

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.12
13 February 1978
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Первая очередная сессия, 1978 год
Пункт 5 повестки дня. Осуществление
Международного пакта об экономических,
социальных и культурных правах

ДОКЛАДЫ О ПРАВАХ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ СТАТЬЯМИ 6-9,
ПРЕДСТАВЛЯЕМЫЕ ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ ПАКТА
В СООТВЕТСТВИИ С РЕЗОЛЮЦИЕЙ 1988 (LX) СОВЕТА

НОРВЕГИЯ

23 декабря 1977 года

1. Общие замечания

В качестве введения определенным интересом может представить информация о том, как Норвегия выполняет свои обязательства по международному праву. Внимание обращается на доклад Норвегии, представленный 22 марта 1977 года в соответствии с Международным пактом о гражданских и политических правах (Doc. CCPR/C/1/Add.5). Но, поскольку экономические, социальные и культурные права осуществляются несколько иным образом по сравнению с гражданскими и политическими правами, здесь могут быть уместны некоторые дополнительные комментарии.

В принципе, контроль осуществляется судами. Однако контроль за соответствием законов конституции имеет небольшое значение, поскольку конституция содержит только одно положение, имеющее экономический, социальный или культурный характер (§ IIО, см. А ниже), и правовое значение этого положения не совсем ясно. Поэтому наибольшее значение для осуществления этих прав имеет обычное законодательство. Принцип "законности" 1/ имеет ограниченное значение. Его

1/ Этот принцип означает, что для вмешательства в сферу законных прав граждан власти должны опираться на полномочия, данные им законодательством, принятым национальным собранием (стортингом). Таким образом, для введения новых обязанностей, более строгого применения существующих обязательств или лишения прав требуется законодательная санкция. Следует отметить, что в соответствии с этим принципом осуществляется защита всех лиц, независимо от расы, пола, языка и т.д.

78-02674

29 стр.

/...

предназначение состоит в защите граждан от посягательств со стороны властей, в то время как экономические, социальные и культурные права имеют более "позитивный" характер: они связаны с какой-либо формой благ, получаемых от государства.

Эти права, поэтому, не должны рассматриваться исключительно с юридической точки зрения, поскольку финансовый аспект, присутствующий, например, в ежегодных ассигнованиях, также, очевидно, представляет большой интерес. В конечном итоге именно политическая воля определяет, в какой степени осуществляются экономические, социальные и культурные права. В Норвегии государственная политика в области социального обеспечения пользуется широкой поддержкой.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

А. Основные законы - административные правила

В 1954 году в конституцию был включен новый § IIО. Он имеет следующее содержание:

"На государственных властях лежит обязанность создавать условия, при которых каждое трудоспособное лицо может зарабатывать на жизнь своим трудом".

Юридическое значение этого положения не совсем ясно. Оно так сформулировано, что не дает индивиду никаких прав, осуществление которых он мог бы требовать через суд. По-видимому, его следует рассматривать как программное заявление и имеющую обязательную силу политическую декларацию.

"Право на труд" предполагает систематически проводимую политику в области занятости. Правовыми рамками такой политики явился Законодательный акт № 9 от 27 июня 1947 года о мерах по поощрению занятости. Раздел 1 этого законодательного акта имеет следующее содержание:

"Управление трудовых ресурсов внимательно следит за расширением занятости в стране, прилагает усилия для поддержания занятости на постоянном и достаточном уровне и консультирует министерство в вопросах, связанных с занятостью и безработицей. Оно

в) осуществляет сбор информации о занятости, безработице и возможностях трудоустройства, стремится установить причины колебаний в уровнях занятости и подготавливает обзоры занятости и безработицы через регулярные промежутки времени;

/...

b) поощряет подготовку правительственными учреждениями, графствами и муниципалитетами таких детальных планов проведения общественных работ, которые могут быть быстро начаты в том объеме, который обуславливается потребностями в различных частях страны. Управление трудовых ресурсов собирает и хранит краткое изложение этих планов. Подобным же образом оно стремится получить по мере возможностей наиболее полную информацию в отношении частных производственных планов, выполнение которых окажет влияние на уровень занятости;

c) принимает меры для проведения полезных работ во время безработицы, а также для приостановления работ во время нехватки рабочей силы, когда это возможно, без большого ущерба;

d) поощряет меры, сдерживающие или сокращающие безработицу, и тем самым ведет работу в целях планируемого и организованного развития индустриальной деятельности и координации мер, принятых в этих целях;

e) руководит службой трудоустройства таким образом, чтобы обеспечить подходящую работу для всех подходящих рабочих и служащих по всем вакансиям;

f) осуществляет руководство профессиональной ориентацией с целью оказания помощи молодым людям и другим лицам в избрании ими профессии, в подготовке к ней и вовлечении в трудовую деятельность, и координирует всю официальную деятельность, связанную с профессиональной ориентацией.

Кроме того, управление трудовых ресурсов рассматривает вопросы, связанные с льготами, выплачиваемыми из средств Плана государственного страхования по главе 4 Законодательного акта о государственном страховании.

Министерство может издавать дополнительные директивы, касающиеся деятельности Управления, и возлагать на него иные обязанности, помимо упомянутых в первом и втором пунктах".

15 августа 1977 года парламенту была представлена "Белая книга" о политике в области занятости (доклад стортингу № 14: 1977-78 годы). Цель политики в области занятости, как она определена в этой "Белой книге", состоит в том, чтобы каждый человек в возрасте между 17 и 69 годами, кто того пожелает, мог работать за вознаграждение полный или неполный рабочий день или имел возможность получить подходящую профессиональную подготовку. Для достижения этой цели власти с помощью экономических мер и регионального развития особое внимание будут уделять созданию новых рабочих мест, особенно за пределами перенаселенных районов. "Белая книга" уделяет большое значение предложениям о мерах по обеспечению того, чтобы группам, которые находятся в наименее благоприятном с точки зрения рынка рабочей силы положении,

/...

были предоставлены возможности получения оплачиваемой работы. Ожидается, что прения по "Белой книге" в стортинге состоятся весной 1978 года. Краткое изложение на английском языке доклада № 14 стортингу 1977-78 года прилагается.

В. 1 Свобода выбора профессии

"Право на труд" предполагает не только то, что существует работа, но также и то, что существует свобода выбора профессии. В норвежском законодательстве нет общего положения, прямо предусматривающего такое право, хотя данный принцип признается. Можно упомянуть следующие специальные нормы.

Ранее существовало требование о том, что только лица, исповедующие протестанско-лютеранскую религию, могут назначаться на высшие государственные должности. Это требование связано с тем фактом, что в Норвегии существует государственная религия, что предусмотрено в § 2 Конституции. Это требование в отношении вероисповедания лиц, занимающих высшие государственные должности, постепенно было отменено, и сейчас оно применяется только при назначении на церковные должности и должности преподавателей теологических факультетов.

§ 92 Конституции прямо предусматривает, что как мужчины, так и женщины могут занимать высшие государственные должности. На государственные должности могут назначаться только норвежские граждане.

В качестве примера положения, которое косвенно ограничивает право на свободный выбор профессии, можно упомянуть тот факт, что лицу, ходатайствующему о предоставлении ему пособия по безработице, при некоторых обстоятельствах может быть предложено переехать в другую местность и заняться там подходящей работой. Если такое лицо отказывается, оно теряет право на ежедневное денежное пособие в соответствии с главой IV Законодательного акта № 12 от 17 июля 1966 года о государственном страховании.

Хотя выбор профессии в принципе является свободным, разумно предположить, что некоторые группы нуждаются в особой помощи и ориентации. Это особенно касается тех лиц, которые впервые появляются на рынке труда Норвегии.

Иммигранты

Увеличившаяся в последние годы иммиграция из несевверных и, в основном, неевропейских стран привела к возникновению дополнительных задач для службы трудоустройства. Это касается как трудоустройства, так и необходимости информировать этих рабочих об условиях на рынке труда Норвегии и оказания им помощи в адаптации к условиям в других областях. Так в Осло, где находится большинство иммигрантов, было создано специальное учреждение по трудоустройству и

/...

информации иностранцев. Это учреждение, в котором работают специалисты в области трудоустройства, кризисконсульты и служащие, занимающиеся вопросами социального обеспечения, включает в себя также, наряду с выполнением прочих функций, специальную службу устного перевода.

Лица с физическими и умственными недостатками

Особые мероприятия службы трудоустройства в плане получения работы для лиц с физическими и умственными недостатками (восстановление трудоспособности) являются составной частью повседневной работы службы трудоустройства. Цель состоит в том, чтобы найти для лиц с физическими и умственными недостатками место в обычной трудовой жизни, какова бы ни была причина их проблем. Однако в Норвегии не применяется ни одна из форм системы квот.

Молодежь

В рамках усилий по борьбе с безработицей среди молодежи осуществлялись специальные программы. Цель состоит в том, чтобы побудить молодых людей продолжить образование или профессиональную подготовку, или обеспечить их информацией и подготовкой в конкретной профессии, с тем чтобы они могли получить работу на какой-либо фирме.

Были начаты экспериментальные проекты по оказанию помощи клиентам, находящимся в социально невыгодном положении, в частности молодым людям, страдающим от алкоголизма/наркомании.

В некоторых учреждениях по трудоустройству имеются служащие, специально назначенные для работы над проектами для молодых людей.

Женщины

В 1975 году были назначены пять консультантов, которым специально была поручена работа над вопросами, связанными с трудоустройством женщин. Эти служащие были направлены для работы в различных графствах. Помимо этой работы в области общественной информации, внутри службы были приняты в области информации широкие меры, связанные с особыми проблемами женщин в трудовой жизни.

Были организованы специальные 2-4-недельные программы профессиональной ориентации для женщин старше 20 лет. Эти программы предназначаются для взрослых женщин, которые потеряли работу, и для женщин, которые ранее не работали.

/...

В. 2 Политика и методы, направленные на достижение устойчивого экономического, социального и культурного развития

Во время нынешнего экономического спада потребовались особые усилия для поддержания существующего уровня занятости.

Политика Норвегии в области занятости особое внимание уделяет выборочным мерам различного рода. Один из основных принципов, лежащих в основе выработки политических мер, заключается в том, чтобы дать возможность работающим продолжать выполнять их обычную работу, пока это возможно. Только когда это невозможно, применяются другие меры в качестве второй линии обороны для обеспечения альтернативных рабочих мест для безработных. Пособия по безработице рассматриваются как крайняя мера.

В соответствии с этим общим принципом программа практической политики в области рынка труда была дополнена рядом новых мер. Были созданы дополнительные рабочие места благодаря осуществлению правительственных проектов на национальном и местном уровне, прежде всего в секторах жилищного и промышленного строительства (капиталовложения в инфраструктуру и т.д.). Помимо и сверх этих проектов капиталовложений, во время нынешнего спада были организованы "разовые рабочие места". Это рабочие места в государственном управлении, службах социального обеспечения и государственного здравоохранения, в секторе охраны окружающей среды и т.д. Это послужило расширению дополнительных возможностей трудоустройства в интересах дополнительных групп лиц, желающих работать, например женщин, молодежи и нетрудоспособных. Около 40 процентов лиц, дополнительно занятых таким образом, работали на этих "разовых рабочих местах".

Программа профессионального образования для взрослых была дополнена программами подготовки на предприятиях в качестве удобной альтернативы для сокращений и увольнений. Приблизительно одна треть лиц, на которых распространяются меры профессиональной подготовки, проходят подготовку на предприятиях.

Большое значение придается специальной программе по борьбе с безработицей среди молодежи, и был опробован ряд новых методов, помимо и сверх работы по оказанию помощи при безработице, в форме "разовых рабочих мест" и субсидий на подготовку на предприятиях. Эти субсидии выплачивались наймодателям, принимающим молодых людей на работу на непостоянной основе (например, на "разовые рабочие места" на частных предприятиях).

Более 15 000 человек имели работу в марте 1976 года в результате этих специальных мер по созданию рабочих мест.

/...

Ряд новых форм помощи - займы на повышение ликвидности, процентные субсидии под накопленную на складах продукцию, производственные субсидии - дополнили каталог превентивных мер, т.е. первую линию обороны. Эти меры достигли весьма значительных размеров. Число лиц, занятых фирмами, получающими займы на увеличение ликвидности, составляет почти 50 000 человек, в то время как 10-15 000 человек заняты фирмами, получающими процентные субсидии. Вместе все три формы помощи охватывают, по оценкам, 10-20 процентов от общего количества промышленных рабочих.

В. 3 Меры по обеспечению наилучшей организации рынка занятости

Государственную политику в области трудовых ресурсов в централизованном порядке проводит министерство местного управления и трудовых ресурсов (Kommunal - og arbeidsdepartementet).

Вспомогательные учреждения, такие как управление трудовых ресурсов (Arbeidsdirektoratet) и региональный фонд развития (Distriktenes utbyggingsfond), являются консультативными и исполнительными органами министерства. Как общее правило, исполнительные органы делают предложения министерству об осуществлении конкретных мер. Министерство дает оценку существу этих предложений, в частности их политических последствий, и рассматривает финансовые и правовые аспекты выдвинутых предложений. Если это считается уместным, министерство может направить предложение на рассмотрение правительства.

Политика в области трудовых ресурсов излагается в связи с ежегодными финансовым и государственным бюджетами и долгосрочной программой (4 года). Помимо этого, политика в области трудовых ресурсов вырабатывается в связи с подготовкой и формулированием законодательства, а также рассмотрением текущих политических вопросов. Наконец, политика в области трудовых ресурсов определяется в связи с определенными правительственными докладами ("Белыми книгами"), представляемыми стортингу.

Сбор и анализ статистики в области занятости является важной частью методов планирования трудовых ресурсов.

Статистика, касающаяся зарегистрированных полностью безработных основывается на данных местных управлений по вопросам занятости, играет главную роль в оценке рынка труда. Следующие данные безработных в настоящее время представлены в этой статистике: пол (ежемесячно), графства, районы, на которые разбит рынок труда, и муниципалитеты (ежемесячно), возраст (январь, апрель, июль, сентябрь и ноябрь), продолжительность безработицы (5 групп - январь и сентябрь).

Основные цифровые данные становятся известными вскоре после указанной даты (последний рабочий день месяца). Эта статистика является частью текущей ежемесячной статистики, касающейся

/...

поступления заявлений от лиц, ищущих работу. На конец каждого месяца становятся известными цифровые данные в отношении лиц, ищущих работу в соответствии с их распределением, по категориям полностью занятых, частично занятых и полностью безработных.

Другим источником статистики по безработице является ежеквартальное издание "Выборочный обзор трудовых ресурсов (Arbeitskraftundersökelse)"¹². Эти обзоры дают дополнительную информацию в отношении безработных (незанятых лиц, ищущих работу).

Месячная статистика, касающаяся вакансий, зарегистрированных в местных учреждениях по трудоустройству, относится к числу "ведущих" циклических показателей. Управление трудовых ресурсов проводит выборочный обзор в октябре каждого года для определения общего неучтенного спроса на трудовые ресурсы в машиностроении и строительстве.

На основе статистики, касающейся лиц, ищущих работу и вакансий, управление трудовых ресурсов ежемесячно публикует так называемый "индикатор нехватки" (количество вакансий, зарегистрированных в начале месяца, плюс вновь образовавшиеся вакансии, зарегистрированные в течение месяца, исчисленных в процентном выражении по отношению к соответствующему числу лиц, ищущих работу). Текущая статистика, касающаяся сокращения производства, которая поступает в управление трудовых ресурсов (увольнения, сокращения и сокращенный рабочий день), учитывает компании, которые проводят сокращение производства, затрагивающее более 10 человек в течение месяца.

В течение последних двух лет издавались ежемесячные серии публикаций по вопросам занятости (фактическое состояние и прогноз на шесть месяцев), связанные с выборочными мерами по повышению занятости, в которых содержатся данные по каждому виду мер, графствам, молодежи и полу.

Главным источником статистики занятости является ежеквартальное издание "Выборочные обзоры трудовых ресурсов". В результате ошибок в выборке и изменений в вопросниках и т.д. эта статистика занятости до последнего времени имела лишь ограниченную ценность в качестве циклического индикатора. Другим серьезным недостатком является то, что нет достоверных данных по географическим районам.

Для восполнения географических недостатков цифровых данных АКУ, начиная с первого квартала 1975 года, публикуется новая региональная статистика занятости, охватывающая добычу полезных ископаемых, машиностроение и строительство.

2/ Сокращается АКУ.

/...

Начиная с 1973 года, составляется достаточно полная и подробная статистика занятости на отдельных, занятых разведкой, добычей и переработкой нефти фирмах, тесно связанных с добычей нефти и природного газа в Северном море. Специально указываются иностранцы, занятые в нефтедобывающей промышленности.

В. 4 Программа технической и профессиональной ориентации и подготовки

Профессиональная ориентация осуществляется в сотрудничестве между рынком труда и органами образования. Руководящие принципы этого сотрудничества были выработаны специальным органом, Координационным комитетом по профессиональной ориентации. Этот комитет, который состоит из представителей различных типов школ и службы трудоустройства, в последнее время был реорганизован с тем, чтобы в нем были представлены как наймодатели, так и работающие. Управление трудовых ресурсов выполняет функции секретариата этого комитета.

Органы образования и служба трудоустройства сотрудничают в развитии и организации профессиональной ориентации в школах. Профессиональная ориентация является особым предметом в 7, 8 и 9-ом классах обязательной средней школы.

Практическая профессиональная ориентация была введена в качестве еще одного дополнительного предмета. Учащиеся, главным образом 8 и 9-го классов, получают, как правило, в течение по крайней мере одной недели опыт работы на производстве.

В учебных заведениях, дающих среднее образование, например в старших классах средних школ, народных высших школах, школах по подготовке учителей и т.д., профессиональная ориентация осуществляется в соответствии с программами, составляемыми управлением трудовых ресурсов. Более того, в сотрудничестве с различными учреждениями служба трудоустройства обеспечивает информацию и ориентацию учащихся старших классов средних школ с помощью специальных мероприятий по всей стране.

Служба профессиональной ориентации сотрудничает с консультантами по проблемам студентов университетов, высших учебных и других учебных заведений.

Профессиональная ориентация для взрослых играет все большую роль. Для женщин, главным образом замужних женщин, желающих получить сведения о возможностях на рынке труда, во многих графствах организованы специальные информационные курсы.

/...

В 1974 году была начата шестинедельная программа, направленная на сокращение увеличивающейся безработицы среди молодежи (в возрасте 16-20 лет). Демонстрационная программа состоит из периодов работы в различных профессиях или в различных областях той же профессии. Один день в неделю выделяется для общей и индивидуальной профессиональной ориентации. Общая профессиональная ориентация включает информацию об условиях труда, правах и обязанностях на работе и о соответствующих функциях и задачах организаций рабочих и работодателей.

Для женщин старше 20 лет организуются также программы профессиональной ориентации продолжительностью 2-4 недели (см. В (1)).

Была разработана программа профессиональной ориентации для молодежи с умственными недостатками. Проводится ее дополнительная доработка.

Цель профессиональной подготовки для взрослых состоит в первую очередь и главным образом в создании возможностей продвижения по работе для рабочих, которые нуждаются в подготовке для получения удобной и стабильной профессии. Профессиональная подготовка также планируется таким образом, чтобы лица, проходящие ее, получали профессии, на которые имеется спрос на рынке труда.

Предпринимаются усилия по организации большого числа разнообразных курсов в одно и то же время, и должна быть достигнута большая гибкость в том, что эти курсы предлагают. Таким образом, это должно обеспечить возможность быстро начать курсы, когда условия на рынке труда создают в том необходимость.

В. 5 Защита от произвольного увольнения

Правила в отношении защиты от необоснованного уведомления об увольнении содержатся в Законодательном акте от 4 февраля 1977 года о защите рабочих и условиях труда ^{3/}.

Уведомление об увольнении должно отвечать конкретным формальным требованиям. Работодатель должен составить уведомление в письменной форме, и оно должно быть лично вручено работнику или быть послано ему заказной почтой.

Уведомление об увольнении должно информировать работника о его праве требовать переговоров и праве на возбуждение судебного разбирательства, а также о соответствующих сроках. Работник может требовать, чтобы ему сообщили о причинах уведомления об увольнении.

Для того чтобы быть действительным, уведомление об увольнении должно быть достаточно обоснованным. Не будет считаться достаточно обоснованным сокращение работника на основании сокращения

^{3/} См. список справочных материалов в приложении к настоящему докладу.

/...

производственной деятельности или рационализаторских мер, если работодатель может предоставить какую-либо другую подходящую работу на том же предприятии.

Если работнику посылается уведомление об увольнении в период его отсутствия по болезни или беременности, работодатель должен представить свидетельство о наличии других действительных оснований для уведомления об увольнении.

Законодательный акт об условиях труда предусматривает более продолжительные сроки уведомления, чем это требовалось ранее. Для лиц, работающих менее чем пять лет на одном предприятии, уведомление должно, как правило, посылаться за месяц до увольнения. Для лиц, работающих более пяти лет на одном предприятии, требуется направление уведомления минимум за два месяца до увольнения.

Дискриминация при назначении на работу и уведомлении об увольнении

В Норвегии нет законодательства, которое прямо указывало бы, что существует какая-либо защита от дискриминации в отношении права на получение работы и от произвольного увольнения.

Однако в том, что касается должностей в государственных учреждениях, можно предположить, что будет применяться принцип равенства, закрепленный в положениях административного права и Уголовного кодекса, в отношении ответственности за действия, совершенные на государственной службе.

Для работы в частном секторе может применяться § 410 Единого уголовного кодекса. Он предусматривает наказание любого лица, которое в нарушение закона отказывается принять на работу или увольняет какое-либо лицо, когда уже существует обязательство принять это лицо на службу или продолжать использовать его на его должности. Однако это положение применяется только в тех случаях, когда существует трудовой договор. Как указывалось выше, Законодательный акт об условиях труда (Законодательный акт № 4 от 4 февраля 1977 года) предусматривает защиту от дискриминационного уведомления об увольнении. Наконец, положения об общих соглашениях о зарплате предусматривают, в определенной степени, защиту от дифференциации условий труда в секторах промышленности, на которые они распространяются.

Наконец, можно упомянуть, что правительство представило законопроект о равном статусе полов (см. законопроект, представленный на рассмотрение одельстинга, № 1 (1977-78 годы) 4/. Первый параграф статьи 4 этого законопроекта запрещает дискриминацию женщин и мужчин, в частности в том, что касается назначения и уведомлений об увольнении.

В. 6 Защитные меры против безработицы

См. пункт В 2.

4/ Перевод будет направлен после его получения.

/...

С. Статистические и другие данные

В 1974 году экономика Норвегии характеризовалась весьма высоким уровнем загрузки производственных мощностей. Однако к концу года зарубежный спрос на норвежскую продукцию начал сокращаться и в результате этого к концу года произошло некоторое сокращение числа новых вакансий. В первой половине 1975 года и впоследствии безработица постепенно возрастала.

В марте 1975 года такое развитие вызвало дискуссии между различными министерствами с участием Норвежского совета по вопросам рынка рабочей силы. В начале мая 1975 года эти дискуссии привели к тому, что правительство приняло законопроект, в котором в целях стимулирования занятости выделялись дополнительные средства в сумме 200 млн. норвежских крон.

В мае 1975 года, когда экономический кризис стал еще более очевидным, правительство дало указание Совету по вопросам рынка рабочей силы составить конкретную программу действий на приближающийся зимний период. Эта программа была представлена на рассмотрение правительства в середине июля 1975 года.

Законопроект правительства, основанный на программе действий и предусматривающий ассигнования на стимулирование занятости в сумме 500 млн. норвежских крон, был представлен в сентябре. Предусмотренные таким образом меры включали расширение государственных программ и профессионального обучения рабочей силы, а также мероприятия по расширению возможностей фирм продолжать производство.

За зимний и весенний период 1975-76 годов эта программа была успешно дополнена (см. также пункт В (2)).

В соответствии с обзором рабочей силы, подготовленным Центральным статистическим бюро в 1976 году, общая средняя занятость составила 1 771 000 человек, из них доля мужчин составила 1 083 000 человек (61 процент) и женщин - 688 000 человек (39 процентов). Из общего числа населения в возрасте от 16 до 74 лет общее количество занятых составило 63 процента. Мужчин было занято 77 процентов, а женщин - 49 процентов. Из всего занятого населения 1 503 000 человек (85 процентов) работали по найму, а остальная часть была представлена лицами свободных профессий или занятыми в домашнем хозяйстве.

Из всех занятых лиц на оплачиваемой работе 73 000 человек (4 процента) заявили, что их рабочая неделя составляла от одного до девяти часов. Для 107 000 рабочих (6 процентов) она составляла от 10 до 19 часов, для 158 000 (10 процентов) - от 20 до 29 часов и для 1 273 000 (77 процентов) - более 30 часов. Среднее рабочее время в неделю на работе вне дома было для женщин значительно

/...

меньшим, чем для мужчин, составив 30 часов по сравнению с 42 часами. Среднее количество рабочих часов в неделю резко сократилось в период с 1975 года по 1976 год как для мужчин, так и для женщин.

В первой половине 1976 года число безработных было намного выше, чем в соответствующем периоде 1975 года и намного выше обычного уровня предыдущих лет. Однако с начала сентября уровень безработицы был немного ниже, чем год назад. Это свидетельствует о том, что общее состояние рынка рабочей силы улучшилось.

Число безработных, зарегистрированных Службой трудоустройства в 1976 году, составляло в среднем 19 900 человек. По сравнению с общим количеством рабочей силы это составило 1,3 процента. Доля женщин в общем количестве безработных в последние годы возросла с 27,1 процента в 1973 году до 34,1 процента, 35,4 процента и 35,8 процента в 1974, 1975 и 1976 годах соответственно.

Трудности, влияющие на степень осуществления права на труд

Женщины

Количество женщин, которые ищут работу, значительно превышает количество имеющихся рабочих мест. Занятость среди женщин в малонаселенных районах намного ниже, чем в густонаселенных районах. Традиционное разделение на "мужские" и "женские" профессии во многих отраслях и на многих предприятиях также является препятствием для женщин на пути получения работы.

В 1975 году женщины составляли примерно более 37 процентов от общего числа занятых. Из них на оплачиваемой работе при 30 часовой рабочей неделе работало около 60 процентов женщин, остальные, т.е. 40 процентов, работали неполную рабочую неделю. Наибольший рост числа занятых женщин произошел в рамках этой последней группы.

Доля женщин была самой высокой в сфере обслуживания и в розничной торговле, а также в секторе гостиничного хозяйства и ресторанов. Из всех занятых женщин в этих двух экономических секторах работает свыше 65 процентов женщин. Самая низкая занятость женщин (всего 5,4 процента) наблюдается в строительном секторе.

Число женщин, стремящихся найти работу, возросло в период с 1974 по 1976 год, вероятно, благодаря тому, что все больше и больше женщин хотят работать вне домашнего хозяйства. Установившийся характер той традиционной роли, которую женщина играет в семье, в большой степени влияет на то, что женщины имеют меньше

/...

возможности участвовать в трудовой деятельности на таких же условиях, как и мужчины. При решении вопроса об увеличении числа женщин в трудовой жизни важным фактором станет наличие большего количества детских садов. В 1975 году был принят новый закон о детских садах, направленный на удовлетворение потребностей местных потребностей ^{5/}. Согласно этому закону на муниципальные власти возлагается ответственность за планирование необходимого расширения сети детских садов.

В 1977 году субсидии правительства для детских садов в среднем составили 30 процентов от текущих расходов, т.е. увеличились на 10 процентов по сравнению с 1975 годом.

Поскольку самая большая ответственность в отношении детей до сих пор лежит на женщине, и поскольку места в детских садах и других учреждениях по уходу за детьми ограничены, то можно предложить, что женщины на многие годы отрезаны от трудовой жизни. Длительный перерыв в работе в свою очередь является одной из основных причин обычного использования женщиной на более низких постах и более низкой оплаты их труда. Как на национальном уровне, так и на уровне Северных стран предпринимаются усилия по расширению образования взрослого населения, поскольку это имеет значение для осуществления планов переподготовки и для домашних хозяек, изъявляющих желание участвовать в трудовой деятельности.

^{5/} См. сноску № 3.

III. СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

A. Вознаграждение

A. 1. Законы и постановления

В Норвегии уровень заработной платы в принципе определяется на основе переговоров и соглашений между заинтересованными сторонами. Обычно правительство в этой процедуре участия не принимает. Мало использовалось также и добровольное соглашение, в силу которого, в соответствии с законом № 7 от 19 декабря 1952 года о роли Совета по заработной плате в трудовых спорах, Совет по заработной плате предоставлен в распоряжение сторон 6/. К услугам Совета по заработной плате, решения которого являются обязательными для всех, можно обращаться только тогда, когда политические органы государства считают, что конкретный трудовой спор угрожает важным государственным интересам экономического или другого характера (см. также ниже под заголовком: "Право на забастовки"). Закон № 2 от 15 февраля 1918 года об отечественной промышленности является единственным действующим законом, в котором содержится положение о заключении соглашения об установлении минимальной заработной платы.

Применяемая в настоящее время система соглашений о заработной плате основывается на существующем законодательстве о решении трудовых споров, которое включает в себя два закона - закон от 5 мая 1927 года 6/ с последующими поправками в отношении трудовых споров в частном и муниципальном секторах и закон от 18 июня 1956 года 6/ с последующими поправками, регулирующие споры, возникающие во время службы в государственном секторе.

A. 2. Основные методы установления заработной платы

Если стороны (Норвежская конфедерация предпринимателей или работодателей, с одной стороны, и профсоюзы - с другой) не могут договориться по существу соглашения о заработной плате, то, в соответствии с вышеупомянутыми законами, спор передается в арбитраж, в котором переговоры о соглашении о заработной плате, как правило, проходят успешно.

В редких случаях соглашение заключается лишь после объявления рабочими забастовки и после нового арбитражного разбирательства. Еще реже Советом по заработной плате устанавливаются условия оплаты и найма (см. пункт A 1 выше).

6/ См. сноску 3.

Категории служащих, оплата которых не основывается на соглашениях о заработной плате, можно разделить на четыре группы:

а) группы, включающие высокооплачиваемых сотрудников, занимающих особенно доверенные посты в частном секторе. В данном случае трудно сослаться на цифры, поскольку некоторые из этих групп, например гражданские инженеры, охвачены соглашениями о заработной плате частично. Это также относится и к немногим руководящим постам в местных и центральных административных учреждениях,

б) служащие, в основном занятые на небольших предприятиях, где ни предприниматель, ни служащие не являются членами организованных ассоциаций или объединений. К этой группе можно было бы отнести около десяти тысяч человек из общей численности рабочей силы, насчитывающей в Норвегии 1,2 млн. человек.

с) лица, оказывающие помощь на дому, занятые на уборочных работах и т.д. в частных домашних хозяйствах, а также состоящие на временной работе на фирмах. Эта группа также весьма значительна.

д) служащие (всего несколько тысяч), на которых распространяется закон от 15 февраля 1918 года об отечественной промышленности, направленный на то, чтобы оплата этих служащих производилась в соответствии с общими изменениями в заработной плате, однако таким путем, чтобы отечественная промышленность не лишалась рынка. Это - единственный сектор, в котором вопросы оплаты урегулированы в наименьшей степени.

А. 3. Оплата рабочих, помимо обычной заработной платы

В частном секторе существует множество систем оплаты, начиная от чисто или частично сделных систем оплаты и кончая различными видами вознаграждений или производственных премий. Временных надбавок по причине возрастания стоимости жизни не существует. Однако обычно в соглашениях о заработной плате на два года включается положение, предусматривающее приведение заработной платы в соответствие с индексом стоимости жизни. Такие изменения представляют собой постоянный элемент в заработной плате.

А. 4. Статистические данные, показывающие эволюцию уровня оплаты и стоимости жизни

В приведенных ниже данных наглядно иллюстрируется соотношение между уровнем оплаты и стоимостью жизни (индекс розничных цен) за десятилетний период. В качестве базового года взят 1967 год, и данные показывают среднюю заработную плату рабочих, объединяющих все взрослое мужское и женское население в рамках системы оплаты Норвежской конфедерации предпринимателей. Средняя заработная плата включает специальные надбавки, такие как сделная плата за дополнительную продукцию, вознаграждения и т.д.

/...

<u>Год</u>	<u>Взрослое мужское население</u>	<u>Взрослое женское население</u>	<u>Индекс розничных цен</u>
1967	100	100	100
1968	107	109	103
1969	117	119	107
1970	131	134	118
1971	147	151	125
1972	160	166	134
1973	176	184	144
1974	206	217	158
1975	247	265	176
1976	286	314	193

Можно предположить, что динамика изменений заработной платы служащих в местных и центральных административных учреждениях была такой же.

A. 5. Равная заработная плата за равноценную работу

Иммигранты

Вследствие упомянутой выше увеличившейся иммиграции иностранных рабочих становится очевидной необходимость уделить внимание тому, чтобы они не принимались на работу по более низким ставкам заработной платы и на менее благоприятных условиях, чем норвежцы. В настоящее время разрабатывается законопроект, который предусматривает создание особой организации рабочих, осуществляющей эту контрольную функцию.

Женщины

Начиная с 1972 года, Совет по равноправию выполняет работу Совета по равной оплате по вопросам, связанным с равной оплатой мужчин и женщин. В мае 1977 года Совет по равноправию заявил следующее:

"Тенденции оплаты в промышленности и в некоторых отраслях сектора розничной торговли показывают, что в 70-е годы разрыв между уровнями оплаты мужского и женского труда сократился. Однако, что касается канцелярских работников на промышленных предприятиях, то в процентном отношении средняя ставка заработной платы женщин снижается по сравнению с заработной платой мужчин.

В 1975 году средняя почасовая заработная плата женщин в промышленности составляла в целом 79 процентов от заработной платы мужчин. В 4-м квартале 1976 года средний заработок женщины составлял 79,3 процента от почасовой заработной платы мужчин. В более чем в двух третях из всех отраслей промышленности заработок женщин из числа канцелярских служащих, выполняющих

/...

несложную повседневную работу, составил немногим больше 85 процентов от заработка мужчин. В 1976 году на промышленных предприятиях среднемесячная заработная плата для женщин составляла 82 процента от заработной платы мужчин, в то время как в отношении конторских служащих, выполняющих работу, требующую более высокой квалификации, эта разница была немного меньшей.

В связи с разработкой правительством новой системы оплаты труда была обсуждена рекомендация Комитета, созданного для проведения исследований по вопросу о положении с оплатой женских профессий. Новая система оплаты, введенная в 1976 году, охватывает, в частности, повышенную оплату самых низкооплачиваемых категорий должностей, что означает, в частности, улучшение положения женщин. Более того, наблюдается некоторое улучшение с оплатой на промежуточных уровнях, где на работу в основном принимаются женщины, например медсестры, воспитатели дошкольных учреждений и т.д.

В последних соглашениях о заработной плате предусматривались положения в пользу повышения ставок низкооплачиваемых категорий, например путем перевода ряда низкооплачиваемых категорий на одну ступень выше. По соглашению о заработной плате, заключенному весной 1976 года, надбавки, предназначенные для низкооплачиваемых категорий, выплачивались главным образом женщинам. Такая же тенденция прослеживалась и в генеральном соглашении о заработной плате от 1977 года".

В законопроект правительства о равном положении (От. ргор. нг. 1 (1977-78) включается положение, касающееся равной платы за равный труд у одного и того же предпринимателя. Как уже отмечалось, в законопроекте содержатся другие положения, направленные на предотвращение дискриминации в секторе занятости (в отношении назначения, продвижения по службе, увольнения или сокращения по штату).

Соблюдению этого закона будет способствовать наличие омбатсмена по вопросам равного положения и совета по рассмотрению жалоб по вопросам равного положения.

А. 6. Справедливая оплата - затруднения и прогресс

Путем обстоятельного пересмотра заработной платы, проведенного весной 1976 года, и при помощи соглашений о регулировании оплаты на второй год, предусмотренный в соглашении весной 1977 года, было достигнуто соглашение по так называемому "всеобъемлющему соглашению о доходах". Для сокращения роста цен и инфляции, которая неизбежно появилась бы в эти годы в результате заключения обычных соглашений о заработной плате, государственные власти объявили, что они желают участвовать в решении этих проблем путем снижения налогов и при.

/...

помощи других обязательств, имеющих экономическое значение, уточненных для осуществления таких скижек, о которых могут договориться стороны соглашения. Однако те соглашения, которые были заключены на протяжении этих лет, не следует рассматривать как какой-то новый и постоянный тип соглашения о заработной плате.

В. Условия безопасности и санитарии на производстве

В. 1. Основные законы

Закон от 4 февраля 1977 года об охране интересов рабочих и об условиях труда вступил в силу 1 июля этого года. Этот закон заменил ранее принятый закон об охране интересов рабочих от 7 декабря 1956 года. Цели закона об условиях труда состоят в следующем:

1. Обеспечить такие условия работы, которые позволяют работать в полной безопасности от вредных физических и психических последствий и которые обеспечивают безопасность, производственную гигиену и социальные нормы, которые в полной мере и в любое время отвечали бы уровню технологического и социального развития общества.
2. Обеспечить для каждого служащего нормальные условия трудового контракта и предоставить ему соответствующую профессию.
3. Обеспечить основу, при помощи которой предприятия в сотрудничестве с организациями предпринимателей и служащих под наблюдением и руководством государственных властей сами могут решать свои проблемы, связанные с условиями труда.

Закон об условиях труда в основном охватывает все предприятия, на которых заняты служащие, включая служащих на стационарных сооружениях нефтяной промышленности, находящихся на континентальном шельфе Норвегии. Этот закон не охватывает следующие виды деятельности:

- а) морскую перевозку грузов, охоту и рыболовство, включая обработку выловленной рыбы на борту судна,
- б) авиацию,
- в) сельское хозяйство и другие подпадающие под закон предприятия, связанные с условиями труда сельскохозяйственных рабочих.

Условия работы в этих отраслях экономики считаются настолько специфичными, что по этим секторам оказалось желательным иметь отдельные законодательства.

/...

В законе об условиях труда содержатся нормы об общих требованиях, связанных с условиями работы. Указывается, что условия работы должны быть полностью удовлетворительными, независимо от того, рассматриваются ли факторы условий работы, которые могут оказывать влияние на психическое или физическое состояние и благополучие рабочих индивидуально или в их совокупности. Более того, в законе содержатся, в частности, нормы, предоставляющие право на отпуск по беременности и родам, право на организацию служб по безопасности/по защите рабочих, положения, регулирующие труд детей и подростков, условия найма, извещение об отпуске и уведомление об увольнении, рабочее время, организацию рабочего контроля и взыскания.

В. 2. Основные соглашения и процедуры обеспечения эффективного соблюдения этих положений

Рабочий контроль осуществляет контрольную деятельность, с тем чтобы обеспечить соблюдение положений упомянутого закона или положений, которые могут быть выработаны в соответствии с этим законом.

Правление рабочего контроля направляет деятельность рабочего контроля, который в отдельных районах организован в местный рабочий контроль, состоящий из районных и относящихся к ним подчиненных учреждений.

Одной из основных целей закона является предоставление рабочим возможности самим участвовать и оказывать влияние на создание условий работы. Можно надеяться, что путем организованной деятельности на предприятиях по вопросам безопасности и условий работы будет создана основа для более широкого участия в ней рабочих. На предприятиях, где работает не менее 50 служащих, будут созданы специальные комитеты по условиям труда. По просьбе какой-либо из сторон на предприятиях Комитет по условиям труда будет создан также и на предприятиях, где работает от 20 до 50 служащих.

Комитет по условиям труда будет обсуждать все планы, которые могут иметь существенное значение для условий труда. Он также будет изучать все доклады, связанные с профессиональными болезнями и несчастными случаями, и будет следить за тем, чтобы предпринимались меры к их дальнейшему предотвращению.

Комитеты по условиям труда могут решить, чтобы предприниматель, к примеру, проводил необходимые проверки и предпринимал необходимые конкретные меры по улучшению условий труда в рамках положений, обусловленных в законе или во исполнение закона. Комитет может также назначить специалистов или комиссию по расследованию причин профессиональных болезней или несчастных случаев. Если предприниматель не может выполнить решения Комитета, он может передать его на рассмотрение Рабочего контроля для вынесения решения.

/...

В Комитете предприниматель и рабочие представлены одинаково. Персонал по технике безопасности и производственной санитарии тоже представлен в Комитете, однако без права голоса.

Представитель, занимающийся вопросами техники безопасности, играет важную роль во время планирования и осуществления всех мероприятий по созданию условий труда; ему также предоставляется необходимое время для должного выполнения своих прямых обязанностей. На более крупных предприятиях следует также избрать старшего представителя по технике безопасности, с тем чтобы он мог координировать работу всех представителей по технике безопасности.

Представители по технике безопасности имеют право прекратить работу, связанную с риском, если опасность не может быть предотвращена другими средствами.

/...

С. 4 Статистическая информация о количестве, характере и частотности несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний

См. приложенные статистические материалы (приложение 1) 2/

Д. Отдых, досуг, ограничение рабочих часов и оплачиваемые отпуска

Д. 1 Основные законы

Закон об условиях труда (Закон № 4 от 4 февраля 1977 года) содержит конкретные правила, касающиеся продолжительности рабочего дня, а также положения о перерывах и времени отдыха.

Закон исходит из того, что рабочие часы необходимо организовывать таким образом, чтобы они не приводили к появлению переутомления, сказывающегося на здоровье и социальной жизни рабочих и служащих и их ближайших родственников. Положения, касающиеся рабочих часов, относятся обычно к повседневным рабочим ситуациям. В отношении рабочих ситуаций, носящих более специфичный характер, Закон содержит процедурные правила, которые могут способствовать достижению соглашений о рабочих часах, которые отвечали бы требованиям таких предприятий и в то же время обеспечивали бы максимально удовлетворительные рабочие условия для рабочих и служащих в том, что касается охраны труда и социальных условий.

В соответствии с системой, предусмотренной этим законом, представители рабочих и служащих, комитет предприятия по производственным условиям и трудовая инспекция принимают участие в разработке специальных положений, касающихся рабочих часов. Какая из этих трех инстанций должна участвовать в конкретном случае, зависит от того, как далеко уходят данные положения от обычных норм, предусмотренных по Закону.

В Законе об отпусках (Закон № 3 от 14 ноября 1947 года) 2/ содержатся конкретные нормы, касающиеся права на оплачиваемые отпуска.

Д. 2 i) Еженедельное свободное от работы время

Обычные рабочие часы для рабочих и служащих должны быть организованы таким образом, чтобы в течение каждой недели они имели еженедельный непрерывный отдых продолжительностью, по меньшей мере, 36 часов, который всегда включает одни полные сутки. В том случае, когда это возможно, время отдыха должно приходиться на воскресенье или праздничные дни и должно предоставляться одновременно всем служащим предприятия.

2/ См. сноску № 3.

/...

Ежедневное время отдыха

Рабочие часы должны быть организованы таким образом, чтобы служащие имели, по меньшей мере, десять часов времени отдыха между двумя рабочими периодами.

Перерывы

Когда рабочий день превышает $5\frac{1}{2}$ рабочих часов в день, в течение работы необходимо, по крайней мере, один перерыв. Этот перерыв должен быть оговорен в письменном соглашении, заключенном между нанимателем и служащими или их избранными представителями, но при условии, что общая продолжительность перерыва будет составлять, по меньшей мере, полчаса, если рабочий день составляет восемь или более часов в неделю.

Рабочие не должны находиться в рабочих помещениях во время перерывов, за исключением тех случаев, когда работа в них во время перерывов полностью прекращается. Если этого требуют условия, то перерыв может быть отложен, однако время для него должно быть отведено при первой возможности.

Если этого требует характер предприятия, то вместо перерывов, упомянутых в первом пункте выше, наниматель может разрешить рабочим обедать во время перерыва без остановки работы, причем от рабочих требуется оставаться, если это необходимо, на своем рабочем месте с течением всего времени. В таких случаях, а также тогда, когда отсутствует соответствующая столовая или комната отдыха, перерыв рассматривается как часть рабочего времени.

D. 2 ii) Нормальная продолжительность рабочего времени

Продолжительность рабочего времени непрерывной сменной и аналогичной ей работы по очередности, подземных работ в шахтах, работы по строительству туннелей и подземных взрывных работ не должна превышать девяти часов в день и 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени при сменной работе, не являющейся непрерывной, и других соответствующих видах работы по очередности, работы в две смены, которая также осуществляется по очередности, по меньшей мере, каждое третье воскресенье, а также работы, главным образом, осуществляемой ночью, не должна превышать девяти часов в день и 38 часов в неделю. Для других рабочих нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать девяти часов в день и 40 рабочих часов в неделю.

/...

Сверхурочное время должно быть организовано таким образом, чтобы на отдельных рабочих не выпадала слишком большая нагрузка.

Нормальная продолжительность рабочего времени вместе со сверхурочным временем не должна превышать 14 часов за любой отдельно взятый день. Сверхурочные работы не должны превышать 10 часов в неделю или 25 часов в течение четырех последующих недель, или 200 рабочих часов в течение календарного года.

Тем не менее, рабочий имеет право, если он этого хочет, работать сверхурочно, вплоть до 16 часов в сутки.

Рабочий имеет право не работать сверхурочно, в том случае, если на это имеются серьезные медицинские или социальные причины. Сверхурочная работа должна оплачиваться дополнительно в размере, превышающем, по меньшей мере, на 40 процентов обычную заработную плату.

В том случае, когда сверхурочные превышают 2 часа, рабочий обычно имеет право, по крайней мере, на полчаса отдыха, который засчитывается как рабочее время.

D. 2 iii) Оплачиваемые отпуска

Закон об отпусках является статутом минимальных прав, который не может быть изменен в ущерб интересам рабочих и служащих. Ежегодный отпуск должен составлять 24 рабочих дня (см. Закон об отпусках, § 3,1). По меньшей мере, 18 отпускных дней должны предоставляться последовательно в период между 16 марта и 30 сентября. Рабочие, достигшие возраста 60 лет, имеют право увеличить отпуск на 6 дополнительных рабочих дней.

Основной принцип состоит в том, что за отпускное время рабочий должен получать не меньшее денежное вознаграждение, чем, если бы он работал как обычно, в течение отпускного периода. Отпускные подсчитываются из расчета 9,5 процента от обычного годового заработка и выплачиваются предпринимателем. Для рабочих в возрасте более 60 лет, имеющих право на дополнительные отпускные дни, вознаграждение поднимается на 2,3 процента от обычной годовой заработной платы. Предприниматель может потребовать, чтобы эта возросшая разница в вознаграждении была оплачена Национальной системой страхования.

В том что касается продолжительности отпуска, продолжительности рабочего дня, еженедельного непрерывного отдыха и т.д., то здесь существует следующее положение: эти права предусматриваются как в соответствующем законодательстве, так и в соглашении о заработной плате. В определенной мере рабочим гарантируются большие права в соответствии с соглашениями о заработной плате, чем по закону.

/...

D. 2 iv) Оплата праздничных дней

Рабочие и служащие получают свою обычную заработную плату за определенный период независимо от того, приходится ли на него праздничные дни. В отношении рабочих, труд которых оплачивается на почасовой или недельной основе, вопрос оплаты праздничных дней регулируется в соответствии с соглашениями о заработной плате.

Статья 8 - ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

A. Основные законы

Норвежское законодательство, вообще говоря, не содержит четкого правила, которое предусматривает полную свободу ассоциаций. Единственный документ, непосредственно касающийся свободы ассоциаций, - Закон № 4 от 14 декабря 1951 года о праве мастеров частных предприятий на вступление в профсоюзы и их образование и т.д. Право других рабочих на вступление в профсоюзы защищается правилами Уголовного кодекса (§ 222), касающимися противоправного принуждения, Законом № 1 от 5 декабря 1947 года о бойкотировании, а также установленными законодательством правилами, направленными против увольнения без предупреждения. Кроме того, на практике право на свободу ассоциаций широко отражено в соглашениях о заработной плате.

B. Право на вступление в профсоюзы

Здесь можно было бы упомянуть, что право на вступление в профсоюзы имеют, в равной мере, как рабочие, не являющиеся гражданами Норвегии, так и рабочие-норвежцы.

C. Право профсоюзов на объединение в федерации

У нас нет положений, регулирующих право профсоюзов организовывать национальные федерации или группы конфедераций, а также право любого из них на формирование международных профсоюзных организаций и вступление в них. Следовательно, профсоюз может действовать по своему усмотрению, поскольку подобное ограничение общего права на свободу действий должно было бы быть закреплено в законодательстве в соответствии с принципом "законности".

D. Право профсоюзов на свободную деятельность

На деятельность профсоюзов не налагается никаких ограничений.

Е. Право на забастовку

В норвежском законодательстве существует прочная основа для признания забастовок и локаутов в качестве законных средств для решения трудового конфликта. Однако также очевидно, что даже ограниченный трудовой конфликт может иметь крайне отрицательные последствия для общества в целом, и именно по этой причине право на забастовку ограничено.

Закон № I от 5 мая 1927 года о трудовых конфликтах, § 6, и закон № 2 от 18 июля 1958 года о конфликтах в государственных службах, а также § 20 запрещают сторонам разрешать "правовые конфликты", касающиеся установления размеров заработной платы, путем непосредственного трудового спора. Суд по вопросам трудовых конфликтов решает правовые разногласия, и это обязательство по сохранению нормальной обстановки на производстве должно рассматриваться в качестве абсолютного. В том что касается разногласий, возникших на основе столкновения интересов, то обязательство по сохранению нормальных отношений на производстве действует в течение периода, охватываемого соответствующим соглашением о заработной плате. Следовательно, право на забастовку осуществляется до заключения нового соглашения о заработной плате. Как уже упоминалось, государственные власти прибегают к специальному разбирательству в суде в случае столкновения интересов в производственных отношениях, см. Закон № 7 от 19 декабря 1952 года о роли Управления по вопросам заработной платы в решении трудовых конфликтов. Кроме этого добровольного соглашения, решение об обязательном арбитраже может быть принято путем утверждения специального законодательного акта (или временного указа в период между сессиями стортинга).

Когда рассматривался вопрос о ратификации Норвегией данной Конвенции, было решено, что обязательство по сохранению нормальных отношений на производстве должно регулироваться оговоркой, содержащейся в подпункте Ia Статьи 8 (осуществление права в соответствии с законами отдельной страны). С другой стороны, в качестве посылки было решено, что система обязательного совета по вопросам заработной платы и какие-либо новые постоянные закрепленные законом запреты, выходящие за рамки ограничений, изложенные в подразделе 2, будут несовместимы с Конвенцией. Следовательно, Норвегия не изложила свою позицию в отношении подпункта Ia Статьи 8.

Г. Специальные ограничения, налагаемые на осуществление прав, упомянутых в разделах В-Е выше, служащими вооруженных сил, полицией и государственной администрации

§ 20 Закона № 3 от 13 марта 1936 года о полиции гласит следующее:

"Полицейским офицерам и служащим запрещается полностью или частично прекращать выполнение своих служебных обязанностей по соглашению или по договоренности между собой. Также запрещается предпринимать попытки для того, чтобы помешать укомплектации личным составом этих должностей".

/...

Ввиду особых условий, характерных для военной службы, следует предложить, что точно так же служащие вооруженных сил не имеют права на забастовку. В конечном счете, существует общее традиционное согласие относительно того, что некоторые категории лиц, занимающие высокие государственные должности (высокопоставленные государственные чиновники), не имеют права на забастовку.

Г. Прогресс в области прав профсоюзов

В течение последних лет как в частном, так и в государственном секторах развивались формы сотрудничества, которые в некотором отношении наделили рабочих, служащих и их представителей большим влиянием. В этой связи определенное значение имеют поправки к Закону об акционерных обществах В/, которые излагают правила, касающиеся представительства рабочих и служащих в правлении и в корпоративной ассамблее (промышленная демократия).

Статья 9 - ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Внимание обращается на доклады Норвегии, касающиеся:

Конвенции МОТ № 102 - представлена с письмом от 15.12.76

Конвенции МОТ № 118 - представлена с письмом от 19.07.76

Конвенции МОТ № 128 - представлена с письмом от 30.11.76

Конвенции МОТ № 130 - представлена с письмом от 26.11.75

Ниже приводится обзор положительных изменений, происшедших за последний год.

1. Основные законы

Наиболее важными законодательными актами, касающимися права на социальное обеспечение, являются следующие:

1. Закон об условиях труда (Закон № 4 от 4 февраля 1977 года)

2. Национальный закон о страховании (Закон № 12 от 17 июня 1966 года)

2. с) Пособия по беременности

Оплачиваемый отпуск в связи с рождением ребенка

Закрепленное законом право на отпуск по беременности и в связи с рождением ребенка было расширено и отпуск увеличен с 12 до 18 недель (Закон об условиях труда, § 31.1). В течение этого периода выплачиваются пособия в соответствии с § 3-13 Национального закона о страховании.

В/ См. примечание № 3.

В связи с рождением ребенка отец имеет право на двухнедельный отпуск (Закон о рабочей среде, § 31.2). Кроме этого, родители имеют право на неоплачиваемый отпуск для присмотра за ребенком в течение первого года с момента его рождения. Такой отпуск могут брать по очереди оба родителя, однако в сумме он не должен превышать одного года для обоих родителей (Закон об условиях труда, § 31.3).

Пособие по беременности для матерей, работающих на дому

Женщины, которые не имели оплачиваемой работы в течение, по меньшей мере, 6 из 10 месяцев непосредственно до рождения ребенка и которые, в силу этого, не имеют право на получение пособия по беременности в связи с отпуском, в настоящее время получают денежное пособие по рождению ребенка. Денежное пособие достигает 20 процентов от основной национальной суммы страхования (Национальный закон о страховании, § 3-13, подраздел 6).

Право на отпуск по усыновлению (Закон об условиях труда, § 32)

В случае усыновления приемные родители имеют право на отпуск для ухода за ребенком на период:

- а) до 46 недель в течение первого года жизни ребенка;
- б) до 3 месяцев пока ребенок не достигнет возраста 15 лет.

Приемные родители также имеют право на отпуск в соответствии с правилами, изложенными в пункте б, с того момента, как ребенок переходит на их попечение.

2. б) Пособие по безработице

Поправками от 1975 года период, в течение которого безработное лицо может получать ежедневное пособие в случае безработицы, был продлен с 21 календарной недели до 40 календарных недель. Эта поправка также была введена в результате возросшей безработицы по причине экономического спада, начавшегося в 1974-75 годах. В то же время ставка пособия была поднята для того, чтобы покрыть в среднем около 70 процентов или более ежегодного дохода, в то время как ранее она в среднем покрывала около 53 процентов. Размер ежедневного пособия определяется на основе дохода за последний полный календарный год или, где это уместно, среднего дохода за последние три полных календарных года до того, как было подано заявление о предоставлении пособия, если это выгодно застрахованному лицу. Ставка пособия составляет 1,1 процента от базы подсчета, дополняемой 15 норвежскими кронами в день. Ежедневное пособие выплачивается за все дни недели за исключением воскресенья.

i) Семейное пособие

С 1 января 1978 года рабочие и служащие, которые присматривают за детьми в возрасте до 10 лет, будут иметь право на отпуск, необходимый для ухода за больным ребенком. Право каждого из родителей на отпуск ограничено десятью днями в течение одного календарного года (Закон об условиях труда, § 33 А). В настоящее время рассматривается вопрос о том, будет ли иметь право родитель-сидишечка на отпуск до 20 дней.

/...

Список справочного материала, прилагаемый к докладу *

1. Политика в области занятости – цели и меры
Перепечатка резюме, содержащегося в докладе № 14 стортингу (1977-78 гг.) о политике в области занятости
2. Занятость молодежи
Перепечатка доклада № 14 стортингу (1977-78 гг.) о политике в области занятости
3. Национальный закон о страховании от 17 июня 1966 года и Законы от 19 июня и 19 декабря 1969 года с специальных надбавках и компенсационных надбавках к пособиям, предоставляемым согласно Национальному плану страхования. С поправками, внесенными впоследствии Законом от 15 декабря 1972 года.
4. Национальный план страхования – общая характеристика (август 1976 года)
5. Социальное обеспечение в Норвегии
6. Закон об условиях труда – Закон № 4 от 4 февраля 1977 года о защите рабочих и об условиях труда
7. Норвежский уголовный кодекс – отрывки
8. Детские сады в Норвегии
9. Закон от 19 декабря 1952 года о роли Комитетов по вопросам заработной платы в урегулировании рабочих конфликтов
10. Закон от 5 мая 1927 года о рабочих конфликтах с последними поправками, внесенными законом от 10 июня 1966 года
11. Закон от 18 июля 1958 года о конфликтах в государственных службах
12. Закон от 14 ноября 1947 года о ежегодном отпуске – с внесенными впоследствии поправками, последняя из которых была внесена Законом от 7 июня 1968 года
13. Закон о норвежских акционерных обществах 1976 года
14. Таблицы:
профессиональные заболевания и увечья, о которых было доложено трудовой инспекции 1966-75 годов
и
несчастные случаи на производстве за 1975 год по производственным группам и причинам увечья. -----

* Этот справочный материал содержится в сборниках Секретариата на языке оригинала в том виде, в каком он был получен из Норвегии.