



Экономический
и Социальный Совет

Distr.
GENERAL
E/1984/7/Add.29
15 December 1987
RUSSIAN
Original: FRENCH

Первая очередная сессия 1988 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

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

Добавление

Руанда*

[9 ноября 1987 года]

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий доклад был разработан в соответствии с общими руководящими принципами, разработанными во исполнение резолюции 1988 (LX) Экономического и Социального Совета, для докладов, касающихся статей 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

* Первоначальный доклад о правах, изложенных в статьях 6-9 Пакта (E/1984/6/Add.4), представленный правительством Руанды, был рассмотрен Сессионной рабочей группой правительственных экспертов на ее сессии 1984 года (см. E/1984/WG.1/SR.10 и SR.12).

ИНФОРМАЦИЯ В ОТНОШЕНИИ СТАТЕЙ 1-5 ПАКТА

Информация в отношении статей 1-5 и в отношении статей 13-15, представленная в первоначальном докладе Руанды (E/1982/3/Add.42), в целом еще не устарела. В настоящем же докладе основное внимание будет уделяться положениям статей 6-9 названного Пакта.

СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

A. Законы, направленные на поощрение и обеспечение права на труд

Право на труд, провозглашенное в статье 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, гарантируется Конституцией и Кодексом законов о труде Руанды.

B. 1. Информация об осуществлении права каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается и, в частности, об отсутствии каких-либо ограничений в отношении выбора вида трудовой деятельности и о гарантиях против дискриминации в области трудоустройства

В статье 30 Конституции Руанды говорится, что "каждый имеет право на труд, на свободный выбор вида трудовой деятельности и на справедливые и удовлетворительные условия труда".

Что касается гарантий против дискриминации в области трудоустройства, то в статье 25 Кодекса законов о труде говорится, что "запрещается проводить любые различия или отдавать любые предпочтения, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения, которые могут подорвать или нарушить принципы равенства возможностей в области трудоустройства".

2. Информация о политике и мероприятиях, позволяющих обеспечить непрерывное экономическое, социальное и культурное развитие и полную занятость и производительное применение труда в условиях сохранения за гражданами права пользоваться основными политическими и экономическими свободами

Эта политика была определена в третьем пятилетнем плане экономического, социального и культурного развития страны на 1982-1986 годы, в основу которого был положен принцип удовлетворения основных потребностей населения. В плане намечалось осуществление следующих задач:

- самообеспечение продуктами в количественном и качественном отношении;
- обеспечение занятости и на ее основе определенного уровня доходов, который позволит удовлетворить элементарные потребности, а также организовать обучение и подготовку, дающие возможность каждому гражданину в полной мере участвовать в экономической и социальной жизни страны;
- повышение уровня здоровья населения, предоставление надежного и обеспечивающего элементарные удобства жилища, производство товаров массового потребления и развитие культурной жизни и организация отдыха.

Для достижения упомянутых целей в области занятости в третьем пятилетнем плане, в частности, предусматривалось:

а) интенсифицировать развитие сельского хозяйства; это позволило бы не только повысить рентабельность хозяйств, снизить уровень безработицы и повысить средний заработок крестьян, но также увеличить численность экономически активного населения, занятого в сельском хозяйстве;

б) начать строительство объектов, требующих привлечения большого количества рабочей силы, с целью создать условия для получения дополнительных доходов наименее обеспеченным и крестьянским семьям, создать постоянные инфраструктуры, оказывающие реальное благотворное влияние на сельское хозяйство пострадавших районов и дать возможность семьям с низкими доходами осуществлять необходимые капиталовложения для интенсификации сельского хозяйства за счет помощи части дополнительных доходов, полученных таким образом;

с) отдавать предпочтение трудоемким технологиям;

д) поощрять развитие ремесленного производства и сектора услуг;

е) развивать промышленность;

ф) повышать роль государственных предприятий;

г) глубже изучать рынок труда.

3. Информация о мерах, принятых для обеспечения оптимальной организации рынка труда

Меры, принятые в этой области, определены в Указе Президента Республики № 111/09 от 17 апреля 1978 года о порядке трудоустройства граждан и контроле за занятостью. В этом Указе говорится, что министру, в ведении которого находятся вопросы труда, поручается:

- придать централизованный характер деятельности по рассмотрению заявлений о принятии на работу и учету имеющихся рабочих вакантных мест;
- осуществлять трудоустройство граждан;
- повышать географическую мобильность рабочей силы;
- разработать статистические показатели о рынке труда;
- собирать и анализировать в сотрудничестве с другими государственными или частными органами информацию о положении на рынке труда, а также о потребностях различных предприятий и отраслей промышленности;
- ежегодно в сотрудничестве с министрами, занимающимися вопросами планирования и национального образования, составлять прогнозы о потребностях в трудовых ресурсах и обеспеченностью ими;

- вести научную работу по таким вопросам, как профессиональная подготовка, профессиональная ориентация, безработица, факторы, влияющие на уровень и характер занятости;
- координировать деятельность различных бюро по трудоустройству.

Кроме того, каждый, кто ходатайствует о предоставлении ему работы, должен зарегистрироваться в отделе учета трудовых ресурсов, где составляется, во-первых, регистрационная карточка, которую проситель должен предъявлять всякий раз при ходатайстве о предоставлении работы, и, во-вторых, учетная карточка, куда заносится информация о его профессиональной квалификации.

4. Информация о технической и профессиональной ориентации и программах подготовки

С самого начала осуществления правительством школьной реформы образование было организовано таким образом, что по окончании средней школы выпускник приобретает определенную специализацию, по которой он продолжает занятия в высшем учебном заведении. По окончании учебного заведения полученное образование составляет один из главных критериев профессиональной ориентации. Учащиеся, не принятые в среднюю школу, продолжают обучение в центрах комплексного сельскохозяйственного образования и производственно-технического обучения (ЦКСОПТО), где основное внимание уделяется обучению техническим предметам.

Что касается программ обучения, то в соответствии с этими программами работники регулярно проходят стажировку внутри страны или за границей. Кроме того, они участвуют в семинарах, коллоквиумах и других встречах, которые организуются для них с учетом первоочередных национальных потребностей в области профессиональной подготовки.

5. Информация о защите от произвольных увольнений

Что касается бессрочных договоров, то в Кодексе законов о труде говорится, что "бессрочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе одной из сторон. Расторжение в данном случае осуществляется по предварительному уведомлению, которое должно быть представлено стороной, выразившей желание расторгнуть договор" (статья 35). "В случае расторжения договора работодателем в период отпуса трудящегося, сумма компенсации удваивается" (статья 36). Кроме этого, "уведомление должно быть доведено до сведения заинтересованной стороны в письменном виде".

"...В случае разрыва договора по инициативе работодателя, мотив увольнения в обязательном порядке указывается в уведомительном письме" (статья 37). По этому вопросу в статье 41 Кодекса говорится, что "... в том случае, если бессрочный договор расторгается без предварительного уведомления или до истечения указанного в уведомлении срока, то несущая ответственность сторона обязана выплатить другой стороне компенсацию, сумма которой соответствует сумме заработной платы и тех надбавок, которые трудящийся получил бы в течение указанного в уведомлении периода, который был фактически не соблюден".

В статье 41 говорится также, что "... расторжение договора может быть осуществлено без предварительного уведомления, если работник совершил грубую ошибку и серьезность данной ошибки установлена компетентным судебным органом. В этом случае работодатель должен уведомить об этой грубой ошибке в течение 48 часов после ее выявления посредством заказного письма или письма с подтверждением о получении в присутствии двух свидетелей".

"Договор, заключенный на определенный срок, может быть расторгнут до истечения срока его действия по инициативе одной из сторон только в случае, предусмотренном в договоре или в случае грубой ошибки, степень серьезности которой определена компетентным судебным органом.

Необоснованное расторжение договора одной из сторон дает право другой стороне подать иск о возмещении понесенного ущерба" (статья 42).

Кроме того, в статье 43 уточняется, что "всякое неоправданное расторжение договора дает основание для предъявления иска о возмещении ущерба. Это правонарушение устанавливается компетентным судебным органом путем выяснения причин и обстоятельств расторжения договора...".

6. Информация о защитных мерах в отношении безработицы

Для того, чтобы снизить, насколько это возможно, уровень безработицы, правительство Руанды стремится создать возможно большее количество рабочих мест, что позволит трудящимся удовлетворить свои элементарные потребности в этой области; в этом же состоит одна из первоочередных задач четвертого пятилетнего плана (1987-1991 годы).

Помимо этого, с целью улучшения организации рынка труда, руководителю предприятия вменяется в обязанность сообщать в 15-дневный срок о наличии вакантных мест на его предприятии министерству, занимающемуся трудовыми вопросами. Кроме этого, поощряется создание малых и средних предприятий.

СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

A. Вознаграждение

1. Законы, направленные на обеспечение и защиту права на справедливое вознаграждение во всех его аспектах

Право на справедливое вознаграждение, провозглашенное в статье 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, гарантируется в статье 82 Кодекса законов о труде, в которой говорится следующее: "При равных условиях труда, профессиональной квалификации и производительности труда трудящимся, на которых распространяется действие данного закона, устанавливается равная заработная плата независимо от их происхождения, пола или возраста".

2. Основные методы, используемые для установления заработной платы

В Руанде минимальная заработная плата устанавливается решением правительства в зависимости от колебаний уровня стоимости жизни. По этому вопросу в статье 85 Кодекса законов о труде говорится, что "минимальная заработная плата для

трудящихся каждой профессиональной категории устанавливается приказом министра труда после одобрения его консультативной комиссией...".

3. Информация о видах вознаграждения трудящихся помимо заработной платы

В соответствии со статьей 85 Кодекса законов о труде в приказах министра определяются также надбавки за стаж, минимальные тарифные ставки за сверхурочные часы работы, а также за работу в ночное время суток и в нерабочие дни.

4. Статистические данные, показывающие динамику роста размеров вознаграждения и динамику роста стоимости жизни

С октября 1985 года минимальная заработная плата для всех категорий трудящихся оставалась неизменной. В то же время стоимость жизни постоянно возрастала. Так, в соответствии с нижеприведенной таблицей покупательная способность денежных средств, выплачиваемых в виде зарплаток по шкале тарифных ставок в государственном секторе и в виде минимальной заработной платы для всех категорий трудящихся в частном секторе, снизилась на 25%.

5. Положения и мероприятия, обеспечивающие соблюдение права на равное вознаграждение за труд равной ценности, а также гарантирующие, в частности женщинам, одинаковые с мужчинами условия труда при равной плате за равный труд

В статье 82 Кодекса законов о труде говорится, что "за равный труд назначается равная оплата" для всех, без какого бы то ни было различия, в частности, по признаку пола. Контроль за исполнением этого положения возлагается на инспекторов по труду, в обязанности которых входит посещение предприятий с целью проверки шкал тарифных ставок, установленных на данном предприятии. Кроме того, инспекторы по труду полномочны рассматривать жалобы трудящихся, касающиеся нарушений в области оплаты труда.

6. Трудности, существующие в области охвата всех трудящихся мерами, направленными на получение ими справедливого вознаграждения, обеспечивающего удовлетворительные для них и их семей условия существования в соответствии с положениями Пакта

Трудности, которые препятствуют охвату этими мерами всех трудящихся, носят прежде всего экономический характер.

Таблица минимальных заработных плат по категориям трудящихся
в частном секторе

Категория	Разряд	Минимальная	Минимальная	Минимальная
		зарплата в 1980 году	зарплата в 1985 году с учетом ежегодного роста в 4%	зарплата в 1985 году с учетом роста цен
Категория I	1 разряд	2 500	3 042	3 113
	2 разряд	3 750	4 563	4 669
	3 разряд	5 250	6 388	6 537
Категория II	1 разряд	6 750	8 213	8 404
	2 разряд	8 250	10 038	10 272
	3 разряд	9 750	11 863	12 139
Категория III	1 разряд	12 000	14 600	14 940
	2 разряд	14 400	17 520	17 928
	3 разряд	16 560	20 148	20 618
	4 разряд	19 320	23 506	24 054
Категория IV	1 разряд	16 560	20 148	20 618
	2 разряд	20 640	25 112	25 697
	3 разряд	23 805	28 963	29 638
Категория V	1 разряд	22 080	26 864	27 490
	2 разряд	25 300	30 782	31 499
	3 разряд	31 625	38 477	39 374

Таблица тарифных ставок служащих Государственной администрации

	Тарифные ставки 1980 года	Ставки с учетом ежегодного роста в размере 3% (1985)	Ставки с учетом роста цен (1985)
1-я категория			
Генеральный секретарь	41 239	50 174	51 434
Генеральный директор	37 950	46 172	47 248
Директор	33 270	40 479	41 421
Начальник отдела	30 234	36 785	37 642
Начальник бюро	27 324	33 244	34 019
Административный секретарь	23 782	28 935	29 609
2-я категория			
Старший государственный служащий	22 770	27 704	28 349
Государственный служащий	20 838	25 353	25 944
3-я категория			
Главный редактор	17 940	21 827	22 336
Редактор	16 836	20 484	20 961
Заместитель редактора	15 456	18 805	19 243
4-я категория			
Старший сотрудник 1 класса	14 112	17 170	17 570
Старший сотрудник 2 класса	12 816	15 953	15 956
Старший сотрудник 3 класса	11 700	14 235	14 567
5-я категория			
Старший сотрудник	10 350	12 593	12 886
Сотрудник	8 850	10 768	11 019
Заместитель сотрудника	7 500	9 125	9 338
6-я категория			
Старший исполнитель поручений	5 850	7 118	7 284
Исполнитель поручений	4 200	5 110	5 229

В. Безопасность и гигиена труда

1. Закон, направленный на поощрение и защиту права на безопасность и на соблюдение норм гигиены труда

Условия безопасности и нормы гигиены труда определяются в Кодексе законов о труде, где, в частности, говорится, что на предприятии постоянно должна поддерживаться чистота, обеспечивающая работникам этого предприятия гигиеничные и безопасные условия труда, не наносящие вреда их здоровью. Руководители предприятия обязаны также предоставить в распоряжение своего персонала соответствующее оборудование.

2. Основные способы и мероприятия, обеспечивающие контроль за соблюдением этих условий на рабочих местах

В случае, если условия труда представляют опасность для здоровья трудящихся, инспектор по труду полномочен потребовать от руководителей предприятия исправить это положение. По этому вопросу в статье 143 Кодекса законов о труде говорится: "Когда обстоятельства требуют принятия срочных мер по приведению помещений и оборудования в соответствие с существующими законами и положениями, инспектор по труду имеет право потребовать немедленно прекратить использование данных помещений или данного оборудования и в установленные сроки обеспечить проведение необходимых изменений, касающихся оборудования помещений или средств труда. Эти требования имеют обязательную силу и могут быть отменены только решением министра".

Таким образом, администрация должна следить за выполнением правовых положений, касающихся условий труда, охраны прав трудящихся при исполнении ими своих обязанностей, а также социального обеспечения.

3. Меры, принятые для обеспечения безопасности и соблюдения норм гигиены труда

Меры, направленные на обеспечение безопасности и соблюдения норм гигиены труда, относятся ко всем трудящимся, осуществляющим трудовую деятельность в соответствии с трудовым законодательством, ко всем категориям трудящихся и без какого бы то ни было различия в отношении рода занятий.

4. Статистические данные о количестве, характере и частоте несчастных случаев на производстве, а также о случаях профессиональных заболеваний

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ О НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЯХ НА ПРОИЗВОДСТВЕ В 1985 ГОДУ
 (без учета несчастных случаев по дороге на работу)

А. В разбивке по последствиям несчастного случая

Отрасль экономики	Количество трудящихся	Последствия несчастного случая			Временная нетру- доспособность	Всего
		Смерть	Постоянная нетрудоспо- собность	Без перерыва трудовай дея- тельности		
1. Сельское хозяйство, лесовод- ство, охота и рыболовство	20	1	9	2	8	-
2. Горнодобывающая промышленность	38	3	5	13	18	-
3. Обрабатывающая промышленность	31	3	21	-	7	-
4. Электричество, газ, вода	3	2	1	-	-	-
5. Строительство и общественные работы	29	2	22	4	1	-
6. Торговля (оптовая и розничная) Рестораны/гостиницы	17	1	11	-	3	2
7. Транспорт, складское хозяйство и связь	9	1	7	1	-	-
8. Банки, страховые компании, жилищный фонд, социально- бытовые услуги	5	-	3	1	-	1
9. Государственная служба, социально-бытовые услуги	103	6	55	6	36	-
10. Прочие						
	155	.19	134	27	73	3
						511

В. В разбивке по причинам несчастных случаев
(материальные объекты)

Причины	Количество несчастных случаев	В процентах
I. Машины		
1. Машины	13	2,826
2. Моторы	4	0,869
3. Подъемные устройства	8	1,739
4. Станки	28	-
5. Механическое оборудование	16	3,478
II. Транспорт		
1. Железнодорожный	-	-
2. Морской	5	1,086
3. Дорожный	158	34,347
III. Взрывы и пожары	6	1,304
IV. Токсичные, воспламеняющиеся и едкие вещества	9	1,956
V. Электричество	5	1,086
VI. Случаи падения рабочих	52	11,304
VII. Столкновение с препятствием	79	17,173
VIII. Режущие и другие опасные инструменты	6	1,304
Всего	389	100%

Зарегистрированные в кассах социального обеспечения Руанды
случаи профессиональных заболеваний

Год	Болезни	
	Количество	В том числе со смертельным исходом
1962	1	.
1963	5	2
1964	19	3
1965	5	4
1966	27	3
1967	106	9
1968	32	7
1969	27	8
1970	39	2
1971	55	.
1972	46	5
1973	34	-
1974	36	22
1975	29	-
1976	14	1
1977	14	-
1978	9	1
1979	14	2
1980	6	3
1981	17	3
1982	18	3
1983	16	2
1984	33	2
Всего	602	82

. = Данных нет

- = Количество равно 0

C. Равные возможности для продвижения по службе

1. Законы и административные положения, принятые для поощрения и обеспечения равенства возможностей для продвижения по службе

- Кодекс законов о труде;

- Указ Президента Республики от 19 марта 1974 года, содержащий статут государственных служащих центральной администрации;

- Декрет-закон от 19 марта 1974 года, содержащий общие положения о государственных служащих.

2. Основные законодательные документы и меры, предназначенные для обеспечения осуществления этого права в государственном и частном секторе, в частности в отношении учебных программ

Что касается государственных служащих, то в вышеупомянутых Указе Президента и Декрете-законе уточняется, что каждый год после окончательного зачисления на государственную службу на этих служащих составляется производственная характеристика, которая служит основанием для их продвижения по службе. Это продвижение по службе имеет две разновидности:

- a) перевод служащих из одного разряда в другой в рамках одной и той же категории;
- b) присвоение лицам, имеющим самый высокий разряд в данной категории, первоначального разряда - более высокой категории.

Кроме того, продвижение по службе находится в зависимости от следующих условий:

- a) новая должность должна быть вакантной;
- b) кандидат на повышение должен обладать знаниями и навыками, которые необходимы для осуществления функций более высокого уровня;
- c) в последней производственной характеристике кандидат должен иметь пометку "соответствует" или сдать экзамен;
- d) кандидат не должен иметь дисциплинарных взысканий, предусматривающих перевод на другую работу или должность, с момента составления последней справки о соответствии занимаемой должности.

В случае продвижения служащих, имеющих одинаковый стаж пребывания в данном разряде, предпочтение отдается с учетом производственной характеристики или на основании приказа о назначении на последнюю должность.

Повышение в должности

Присвоение очередного разряда оговаривается следующими особыми условиями:

- a) для присвоения очередного разряда в категории 1 необходимо:
 - иметь стаж работы по прежнему разряду не менее пяти лет;
 - иметь в последней производственной характеристике общую оценку, равную или превышающую балл "очень хорошо";
- b) в категориях 2, 3, 4, 5, 6 необходимо:
 - иметь стаж работы по прежнему разряду не менее четырех лет;
 - иметь в последней производственной характеристике общую оценку, равную или превышающую балл "очень хорошо".

Перевод в более высокую категорию

Условия перевода в более высокую категорию совпадают с условиями, регламентирующими присвоение очередного разряда в категории 1. Однако министр по вопросам государственных учреждений может, при необходимости, организовать экзамены на предмет повышения разряда по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью. Лицам, успешно сдавшим экзамены, присваивается квалификация в соответствии с результатами экзамена, а в случае достижения одинаковых результатов - в зависимости от фактически выполняемых обязанностей, начиная со дня назначения на данную должность или со дня присвоения данного разряда.

Необходимо также отметить, что служащим, имеющим университетское образование ступени 2 или 3, после прохождения ими периода стажировки засчитывается стаж работы в должности их поступления на службу сроком соответственно 2 и 3 года, а тем служащим, которые имеют диплом по техническим специальностям или диплом уровня А2, засчитываются два года трудового стажа по сравнению с выпускниками общеобразовательных учебных заведений.

Что касается подготовки государственных служащих, то они проходят стажировку по повышению квалификации, а также участвуют в семинарах или коллоквиумах, организованных государственной администрацией.

В частном секторе профессиональная подготовка обеспечивается также министерством по вопросам труда.

Для того, чтобы наилучшим образом обеспечить проведение национальной политики в области подбора кадров, продвижения по службе и профессиональной подготовки, правительство Руанды в соответствии с Декретом-законом № 15/77 от 7 июня 1977 года создало национальную комиссию по кадрам для служащих государственной администрации и частного сектора. Эта комиссия занимается следующими вопросами:

- оказанием содействия в правильном применении законодательных и правовых положений;
- выполнением функций консультативного органа по всем вопросам, касающимся служащих государственного и частного сектора;
- выявлением всех ненормальных ситуаций и разработкой мер по их оздоровлению;
- разработкой мер по подбору кадров, продвижению по службе и повышению квалификации работников.

В этом плане эта комиссия играет в нашей стране роль представителя интересов трудящихся.

3. Степень осуществления права на равные возможности в плане продвижения по службе

В руандийском трудовом законодательстве нет положений, ограничивающих право на равные возможности в плане продвижения по службе. Любой трудящийся, выполнивший предъявляемые требования, может без каких бы то ни было трудностей получить повышение по службе.

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

1. Законы и административные положения, направленные на поощрение и защиту права на отдых, досуг, разумное ограничение продолжительности рабочего времени и на оплачиваемые периодические отпуска

- Кодекс законов о труде;
- Декрет-закон от 19 марта 1974 года, содержащий общие положения о государственных служащих.

2. Информация о фактическом и правовом положении в различных областях трудовой деятельности в отношении:

a) Еженедельного отдыха

В соответствии со статьей 131 Кодекса законов о труде "еженедельный отдых является обязательным для всех трудящихся ... непрерывная продолжительность еженедельного отдыха составляет как минимум 24 часа в неделю.

Министерство по вопросам труда может разрешить на основании своего приказа сделать полное или частичное исключение из принципа еженедельного отдыха, однако любое прерывание отдыха или сокращение его продолжительности должно быть в обязательном порядке компенсировано равным по продолжительности периодом отдыха".

b) Установленная продолжительность рабочего времени и сверхурочные часы

В соответствии со статьей 117 Кодекса законов о труде разрешенная законом продолжительность рабочего времени для служащих или рабочих, независимо от их пола и возраста или способа осуществления трудовой деятельности, не должна превышать 45 часов в неделю. Этот объем рабочего времени распределяется следующим образом: с понедельника по пятницу - 8 часов рабочего времени и в субботу, в первой половине дня - 5 часов.

Часы, отработанные сверх этого времени, считаются сверхурочными и оплачиваются в соответствии с коэффициентом, установленным в приказе министерства. Кроме того, министерство после уведомления консультативной комиссии по труду может издавать приказы о допустимых изменениях в существующем порядке. Эти изменения могут носить постоянный, временный или периодический характер.

c) Оплачиваемые отпуска

Декретом-законом № 15/78 от 14 августа 1978, который вносит изменения в положения статьи 133 Кодекса законов о труде, для всех трудящихся были установлены ежегодные 15-дневные отпуска, оплачиваемые за счет работодателя. Кроме того, продолжительность отпуска увеличивается в зависимости от трудового стажа трудящегося. Что касается государственных служащих, то служащим, работающим на постоянной основе, каждый год предоставляется оплачиваемый отпуск в течение 30 календарных дней, а служащим, работающим по договору, - в течение 15 дней.

d) Вознаграждение за работу в праздничные дни

В соответствии с положениями приказа министерства № 641/06 от 13 августа 1981 года, в котором определяются условия введения 45-часовой рабочей недели и в котором устанавливаются минимальные тарифные ставки за сверхурочные часы и за работу в ночное время и выходные дни, причем работа в ночные часы нерабочих дней продолжительностью в один обычный рабочий день или приравниваемый к нему период времени влечет за собой увеличение почасовой зарплаты на 40%. Работа в сверхурочные часы в нерабочие дни оплачивается следующим образом: в ночное время почасовая заработная плата увеличивается на 120%, в дневное время на 100%.

Однако следует отметить, что вознаграждение за сверхурочные часы может быть заменено оплатой по договоренности при условии, что сумма этой оплаты будет не меньше той суммы, которую трудящийся получил бы в том случае, если сверхурочные часы оплачивались в соответствии с вышеупомянутыми положениями.

3. Основные положения и мероприятия, обеспечивающие осуществление этих прав в различных областях, включая все отрасли экономики, а также службы, где трудовая деятельность осуществляется круглосуточно, например служба здравоохранения, полиция и т.д.

Как указывалось выше, установленная продолжительность рабочего времени не должна превышать 45 часов в неделю (статья 117 Кодекса законов о труде), что составляет в среднем 8 часов рабочего времени в день. Однако в статьях 4, 5, 6, 7, 9 и 11"приказа министерства № 641/06 от 13 августа 1981 года, в котором определяются условия введения 45-часовой рабочей недели и в котором устанавливаются минимальные тарифные ставки за сверхурочные часы и за работу в ночное время, а также в нерабочие дни", говорится, что в исключительных случаях, которые могут быть обусловлены интересами государства или которые могут возникнуть по техническим причинам, в связи с необходимостью продолжения работ свыше установленного законного времени могут делаться исключения из существующих правил. Однако продолжительность рабочего дня в службе здравоохранения может быть увеличена в общей сложности максимум на один час.

4. Степень осуществления права на отдых, досуг и оплачиваемые отпуска

В Руанде осуществление этого права не имеет, как правило, никаких ограничений.

СТАТЬЯ 8: ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА

A. Законы, поощряющие и охраняющие профсоюзные права

- Конституция Руанды
- Кодекс законов о труде

B. Право создавать профессиональные союзы и вступать в них

1. Правовые положения, регулирующие право создавать профсоюзы и вступать в них по своему выбору

В статье 31 Конституции Руанды трудящимся предоставляется право создавать профсоюзы, в рамках которых они могут защищать свои социальные и экономические интересы.

В статье 6 Кодекса законов о труде говорится также, что "лица, имеющие одну и ту же профессию, занимающиеся сходной трудовой деятельностью или имеющие взаимосвязанные профессии в процессе производства определенных продуктов, а также лица одной и той же свободной профессии, могут свободно объединяться в профессиональные союзы". В этой же статье за трудящимися и нанимателями признается право вступать по своему выбору в профессиональные союзы. В соответствии со своей профессией этот принцип провозглашается также в Уставе недавно созданного Профсоюзного центра трудящихся Руанды (ПЦТР). В этом Уставе говорится также, что "ПЦТР ставит перед собой задачу быть непосредственным представителем трудящихся масс страны и выразителем воли всех трудящихся на основе идеологических принципов Национального революционного движения за развитие (НРДР), в соответствии с которыми любая деятельность, не наносящая ущерба правопорядку и достоинству нации, не уступает по значению каким-либо другим видам деятельности ... и что все те (квалифицированные рабочие, работники умственного труда, чернорабочие), кто своим трудом вносят вклад в развитие страны, также являются неотъемлемой частью общества...".

2. Трудовое законодательство Руанды не содержит никаких положений, ограничивающих осуществление права создавать профсоюзы.

C. Право профессиональных союзов образовывать федерации

Здесь следует отметить, что в статье 16 Кодекса законов о труде говорится, что "профессиональные организации трудящихся и нанимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также вступать в них, причем любая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и нанимателей.

Это право учитывалось также при разработке организационной структуры ПЦТР, так как на национальном уровне профсоюзный центр объединяет две следующие федерации:

- федерация трудящихся государственного сектора;
- федерация трудящихся частного сектора.

D. Право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно

1. В соответствии со статьей 6 Кодекса законов о труде и статьей 57 Устава ПЦТР профессиональные союзы имеют право разрабатывать свои уставы, свободно избирать своих представителей, составлять свою программу действий и разрабатывать внутриорганизационные положения.

2. Как в отношении и других прав, о которых идет речь в данном докладе, в законодательстве Руанды нет каких-либо положений, ограничивающих право профессиональных союзов беспрепятственно осуществлять свою деятельность.

E. Право на забастовки

В Конституции Руанды признается право на забастовки только за трудящимися частного сектора.

Однако в уставах ПЦТР уточняется, что забастовка не может быть объявлена без согласия Федерального исполнительного бюро. После подачи удовлетворенного

ходатайства, другая сторона должна быть извещена в семидневный срок, если министр по вопросам труда отказал в арбитражном разбирательстве или если решение, вынесенное арбитражным советом, вызвало протест одной из сторон.

F. Специальные ограничения в отношении осуществления прав, упомянутых в пунктах В-Е, касающиеся военнослужащих и служащих государственного аппарата

Все служащие государственного аппарата имеют право вступать в свой профессиональный союз с тем условием, что высшее должностное лицо министерства или ведомства не может входить в руководящий орган этого профессионального союза. Как уже говорилось ранее, право на забастовки не признается за служащими государственной администрации, так как на них распространяется режим данной администрации.

Что касается права военнослужащих создавать профессиональные союзы, то этот вопрос находится на рассмотрении в компетентных органах.

G. Факторы и трудности, ограничивающие степень осуществления профсоюзных прав в их различных аспектах

Синдикализм является новым понятием для трудящихся Руанды, к тому же еще не всеми осознано значение профессиональных организаций, тем более, что некоторые профессии в недостаточной степени сформировались для того, чтобы люди этих профессий могли создать профессиональные союзы. Кроме того, стране не хватает квалифицированных кадров для того, чтобы предоставить образование и профессиональную подготовку трудящимся всех категорий.

СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Административные положения, касающиеся системы социального обеспечения, включая различные виды социального страхования

Указ президента Республики от 22 августа 1974 года об организации системы социального обеспечения, с изменениями, внесенными Декретами-законами № 10/77 от 3 февраля 1977 года и № 30/81 от 25 ноября 1981 года.

2. Основные характеристики различных видов социального обеспечения в Руанде

В нижеприведенной таблице даются в разбивке предоставляемые населению услуги в области социального обеспечения, а также количество человек, воспользовавшихся этими услугами в 1984 году.

Пенсии по старости		Досрочно предназначенные пенсии		Пенсии по инвалидности		Пособия по старости		Пенсии по случаю потери кормильца		Пособия по случаю потери кормильца	
Сумма	Кол. чел.	Сумма	Кол. чел.	Сумма	Кол. чел.	Сумма	Кол. чел.	Сумма	Кол. чел.	Сумма	Кол. чел.
106 109 668	2 571	3 041 165	66	3 874 869	59	1 939 956	486	39 401 246	2 802	25 773 694	558

Всего: 180 140 598

Выплаты по страхованию от несчастных случаев на производстве в отчетном 1984 году распределялись следующим образом:

Пенсии по нетрудоспособности	: 24 271 547
Пенсии по случаю потери кормильца	: 30 312 278
Пенсии родственникам по восходящей линии:	4 956 768
Ежедневные пособия	: 1 695 791
Медицинское обслуживание	: 5 050 905
Рентген, анализы	: 1 650
Больничный уход	: 2 000 326
Транспорт	: 1 044 580
Протезы	: 744 105
Расходы по организации похорон	: 35 500
Пособия по нетрудоспособности	: 4 581 387
	<hr/>
	74 581 387

В течение этого же отчетного периода отчисления в фонд страхования профессиональных рисков составили 307 653 036 руандийских франков, а в пенсионный фонд - 922 959 107 руандийских франков. Таким образом, издержки и прибыли распределяются следующим образом:

	Общая сумма предоставленных услуг в области социального обеспечения и отчислений в каждый из фондов	Общая сумма предоставленных услуг в области социального обеспечения и отчислений в оба фонда
1. Предоставленные услуги	74 581 387	180 140 598
2. Отчисления	307 653 036	922 959 107
Всего	382 234 423	1 103 099 705
		1 486 334 128

1. Доля денежных средств фонда страхования профессиональных рисков в процентах:

$$\frac{382\,234\,423 \times 100}{1\,486\,334\,128} = 25,72\%$$

2. Доля денежных средств пенсионного фонда в процентах:

$$\frac{1\,104\,099\,703 \times 100}{1\,486\,334\,128} = 74,28\%$$

Характеристики существующих видов социального обеспечения

а) Медицинское обслуживание:

Медицинское обслуживание, предоставляемое в случае получения травм в результате несчастного случая на производстве, независимо от того, был ли перерыв в работе, включает:

- медицинскую и хирургическую помощь;
- медицинское обследование, рентген, анализы, лабораторные исследования;
- предоставление фармацевтических препаратов и медицинского оборудования;
- лечение в больнице или в другом медицинском учреждении, включая трехразовое питание, предоставляемое данным учреждением;
- зубоврачебную помощь;

- расходы по транспортировке пострадавших от несчастного случая лиц с места происшествия в медицинские центры, больницы, врачебные кабинеты и по месту жительства;
- предоставление, установка и возобновление протезов и ортопедических аппаратов в случае увечья вследствие несчастного случая, которые признаны необходимыми для пострадавших врачом, назначенным правительством или по согласованию с ним.

Медицинское обслуживание обеспечивается Кассой социального обеспечения Руанды или государственными учреждениями и частными учреждениями, функционирующими с разрешения государственных органов здравоохранения, причем в этом случае возмещение издержек производится на основе договорных тарифов, согласованных между этими учреждениями и Кассой социального обеспечения. В случае чрезвычайной необходимости и в соответствии с рекомендацией врача-консультанта Кассы социального обеспечения пациент может быть направлен за границу для получения медицинского обслуживания.

b) Денежные пособия в случае болезни

Положения, касающиеся несчастных случаев на производстве (см. ниже пункт g)), применяются в отношении профессиональных заболеваний. В этом случае дата первой констатации данной болезни приравнивается к дате несчастного случая на производстве.

c) Пособия по беременности и родам

Эти виды пока еще не предусмотрены существующей системой социального обеспечения.

Однако необходимо отметить, что в статье 129 Кодекса законов о труде говорится, что "В случае рождения ребенка каждая женщина, работающая на промышленном, торговом или сельскохозяйственном предприятии или на смежном предприятии, имеет право за счет нанимателя - до введения новой системы социального обеспечения - на получение двух третей заработной платы, которую она получала в момент прерывания работы".

d) Пособия по инвалидности

Застрахованное лицо, утратившее трудоспособность до достижения 55-летнего возраста, имеет право на получение пособия по инвалидности при следующих условиях:

- данное лицо должно быть членом Кассы социального обеспечения в течение как минимум 5 лет; и
- быть застрахованным в течение 6 из 12 последних месяцев, предшествовавших несчастному случаю, приведшему к инвалидности.

Несмотря на вышеизложенные положения, в случае, когда инвалидность наступила в результате несчастного случая на производстве, застрахованное лицо также имеет право на пенсию по инвалидности при условии, что в то время, когда произошел несчастный случай, оно выполняло работу, подпадающую под страхование, и при условии, что оно было членом Кассы социального обеспечения на тот момент, когда произошел несчастный случай.

Пенсия по инвалидности начинает выплачиваться либо в день заживления телесных повреждений или выздоровления от несчастного случая, либо по истечении шести полных месяцев нетрудоспособности, если, по мнению врача, назначенного правительством, или по согласованию с ним, инвалидность, возможно, продлится еще шесть месяцев.

Пенсия по инвалидности предоставляется всегда на временной основе и может быть пересмотрена в дни, установленные Кассой социального обеспечения. Эта пенсия заменяется пенсией по старости такого же размера, когда получатель достигает возраста 55 лет.

е) Пособие по старости

Застрахованное лицо, которое достигло возраста 55 лет, имеет право на пособие по старости при следующих условиях:

- оно должно быть членом Кассы социального обеспечения в течение как минимум двух лет;
- быть застрахованным в течение как минимум 60 месяцев из 20 последних лет, предшествовавших достижению пенсионного возраста;
- прекратить любую оплачиваемую трудовую деятельность.

Пенсионный возраст может быть снижен застрахованному лицу, преждевременно истощившему свои физические или умственные силы, которое вследствие этого не способно осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность и которое может надлежащим подтвердить факт такого истощения.

Пенсия по старости, а также досрочно назначаемая пенсия начинают выплачиваться с первого дня календарного месяца, следующего за датой выполнения всех необходимых требований для назначения пенсии, и при условии, что ходатайство о назначении пенсии было направлено в Кассу социального обеспечения не позднее, чем за шесть месяцев после вышеупомянутой даты. Если ходатайство о назначении пенсии подано после истечения этого срока, то пенсия начинает выплачиваться с первого дня календарного месяца, следующего за датой получения ходатайства.

Если какое-либо лицо, прекратившее любую оплачиваемую трудовую деятельность, не удовлетворяет необходимым требованиям о предоставлении пенсии по старости или досрочно назначаемой пенсии, но уже достигло пенсионного возраста и застраховано в течение 12 месяцев, то это лицо получает единовременное пособие.

г) Пособие по случаю потери кормильца

В случае смерти лица, получавшего пенсию по старости или инвалидности или досрочно назначаемую пенсию, а также в случае смерти лица, которое в момент своей кончины удовлетворяло условиям, необходимым для назначения пенсии по старости или инвалидности, или которое вышло из системы социального страхования, но было застраховано по крайней мере в течение 18 месяцев, то в этом случае пережившие родственники имеют право на получение пенсии покойного.

Пережившими родственниками являются:

- действительная вдова или действительный вдовец при условии, что бракосочетание было заключено как минимум за шесть месяцев до прекращения трудовой деятельности лицом, получающим пенсию по старости, или до даты замены пенсии по инвалидности пенсией по старости для лица, получавшего пенсию по инвалидности;
- дети, находившиеся на иждивении покойного, дети, не состоящие в браке и не занимающиеся оплачиваемой трудовой деятельностью: законнорожденные дети или дети, усыновленные в соответствии с законом, внебрачные дети, признанные пенсионером в законном порядке или в соответствии с решением компетентного суда. Они должны быть в возрасте до 18 лет или до 25 лет, если они являются учащимися и могут иметь любой возраст, если они страдают физическими или умственными недугами, препятствующими им осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность.

Это пособие распределяется следующим образом:

- 50% вдове или вдовцу,
- 25% на каждого сироту по отцу или по матери,
- 40% на каждого круглого сироту.

В то же время общая сумма пособий по случаю потери кормильца не должна превышать размеры пенсии, на которую данное лицо имело или могло бы иметь право; если эта сумма превышает размеры пенсии, то пособия подлежат пропорциональному сокращению.

В случае если переживший супруг вступает в новый брак, он утрачивает право на получение этого пособия. Если застрахованное лицо не имело права на пенсию по инвалидности на день своей смерти и было застраховано в течение периода менее 180 месяцев, то вдова или вдовец получают единовременное пособие по случаю потери кормильца в сумме, равной общей сумме ежемесячных пенсионных выплат по старости, на которые застрахованное лицо имело бы право по истечении 180 месяцев страхования ко дню своей смерти.

г) Пособия в связи с несчастным случаем на производстве

В случае временной нетрудоспособности, которая была надлежащим образом засвидетельствована компетентным медицинским работником, жертва имеет право на получение из фонда Кассы социального обеспечения ежедневного пособия за каждый рабочий и нерабочий день нетрудоспособности.

Сумма суточного пособия составляет 75% средней почасовой заработной платы жертвы несчастного случая на производстве. Суточное пособие выплачивается через те же промежутки времени, что и заработная плата, однако этот промежуток времени не должен быть менее одной недели, а также более одного месяца.

В случае стойкой и полной нетрудоспособности жертва несчастного случая на производстве имеет право на получение пенсии по полной нетрудоспособности в размере 85% от среднемесячной заработной платы.

Жертва несчастного случая на производстве с частичной стойкой нетрудоспособностью имеет право на:

- пенсию по нетрудоспособности в том случае, если степень нетрудоспособности составляет как минимум 15%;
- единовременное пособие по нетрудоспособности в том случае, если степень нетрудоспособности составляет менее 15%.

Если работник получает повторную травму на производстве, размеры пенсии или пособия рассчитываются с учетом всех полученных повреждений, а заработная плата берется в качестве основы для расчета. Если несчастный случай на производстве повлек за собой смерть жертвы, пережившие родственники имеют право на пенсию по случаю потери кормильца и на пособие для оплаты расходов по организации похорон, сумма которого в 100 раз превышает официально установленную минимальную заработную плату.

h) Пособие по безработице

Это пособие не предусматривается в действующей системе социального обеспечения Руанды.

i) Пособия многодетным семьям

Эти пособия также не входят в систему социального обеспечения.

3. Факторы и трудности, ограничивающие степень осуществления права на социальное обеспечение

Несмотря на недостаток финансовых и материальных средств, которые испытывает Руанда в деле обеспечения всех прав, провозглашенных в рассматриваемых статьях Пакта, в стране прилагаются значительные усилия для того, чтобы улучшить существующую систему, в частности, в том, что касается регистрации нанимателей, объединения трудящихся в профсоюзы, регулярного внесения взносов и осуществления выплат.

Кроме того, правительство Руанды проводит работу по улучшению положения в тех областях, на которые уже распространяется система социального обеспечения, а компетентные службы в настоящее время проводят пересмотр законодательства в области социального обеспечения. Необходимо также отметить, что в соответствии с Декретом-законом № 30/81 от 25 ноября 1981 года, изменяющим Декрет-закон от 22 августа 1974 года об организации социального обеспечения, были увеличены пособия и пенсии, выплачиваемые из фонда Кассы социального обеспечения.