

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.23
24 November 1978
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА СЪ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Доклады, представленные в соответствии с резолюцией 1988 (LX)
Совета государствами-участниками Пакта о правах, рассматриваемые:
статья 6-9

ПОЛЬША

/26 октября 1978 года/

78-27247

/...

45 стр.

ВВЕДЕНИЕ

Неотъемлемыми условиями для осуществления прав человека являются поддержание и укрепление мира во всем мире, прекращение гонки вооружений, разоружение, право наций на самоопределение, мирное сотрудничество между государствами с различными социально-экономическими системами, уважение национального суверенитета и невмешательство во внутренние дела других государств.

Цель политики Польской Народной Республики по достижению этих условий состоит в осуществлении положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, а также других резолюций Организации Объединенных Наций, касающихся прав человека, в том числе и конвенций МОТ.

На настоящий момент Польша ратифицировала 65 конвенций МОТ и таким образом занимает 12 место среди стран, ратифицировавших наибольшее количество конвенций. Наша страна выполняет все свои обязательства, связанные с ратификацией международных конвенций и их практическим применением.

Осуществление прав человека является неотъемлемым элементом социально-экономической политики Польши. Свидетельством этого является тот факт, что все основные права человека, зафиксированные в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, включены в конституцию Польской Народной Республики, а также в другие правовые документы и соответственно выполняются и в повседневной жизни.

Практическое применение провозглашенных конституционных принципов обусловлено самой природой социалистической системы, основными чертами которой являются: политическая власть трудящихся, социалистическая собственность на средства производства, отмена эксплуатации человека человеком, свободное развитие личности и участие граждан в принятии решений на всех уровнях управления. Как указывается в резолюции шестого и седьмого съездов Польской объединенной рабочей партии (1971 и 1975 годы), а также в резолюциях второй Национальной партийной конференции (состоявшейся в начале 1978 года), проводимая в настоящее время социально-экономическая политика направлена на обеспечение более быстрого развития национальной экономики и ее модернизации в целях более широкого удовлетворения растущих потребностей трудящихся и улучшению уровня жизни и условий труда. Все граждане Польской Народной Республики имеют право на труд, беспрепятственный доступ к образованию и широкие возможности для развития своих способностей. Лицам пенсионного возраста обеспечиваются пенсии по старости.

/...

Неуклонный прогресс достигнут в таких важных областях социальной политики, как помощь работающим женщинам, улучшение условий труда, организация досуга.

Поскольку наша страна накопила положительный опыт в деле осуществления основных экономических, социальных и культурных прав, мы заинтересованы в принятии в Международной организации труда предложений, касающихся новой конвенции об общем праве на труд, а также политики в области занятости.

■ ■ ■

Осуществление прав, отраженных в статьях 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, полностью гарантируется основными законами, в частности: конституцией Польской Народной Республики, а в вопросах трудовых отношений - кодексом о труде и соответствующими постановлениями, принятыми на его основе (см. приложение к перечню основных постановлений, обеспечивающих осуществление конкретных статей Пакта). Социальная и экономическая политика осуществляется в полном соответствии с этими правовыми положениями.

Что касается прав, изложенных в статьях 6-9 Пакта, то необходимо отметить следующее.

1) Отношения Польши с другими государствами основываются на принципе мирного сосуществования и сотрудничества (статья 6 Конституции Польской Народной Республики) и на полном уважении права других наций самостоятельно определять свою политическую систему, содействовать экономическому, социальному и культурному развитию и осуществлять суверенное право на использование природных ресурсов; - эти принципы лежат в основе внешней политики Польши.

Польша никогда не владела какими-либо зависимыми территориями.

2) Конституция Польской Народной Республики (статья 67, пункт 2) гласит: "Граждане Польской Народной Республики имеют равные права, независимо от пола, происхождения, образования, профессии, национальности, расы, вероисповедания, а также социального происхождения и социального положения".

3) Иностранцы, проживающие в Польше, пользуются теми же правами, что и польские граждане, за исключением некоторых политических прав, а также прав, затрагивающих вопросы безопасности страны (например, право голоса, право на избрание, служба в вооруженных силах).

/...

В соответствии с трудовым законодательством Польши они имеют одинаковые с польскими гражданами права, за тем исключением, что они не могут занимать некоторые государственные посты, на которые распространяется ценз гражданства (судья, прокурор, старшие должностные посты в государственной администрации и т.д.).

4) Гарантии обеспечения равных прав для женщин содержатся в пункте 1 статьи 78 Конституции, который гласит "Женщины в Польской Народной Республике имеют равные права с мужчинами во всех областях государственной, политической, хозяйственной, общественной и культурной жизни".

5) В Кодексе о труде (часть XIII) за нарушение прав служащих предусматриваются соответствующие наказания. Наказания за нарушение этих прав предусмотрены также в Уголовном кодексе (статьи 190 и 191).

Статья 6: ПРАВО НА ТРУД

А. Право на труд гарантировано в Конституции Польской Народной Республики, статья 68 которой гласит: "... Граждане Польской Народной Республики имеют право на труд". Право на труд осуществляется благодаря социалистической системе хозяйства, плановому развитию производительных сил, рациональному использованию всех средств производства, непрерывному научно-техническому прогрессу, а также системе образования и повышения квалификации. Надлежащее осуществление этого права обеспечивается социалистическим законодательством о труде. Форма осуществления определяется в статье 10 Кодекса о труде, которая гласит:

"§ 1. Граждане Польской Народной Республики обеспечиваются работой путем постоянного и всеобъемлющего развития национальной экономики и осуществления рациональной политики в области занятости.

§ 2. Право на труд обеспечивается в соответствии с принципами, установленными в Кодексе о труде и в других специальных постановлениях.

§ 3. Компетентные органы власти оказывают помощь гражданам в вопросах трудоустройства в соответствии с их специальностью и согласно конкретным постановлениям".

Принцип свободного выбора работы подтвержден в статье 11 Кодекса о труде, которая гласит "...Институт трудовых отношений, независимо от его правовой основы, требует согласия со стороны администрации и трудящихся".

Дополнительные гарантии надлежащего осуществления права на труд содержатся в главе II Кодекса о труде, в которой говорится об общей форме защиты служащих от прекращения трудовых договоров, которое идет вразрез с соответствующими положениями или является необоснованным. Подобная информация по данному вопросу содержится в части В 5 (ниже).

/...

В. Подробная информация

1. Как уже отмечалось во введении и в части А выше, Польша в полном объеме обеспечивает право всех граждан на свободный выбор профессии и доступ к труду, что обеспечивает им средства к существованию для себя и для своей семьи.

Кроме того Конституция и трудовое законодательство обеспечивает гражданам защиту от всех форм дискриминации при найме и увольнении с работы.

2. Право на труд обеспечивается проведением соответствующей социальной и экономической политики. Основным принцип этой политики заключается в том, что человек является объектом экономической деятельности и основной целью экономического развития является достижение всестороннего развития личности и все более полное удовлетворение его материальных, социальных и духовных потребностей, а также постоянное улучшение условий жизни. При плановом хозяйстве эти основные цели в социальной области достигаются за счет роста национального дохода и соответствующего увеличения объема капиталовложений для обеспечения полной занятости.

Принцип полной и рациональной занятости является основным фактором стратегии социально-экономического развития страны.

Полное и производительное использование трудовых ресурсов не только выполняет важную социальную роль, но и является важной движущей силой экономического развития. На начальном этапе индустриализации Народной Польши такое использование было неотъемлемым элементом ускоренного развития нашей экономики и улучшения материальных и социальных условий жизни общества.

За 30 лет послевоенного периода (1945–1975 гг.) страна достигла высоких темпов роста экономики, которые превышают средние темпы роста в мире; среднегодовые темпы роста национального дохода в Польше превышали 7 процентов, а промышленного производства – 10 процентов; темпы роста занятости в городах составили 3,5 процента.

Такие высокие темпы экономического роста позволили обеспечить полную занятость, повысить уровень жизни и решить многие основные социальные проблемы в стране: создать систему образования на всех уровнях, ввести в текущем пятилетии обязательное 10-летнее среднее образование, а также обеспечить бесплатное медицинское обслуживание и улучшить систему социального обеспечения.

Главным элементом быстрого социального и экономического развития является динамичное и всестороннее развитие промышленности, которое позволяет перестраивать структуру национальной экономики.

/...

Вот почему промышленность обеспечивает 55 процентов национального дохода. В настоящее время в промышленности занято более 5 миллионов человек, т.е. примерно треть экономически активного населения.

Рост промышленности способствует развитию и модернизации остальных секторов экономики. С течением времени обеспечено всестороннее использование резервов трудовых ресурсов, полностью использованы и динамично развивающаяся экономика начинает испытывать все большую нехватку рабочей силы. В текущем десятилетии нам все труднее удовлетворять потребности в дополнительной рабочей силе, в особенности мужской. И это происходит в условиях небывалого демографического роста рабочей силы в послевоенный период. Например, в 1976 и 1977 годах на одного незанятого приходилось в среднем 20 вакантных мест.

Такое положение заставляет уделять большее внимание более эффективному использованию трудовых ресурсов в рамках политики в области занятости. Потребности в рабочей силе растут, в частности в связи с быстрым расширением сферы обслуживания.

Более рационального использования рабочей силы требует и более широкое применение в течение последнего пятилетнего периода современной техники (по сравнению с 1970 годом оснащенность производства новыми машинами и оборудованием увеличилась на 50 процентов, на которых работают больше квалифицированных специалистов).

Текущий период знаменует собой последовательный этап развития польской экономики, когда доходы и уровень жизни растут быстрее, чем в предыдущие периоды. Производственный потенциал, созданный ценой огромных усилий в прошлом и по-прежнему возрастающий в настоящее время, позволяет достичь высших целей социально-экономического развития.

Подробная информация о политике в области занятости содержится в прилагаемом документе, озаглавленном "Стратегия и политика обеспечения полной занятости в Польской Народной Республике", который был представлен на Всемирной конференции по вопросам занятости, организованной в 1976 году Международной организацией труда.

3. Сохранение баланса рабочей силы является действенным инструментом для определения количественных ее потребностей в деле практического обеспечения права на труд и достижения полной занятости. Это неотъемлемый элемент национальной экономики, который тесно связан с производством и сферой обслуживания. Объем дополнительной промышленной продукции и услуг в значительной степени зависит от количества новых рабочих, от их квалификации и производительности их труда. Рациональное распределение рабочей силы по районам также представляет собой важный фактор при решении вопроса о размещении промышленных предприятий и предприятий обслуживания.

/...

С должным учетом этих аспектов производится анализ трудовых ресурсов путем составления баланса трудовых ресурсов при разработке наших планов социально-экономического развития. В настоящем документе содержится анализ соотношения между предложением рабочей силы и ее использованием, как в настоящее время, так и в будущем. Формирование этих отношений оказывает влияние на аспекты экономической политики, связанные с всесторонним использованием рабочей силы путем создания соответствующего количества новых рабочих мест. Общий баланс рабочей силы показывает, в частности, обеспечивает ли плановое экономическое развитие того или иного района страны и, в конечном счете всей страны, полное использование рабочей силы. Например, в случае нехватки рабочей силы в этом балансе определяется количество рабочих, которых следует нанимать в других районах, а при избытке рабочей силы - объем миграции рабочей силы в районы, где ощущается ее недостаток, а также дополнительный объем капиталовложений, необходимых для полного сбалансирования предложения рабочей силы и спроса на нее. Прогнозы о положении на рынке труда в планируемый период, отраженные в балансе рабочей силы, позволяют принять меры по предотвращению возможных диспропорций.

Такие плановые балансы трудовых ресурсов составляются на годовичные пятилетние и более длительные периоды. Годовой прогноз является частью детального долгосрочного баланса и обеспечивает основные руководящие принципы для разработки текущей политики в области занятости. Координация предложения рабочей силы и спроса на нее по районам, отраслям экономики, специальностям и полу осуществляется:

- министерством труда, заработной платы и социальных вопросов,
- местными органами, занимающимися проблемами занятости, в частности, отделами по вопросам занятости и социальным вопросам, созданными во всех бедонствах воеводства, и муниципальными бедонствами в городах с населением более 20 тысяч человек. Во многих более мелких городах в деревнях создаются секторы по проблемам занятости.

В обязанности министерства труда, заработной платы и социальных вопросов - высшего органа, ответственного за осуществление социальной политики, входит разработка принципов политики в области занятости, определение задач для занимающихся вопросами занятости, местных служб предприятий и учреждений, а также обеспечение правовой и организационной защиты права на труд.

Местные службы по вопросам занятости руководствуются в своей деятельности поставлениями Совета министров, министерства труда, зарплаты и социальных вопросов и органов местного управления. Их основными задачами являются:

/...

- 1) разработка программ в области занятости по районам,
- 2) контроль за подготовкой кадров для удовлетворения местных потребностей,
- 3) обеспечение занятости для выпускников профессиональных и средних школ и высших учебных заведений,
- 4) организация государственных служб по вопросам трудоустройства и предоставление предварительной информации, а также предоставление консультаций по вопросам выбора профессии кандидатам на то или иное рабочее место или стажерам,
- 5) обеспечение совместно с предприятиями и учреждениями занятости для женщин в соответствии с положением на местах,
- 6) профессиональная подготовка и трудоустройство молодежи,
- 7) помощь лицам, возможности для устройства на работу которых ограничены,
- 8) профессиональная подготовка кандидатов, не имеющих специальности (особенно женщин),
- 9) предоставление информации и консультационного обслуживания в вопросах выбора профессии для студентов и потенциальных рабочих.

Местные службы по вопросам трудоустройства осуществляют также контроль за политикой предприятий и учреждений в области занятости. Совместно с предприятиями и учреждениями они определяют нынешний и перспективный спрос на рабочую силу. На основе этого прогноза для выпускников профессиональных школ готовится информация по вопросам выбора профессии и бронируются рабочие места. Такая система обеспечивает выпускников школ работой с должным учетом их навыков и помогает снабжать рабочей силой вновь создаваемые предприятия.

Подразделения, занимающиеся вопросами рабочей силы на предприятиях и в учреждениях в сотрудничестве со службами трудоустройства на местах принимают различные меры для обеспечения условий, способствующих наилучшей адаптации новых рабочих к социальным и профессиональным условиям на новом рабочем месте.

Руководители предприятий и учреждений обязаны информировать службы трудоустройства о всех вакансиях для работы и профессиональной подготовки, а также сообщать о найме каждого рабочего. Службы трудоустройства помогают получить и выбрать работу. При возникновении трудностей, службы по вопросам трудоустройства связываются с предприятиями для того, чтобы подыскать подходящую работу.

/...

Статистика рынков труда, а также доклады учреждений по трудоустройству составляются по регионам, профессиям, специальностям, полу и т.д. На их основе местные власти принимают меры по уменьшению диспропорций на своих местных рынках рабочей силы. Для этой цели у них имеется фонд для создания новых рабочих мест, особенно для женщин, профессиональной подготовки неквалифицированных женщин, и предоставления пособий временно не занятым.

В последние десять лет из-за нехватки рабочей силы на рынке труда эти фонды использовались все в меньших масштабах. Так, в марте 1978 года местные службы по вопросам трудоустройства зарегистрировали 13,5 тысяч человек, искавших работу и 87 тысяч вакансий. Подробная информация о положении на рынке труда и о деятельности местных служб по вопросам трудоустройства представляется в периодических докладах правительства Польши Международной организации труда, касающихся осуществления ратифицированных конвенций о политике в области занятости, безработицы, дискриминации в вопросах трудоустройства и платных трудовых агентств.

4. Для своевременного обеспечения квалифицированной рабочей силой (выпускников школ) в соответствии с нуждами национальной экономики составляются балансы квалифицированной рабочей силы на периоды не менее 10 лет. Такие прогнозы имеют большое значение для определения спроса на квалифицированных специалистов и корректировки системы образования и профессиональной подготовки в соответствии с изменяющимися потребностями (это связано также с подготовкой новых учителей, объемом капиталовложений в области образования и т.д.). Разработкой этих программ занимается Плановая комиссия на макроэкономическом уровне по секторам экономики и районам, обычно через межминистерские комитеты.

Спрос на квалифицированную рабочую силу определяется в зависимости от специальностей, с указанием необходимого высшего или среднего образования, и по группам профессий квалифицированных специалистов.

Источником первичных данных о квалифицированной рабочей силе являются проводимые каждые 4 года Центральным статистическим управлением национальные переписи.

С увеличением спроса на квалифицированную рабочую силу значительно расширилась сеть профессионального обучения на всех уровнях. С расширением сети учебных заведений улучшилась качественная структура наемной рабочей силы в государственном секторе экономики. В 1958 году из каждой тысячи рабочих и служащих 38 человек имели высшее образование, 112 человек — среднее и 82 — профессиональное образование; в 1975 году эти цифры составили соответственно 62, 224 и 224 человека.

/...

Чтобы проиллюстрировать, каким образом осуществляется право женщин на образование и на труд, полезно указать на высокий процент девочек среди учащихся всех видов и типов школ. В 1975-1976 учебном году девочки составляли 45,4 процента от общего количества учеников средних школ и 49,2 процента от общего количества учащихся высших учебных заведений.

5. Защита от незаконного или неоправданного прекращения трудового договора с рабочим гарантирована в Кодексе о труде (часть II - Трудовые отношения).

Некоторые группы рабочих пользуются особой защитой от увольнений. То же можно сказать об условиях их жизни и выполняемых ими социальных функциях.

Такая защита распространяется, например, на:

- членов советов рабочих или представителей профсоюзов,
- общественных инспекторов по трудовым вопросам,
- членов арбитражных комитетов по трудовым вопросам,
- рабочих предпенсионного возраста,
- молодых рабочих,
- беременных женщин и женщин в декретных отпусках,
- рабочих, находящихся на бюллетене,
- членов народных советов,
- инвалидов войны и получивших увечье на военной службе,
- рабочих, призванных на действительную службу и их соп.

Кроме того, в Кодексе о труде предусмотрена общая защита от необоснованного прекращения трудового договора с рабочими, которые хорошо выполняют свои обязанности. То есть рабочим предоставлено право обжаловать решение о прекращении их трудовых договоров в комиссиях по трудовым спорам и в суде не только в случаях нарушения положений о прекращении этих договоров, но также и в случаях, когда рабочий считает прекращение трудового договора необоснованным.

/...

Общие гарантии трудовых отношений и соблюдения законных интересов рабочих были усилены тем, что руководители предприятий предписано решать подобные вопросы совместно с профсоюзными организациями, эти гарантии обеспечиваются деятельностью специальных органов, которые рассматривают претензии рабочих на справедливой, оперативной и неформальной основе.

В соответствии с Кодексом о труде социальные органы и суды наделены полномочиями для разрешения споров по трудовым вопросам. Большинство споров рассматривается в первой инстанции — арбитражными комитетами предприятий и районов — или во второй инстанции — провинциальными судами по трудовым спорам и судами по вопросам социального обеспечения.

Арбитражные комитеты на предприятиях и учреждениях назначаются на государственных предприятиях и учреждениях с постоянным количеством трудящихся не менее 100 человек.

Повятовые арбитражные комитеты, обладающие такой же компетенцией, рассматривают трудовые споры на государственных предприятиях и учреждениях, где занято менее 100 трудящихся, на негосударственных предприятиях, а также споры, касающиеся работников, нанятых гражданами страны, и руководителей предприятий и учреждений, где существуют арбитражные комитеты.

Арбитражные комитеты рассматривают, в частности, следующие вопросы:

- оплаты труда и выплаты других пособий,
- отпусков и их оплаты,
- рабочего времени,
- специальных прав женщин и молодых рабочих,
- пособий, выплачиваемых предприятиями в случаях травматизма и профессиональных заболеваний,
- определения прав, связанных с трудовыми отношениями в случаях, когда затронуты правовые интересы рабочего.

Повятовые примирительные комиссии рассматривают:

- жалобы рабочих по поводу прекращения их трудовых договоров,
- ходатайства рабочих о восстановлении на работе или выплате компенсации в связи с прекращением или истечением срока действия их трудовых договоров,

/...

- ходатайства рабочих о компенсации в связи с невиданной в должное время справки с места работы или характеристики или в связи с выдачей иных свидетельств или характеристик, а не тех, которые требовались,
- ходатайства рабочих в связи с установлением трудовых взаимоотношений.

Воеводские суды по трудовым спорам и по вопросам социального обеспечения рассматривают жалобы против решений, принятых арбитражными и примирительными комиссиями, которые должны подаваться в 14-дневный срок со дня принятия решения.

Ходатайство о пересмотре окончательного решения арбитражной комиссии, примирительной комиссии или суда по трудовым спорам и по вопросам социального обеспечения, когда оно противоречит законам или интересам Польской Народной Республики, можно подавать в Верховный суд.

Такое ходатайство могут подавать:

- министр труда, заработной платы и социальных вопросов,
- министр юстиции,
- первый председатель Верховного суда,
- Генеральный прокурор Польской Народной Республики,
- Центральный совет профсоюзов.

Контроль за созданием и функционированием арбитражных и примирительных комиссий осуществляет министр труда, заработной платы и социальных вопросов в консультации с Центральным советом профсоюзов.

Контроль за созданием и функционированием судов по трудовым спорам и по вопросам социального обеспечения осуществляет министр юстиции в консультации с министром труда, заработной платы и социальных вопросов и Центральным советом профсоюзов.

Решение арбитражной комиссии или примирительной комиссии считается окончательным, если оно не обжаловано или подтверждено в ходе рассмотрения жалоб. Соответствующее учреждение должно немедленно выполнять окончательное решение этих комиссий или судов по трудовым спорам и по вопросам социального обеспечения.

/...

6. Гарантии против безработицы обеспечиваются в Польской Народной Республике социально-экономической политикой, благодаря которой всем польским гражданам предоставляется работа по специальности. Поэтому в Польше нет ни полной, ни частичной безработицы. Подробная информация по этому вопросу содержится в главе 10 выше:

С. Статистические данные и прочая имеющаяся информация

Информация по вопросам занятости в Польше содержится в Ежегоднике статистики труда, издаваемом Международным бюро труда в Женеве, а также в докладах польского правительства Международной организации труда о выполнении ратифицированных конвенций, касающихся проблем безработицы и политики трудоустройства.

Статья 7: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

А. Оплата труда

1. Конституция Польской Народной Республики гарантирует всем ее гражданам право на оплачиваемый труд в соответствии с количеством и качеством труда. В статье 78 Кодекса о труде установлен принцип, согласно которому труд рабочего должен оплачиваться в зависимости от характера работы и требуемой для ее выполнения квалификации и в зависимости от эффективности труда и улучшения его качества и производительности. Этот принцип осуществляется в отраслевых системах оплаты труда.

Женщинам гарантированы равные права с мужчинами в вопросах оплаты и условий труда. Однако в соответствии со статьей 176 Кодекса о труде они пользуются особой защитой, т.е. женщин нельзя использовать на особенно тяжелой и вредной для их здоровья работе. Перечень соответствующих видов работы составляют Совет министров совместно с Центральным советом профсоюзов, который представляет интересы рабочих.

Общие нормы, регулирующие оплату труда и предоставление других, связанных с этим пособий, устанавливаются Советом министров совместно с Центральным советом профсоюзов.

2. Подробное описание норм оплаты труда обычно содержится в коллективных трудовых договорах, заключаемых между соответствующими министерствами и центральными комитетами отраслевых профсоюзов.

Размер минимальной заработной платы в стране устанавливается Советом министров совместно с Центральным советом профсоюзов. Минимальную заработную плату получают всего лишь 0,2 процента занятого населения.

3. Оплата труда рабочих производится главным образом в форме основной заработной платы. Кроме этого, существуют и другие формы оплаты, в частности: надбавки или премиальные за сдельную работу и дополнительная оплата за работу в ночную смену или за сверхурочную работу; за тяжелую и вредную для здоровья работу; выплаты за выслугу лет, ежегодные премии из фонда предприятия, пособия для руководящих работников среднего и высшего звена, для мастеров. Кроме того, существуют и другие формы оплаты труда, определяемые особым характером некоторых отраслей промышленности.

4. Статистические данные о доходах населения публикуются в Ежегоднике статистики труда Международного бюро труда.

/...

5. Право на равную оплату за равный труд обеспечивается единообразием отраслевых систем оплаты труда, которое исключает всякие различия в оплате равного труда.

6. В целях предотвращения нарушений обязательных правил оплаты труда на различных уровнях созданы такие органы по урегулированию трудовых споров между рабочими и администрацией, в частности в вопросах заработной платы, как рабочие и повятовые арбитражные комитеты, повятовые примирительные комиссии, а также воеводские суды по трудовым спорам и по вопросам социального обеспечения, о которых говорилось в пункте 5 части 3 выше (касающейся статьи 6 Пакта).

В. Охрана и гигиена труда

1. Статья 60 Конституции Польской Народной Республики гарантирует право на охрану здоровья. Она гласит, что постоянное улучшение условий безопасности, охраны и гигиены труда, а также широкие мероприятия по предупреждению болезней являются теми факторами, которые содействуют еще более широкому осуществлению этого права.

Положения Кодекса о труде, глава X, обязывают каждое предприятие обеспечить рабочим безопасные и здоровые условия труда в зданиях и на рабочих местах (причем особое внимание уделяется принципам проектирования новых предприятий, зданий и оборудования). В этих положениях устанавливаются принципы профилактики заболеваний и медицинского обслуживания, ознакомление рабочих с техникой безопасности и соблюдения гигиены труда, предоставления спецодежды и индивидуальных средств защиты, а также основные нормы поведения при возникновении несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и обязанности администрации предприятий и организационных подразделений.

В то же время в Кодексе о труде определяются и обязанности рабочих по выполнению положений о технике безопасности и гигиене труда, которые он относит к числу основных обязанностей рабочих.

Положения о технике безопасности и гигиене труда содержатся в двух основных законодательных актах 1946 и 1959 годов. Помимо этих общих актов, существуют подробные положения о технике безопасности и гигиене труда в конкретных отраслях промышленности (например, на предприятиях по производству стекла, в типографиях, на текстильных предприятиях), или при выполнении конкретных видов работ (например, на работе на деревообрабатывающих станках, при сварочных работах, при работе на электромагнитном оборудовании).

Особые положения регулируют вопросы охраны труда женщин и подростков. В перечень работ, на которых запрещено использовать женщин, включено 92 вида работ и устанавливаются допустимые нормы подъема

/...

тяжестей. Предприятия обязаны переводить беременных женщин на менее тяжелые виды работ, если они заняты на работах, на которых использовать беременных женщин запрещено. Если при переводе на другую работу женщина теряет в зарплате, она имеет право на компенсационное пособие, обеспечивающее сохранение прежнего уровня ее зарплаты. Беременные женщины не могут использоваться на сверхурочных работах и на работах в ночные смены. Ее нельзя переводить на другую работу без ее согласия.

Положения Кодекса о труде, касающиеся охраны труда подростков, запрещают использовать подростков на сверхурочных работах и на работе в ночную смену или на соответствующих работах, перечень которых составлен Советом министров в консультации с Центральным советом профсоюзов.

Генеральный план и план строительства нового предприятия должны составляться с учетом безопасности и гигиены труда. То же относится и к случаям модернизации предприятий. Проектная документация должна составляться в консультации с уполномоченными экспертами по вопросам безопасности и гигиены труда.

Основной принцип заключается в том, что внедряемая в производственный процесс новая технология должна отвечать требованиям безопасности труда. То же относится и к зданиям, оборудованию и технологии, закупаемой по лицензиям за границей. Инспекторы по охране труда принимают участие в пуске новых предприятий, и в случае обнаружения каких-либо дефектов, разрешают приступать к производству лишь после их устранения.

В действующих положениях и нормах учитываются требования безопасности и гигиены труда, предъявляемые к новым предприятиям, машинам и оборудованию. Кроме того, в директивах для конструкторов определяются эргономические требования в отношении машин и технического оборудования.

В целях совершенствования деятельности по улучшению условий труда выработаны специальные программы, в частности для улучшения вентиляции и уменьшения шума.

Программы подготовки в начальных и средних школах профессионально-технической подготовки включают вопросы охраны и гигиены труда как в рамках общей профессиональной подготовки, так и в рамках специального курса, называемого "безопасность и гигиена труда". В технических вузах студентам преподается курс, называемый "наука о труде" или "эргономика и безопасность и гигиена труда".

Кодекс о труде запрещает допускать рабочего к работе, если он или она не знают или знают плохо правила техники безопасности и гигиены труда, или не имеют соответствующей квалификации.

Предприятие обязано предварительно ознакомить рабочего с техникой безопасности и правилами гигиены труда и организовать периодические занятия по этим вопросам. Это включает как теоретические занятия, так и практику на рабочих местах.

В соответствии с Кодексом о труде руководители предприятий обязаны знать положения и правила безопасности и гигиены труда и другие соответствующие положения в той мере, в какой это необходимо для выполнения их обязанностей. Поэтому каждое предприятие обязано организовать систему трехступенчатого обучения, по завершении которой проводится экзамен. В состав экзаменационной комиссии для руководящего состава входят инспектора по вопросам охраны труда, которые осуществляют контроль за работой курсов по безопасности и гигиене труда на предприятиях. Кроме того, все курсы профессиональной подготовки, связанной с производством, должны включать вопросы безопасности и гигиены труда.

2. В Польше существует система годичного и многолетнего планирования в области улучшения условий труда. Планы по улучшению безопасности и гигиены труда являются составной частью национального плана социально-экономического развития. Они разрабатываются на всех уровнях управления: на предприятиях, в организационных подразделениях и министерствах. Эти планы охватывают основные технические, организационные и инвестиционные проекты по ликвидации неблагоприятных последствий для условия труда, самой работой, последствий, ведущих к несчастным случаям, и проекты по облегчению труда. В этих планах указываются сроки и методы выполнения этих задач, а также объем предполагаемых расходов. Эти планы разрабатываются совместно рабочими советами, санитарными инспекциями и экспертами, которые следят за правильной постановкой задач.

Статистические доклады о расходах и последствиях осуществления планов по улучшению условий охраны и гигиены труда, а также о компенсациях, связанных с условиями труда, позволяют лучше оценить состояние безопасности и гигиены труда, а также успехи, достигнутые в этой области.

На предприятиях, в учреждениях и министерствах существуют специальные органы по технике безопасности и гигиене труда, которые должны принимать меры по предотвращению опасностей для жизни и здоровья рабочих и улучшению безопасных условий и гигиены труда. Они следят также за соблюдением устанавливаемых администрацией или соответствующими органами положений о безопасности и гигиене труда. Кодекс о труде обеспечивает участие рабочих в обеспечении безопасных

/...

условий и гигиены труда в рамках регулярных обследований условий труда на предприятиях. Цель этих обследований состоит в ознакомлении с такими условиями, в оценке выполнения плана по улучшению условий труда и в разработке рекомендаций об улучшении условий труда.

Контроль за обеспечением надлежащих условий труда осуществляют:

а) инспекционные комиссии по охране труда, которые действуют в рамках профсоюзов и имеют полномочия государственного органа; они создаются во всех отраслях и подотчетны главному инспектору по вопросам охраны труда в Центральном совете профсоюзов.

Инспектор охраны труда имеет право: инспектировать предприятия в любое время дня и ночи; требовать от администрации устранения всех замеченных недостатков, а также останавливать производственный процесс в случае обнаружения какой-либо непосредственной опасности для жизни или здоровья рабочих; расследовать обстоятельства и причины несчастных случаев на производстве, а также налагать штрафы и административные взыскания на лиц, ответственных за нарушение действующих положений о безопасности и охране здоровья рабочих и охране труда;

б) Государственная санитарная инспекция осуществляет текущий и профилактический контроль за осуществлением мероприятий по охране здоровья трудящихся в Польше; она расследует и устанавливает случаи профессиональных заболеваний;

с) Главное управление министерства горнодобывающей промышленности было создано для осуществления контроля и надзора за обеспечением безопасности и гигиены труда на горнодобывающих предприятиях;

д) Управление технического контроля следит за состоянием конкретных видов оборудования (например, паровых котлов и бойлеров, баллонов с высоким давлением, ацетиленовых генераторов и подъемников);

е) прочие специализированные учреждения.

Некоторые полномочия по надзору за условиями труда переданы профсоюзам, в частности рабочим советам и общественным инспекторам. Инспектора работают на общественных началах и выбираются из числа рабочих предприятий (этот институт существует с 1950 года).

В настоящее время вопросами охраны труда занимаются более 100 учреждений, примерно 30 центров польской Академии наук, Центральный институт охраны труда при министерстве труда, заработной платы и социальных вопросов и четыре института по борьбе с профессиональными заболеваниями и социальному обеспечению при министерстве здравоохранения и социального обеспечения. В 1976 году было разработано

/...

I 842 научно-исследовательских проекта, цель которых состоит в улучшении условий охраны и гигиены труда, а также эргономических характеристик машин и оборудования.

3. Во всех отраслях экономики все группы рабочих, работающих в особо опасных для жизни и здоровья условиях, охвачены общей системой охраны труда.

4. Об эффективности существующей в Польше системы охраны труда свидетельствует постоянная тенденция уменьшения с 1973 года числа несчастных случаев на производстве на каждую 1 000 работающих на национальных предприятиях. Так, в первой половине 1977 года количество несчастных случаев уменьшилось по сравнению с соответствующим периодом 1976 года на 10,3 процента.

С. Равные возможности для продвижения по службе

1. Принципы продвижения рабочих по службе в условиях государственной экономики едины и установлены указом Совета Министров. Они обеспечивают равный подход к вопросу о продвижении по службе.
2. Повышение рабочего в должности может происходить в любое время, в зависимости от потребностей предприятия, при условии, что рабочий обладает необходимой квалификацией.

Необходимый уровень квалификации рабочего проверяется путем проведения экзамена, на котором определяется его пригодность для данной работы. Рабочие, назначаемые на определенные должности (например, в горнодобывающей и энергетической промышленности), набираются из числа лиц, которые имеют определенный опыт такой работы (в связи с тем, что такая работа является в высшей степени ответственной).

При продвижении по службе служащих в расчет принимаются не только необходимый уровень компетенции, т.е. образование и стаж работы, как это определено в руководстве о квалификационной классификации, но и индивидуальные способности и исполнительность в работе.

Вопрос о продвижении рабочих по службе согласуется администрацией предприятия с рабочим советом, представляющим весь коллектив данного предприятия.

Для содействия совершенствованию профессиональной квалификации рабочих на предприятиях действует широко развитая сеть бесплатных курсов по повышению квалификации, программа которых составляется с учетом специфики того или иного предприятия. Кроме того, существует хорошо развитая сеть вечерних и заочных профессиональных училищ, в которых можно получить незаконченное среднее, среднее или высшее образование и куда имеют доступ на равных условиях все граждане.

Рабочие, направляемые в эти училища, получают право использовать часть рабочего времени для посещения вечерних занятий и право на дополнительный отпуск для подготовки к экзаменам. За хорошие результаты в работе этим рабочим выплачиваются специальные премии из фондов предприятий.

В дополнение к этому действует сеть средних профессиональных училищ, куда предприятия направляют ведущих работников на трехлетний период с сохранением за ними права на получение полного размера зарплаты в течение всего периода обучения.

3. Никаких особых трудностей в вопросе о равных правах на продвижение по службе не встречается.

/...

Д. Отдых, свободное время, сокращение рабочего времени и оплачиваемые праздники

1. Право на отдых гарантируется статьей 69 конституции Польской Народной Республики, а положениями Трудового законодательства конкретно устанавливаются продолжительность рабочего дня, продолжительность оплачиваемых отпусков, принципы выплаты дополнительного вознаграждения за сверхурочную работу и работу, выполняемую в воскресные и праздничные дни.

2. Юридические нормы и практика в этой области заключаются в следующем:

а. Еженедельный отдых

Право на еженедельный отдых гарантируется установлением воскресных и 10 праздничных дней, которые согласно отдельным положениям являются нерабочими днями. Кроме того, продолжительность еженедельного отдыха была увеличена за счет предоставления 12 дополнительных нерабочих дней, преимущественно по субботам или понедельникам. Определенные группы рабочих имеют право пользоваться более длительным еженедельным отдыхом в соответствии со специальными положениями. Это относится, например, к рабочим, занятым на трехсменной работе в некоторых отраслях промышленности (за исключением отраслей с непрерывным процессом производства, где по субботам третья смена не работает).

б. Работа по воскресеньям

Работой, выполняемой по воскресеньям или праздникам, считается такая работа, которая выполняется между 6 часами утра этого дня и 6 часами утра следующего дня. Работа по воскресеньям и праздникам разрешается только в случаях, определенных отдельными положениями, а именно: в случаях чрезвычайных мер по защите человеческой жизни или здоровья, защите собственности или устранению аварии; при непрерывном процессе производства; при работе четырьмя сменными бригадами или другой аналогичной работе, при ремонтных работах, на транспорте или предприятиях связи, при работе по охране собственности, работе в сельском хозяйстве и животноводстве, и на работах, которые должны выполняться, исходя из их общественной полезности и повседневных потребностей общества, в частности на предприятиях общественного питания, в гостиницах, предприятиях сферы коммунальных услуг, учреждениях системы здравоохранения и учреждениях в области культуры, образования, туризма и отдыха. Работа по воскресеньям и праздникам допускается также в ограниченной степени в соответствии с особыми положениями, на предприятиях сферы общественных услуг и некоторых предприятиях системы розничной торговли.

/...

Предприятие также обязано обеспечить, чтобы работник, который был занят в воскресенье, получил другой выходной день в течение недели. Ему также может быть предоставлен выходной день за работу в праздничный день. На тех предприятиях, где воскресенья входят в число рабочих дней, рабочий получает выходной день в воскресенье по меньшей мере один раз в три недели. Это положение не относится к рабочим, занятым на работе в четыре сменные бригады или на аналогичной работе, которые имеют по меньшей мере два выходных дня в неделю.

с) Рабочее время и сверхурочная работа

В соответствии с Трудовым законодательством, продолжительность работы не должна превышать 8 часов в день или 46 часов в неделю. В рамках этого нормативного рабочего времени распределение рабочих часов, в особенности время начала и окончания работы, перерывов и т.д., определяется в соответствии с трудовым распорядком. Следует добавить, что за счет дополнительных выходных дней, о которых упомянуто выше в подпункте А, соответственно сокращается продолжительность рабочей недели. Особыми положениями предусмотрено сокращение рабочего времени для ряда профессиональных категорий, например, до 7 часов в день и 42 часов в неделю. 42-часовая рабочая неделя установлена для работников медицинского обслуживания, преподавателей и сотрудников системы образования, работников радио и телевидения, предприятий связи, банков, государственных служащих и журналистов. 42-часовая рабочая неделя практически действует также в отраслях промышленности с непрерывным процессом производства, в которых четыре бригады работают в три смены. Работа, которая производится сверх установленного для нее рабочего времени, в соответствии с положениями Трудового законодательства, считается сверхурочной. Сверхурочная работа разрешается только в связи с:

- проведением спасательных работ, которые необходимы для защиты человеческой жизни или здоровья, для защиты собственности или для устранения аварии;

- наличием особых условий, связанных со спецификой предприятия.

Количество сверхурочной работы, выполняемой в связи с особыми условиями, связанными со спецификой предприятия, не должно превышать 120 часов в течение календарного года для одного работника.

В дополнение к обычному вознаграждению за работу работник, занятый сверхурочно, имеет право на получение дополнительной оплаты из следующего расчета:

- 50 процентов вознаграждения, причитающегося ему в соответствии с его профессиональной ставкой, за работу, выполненную в первые два часа сверхурочной работы в день;

/...

- 100 процентов такого вознаграждения за любой последующий час или часы сверхурочной работы, выполняемой в ночное время или по воскресеньям и государственным праздникам.

d. Оплаченные отпуска

Каждый работник имеет право на ежегодный непрерывный оплачиваемый отпуск. Никто не имеет права отказываться от своего права на отдых. Работник имеет право на получение первого отпуска после года работы и на получение второго и последующих отпусков в любое время следующих календарных лет. Отпуск предоставляется на следующей основе:

- четырнадцать рабочих дней после одного года работы;
- семнадцать рабочих дней после трех лет работы;
- двадцать рабочих дней после шести лет работы;
- двадцать шесть рабочих дней после 10 лет работы.

Продолжительность стажа работы, на основе которого рассчитывается продолжительность отпуска, увеличивается за включения в трудовой стаж периода учебы. В трудовой стаж засчитывается:

- a) окончание начальной или аналогичной профессиональной школы (продолжительность обучения определяется в соответствии с программой, но составляет не более трех лет);
- b) окончание средней профессиональной школы (период обучения устанавливается в соответствии с программой, но не превышает 5 лет);
- c) окончание общеобразовательной средней школы (4 года);
- d) окончание специальной школы, предназначенной для обучения выпускников средних школ (6 лет);
- e) окончание высшего учебного заведения (8 лет).

Учитывается продолжительность только одного вида обучения, а не их суммарная продолжительность.

Работник, который уже использовал свой отпуск за данный календарный год, а затем получил право на более длительный период отпуска в течение того же года, получает право на дополнительный отпуск.

Работники, занятые на сезонных работах, имеют право на один день отпуска за каждый отработанный месяц.

/...

На основании специальных положений некоторые группы работников или отдельные работники пользуются правом на более длительный оплаченный отпуск, например: преподаватели и научные работники имеют право на отпуск продолжительностью 6 недель; определенные категории работников, выполняющих особо трудоемкие виды работы или занятые на вредных для здоровья участках работы, пользуются правом на дополнительный оплаченный отпуск; инвалиды войны, бывшие узники концентрационных лагерей и ветераны войны имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью 10 рабочих дней в год.

Во время отпусков трудящиеся имеют возможность воспользоваться организованными формами отдыха в доме отдыха, финансируемых профсоюзами или предприятиями.

Кроме того, организованы лагеря отдыха для детей трудящихся.

Стоимость таких форм отдыха для трудящихся и членов их семей является сравнительно низкой, поскольку они пользуются правом на льготную оплату, зависящую от среднего размера дохода на члена семьи.

В 1976 году, например, более 11 млн. трудящихся и членов их семей воспользовались этими формами отдыха.

е) Вознаграждение за работу в воскресные и праздничные дни

Месячная заработная плата трудящихся является твердо установленной суммой, не зависимо от числа рабочих дней в месяц, и в нее, таким образом, включается оплата воскресных и праздничных дней.

Работники, оплачиваемые на почасовой основе, получают вознаграждение за фактически отработанное время, и при такой системе оплаты действует следующий принцип: вознаграждение должно обеспечивать твердый доход в течение более длительного периода времени (оплата выходных дней включается в вознаграждение),.

За работу, выполняемую по воскресеньям и праздникам, трудящиеся получают обычное вознаграждение, а в случае, если им не был предоставлен другой выходной день в течение недели, получают также право на дополнительное вознаграждение в размере 100 процентов дневной оплаты в соответствии с их персональными ставками. В большинство коллективных соглашений включены положения, в соответствии с которыми трудящиеся получают дополнительное вознаграждение в размере 100 процентов за работу в воскресные и праздничные дни даже в тех случаях, когда им предоставляется другой выходной день в течение недели в качестве компенсации за работу в воскресенья и праздники.

/...

3. С целью обеспечить трудящимся, занятым в тех отраслях промышленности и сферы услуг, где требуется непрерывный процесс производства, отдых и сократить продолжительность рабочего времени, применяются различные решения, такие, например, как система работы четырьмя сменными бригадами, при которой в течение суток три бригады работают, а четвертая отдыхает. Применение соответствующего расписания рабочего времени при такой системе организации труда гарантирует рабочим регулярные периоды отдыха (всего 90 выходных дней в год, помимо отпуска) и среднюю продолжительность рабочей недели 42 часа.

С учетом специфических условий функционирования некоторых предприятий экономики или сферы услуг применяются так называемые эквивалентные нормы рабочего времени на таких предприятиях, например, как предприятия, обслуживающие население, некоторые предприятия розничной торговли, транспорт, гостиницы и предприятия общественного питания, а также там, где работа зависит от времени года или погодных условий. В соответствии с этими нормами продолжительность рабочего времени в отдельные дни и недели может превышать обычные 8 часов в день и 46 часов в неделю при условии, что в рамках определенного периода времени (до одного месяца) продолжительность рабочего времени не превышает общепринятые действующие нормы.

4. При практическом применении вышеупомянутых норм рабочего времени и продолжительности отдыха никаких трудностей не отмечалось.

/...

Статья 8: ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

А. Конституция Польской Народной Республики гарантирует гражданам, в частности, право на объединение в профсоюзы (пункты 1 и 2 Статьи 84). Статья 85 Конституции гласит: "... В Польской Народной Республике профсоюзы играют важную общественную роль, поскольку они являются коллективной организацией, принимающей участие в определении и выполнении задач, связанных с социально-экономическим развитием страны; профсоюзам представляют интересы и права трудящихся и являются школой общественной деятельности и преданности делу строительства социалистического общества".

В трудовом законодательстве подтверждается процитированный выше и в подпункте 1 Статьи 19 говорится, что "рабочие пользуются правом организовываться в профсоюзы" и определяют следующие обязанности профсоюзов (подпункт 2 Статьи 19): "Профсоюзы участвуют в формулировании и претворении в жизнь задач, связанных с социально-экономическим развитием страны, улучшением условий труда и повышением жизненного уровня трудящихся, способствуют воспитанию социалистического сознания и формированию социалистических отношений между людьми. Они сотрудничают, главным образом, с компетентными правительственными органами в выработке и применении положений трудового законодательства и принимают меры, направленные на четкое соблюдение юридических норм в отношении прав и обязанностей трудящихся". Кроме того, Закон о профессиональных союзах от 1 июля 1949 года (находится в распоряжении Международного бюро труда в Женеве) определяет юридическую основу общей деятельности профсоюзов.

В. Право организовывать профсоюзы и участвовать в них

1. Действующие законодательные акты перечислены в части А выше.

2. Согласно действующим положениям осуществление права на организацию профсоюзов, равно как и права на участие в них, не ограничивается в Польше никакими законодательными актами.

С. Не существует никаких юридических препятствий (в форме запрещения) на пути осуществления профсоюзами их права на организацию национальных федераций или конфедераций, на организацию ими международных профсоюзных организаций или участие в них.

Д. Действующее законодательство и юридическая практика обеспечивает профсоюзам оптимальные условия для осуществления их деятельности. Свобода деятельности профсоюзов проявляется, прежде всего, в том факте, что профсоюзы не подлежат контролю со стороны государственной администрации и, кроме того, они наделены полномочиями самостоятельно определять свои конкретные задачи, цели и направления деятельности в соответствии с их уставными документами (в настоящее время действуют: Статут федерации профсоюзов, принятый в 1976 году на восьмом конгрессе профсоюзов, и статуты отдельных отраслевых профсоюзов).

/...

Профсоюзное движение в Польше пользуется полной автономией, выражающейся в невмешательстве государственных властей в его внутренние дела, определяемые в соответствии с положениями статута, принятых компетентными профсоюзными органами, например Конгрессом профсоюзов или конференциями представителей отраслевых профсоюзов (для принятия статута какого-либо разрешения со стороны органов государственной администрации не требуется).

Образование новых профсоюзов или слияние и роспуск существующих не подлежат контролю со стороны государственной администрации. Все профсоюзные органы несут ответственность за свою деятельность в соответствии со статутом перед своими избирателями.

Основные задачи профсоюзов в плане представления и защиты интересов трудящихся заключаются в осуществлении контроля над соблюдением трудового законодательства, действиях по ликвидации источников споров в сфере трудовых отношений, а также в посредничестве в урегулировании споров между трудящимися и предприятиями. В этой связи чрезвычайно важно то, что профсоюзы также участвуют в работе органов, которые занимаются урегулированием проблем трудящихся (арбитражные комитеты, трудовые апелляционные комитеты и суды по разбору трудовых конфликтов и вопросов, связанных с социальным обеспечением), и что они представляют интересы трудящихся в этих органах. Контроль, осуществляемый профсоюзами над этой областью, и их вмешательство в нее, носят организационный характер. Особую роль в подобных случаях играют трудовые советы предприятия, которые являются органами, представляющими весь коллектив предприятия.

Е. Право на забастовку не регулируется ни в одном из законодательных документов ни в положительном, ни в отрицательном смысле и, таким образом, юридически не запрещено. Процесс урегулирования возможных конфликтов и недоразумений на предприятии проходит с участием представителей трудящихся. Это вытекает из принципа участия коллектива предприятия в управлении им (Статья 13 Конституции и Указ от 20 декабря 1958 года о рабочем самоуправлении) и конституционных гарантий по вопросу о сотрудничестве властей и органов государственной администрации с трудящимися (Статья 9 Конституции), а также из участия граждан в осуществлении общественного контроля посредством консультаций и обсуждений (Статья 86 Конституции).

Статья 86 Конституции гласит:

"1. Граждане Польской Народной Республики принимают участие в осуществлении общественного контроля посредством консультаций или дискуссий по особо важным проблемам страны и пользуются правом вносить предложения.

2. Граждане имеют право обращаться во все государственные органы с жалобами и заявлениями.

/...

3. Жалобы, претензии и заявления граждан должны рассматриваться и разрешаться быстро и справедливо. Виновные в волоките или проявляющие бездушное и бюрократическое отношение к жалобам и заявлениям граждан, будут привлекаться к ответственности".

Г. Права, изложенные в частях А и В выше, распространяются на гражданских служащих в органах управления вооруженными силами и народной милицией, а также на тех, кто находится на государственной службе.

Г. В осуществлении профсоюзных прав в Польской Народной Республике не встречается никаких трудностей.

/...

Статья 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Статья 60 Конституции Польской Народной Республики гласит:

"1. Граждане Польской Народной Республики имеют право на охрану здоровья, на помощь в случае болезни или потери трудоспособности.

2. Все более широкому осуществлению этого права служат: развитие социального страхования на случай болезни, старости или нетрудоспособности и развитие различных форм социального обеспечения".

Другие юридические акты приводятся ниже в пунктах, в которых излагаются соответствующие сферы системы социального обеспечения. Система социального обеспечения в Польше является:

- всеобщей - она охватывает около 99,7 процента населения (99,8 процента в 1976 году), а что касается медицинского обслуживания, то эта цифра достигает почти 100 процентов;
- единой - она основана на единообразных для всей страны положениях и, в частности, для всех групп работников, и претворяется в жизнь центральным административным аппаратом;
- полной - она гарантирует пособия во всех необходимых случаях;
- бесплатной - вклады в систему социального обеспечения не вносятся рабочими (они выплачиваются учреждениями). Только самостоятельно занятые, которые составляют незначительную долю охватываемого социальным страхованием населения, сами платят взносы за социальное страхование.

2. Основные черты системы социального обеспечения (по сферам)

а) Медицинское обслуживание

Медицинское обслуживание в Польше является бесплатным и охватывает все трудящееся население страны, пенсионеров по возрасту и нетрудоспособности, а также членов их семей. Услуги в области медицинского обслуживания предоставляются государственными медицинскими учреждениями и охватывают: здравоохранение, лечение в санаториях, срочную помощь в центрах по оказанию скорой помощи, медикаменты и материалы для оказания первой помощи, материалы для лечения, а также услуги по протезированию. Лица, имеющие право на

/...

социальное обеспечение, и члены их семей платят за медикаменты, выписанные врачом, которые приобретаются в обычных аптеках на 30 процентов ниже их цены или на 10 процентов - при хронической болезни. Пенсионеры получают медикаменты бесплатно.

в), с) Пособия по болезни, по беременности и родам

Пособия в счет социального обеспечения, выдаваемые при болезни, беременности и родах, предназначены для обеспечения средствами существования трудящихся, которые в связи с болезнью, родами или необходимостью ухаживать за больным членом семьи, не могут выполнять свою работу. За последние 5 лет в этой области произошли существенные изменения, а именно:

- введена единая система пособий для всех трудящихся как для работников физического труда, так и для государственных служащих;

- значительно увеличен размер пособий, особенно пособий, выплачиваемых работникам физического труда;

- введены новые формы пособий, которые не применялись ранее, такие, как компенсационные выплаты и пособия в связи с родами, а также единовременное пособие в связи с рождением ребенка. Основным юридическим актом по социальным пособиям является закон от 17 декабря 1974 года, касающийся пособий по социальному обеспечению, выплачиваемых наличными в случае болезни, а также при беременности и родах.

Пособие по болезни. Нетрудоспособные в связи с болезнью трудящиеся имеют право на получение пособия по болезни. Оно также выплачивается рабочим, освобожденным от работы медицинскими органами. Пособие по болезни выплачивается независимо от стажа работы (минимальный стаж работы в один месяц требуется только в отношении рабочего, работающего по контракту, заключенному на испытательный период, или в течение определенного периода времени, или такого периода времени, который требуется для выполнения соответствующей работы).

Пособия по болезни могут также выплачиваться в случае болезни после истечения срока трудового договора, но не позже, чем через три месяца. Лицо имеет право на получение пособия по болезни в течение периода лечения, которое может длиться до шести месяцев (в случае заболевания туберкулезом - до девяти месяцев) и эти сроки могут быть продлены еще на три месяца.

Пособия по болезни составляют:

- 100 процентов оклада после восьми лет работы,

- 80 процентов оклада при стаже работы от трех до восьми лет,

/...

- 75 процентов оклада при стаже работы до трех лет.

Пособие по болезни в объеме 100 процентов оклада выплачивается независимо от стажа работы в следующих случаях:

- если нетрудоспособность вызвана производственной травмой или в результате несчастного случая по пути на работу или с работы, или профессиональной болезнью;

- если период болезни продолжается более 30 дней и если заболевание происходит в период беременности.

Компенсационные выплаты предоставляются трудящимся, которые по предписанию врачей выполняли работу, за которую причитается меньший уровень компенсации. Это пособие, в частности, предоставляется:

- трудящимся, которые прошли профессиональную переподготовку в центрах по переподготовке или в учреждениях на специально приспособленных рабочих местах; в таких случаях компенсационное пособие выплачивается в течение периода переподготовки сроком до двух лет;

- рабочим, переведенным на другую работу медицинскими органами в целях предотвращения распространения инфекционной болезни; в этом случае пособие выплачивается в течение периода до трех месяцев.

Пособие по беременности и родам выплачивается занятой на производстве женщине при отпуске по беременности и родам. Это пособие выплачивается в течение 16 недель при ее первых родах, 18 недель при каждом последующих родах и 26 недель при одновременном рождении более одного ребенка, независимо от того, какими по счету являются эти роды. Пособие по беременности и родам также выплачивается при рождении ребенка в течение неоплачиваемого отпуска, предоставляемого для ухода за ребенком до четырех лет, а также в случаях усыновления малолетнего ребенка.

При рождении еще одного ребенка в течение отпуска, предоставляемого для ухода за ребенком, мать имеет право на пособие в течение 14 недель или 22 недель при одновременном рождении более одного ребенка. Занятая на производстве женщина, которая взяла на воспитание чужого ребенка, имеет право на отпуск в течение 14 недель с выплатой пособия. Пособие по беременности и родам составляет 100 процентов чистого оклада женщины, который она получала непосредственно перед декретным отпуском.

Пособие в связи с родами является единовременным пособием, выплачиваемым занятой на производстве женщине, а также не занятой на производстве жене рабочего при рождении ребенка, а также в случаях усыновления малолетнего ребенка. Пособие в связи с родами равно тройному размеру семейного пособия и выплачивается за родившегося или усыновленного ребенка в размере не менее 500 золотых. Пособие в связи с родами было введено 1 января 1976 года.

/...

Пособие в связи с уходом за детьми выплачивается рабочему, который отсутствовал на работе в связи с необходимостью личного присмотра за ребенком в возрасте младше восьми лет в случае непредвиденного закрытия детских ясель, детского сада или школы, за больным ребенком в возрасте младше 14 лет или другим больным членом семьи, который остается в его/ее домашнем хозяйстве. Пособие в связи с уходом за ребенком выплачивается матери ребенка или его отцу в том случае, если мать ребенка больна или живет в каком-либо другом месте, а не по месту проживания ребенка, или если он является единственным родителем, воспитывающим данного ребенка. (До 1975 года оба родителя могли осуществлять уход за ребенком, однако было предложено, чтобы в первую очередь за ребенком ухаживала мать.)

Пособие в связи с уходом за ребенком в размере 100 процентов чистого оклада выплачивается за 60 дней в календарном году в случае ухода за ребенком и за 14 дней - в случае ухода за другим членом семьи, причем суммарное число дней не должно превышать 60. В тех случаях, когда работают оба родителя, приоритет для ухода за ребенком отдается матери.

Единовременное пособие в связи с похоронами предназначается для покрытия расходов, связанных с похоронами рабочего или члена его/ее семьи. Это пособие составляет:

- в случае, если скончавшийся был рабочим - в размере его прежнего двухмесячного оклада;

- в случае, если скончавшийся был членом семьи рабочего - в размере месячного оклада рабочего.

Пособия по старости

Пособия по старости представляют собой выплаты, основная цель которых предназначена для обеспечения средствами проживания в следующих случаях:

- при достижении пенсионного возраста (пенсия по старости),
- при нетрудоспособности (пенсия по нетрудоспособности),
- при продолжительной нетрудоспособности (пенсия по болезни),
- при смерти рабочего, который был единственным кормильцем в семье (пенсия при утрате кормильца).

Основным юридическим актом о пособиях по старости является закон от 23 января 1968 года, который регулирует универсальные пособия по старости для рабочих и их семей, а также закон от 27 октября 1977 года о пособиях по старости и других социальных пособиях для самостоятельных фермеров и их семей.

/...

Последний закон, который вступил в силу 1 января 1978 года, будет иметь обязательную силу в полном своем объеме, начиная с 1 июля 1980 года. Этот закон занимает важное место в ряде достижений социальной политики в Польше, поскольку в нем предусматривается схватить социальным обеспечением практически все население Польши и гарантировать пособия по старости, болезни и нетрудоспособности.

Пенсия по старости фермерам выплачивается по достижении пенсионного возраста (65 лет для мужчин и 60 лет для женщин), так же как и согласно общей системе выплаты пособий по старости. Для получения пенсии по старости необходимо проработать 25 лет (20 лет для женщин) и ежегодно продавать государству сельскохозяйственной продукции на сумму по крайней мере 15 000 злотых, передать ферму своему преемнику или государству и платить взносы в фонд пособий по старости для фермеров.

Этот закон практически охватывает всех самостоятельных фермеров, поскольку обусловливаемый объем продажи продукции является сравнительно низким и поэтому доступен для всех ферм.

Основной размер пенсий по старости колеблется от 1 500 до 6 500 злотых в месяц в зависимости от среднегодового объема проданной государству продукции. При передаче фермы государству пенсия возрастает: за первый и второй гектар земли на 200 злотых за каждый гектар и за каждый последующий гектар - на 50 злотых. Дополнительные надбавки предусмотрены также при передаче в качестве дара зданий и лесных угодий и при отказе от права на помещения и на сохранение 0,3 гектара земли.

Кроме пенсии по старости этот закон также предусматривает социальные пособия для экономически активных фермеров, тем самым сближая их положение с положением рабочих на государственных несельскохозяйственных производственных предприятиях.

Этот закон также предусматривает дополнительные надбавки к пенсиям фермеров, аналогичные тем, которые предусматриваются в общей системе пенсионного обеспечения.

При выходе на пенсию фермеры могут сохранить за собой право на бесплатное владение 0,3 гектара земли и необходимыми помещениями для семьи и фермы.

Нетрудоспособный фермер имеет право на пенсию по нетрудоспособности при условии, если он работал на своей ферме в течение пяти лет или даже меньше, если он потерял трудоспособность до достижения тридцатилетнего возраста.

В случае смерти обоих родителей дети имеют право на получение пенсии при утрате кормильца в объеме до 70 процентов от пенсии по старости или по нетрудоспособности.

Пособия, выплачиваемые самостоятельным фермерам, будут на две трети покрываться за счет государственного бюджета.

За последние пять лет произошло значительное повышение размера пенсии по старости:

- постоянно возрастал минимальный уровень пенсии;
- значительно возрос размер пособия многосемейным;
- пособия инвалидам, нуждающимся в постоянном уходе, возросли от 200-300 злотых до 500 злотых и до 800 злотых для слепых;
- были созданы возможности для выхода на пенсию в более раннем возрасте некоторых групп рабочих (ветеранов войны, инвалидов, женщин-рабочих с большим стажем работы);
- были созданы более благоприятные условия получения дохода для пенсионеров;
- была разработана коренная реформа системы пенсионного обеспечения, запланированная на период 1975-1980 годов и предусматривающая улучшение соотношения между пособиями по старости и окладами посредством увеличения процентной доли пенсий по отношению к окладам;
- предусматривается увеличение размера пенсий, выплачивавшихся в предыдущие годы (до 1975 года), которое планируется осуществить в период 1977-1980 годов.

В результате повышения пенсий средний размер пенсии увеличился с I 147 злотых в 1970 году до I 936 злотых в 1977 году. Число пенсионеров возросло с 2,3 миллиона до 3,7 миллиона человек.

a) Пособия по нетрудоспособности

Пенсия по нетрудоспособности выплачивается рабочим, которые включены в одну из трех групп инвалидов. Первая группа включает лиц, полностью нетрудоспособных и нуждающихся в постоянном уходе; вторая группа включает полностью нетрудоспособных лиц; третья группа включает лиц с ограниченной трудоспособностью, которые имеют соответствующий стаж работы. Для лиц в возрасте старше 30 лет этот период составляет пять лет, которые приходятся на десятилетний период до появления нетрудоспособности, и от одного до четырех лет для рабочих в возрасте младше 30 лет.

Стаж работы не учитывается в тех случаях, когда нетрудоспособность является результатом производственной травмы или профессиональной болезни.

Размер пенсии по нетрудоспособности зависит от размера оклада, группы инвалидности, причины нетрудоспособности и стажа работы. Наиболее высокая ставка пенсии, выплачиваемая при нетрудоспособности, вызванной производственной травмой или профессиональной болезнью, составляет 100 процентов чистого оклада для инвалидов первой и второй групп и 65 процентов для инвалидов третьей группы.

Ставки других пенсий по нетрудоспособности составляют до 75 процентов от оклада, достигающего 2 000 злотых, для инвалидов первой и второй групп и 50 процентов - для инвалидов третьей группы. Что касается оклада, превышающего 2 000 злотых, то пенсионная ставка составляет 40 процентов, хотя в рамках осуществляемой в настоящее время реформы пенсионного обеспечения эта доля будет ежегодно повышаться на 5 процентов вплоть до 1980 года, когда она достигнет 50 процентов. Так же, как к пенсиям по нетрудоспособности, к пенсиям по старости начисляется надбавка за стаж работы.

Кроме того, в 1975 году была введена пенсия по болезни, которая предназначена для обеспечения средствами к существованию рабочих, у которых истек срок получения пособия по болезни, но которые все еще нуждаются в дальнейшем лечении для восстановления своей трудоспособности. В течение этого периода лечения, не превышающего, однако, 12 месяцев, может предоставляться пенсия по болезни в размере до 75 процентов оклада рабочего, а в случае производственной травмы или профессиональной болезни - 100 процентов его оклада. Пенсия по болезни может выплачиваться при полной нетрудоспособности.

е) Пособия по старости

Пенсия по старости выплачивается рабочим, которые проработали по крайней мере 20 лет (для женщин) и 25 лет (для мужчин) и достигли пенсионного возраста, составляющего 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин.

Для некоторых групп рабочих, особенно тех, которые работают в тяжелых или вредных для здоровья условиях, пенсионный возраст ниже на 5 лет.

Размер пенсии зависит от размера оклада и стажа работы. В настоящее время пенсия по старости составляет 90 процентов оклада, не превышающего 2 000 злотых, и 45 процентов оклада, превышающего 2 000 злотых, причем последняя доля будет увеличена до 55 процентов к 1980 году. Кроме того, к пенсии за 21-й и каждый последующий полный год работы в Польской Народной Республике прибавляется 1 процент полного оклада, причем в общей сложности эта прибавка не должна превышать 10 процентов.

Следует добавить, что размеры пенсий, которые выплачивались до 1975 года, возросли с 1 мая 1977 года, благодаря регулярным единовременным выплатам в размере от 100 до 700 злотых в зависимости от года получения пенсии. Это увеличение будет происходить в течение четырех лет вплоть до 1980 года.

г) Пособия при утрате кормильца

Пенсия при утрате кормильца представляет собой пособие, выплачиваемое семьям, потерявшим своего кормильца. Оно выплачивается после смерти рабочего со стажем, необходимым для выплаты пенсии по нетрудоспособности или пенсии по старости, или после смерти пенсионера. Оно выплачивается вдове, если ее возраст превышает 50 лет, или нетрудоспособному лицу, или вдове независимо от возраста, если она воспитывает ребенка. Оно выплачивается также детям в возрасте до 16 лет или до 25 лет, если они еще обучаются в школе. В определенных случаях оно может выплачиваться также вдовцу или родителям.

Размер пенсии при утрате кормильца зависит от размера оклада, который получал скончавшийся непосредственно до смерти, от причины смерти и стажа работы. Самый высокий размер пенсии выплачивается семье рабочего, который скончался вследствие несчастного случая на производстве или профессиональной болезни. До 60 процентов оклада выплачивается в случае, если право на получение этой пенсии имеет один член семьи, 75 процентов, если такое право имеют два члена семьи и 85 процентов, если три или более членов семьи имеют право на получение такой пенсии.

Ставки пенсии, получаемой в связи с другими причинами, составляют: 50 процентов оклада, достигавшего 2 000 злотых, если только один член семьи имеет право на получение этой пенсии, 65 процентов, если два члена семьи, и 75 процентов, если три или более членов семьи имеют право на получение этой пенсии. Размер пенсии при окладе, превышающем 2 000 злотых, составляет 40 процентов этого оклада, однако эта сумма будет увеличиваться ежегодно на 5 процентов до 1980 года, когда она составит 50 процентов. Пенсии при утрате кормильца, которые выплачивались до 1975 года, возросли с 1 мая 1977 года, так же как и пенсии по старости и пенсии по нетрудоспособности, благодаря регулярным единовременным выплатам в размере от 100 до 500 злотых в зависимости от года получения пенсии. Это увеличение будет происходить в течение четырех лет.

В дополнение к пенсиям производятся следующие выплаты: пособия для семей (на детей и на жену), а также выплаты за государственные награды, научные достижения, выплаты инвалидам I группы и т.д.

Размеры пособий для семей соответствуют размерам, указанным в положениях о пособиях для семей, которые рассмотрены в подпункте 1 настоящего доклада. Размер пособия, выплачиваемого жене пенсионера, определяется положениями об общих пособиях по старости трудящимся и их семьям.

Размер пособия для жены зависит от материального положения семьи и является следующим:

на жену	размер месячного пособия для семьи	
	основная сумма (доход на члена семьи более I 400 злотых)	увеличенная сумма (доход на члена семьи менее I 400 злотых)
без детей:	70	100
воспитавшую одного ребенка или более:	120	200

Для покрытия расходов, связанных с похоронами пенсионера или члена его семьи, выплачивается пособие на погребение. Его размер равен трехмесячной пенсии, в случае смерти самого пенсионера, и двухмесячной пенсии, в случае смерти члена его семьи. Минимальный размер пособия на погребение составляет 5 000 злотых, а в случае смерти ребенка - 3 000 злотых.

/...

g) Пособия при несчастном случае на производстве

Польская система социального обеспечения включает в себя широкую систему пособий лицам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве или заболевшим профессиональным заболеванием.

С 1 января 1976 года:

- значительно расширена соответствующая сфера применения этих систем путем охвата, в частности, лиц молодого возраста, посещающих школы;
- выплачиваются лицам, получившим травму по пути на работу или с работы, или при выполнении ими общественных или гражданских обязанностей;
- увеличены размеры пособий, особенно единовременных;
- значительно упрощена процедура предъявления ходатайства на выплату таких пособий.

Основные принципы, касающиеся данного вопроса, изложены в Законе от 12 июня 1975 года о пособиях, подлежащих выплате трудящимся в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний.

Пособия по болезни представляются лицам, получившим травму на производстве, и их размер достигает чистой суммы заработной платы, независимо от стажа трудовой деятельности.

Единовременное пособие, выплачиваемое в случае нанесения ущерба здоровью, составляет 500 злотых за каждый процент ущерба здоровью, т.е. 50 000 злотых в случае полной утери трудоспособности. Помимо этого, инвалид I группы имеет право на получение дополнительной суммы в 10 000 злотых.

Единовременное пособие, выплачиваемое в случае смерти рабочего, предоставляется супруге умершего, его детям или другим членам семьи. Размер пособия колеблется в зависимости от степени родства умершего, а также от числа оставшихся наследников. Жена или ребенок имеют право на получение 50 000 злотых, а другие члены семьи - на 25 000 злотых. Если у умершего более одного наследника, компенсация увеличивается на 10 000 злотых для каждого последующего наследника.

Компенсационное пособие выплачивается рабочему, чья заработная плата уменьшилась по сравнению с тем, что он зарабатывал до несчастного случая (или профессионального заболевания) в результате ущерба здоровью по крайней мере на 20 процентов. Оно представляет собой компенсацию за потерю в заработной плате и выплачивается в течение трех лет.

/...

Пенсия по инвалидности предоставляется независимо от трудового стажа и равняется 100 процентам чистой суммы заработной платы для инвалидов I и II групп и 65 процентам - для инвалидов III группы. Помимо пенсии по инвалидности выплачивается пособие семейным, и в этом случае инвалидам I группы дополнительно выплачивается 500 злотых (слепым - 800 злотых).

Пенсия по болезни предоставляется рабочему, у которого истек период выплаты пособия по болезни, но который нуждается в дополнительном лечении для восстановления своей трудоспособности. Она достигает 100 процентов заработной платы и выплачивается в течение 12 месяцев.

Пенсия при утрате кормильца предоставляется членам семьи рабочего, который погиб в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Она равняется 60 процентам заработной платы, если право на ее получение имеет один человек, 75 процентам при двух и 85 процентам при трех и более наследниках.

Компенсация за потерю или ущерб, причиненный личному имуществу, выплачивается в размере фактически понесенного ущерба.

Указанные выше пособия выплачиваются трудящимся из двух источников:

- пенсии по нетрудоспособности, по болезни и при потере кормильца выплачиваются из фонда социального страхования;
- единовременные пособия, выплаты по болезни и компенсационные выплаты производятся из фондов предприятия. Необходимо подчеркнуть, что для получения пособия нет необходимости доказывать, что вина лежит на предприятии. Выплата пособия не производится только в том случае, если предприятие представит доказательства в том, что несчастный случай произошел по вине рабочего или под влиянием алкоголя.

h) Пособия по безработице

Пособия такого рода в Польше не существуют ввиду последовательного проведения в жизнь принципа полной занятости. В отдельных случаях, при временном отсутствии постоянной занятости, лицам, ищущим работу, производятся выплаты из так называемого фонда содействия профессиональной подготовке, а в особых случаях оказывается материальная помощь.

1) Пособия семейным

Пособия семейным представляют собой выплаты, основной целью которых является возмещение рабочему возросших расходов, связанных с поддержанием семьи и, в первую очередь, детей.

Основным юридическим документом в этой области является Постановление Министерства труда, заработной платы и социальных вопросов от 31 мая 1974 года о пособиях семейным.

Пособия семейным предоставляются рабочим, занятым полный рабочий день, а также работающим женщинам и инвалидам, работающим неполное рабочее время. Пособия семейным выплачиваются как на детей (а также внуков, братьев или сестер), так и на супругу.

Пособие семейным на ребенка выплачивается:

- до достижения ребенком шестнадцатилетнего возраста, а если он посещает школу, то до ее окончания, но не после достижения двадцатипятилетнего возраста;
- независимо от возраста, если ребенок является инвалидом I и II группы и получил инвалидность в то время, когда на него выплачивалось пособие семейным.

Пособие семейным на жену выплачивается:

- если ее возраст превышает 50 лет;
- независимо от ее возраста, если она нетрудоспособна или если она воспитывает ребенка в возрасте до восьми лет или ребенка более старшего возраста с физическими недостатками.

Пособие семейным на мужа предоставляется:

- если его возраст превышает 65 лет;
- независимо от возраста, если он нетрудоспособен.

Размер пособий колеблется в зависимости от среднего дохода на члена семьи, как это показано в таблице ниже:

Доход на члена семьи:	на одно- го ре- бенка:	на двух детей:	на трех детей:	на четырех и каждого последующе- го ребенка:	на жену, занятую воспита- нием ре- бенка:	на жену, не заня- тую вос- питанием ребенка:
свыше I 400 злотых:	70	175	310	155	90	40
до I 400 зло- тых:	160	410	750	360	170	70

Помимо этого выплачивается ежемесячное пособие в размере 500 злотых на ребенка-инвалида до 16 лет, который в силу своего физического, умственного или психофизического состояния требует постоянного ухода со стороны другого лица, а также на ребенка более старшего возраста, причисляемого к инвалидам I и II группы.

ж) Пособия алиментного фонда

С 1 января 1975 года введена новая форма социальных выплат из алиментного фонда. Их основным принципом является обеспечение средствами для жизни детей и других лиц, которые находятся в трудном материальном положении из-за невозможности взыскать алименты с лиц, обязанных их выплачивать. Эти пособия выплачиваются из так называемого алиментного фонда, находящегося в распоряжении Института социального страхования.

Эти пособия предоставляются проживающим в Польше лицам, которые в судебном порядке получили право на алименты, в том числе, если принудительные меры взыскания алиментов оказались полностью или частично неэффективными.

Выплаты такого рода пособий производятся в том случае, если:

- доход не превышает I 400 злотых в месяц,
- отсутствуют выплаты из других социальных фондов, как, например, в случае, если ребенок находится в благотворительном или учебном заведении.

Размер пособий, выплачиваемых из алиментного фонда, соответствует размеру алиментов, определенному в судебном порядке, но не превышает 500 злотых в месяц на человека. Выплата данных пособий не освобождает лиц, с которых взыскиваются алименты, от их обязанностей.

/...

Одновременно с введением алиментных пособий предпринят ряд мер с целью повышения эффективности принудительного взыскания алиментов. Среди них, например, судебное преследование лиц, уклоняющихся от уплаты алиментов, введение системы информации о каждом изменении места работы и т.д.

В 1977 году, третьем году функционирования алиментного фонда, такие пособия были предоставлены около 80 000 лицам на общую сумму в 430 млн. злотых.

Основным юридическим документом в данной области является закон от 18 июля 1974 года об алиментном фонде.

к) Организация системы социального страхования

Высшими государственными административными органами в сфере социального страхования являются Министерство труда и заработной платы и социальных проблем и Министерство здравоохранения и социального обеспечения. Исполнительным органом является Институт социального страхования, сфера деятельности которого охватывает всю страну, все виды страхования и практически всех трудящихся. Его деятельность осуществляется через посредство местных отделений, находящихся в столице каждого воеводства, которые имеют в своем распоряжении хорошо развитую сеть вспомогательных учреждений.

Большую роль в функционировании системы социального страхования играют предприятия, в задачу которых входит:

- выплата рабочим пособий по болезни, компенсационных пособий, пособий по беременности и родам, семейным, а также пособий по уходу и пособий на погребение;
- выявление обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, а также выплата пособий лицам, имеющим право на их получение (за исключением пенсий);
- оказание содействия рабочим, обращающимся с ходатайством о предоставлении пенсии.

1) Система финансирования социального страхования

Средства на покрытие расходов по социальному страхованию поступают из различных источников. Основным источником для покрытия этих расходов являются взносы на социальное страхование. Что касается рабочих, занятых на государственных предприятиях, то эти пособия полностью выплачиваются соответствующими предприятиями (работодателями). На предприятиях народного хозяйства, от которых поступает основная часть взносов, величина взносов достигает 20 процентов фонда заработной платы; на частных предприятиях размер взносов колеблется в зависимости от вида экономической деятельности и размера заработной платы соответствующих рабочих.

/...

Вторым источником финансирования являются субсидии из национального бюджета, которые, в частности, покрывают расходы, связанные с выплатой пенсий ветеранам и инвалидам войны, и пенсии фермерам, которые передали свою землю государству.

Ремесленники, работающие на индивидуальной основе, и лица, занятые частной предпринимательской деятельностью, выплачивают взносы на социальное страхование в полном размере из своих собственных средств. Частные лица, занятые на государственных предприятиях, но не работающие по найму, выплачивают только часть взносов на социальное страхование, а оставшуюся часть оплачивают предприятия, на которых они работают.

Здесь необходимо подчеркнуть, что расходы и доходы по социальному страхованию представляют собой составную часть финансовой деятельности государства. Государство гарантирует выплаты лицам, имеющим на них право, в случае, если расходы на выплату пособий превышают указанные выше доходы системы социального страхования.

/...

Список приложений к докладу *

Статьи 6-9. Конституция Польской Народной Республики

Статья 6.

1. Указ от 2 августа 1945 года об учреждениях по трудоустройству ("Journal of Law", No. 30, Text 182).

2. Постановление Совета Министров № 250 от 9 ноября 1973 года об обслуживании трудящихся, об обслуживании рабочих в отделах государственных организаций ("Official Gazette" No. 53, Text 297).

3. Постановление Совета Министров от 3 мая 1974 года об улучшении и расширении системы профессиональной ориентации (ibid., No. 19, Text 112).

4. Постановление Совета Министров № 44 от 8 февраля 1974 года о фонде содействия профессиональной подготовке (ibid., No. 8, Text 55).

Статья 7.

5. Постановление Председателя Комитета планирования Совета Министров от 30 мая 1967 года о процедуре оценки документации по капиталовложениям с точки зрения безопасности, гигиены труда, а также санитарных требований (ibid., No. 37, Text 178).

6. Постановление Совета Министров № 277 от 27 августа 1968 года об оценке механизмов и другого технического оборудования с точки зрения безопасности и гигиены труда (ibid., No. 36, Text 255).

7. Постановление Совета Министров № I от 5 января 1977 года об оценке сооружений, механизмов и закупленных за границей лицензий с точки зрения безопасности и гигиены труда (ibid., No. 1, Text 1).

8. Постановление Министерства труда, заработной платы и социальных вопросов № 18 от 18 июля 1977 года о разработке проектов планов и планов повышения безопасности и гигиены труда, а также проектов планов и планов по профессиональной реабилитации ("Official Gazette Welfare") Министерства труда, заработной платы и социальных вопросов (No. 6, Text 11).

9. Закон от 12 июня 1975 года о пособиях, выплачиваемых при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях ("Journal of Laws" No. 20, Text 105).

* Эти документы имеются в архиве Секретариата на языке оригинала в том виде, в каком они получены из Польской Народной Республики.

/....

Статья 8.

10. Указ от 11 ноября 1954 года о рабочей инспекции (сводный текст) (ibid., No. 8 of 1968, Text 47).

11. Указ от 20 декабря 1958 года о рабочем самоуправлении (ibid., No. 77, Text 397).

Статья 9.

12. Закон от 23 января 1968 года об общих условиях предоставления пенсий трудящимся и их семьям (ibid., No. 3, Text 6) (с последующими изменениями).

13. Закон от 17 декабря 1974 года о выплатах по социальному страхованию по болезням, беременности и родам (ibid., No. 34, 1975, Text 188).

14. См. пункт 9 выше.

15. Закон от 18 июля 1974 года об алиментном фонде (ibid., No. 27, Text 157).

16. Постановление Министерства труда, заработной платы и социальных вопросов от 31 мая 1974 года о пособиях семейным (ibid., No. 21, Text 127) (с последующими изменениями).

17. Постановление Совета Министров от 7 марта 1975 года о более раннем возрасте выхода на пенсию (ibid., No. 9, Text 53).

18. Закон от 27 октября 1977 года о пособиях престарелым и других социальных пособиях для независимых фермеров и их семей (ibid., No. 32, Text 140).
