

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ УКРАИНЫ  
КИЕВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. ТАРАСА ШЕВЧЕНКО

удк 341(597)

ЗАМ КОНТ ЧИ

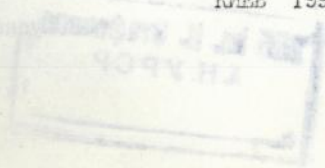
ПРИБЫЛИ СТРАНИЦЫ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ  
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ВЬЕТНАМ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ НОРМ О ТРУДЕ

Специальность 12.00.10 - Международное право

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой  
степени кандидата юридических  
наук

КИЕВ 1992





00816201 (1)

№ 25.843

Работа выполнена на кафедре гражданского и трудового права юридического факультета Киевского университета им.Тараса Шевченко.

- Научный руководитель -- доктор юридических наук, профессор ПРОКОПЕНКО В.М.
- Официальные оппоненты: -- доктор юридических наук, профессор ДИМКО В.Н.
- доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Украины ПРОЦЬВИСЬ А.И.
- Ведущая организация -- Украинская юридическая академия (г.Харьков)

Защита диссертации состоит "7" 10 1982 г. в 14 часов на заседании Специализированного совета Д.068.18.17 при Киевском университете им.Тараса Шевченко (252017, г.Киев, ул.Ладенкивская, 66, ауд. ).

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Киевского госуниверситета.

Автореферат разослан " " 1982 г.

Ученый секретарь  
Специализированного совета  
кандидат юридических наук,  
доцент



Муцаєв

Актуальность темы диссертации. Радикальные изменения производственных отношений в народном хозяйстве Вьетнама требуют перестройки юридической надстройки, обновления многих элементов государственного и общественного устройства, в том числе обновления механизма разработки и принятия законодательства.

Система трудового законодательства Вьетнама была создана и сформирована в рамках административно-снабжениеского, бюрократически-централизованного механизма управления экономикой, и до сих пор в ней существует много недостатков. Поэтому одной из важнейших проблем в области права Вьетнама является проблема совершенствования трудового законодательства в целом, и в частности, разработки Кодекса о труде. При кодификации трудового законодательства, наряду с обобщением законодательного опыта СРВ, подлежат учету также международно-правовые нормы о труде, прежде всего, и главным образом Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда (МОТ). В "Проекте стратегии стабилизации и развития экономики и общества Вьетнама к 2000 году" подчеркнуто, что "необходимо обновить процесс разработки и принятия законодательства с целью удовлетворить требования экономики-социального управления, обеспечить систематический характер законов и подзаконных актов с учетом их соответствия международному законодательству и обычаям"<sup>1</sup>.

Изучение проблемы отражения в трудовом законодательстве СРВ международных норм о труде имеет важное значение для юридической науки и практики. С уяснением этой проблемы в известной мере свя-

<sup>1</sup> Проект стратегии стабилизации и развития экономики и общества Вьетнама к 2000 году (на вьетнамск.яз.). - Ханой, 1991. - С.28.

зывается успех разработки трудового законодательства и его кодификации.

В целом, многообразные грани и некоторые конкретные вопросы, рассматриваемых в диссертации проблем широко исследованы в советской правовой литературе. Так, проблемы о международном регулировании труда исследованы в научных работах советских ученых: Иванова С.А., Шкунаева И.Г., Аметистова Э.М., Мингазова Л.Х., Владимиров В., Пятакова А.В., Харкова Б.Н., Кошлева В.С., Константинова Н., Осипко С.Г., Сажалова В.А., Луница Л.А., Мартиненко Н.Ф., Иванова И.Д., Усенина В.И., Баглая М.В., Кошлева В.С., Елизаровой Е.А., Васильчука К.А., Ершова С.А. и др. Во вьетнамской же юридической литературе данная проблема еще не нашла должного освещения. До сих пор во Вьетнаме нет не только ни одной монографии, посвященной этому вопросу, но даже ни одной статьи, где специально рассматривались бы проблема отражения в трудовом законодательстве СРВ международных норм о труде. И юридическую практику, и юридическую теорию можно обвинить в том, что в течение многих лет в СРВ не было сколько-нибудь значительных изменений в механизме разработки трудового законодательства и его кодификации.

Все вышесказанное свидетельствует об актуальности исследуемой темы, ее теоретической и практической значимости, что и определило выбор диссертантом темы настоящего исследования.

Цель и задачи исследования. Диссертант стремится рассмотреть во взаимосвязи теоретические и практические вопросы отражения в трудовом законодательстве Вьетнама международных норм о труде в условиях обновления всех сфер жизни общества и выдвинуть на этой основе предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Эта цель конкретизируется в следующих основных задачах:

- рассмотреть общую характеристику международно-правового регулирования труда;
- исследовать процесс формирования и развития трудового законодательства в СРВ;
- исследовать отражение в некоторых конкретных правовых институтах СРВ международных правовых актов о труде;
- попытаться выдвинуть некоторые предложения по совершенствованию трудового законодательства Вьетнама.

Методологическая основа и методы исследования. Автор диссертации руководствовался теоретическими и методологическими положениями, содержащимися в Конституции СРВ.

В диссертации использованы постановления Национального собрания и правительства СРВ.

Автор руководствовался положениями диалектического и исторического материализма, а также применял частнонаучные методы исследования: исторический, сравнительно-правовой и др. Работа написана на основе изучения международных норм о труде (главным образом, конвенции и рекомендации МОТ) и трудового законодательства СРВ.

При написании диссертации автор использовал статистические данные, выводы, содержащиеся в научных докладах, материалы, помещенные в печати. Большую помощь в раскрытии темы оказала советская юридическая литература. Были учтены и труды вьетнамских авторов, прямо или косвенно относящиеся к теме диссертации.

Научная новизна и основные положения, выносимые на защиту.

Диссертация представляет собой первое в СРВ монографическое исследование проблем отражения в трудовом законодательстве СРВ международных норм о труде.

В рамках настоящего исследования автор сформулировал ряд положений, обладающих научной новизной.

1. Раскрывается общая характеристика международно-правового регулирования труда. При этом прежде всего уточняется понятие международного трудового права как подотрасли международного права, а также уточняются формы и методы контроля за применением международных норм о труде.

2. Раскрывается процесс формирования и развития вьетнамского трудового законодательства в контексте анализа историко-национальных особенностей Вьетнама, в результате делается вывод о том, что, несмотря на трудные условия, государство создало систему трудового законодательства, которая еще не совершенна, но соответствует характеру целей рабочего класса. Развитие трудового законодательства связано с обновлением механизма правового регулирования труда, которое отразило и отражает обновление механизма экономического управления в условиях перестройки всех сфер жизни общества Вьетнама. Развитие трудового законодательства связано также с расширением трудового сотрудничества и участием СРВ в международном распределении труда.

3. Используя возможности сравнительного анализа некоторых правовых институтов СРВ (свободы объединения, занятости и ее разрешения, рабочего времени и времени отдыха, социального страхования и социального обеспечения) и соответствующих международно-правовых актов о труде — главным образом Конвенций и Рекомендаций МОТ, сделан вывод о конкретных мерах отражения во вьетнамских правовых институтах международных правовых актов о труде.

4. Обосновываются предложения по совершенствованию трудового законодательства в целом и, в частности, по разработке и принятию Кодекса о труде СРВ в будущем, где должны быть ликвидированы устаревшие правовые нормы о профсоюзах, о занятости, о рабочем времени и времени отдыха, о социальном страховании и социаль-

ном обеспечении и т.д. и одновременно добавлены новые правовые нормы в этой области в соответствии с процессом обновления механизма управления экономикой и условиями развития экономики и общества Вьетнама и международными нормами о труде.

На защиту выносятся следующие основные положения:

- обосновывается понятие международного трудового права как подотрасли международного права;
- подтверждается ведущее место норм МОТ в международно-правовом регулировании труда;
- раскрываются достоинства, положительные стороны и недостатки системы трудового законодательства Вьетнама и на необходимость ее совершенствования;
- обновление правового регулирования труда обусловлено обновлением механизма экономического управления;
- обосновывается низкая степень отражения во вьетнамских правовых институтах международно-правовых норм о труде;
- определены перспективы развития правового регулирования труда во Вьетнаме;
- обосновывается необходимость вхождения СРВ в Международную Организацию Труда.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость содержащихся в диссертации выводов и предложений состоит в том, что они могут быть применены в работе государственных органов СРВ, в деятельности законодательных органов, направленной на совершенствование действующего трудового законодательства в целом и на разработку Кодекса о труде, в частности, . определены перспективы его развития, а также в развитии правового сотрудничества СРВ с Международной Организацией Труда (МОТ).

Кроме того, выводы и предложения диссертации могут быть при-

менены в процессе чтения лекций и специальных курсов в высших юридических учебных заведениях Вьетнама.

Структура диссертации определяется целью и задачами исследования и состоит из введения, трех глав, охватывающих 12 параграфов, заключения и списка используемой литературы.

#### КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, характеризуется степень ее разработанности, формируются цель и задачи данной диссертации, раскрываются ее методологическая и теоретическая основы, показываются научная новизна и практическое значение полученных результатов, выносимых на защиту.

В первой главе — "Общая характеристика международного правового регулирования труда" — проанализировано понятие международного трудового права как подотрасли международного права, выявлены значение МОТ и форма ее правовых актов, рассмотрены ответственность государств за выполнением международных норм о труде и формы контроля за выполнением этих норм.

В целом проблема возникновения и развития международно-правового регулирования труда получила относительно широкое освещение в советской юридической науке. Рассматривая причины возникновения международно-правового регулирования труда, диссертант разделяет точку зрения с тем, что идея такого регулирования возникла давно, еще в XIX веке, но реализовываться она стала в начале XX столетия. Развитие классовой борьбы трудящихся, требования профсоюзов о международной охране труда, а также конкуренция предпринимателей на мировом рынке понуждали правящие круги капиталистических стран согласиться на международное регулирование труда. Немаловажное значение имеют стремления монополий использо-

вать международное регулирование для насаждения и реализации реформистской политики классового сотрудничества труда и капитала.

При исследовании создания МОТ, автор диссертации считает, что заключения международных соглашений по вопросам условий труда подготовили почву для осознания необходимости создания МОТ, однако, не явились причиной ее образования. По мнению автора, подлинные причины создания МОТ лежат в той обстановке, которая сложилась в период первой мировой войны и непосредственно после ее на фронте классовой борьбы пролетариата в капиталистических странах.

На основе анализа процесса формирования и развития международного регулирования труда, главным образом, создания МОТ, автор диссертации сделал вывод, что деятельность МОТ по принятию правовых актов создала определенную систему норм правового регулирования труда, что вызвало правомерность обоснования существования международного трудового права.

В диссертации используются точки зрения международных юристов, поддерживающих существование международного трудового права как правовой отрасли, например, Г.Куттиг и Г.фон Тилли в Германии, Рейно во Франции, Инулов и М.Геновски в Болгарии и т.д.

Диссертант приходит к выводу, что международное трудовое право — это подотрасль международного права, регулирующая отношения между государствами с помощью международных соглашений или других международно-правовых средств, устанавливающих определенные гарантии, которые имеют своей целью улучшение условий труда и быта индивидов и наиболее полное осуществление соответствующих прав этих индивидов.

На основе анализа международного трудового права, автор указывает на его юридическое своеобразие, определяемое, прежде всего, предметом правового регулирования. Нормы международного тру-

дового права регулируют отношения между государствами. Следовательно, предметом этой отрасли являются, главным образом, межгосударственные отношения, а также отношения между международными организациями. Разработка, принятие, а также реализация согласованных норм, относящихся к условиям труда, составляют основное содержание сотрудничества государств в области охраны и социальных прав трудящихся.

Рассматривая источники международного трудового права, автор к ним относит, прежде всего, более 300 Конвенций и Рекомендаций МОТ, программные положения в Уставах ООН, МОТ и некоторых других международных организаций, важные документы, принятые в ООН или по ее инициативе по социальным проблемам, несколько сот двухсторонних и многосторонних соглашений между государствами по вопросам труда. Автор подчеркивает, что наиболее универсальный характер, с точки зрения, охватываемых проблем и с учетом числа участвующих стран, несут Конвенции и Рекомендации МОТ.

По мнению автора, в международном трудовом праве уже складываются общепризнанные нормы. К таким нормам относятся положение о правах и свободе профсоюзов, запрещение дискриминации в области найма и занятости и др.

В диссертации далее показана связь международного трудового права и международной защиты прав человека. Автор согласен с мнением С.А.Иванова о том, что международное трудовое право является частью международной защиты прав человека. Более того, создание международного трудового права фактически положило начало самому Институту "защиты прав человека" в международном праве. Одновременно автор подчеркивает, что по различным причинам в Конвенциях МОТ все еще отсутствуют четкие и конкретные формулировки, соответствующие воплощению в жизнь прав человека на труд.

Рассматривая цели, задачи и структуру МОТ, диссертант подчёркивает, что организационной базой МОТ выступают три принципа: универсальности, трехстороннего представительства и справедливого географического распределения мест и должностей в органах МОТ.

Основные формы ее деятельности подразделяются на:

1. Нормативную; 2. Разработку международных программ по ключевым проблемам труда; 3. Техническую помощь; 4. Воспитательную; 5. Исследовательско-издательскую. Важнейшей из этих форм деятельности МОТ является нормативная.

Анализируя формы правовых актов МОТ, диссертант отмечает ряд их юридических особенностей. С точки зрения объекта регулирования, автор называет 5 основных групп международных норм о труде. С точки зрения круга категорий трудящихся, охватываемых защитой, автор делит все международные нормы на 8 групп.

В диссертации отмечается, нормы МОТ на деле стали одним из важнейшим инструментов международно-правового регулирования труда, охватывают большинство аспектов содержания индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

Автор анализирует многосторонние международные договоры, заключаемые государствами с целью издания международных организаций, связанных с решением проблем труда. Они включают, прежде всего, Устав МОТ, также отдельные положения Устава ООН и уставные документы некоторых других международных организаций. Наряду с многосторонними договорами формой регулирования конкретных трудовых проблем лежат двухсторонние договоры по вопросам труда, заключаемые между государствами вне международных организаций.

По мнению автора, существует значительное число документов, не обладающих характером международных соглашений и тем не менее оказывающих определенное воздействие на международное регулирова-

ние трудовых вопросов.

Рассматривая ответственности государств за выполнение международных норм о труде и формы контроля за выполнением этих норм, диссертант отмечает, что в советской юридической литературе общая проблема ответственности в международном праве получила широкое освещение, а ответственности в международном трудовом праве еще не нашли должного освещения. Ответственность государств за нарушение Конвенций о труде практически сводится к их моральной ответственности. Государство должно нести ответственность за нарушающую Конвенцию не только государственных органов, но и частных организаций и лиц. Если предприниматели нарушают на своих предприятиях нормы о труде, то за это они должны держать ответ перед государством.

В диссертации анализируется система международного контроля, установленная в МОТ. Эта система состоит из двух процедур, одна из которых основана на систематическом изучении регулярных докладов правительства, а другая — на рассмотрении различных типов жалоб. Кроме процедур, применимых ко всем конвенциям и рекомендациям, существуют специальные процедуры, действующие в определенных областях: одна — по вопросам, относящимся к свободе ассоциации, а другая — по вопросам, относящимся к дискриминации в области занятости. В дополнение к ним осуществляются обзоры и изучения имплементации отдельных конвенций и рекомендаций. В системе контроля МОТ главная роль отведена двум органам — Комитету Экспертов Административного Совета и Комитету МКТ по применению конвенций и рекомендаций.

В диссертации отмечается, что международно-правовое регулирование труда осуществляется, главным образом, при помощи международных соглашений. Главной задачей в этой области является раз-

ботка и реальное осуществление международных норм о труде и повышение прочности системы международного контроля за применением договоров по отдельным вопросам труда.

Во второй главе—"Процесс формирования и развития трудового законодательства в СРВ" — исследуются формирование трудового права, обновление механизма правового регулирования труда и участие Вьетнама в международном трудовом сотрудничестве.

Исследуя процесс формирования и развития трудового законодательства во Вьетнаме, автор диссертации подразделяет его историю на следующие этапы:

— первый этап (1945—1946 гг.): родилось трудовое законодательство, сосредоточив большое внимание на решение актуальных вопросов трудовых отношений между частными предпринимателями и трудящимися. На протяжении нескольких лет после августовской революции, несмотря на труднейшую обстановку, трудовое право способствовало выполнению задачи создания и укрепления новой власти во Вьетнаме;

— второй этап (1946—1955 гг.): постепенное формирование трудового права по регулированию трудовых отношений в условиях войны против французских колонизаторов;

— третий этап (1957—1960 гг.): трудовое законодательство направлено на восстановление и преобразование экономики после войны. В этот период произведены два важнейших изменения в области трудового права: во-первых, в ноябре 1957 г. был опубликован Закон о профсоюзах; во-вторых, в декабре 1959 г. была принята новая Конституция ДРВ;

— четвертый этап (1960—1975 гг.): трудовое законодательство в жестких военных условиях. В этом этапе трудовое законодательство осуществило значительный шаг по совершенствованию основных институтов социалистического трудового права;

3. Следует использовать многообразие формы трудового сотрудничества.

4. Необходимо срочно разработать и принять комплексную систему актов, направленных на регулирование трудовых отношений, возникающих в этой области.

5. Наряду с расширением рынка сотрудничества надо позаботиться о повышении организационного уровня об управленческих способностях кадр в.

В третьей главе - "Отражение в правовых институтах СРВ международных правовых актов о труде" - рассматриваются соответствие правовых норм СРВ о свободе объединения международному трудовому праву, проблема занятости и ее решение во вьетнамском законодательстве о труде, соотношение международных и национальных норм о рабочем времени и времени отдыха, проблемы совершенствования правового регулирования социального страхования и социального обеспечения, перспективы развития правового регулирования труда в СРВ.

Прежде всего, автор диссертации рассматривает основные международные документы в области профсоюзных прав и свобод, получившие наиболее признание государством. На основе сравнительного анализа международных норм и национальных норм в области прав профсоюза, автор отмечает, что во Вьетнаме право на издание профсоюзов и вступление в них - одно из важнейших прав граждан. Законодательство не ограничивает свободы объединения всех или некоторых категорий государственных служащих, а также сельскохозяйственных рабочих. Все действия, которые нарушают принцип добровольного объединения в профсоюзы, дискриминация за вступление в профсоюзы и за деятельность в них запрещается. Законодательство предоставляет профсоюзам, наряду с другими общественными организа-

циями, широкий круг прав и полномочий в решении государственных и общественных дел. Однако, по мнению автора, это отражение еще не всестороннее и не полное. Существует несоответствие между провозглашенными правами и фактическими возможностями реализации их, закрепленные права профсоюзов иногда носят формальный характер.

В соответствии с вьетнамским законодательством профсоюзов — это самая широкая политико-социальная организация, которая добровольно образуется рабочим классом и трудящимися Вьетнама под руководством КПВ. По нашему мнению, следует ликвидировать принцип "руководства КПВ", который приводит к мысли о диктатуре КПВ в политической системе общества.

Законодательство должно закрепить право на забастовку. До сих пор это право еще не включено в законодательство. По мнению автора, подлежит отмене норма о том, что каждая организация профсоюзов в момент своего образования должна быть признана вышестоящим профсоюзным органом, только после чего новая профсоюзная организация становится юридическим лицом. Но это положение противоречит ст.7 Конвенции № 87 МОТ.

Одной из отличительных черт Вьетнама по вопросу занятости является то, что количество полностью безработных составляет только 1,3 млн. человек, а неполностью занятых около 5-7 млн. человек. В нынешние времена вопрос занятости в государственном секторе находится в состоянии кризиса. Главной причиной уменьшения занятости в государственном секторе является переход от плановой экономики к рыночной.

На основе сравнения вьетнамского законодательства и международных конвенций в области занятости, диссертант отмечает, что с момента своего возникновения государство приняло значительное число законодательных актов, относящихся к области обеспечения за-



нятости и профессионального обучения и подготовки. В этих правовых актах отражаются конвенции и рекомендации МОТ, также других международных организаций. Автор указывает на ряд достижений в разрешении проблемы занятости, политика в области которой осуществляется при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Для достижения высоких успехов в области разрешения занятости и борьбы с ее последствиями, по мнению автора, необходимо проводить комплексную социально-экономическую политику. Значительными шагами на пути разрешения проблемы занятости во Вьетнаме являются переход к многоукладной товарной экономике, признание рынка рабочей силы, роста семейного хозяйства и общественных служб, дальнейшее расширение международного трудового сотрудничества и т.д. Одной из главных задач Вьетнамского государства в настоящее время является принятие и эффективное выполнение официальной программы по занятости в период с 1991 по 2000 г.

Рассматривая соотношение международных и национальных норм Вьетнама о рабочем времени и времени отдыха, автор отмечает, что в МОТ выработаны и приняты многие документы, в которых устанавливаются международные нормы в этой области. Эти международные нормы во многом нашли постепенное отражение в законодательстве Вьетнама. В то же время, в законодательстве Вьетнама еще не отражена Конвенция № 132 (в 1970 г.) об установлении продолжительности ежегодных отпусков в три рабочие недели; отсутствует норма о дополнительности отпуска для несовершеннолетних.

Отдельной главой в диссертации освещаются проблемы совершенствования правового регулирования социального страхования и социального обеспечения во Вьетнаме.

Вопросам социального страхования и социального обеспечения посвящены немало Конвенций и рекомендаций МСТ. Однако сфера действия каждого из этих документов ограничена. Единственной конвенцией, которая содержит нормы по всем видам социального страхования и распространяется на всех трудящихся, является Конвенция № 102 "О минимальных нормах социального обеспечения" (1952 г.).

Анализ соотношения международных и национальных норм в этой области показал, что успехи социального обеспечения и страхования во Вьетнаме состоят в распространении ее на всех трудящихся, в осуществлении страхования за счет фондов обеспечения, создаваемых из взносов государственных предприятий, учреждений, в предоставлении рабочим и служащим почти всех видов обеспечения, в осуществлении обеспечения самими трудящимися.

Одновременно автор диссертации показывает, что несмотря на существование почти всех видов социального страхования, сама система носит формальный характер. Ее неэффективность состоит в относительно низком уровне размера пособий и пенсий, в предшествовании многих условий получения пособий и пенсий. Более того, многие политики в этой области носили административно-снабжениеский характер и проводились без связи с механизмом стимулирования трудящихся.

На совершенствование системы социального страхования и социального обеспечения, по автору, в законодательстве должны будут включены пособия по безработице и семейные пособия. Такие пособия по безработице сейчас не выплачиваются. К ежемесячным семейным пособиям относятся только единовременные пособия.

Заключительная глава работы анализирует перспективы развития правового регулирования труда в СРВ. Автор считает, что эта перспектива в значительной мере связывается с кодексом, разрабатыва-

емым государством. Кодекс о труде должен конкретизировать новые конституционные принципы о труде на основе усвоения и развития мирового трудового законодательства. Одновременно он должен закрепить новый механизм управления в условиях многоукладной товарной экономики.

Во Вьетнаме существуют три основные точки зрения по объекту регулирования и сфере распространения Кодекса о труде. Одни ученые считают, что объектом кодекса являются только трудовые отношения, существующие в государственном секторе. Другие — трудовые отношения существующие во всех экономических секторах и укладах. Третья точка зрения, сглаживающиеся противоречия между двумя упомянутыми выше точками зрения, считают, что Кодекс о труде должен будет распространяться на всех работающих в любых экономических секторах и укладах, однако, только в рамках основных принципов, а главным объектом кодекса станут трудовые отношения, формируемые трудовыми договорами. Диссертант поддерживает эту точку зрения, так как он считает, что Кодекс о труде Вьетнама должен быть своеобразным по характеру. Это Кодекс о труде многоукладного товарного хозяйства, в котором существует рынок трудовой силы.

Конкретные предложения по содержанию Кодекса сводятся к тому, что регулирование занятости должно быть выделено в главу Кодекса.

Кодекс о труде должен посвятить одну главу профсоюзам, в которой должно быть предусмотрено право трудящихся на забастовку, право представителей трудящихся на ведение переговоров о заключении коллективного соглашения с предпринимателями или участие в разрешении трудовых споров на предприятии.

В области рабочего времени и времени отдыха закон должен поощрять предприятия, которые осуществляют переход на 40-42-часовую рабочую неделю или 5-дневную рабочую неделю. Рабочее время лиц, работающих на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, должно быть ограничено не более, чем 6 часами в день.

Нужно также, по мнению диссертанта, в Кодексе о труде включить главу "Специальные категории трудящихся", посвященную женщинам, несовершеннолетним, инвалидам и пожилым. В главе "Социальное страхование и социальное обеспечение" Кодекса о труде должны быть включены пособия по безработице и ежемесячные семейные пособия.

В диссертации указаны основные тенденции перспективного развития правового регулирования труда во Вьетнаме, именно: во-первых, направлять на расширение предмета трудового права и признание равноправия трудовых отношений в многоукладном товарном хозяйстве; во-вторых, необходимо всемерно способствовать повышению эффективности общественного производства, росту производительности труда; в-третьих, направлять на дальнейшее улучшение условий труда; в-четвертых, дальнейшее расширение и углубление демократии в сфере производства и труда.

Сравнительный анализ некоторых институтов вьетнамского законодательства и соответствующих международных правовых норм о труде позволяет автору прийти к выводу, что в трудовом законодательстве в значительной мере нашли отражение международные нормы о труде. Однако, достигнутые результаты в процессе этого отражения еще не велики. Вообще нормы трудового законодательства Вьетнама являются менее совершенными по сравнению с соответствующими международными нормами. Это значит, что государство должно

сделать усилия по совершенствованию и закреплению прав трудящихся.

Важное место в системе разнообразных связей между странами мира занимает обмен опытом правового регулирования труда, а также обобщение научных исследований в данной области, поэтому, по мнению автора, СРВ должна войти в состав МОТ. Автор надеется, что скоро Вьетнам станет членом Международной Организации Труда.

По теме диссертации автором опубликованы следующие статьи:

1. Научные дискуссии о предмете регулирования вьетнамского трудового права. Научные информации Ханойского юридического института, 1983. - № 1.

2. Необходимость перехода от приема на работу к трудовому договору во Вьетнаме. Научная информация Ханойского юридического института, 1984. - № 2.

3. Система трудового законодательства Вьетнама. Изд-во Юридическая литература: Ханой, 1987.

Зак. № 228. тир. 100. Уч. тип. КУ, 1992 г.

Киев - 17. Бульвар Шевченка, 14.

SECRET

RECEIVED BY THE DIRECTOR OF THE  
CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY

DATE: 11/11/54

MEMORANDUM FOR THE DIRECTOR

RE: [Illegible]

1. [Illegible]

SECRET

[Illegible]

Page - 1

467136

АВ 25.844

Закон о праве в области равноправия между мужчинами и женщинами в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта. Закон о праве в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта. Закон о праве в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта.

По теме диссертации имеются следующие публикации:

1. Вопросы диссертации в области равноправия между мужчинами и женщинами в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта. // *Вопросы права*, 1988, - 3 [1].

2. Проблемы права в области равноправия между мужчинами и женщинами в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта. // *Вопросы права*, 1988, - 3 [2].

3. Проблемы права в области равноправия между мужчинами и женщинами в сфере занятости, оплаты труда, в сфере образования, культуры, отдыха и спорта. // *Вопросы права*, 1988, - 3 [3].