



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.1
10 February 1984
ARABIC
ORIGINAL: SPANISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولية المقدمة من الدول الاطراف في العهد
بشأن الحقوق التي تتناولها المواد ٦ الى ٩ ، وفقا
للمرحلة الاولى من البرنامج الذي وضعه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

اضافة

فنزويلا

[١٤ آذار/مارس ١٩٨٣]

١ - الهدف من هذا التقرير هو الامتثال للمادة ١٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فيما يتعلق بتنفيذ فنزويلا للمواد ٦ الى ٩ من العهد . ويصف التقرير التدابير التي اتخذتها فنزويلا لحماية الحقوق المعترف بها في المواد المذكورة من مواد العهد ، بصفة عامة حسب ترتيب المواد ذاتها .

أولا - المادة ٦ : حق العمل

ألف - الاعتراف الدستوري بحق العمل

٢ - يعترف دستور فنزويلا بالعمل بوصفه التزاما (المادة ٥٤) وحقا مكفولا لكل فرد (المادة ٨٤) ، على حد سواء .

٠٠/٠٠

84-04062

٣ — وفي حين أن حق العمل معترف به من الناحية النظرية في الجزء الأول من المادة ٨٤ : " لكل شخص الحق في العمل " ، ينص الجزء الثاني على أعماله فعلا : " على الدولة أن تسعى لضمان تمكن كل شخص قادر على العمل من الحصول على عمل يتيح له مستوى معيشي لائق ومحترم " .

باء — التدابير الإدارية المتخذة من
من أجل إعمال حق العمل

٤ — هناك إدارة تابعة لوزارة العمل ، وهي إدارة الاقتصاد والعمالة ، تتشاط بها المسؤولية من جمع المعلومات المتعلقة بحالة سوق العمل ومن تنظيم هذا السوق من طريق عمليات تبادل اليد العاملة أو وكالات العمالة ، التي توجد ١٨ وكالة منها في البلد . وقد قامت هذه الإدارة كذلك بانشاء شعبة تقنية وفنية أنيطت بهيا المسؤولية عن توجيه المعروف من موارد اليد العاملة التقنية والفنية .

٥ — وفي هذا الصدد ، هنالك مرسوم صدر في عام ١٩٧٦ يحظر تشغيله وكالات العمالة التي تتقاضى رسوما على عملها . وقد اتجهت النية الى فرض هذا الحظر منذ اعتماد قانون العمل في عام ١٩٣٦ .

- ٦ - في السنوات الاخيرة لم تشهد فنزويلا مستوى كبيرا من البطالة .
- ٧ - ومن ناحية أخرى أدى التصنيع السريع للبلد ، مع ما صحبه من هجرة مكثفة محلية ودولية ، الى عدم توازن في سوق العمل . وفي حين ان الطلب على اليد العاملة يتعلق بالموظفين التقنيين الذين يتمتعون بدرجة ما ، أو بدرجة عالية ، من التدريب ، فان المعروف من اليد العاملة يتألف أساسا من الفلاحين السابقين والعمال غير المهرة بصفة عامة .
- ٨ - ونتيجة لذلك ، وجهت التدابير التي اتخذتها الحكومة نحو حل هذه المشكلة بتوفير التدريب والتدريب التقني لموارد اليد العاملة .

معهد التدريب الوطني

- ٩ - أنشئ معهد التدريب الوطني لتوفير التدريب المهني ووضع وتطوير خطط التلمذة .

- ١٠ - ويعتبر المعهد هيئة مستقلة تخضع للرقابة الادارية لوزارة التعليم ولكن لها روابط تنظيمية بوزارة العمل .
- ١١ - وتشمل مهام المعهد انشاء المدارس وتوفير دورات التدريب في ميدان المشاريع وتنظيم حلقات التلمذة في مكان العمل بالتعاون مع المخبّدم وفي مدارس المعهد الخاصة . وان الجزء الخاص بالتلمذة من القانون الذي أنشئ بمقتضاء المعهد يفرض على أصحاب المشاريع الالتزام بتمكين نسبة معينة من موظفيهم من العمل في ميدان التلمذة ومن الالتحاق بدورات دراسية في الوقت ذاته . وقد زيدت هذه النسبة بمراسيم خاصة ، روعيت فيها الحالة الاقتصادية في لحظة معينة .
- ١٢ - وفي الفترة الواقعة بين عام ١٩٥٩ ، وهي السنة التي أنشئ فيها المعهد ، وعام ١٩٨٠ ، قام المعهد بتدريب ١٩٤٨.٥٥١ فردا ؛ وفي عام ١٩٨٠ تلقى ٣٣٥.٥٦ شخصا التدريب المهني .

الزمالات التدريبية

- ١٣ - يفرض قانون العمل لعام ١٩٣٦ على المشاريع التي تستخدم اكثر من ٤٠٠ عامل الالتزام باتاحة زمالة تدريبية لواحد من عماله او لولد واحد من عماله . ووفقا لهذا القانون زيد عدد الحاصلين على زمالات الى ٣ في حالة المشروع الذي يستخدم اكثر من ٢٠٠٠ عامل .
- ١٤ - ومنذ اعتماد القانون ، صار النهج الثابت هو تضمين الاتفاقات الجماعية شرطا يقتضي من المستخدم أن يتيح عددا من زمالات التدريب المهني يزيد بكثير عما نصص عليه في القانون .

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- ١٥ - في ٢٧ آب/اغسطس ١٩٨١ قام برلمان فنزويلا بالتصديق على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٢٢ بشأن سياسة العمالة . وبموجب هذا التصديق صارت أحكام الاتفاقية تشكل جزءا من التشريعات المحلية لفنزويلا .

ثانياً - المادة ٧ : الحق في شروط عمل
عادلة مرضية

ألف - الاعتراف الدستوري بمبدأ المكافأة المنصفة
والحد الأدنى من الأجور والمؤسسات
القانونية لحماية الأجور

١٦ - تنص المادة ٨٧ من الدستور على ما يلي :

" ينبغي أن ينص القانون على إتاحة سبل مناسبة للحصول على
المكافأة المنصفة ، وأن يوفر القواعد اللازمة لضمان أن يتقاضى كل عامل
الحد الأدنى للأجور ، على الأقل ، وأن يضمن الأجر المتساوي للعمل
المتساوي دون تمييز من أي نوع ، وأن يحدد الحصة التي تحق للعمال
من أرباح المشروع ، وأن يكفل حماية الأجور والاستحقاقات الاجتماعية من
القيود أي كانت النسبة والقضايا المثبتة وبأية امتيازات وضمانات ينص عليها
الدستور ذاته " .

وكما يتبين لنا ، فإن الدستور لا يكتفي بالاعتراف بالحق في المكافأة المنصفة كمبدأ
نظري وإنما ينص أيضاً على أن يفرض القانون التزاماً بوضع حد أدنى للأجور ويتحدد
حصة العمال من أرباح المشروع وعلى طريقة حماية هذه الأجور .

تحديد الحد الأدنى للأجور

١٧ - وقد نص قانون العمل على جواز قيام الجهاز التنفيذي بإنشاء لجان لتحديد
الحد الأدنى للأجور حسب فروع الصناعات . وجعلت القواعد التي صدرت بعد ذلك
العضوية الثلاثية في هذه اللجان الزامية .

١٨ - بيد أن طريقة تحديد الحد الأدنى للأجور هذه تكاد لم تستخدم أبداً في
فنزويلا ، ويعود السبب الأساسي في ذلك إلى كون المساومة الجماعية أصبحت منتشرة
وعدت الطريقة التي تستخدمها عادة الأطراف المعنية في تحديد الحد الأدنى
للأجور ، أما على صعيد المشروع أو على صعيد فرع الصناعة المعنية ، وذلك عن طريق
التعديد الإجباري للاتفاقات المبرمة بين العمال والمستخدمين .

••/••

- ١٩- وبالرغم من ذلك ، وقبل كل شيء ، بالنظر الى وجود قطاعات غير اتحاد ييدية وغير مشمولة بالاتفاقات الجماعية ، حدد بموجب مرسوم صدر في ايار/مايو ١٩٧٤ احد اذنى للاجور بالنسبة لجميع المهن على الصعيد الوطني ، وفي حزيران/يونيه ممن نفس العام ، ادخلت زيادة عامة على معدلات الاجور الحالية . وقد اتخذ هذان التدبيران معا من جانب الجهاز التنفيذي في شكل مرسومين نظرا لانه اذن لرئيس الجمهورية ، أثناء ادائه أعماله داخل مجلس الوزراء ، باصدار تدابير اقتصادية ومالية محددة ، وذلك بموجب قانون خاص (وفقا للمادة ١٩٠ (٨) من الدستور) .
- ٢٠- وفي كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٩ ، استئن قانون نص على احداث زيادات شاملة في الاجور ووضع حد اذنى للاجور بالنسبة لجميع المهن على الصعيد الوطني .
- ٢١- وقد ادى ذلك الى استكمال نظام ينص على أنه ، في حين يتم عادة تحديده الحد الاذنى للاجور بموجب اتفاق جماعي ، يجب ايضا ان يتم بموجب القانون ووضوح حد اذنى للاجور على الصعيد الوطني كي يكون بمثابة حد اذنى مضمون للاجور لآى نوع من أنواع العمل ولا يمكن خفضه سواء بعقود فردية او جماعية .

- ٢٢- أن مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي معترف به ومضمون صراحة بموجب الدستور (المادة ٨٧) ، شأنه في ذلك شأن جميع المبادئ الأساسية لتانون العمل .
- ٢٣- وعلى الصعيد التشريعي يتضمن قانون العمل تفاصيل بشأن هذا المبدأ الدستوري .
- ٢٤- أن مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي يمكن اعتباره تعبيراً عملياً ، فيما يتعلق بمسألة الأجر ، عن الحق الأساسي من حقوق الإنسان في الحماية مـن التمييز . ففي فنزويلا لم يحدث أبداً ان نشأت أي مشكلة حقيقية فيما يتعلق بالتمييز لأسباب قومية أو دينية أو فلسفية سواء فيما يختص بحق العمل أو أي حق آخر .
- ٢٥- ففي الماضي كانت الشركات الأجنبية العاملة في البلد تمارس التمييز ضد العمال القوميين فيما يتعلق بالأجر وشروط العمل ، ولذا تعين استئان قواعد خاصة لحماية العمال القوميين . وقد حلت هذه المشكلة حينما جرى تأمين الصناعات الأساسية في البلد .

- ٢٦- ومن وجهة النظر العملية لا تزال هنالك بعض أشكال التمييز ضد العاملات مستمرة . بيد أن هذه ليست مشكلة من مشاكل القانون نظرا لأنه توجد قواعد قانونية كثيرة تكفل المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة .
- ٢٧- وقد سبق لـفنزويلا أن أبلغت عن اتخاذ عدد لا يحصى من التدابير خلال السنوات الأخيرة لزالة هذه الممارسات .
- ٢٨- وشملت هذه التدابير التدبير الاساسي المتمثل في انشاء وزارة الدولة لاشراك المرأة في عملية التنمية .

التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- ٢٩- قام برلمان فنزويلا ، بموجب قانون أصدره في ٢٧ آب/اغسطس ١٩٨١ ، بالتصديق على عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ، بما في ذلك الاتفاقية رقم ٩٥ بشأن حماية الاجور والاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن الاجر المتساوي للعمال والعاملات عن العمل المتساوي القيمة .
- ٣٠- وبموجب هذا التصديق أصبحت أحكام الاتفاقيات المذكورة تشكل جزءا من التشريعات المحلية لفنزويلا .

باء - شروط السلامة والشروط الصحية للعمل

- ٣١- ينص القانون الايجابي لفنزويلا على معايير للسلامة والصحة في الميدان الصناعي تتمشى مع المعايير المقبولة عالميا ومع اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها .
- ٣٢- ويوجد في قانون العمل باب خاص يتضمن معايير الصحة والسلامة في الميدان الصناعي ، تنظم ، هي الاخرى ، بموجب مرسوم خاص . كذلك ينص قانون العمل على المبادئ الاساسية المتعلقة بمسؤولية المستخدم من عن الاصابة في الميدان الصناعي . وهذا القانون ينبغي ان يقرأ بالاقتران مع التشريعات السارية فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي الالزامي .

٣٣ - وعلى الرغم من انه يمكن اعتبار التشريعات القادمة كافية في مجالى الصحة والسلامة في الميدان الصناعي ، لانها تتمشى والمعايير المطبقة على الصعيد العالمى ، فان دوائر الحكومة والمستخدمين واتحادات النقابات تعتبر السلامة في الميدان الصناعي مشكلة خطيرة ومن الصعب حلها .

٣٤ - وان التدابير الادارية ، المسندة الى وزارة العمل ، انصبت في السنوات الاخيرة على انشاء لجان للسلامة الصناعية داخل بعض المشاريع او المؤسسات . وقد انشئت في عام ١٩٨٠ ألفان وربعمائة وخمسين لجنة من هذا النوع . وقد ادى انشاؤها الى تحسينات ملحوظة ، سيما في المشاريع الصناعية الكبيرة .

٣٥ - واتخذ تدبير آخر لتحسين حالة الصحة والسلامة في الميدان الصناعي يتمثل في وضع مشروع قانون بشأن شروط وبيئة العمل . وجاء على لسان اللجنة التي انيطت بها المسؤولية عن النظر في مشروع القانون هذا ما يلي :

" وفي هذا الصدد ، أخذت اللجنة بالرأى القائل بان صياغة سياسة شاملة ومتكاملة فيما يتعلق بالصحة والسلامة في الميدان الصناعي ينبغي بالضرورة ان توجه ليس فقط نحو توفير ما هو مطبق من التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة في الميدان المهني التي تتناول الاصحاب الصناعي والصحة البيئية ، وانما ايضا نحو انشاء مؤسسة ، تلحق بمكتب العمل وتمتع بقدر كاف من السلطة على الصعيد الوطني ، لتوجيه ومراقبة وتنفيذ السياسات المتعلقة بالصحة والسلامة في الميدان المهني . وسوف تقوم هذه المؤسسة بلم شمل العديد من الوحدات المبعثرة حاليا في شتى أجهزة الحكومة المركزية .

" وسوف تتمتع هذه المؤسسة بالتعاون من قبل جميع الهيئات الوطنية العاملة في هذا الميدان وبالتعاون التقني من قبل الهيئات الدولية مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية .

" وترى اللجنة انه ، بالرغم من وجود هيئات وكيانات عامة وخاصة كرست جهودها بروح عالية من التفاني لصيانة وحماية صحة وحياة العمال ، فان الزخم الاجتماعي - الاقتصادي للثورة الصناعية الحالية ، والنمو الكمي لقطاعات العمال (يزيد عدد اليد العاملة المستخدمة على ٤ ملايين) ،

واستخدام الآليات الحديثة والمؤسسات الصناعية ، واللجوء المتزايد إلى استخدام تكنولوجيات عالية الخطورة تستخدم بطريقة عشوائية بعض المواد الكيميائية والمواد الخام تعتبر معالجتها خطيرة وتؤدي إلى تلويث البيئة ، والافتقار إلى التوعية بالصحة والسلامة في الميدان الصناعي ، الأمر السائد في بيئة العمل ، كلها عوامل وظروف تبرر اعتماد تدابير لحماية البيئة وتحسين شروط العمل " .

جيم - الحق في الراحة وأوقات الفراغ والتحد يسد
المعقول لساعات العمل والاجازات الدورية
المأجورة والمكافأة عن الاعياد الرسمية

الاعتراف بهذا الحق في العانون الايجابي

٣٦- فيما يتعلق بقوانين العمل الاساسية الاخرى ، فان الحق في تحديد ساعات العمل
معترف به ومكفول صراحة بموجب الدستور (المادة ٨٦) .

٣٧- وان قانون العمل والقواعد المشتقة منه تؤكد من جديد الجداين المعترف بهما
عالميا وهما مبدأ تحديد ساعات العمل بشماني ساعات كحد أقصى وساعات العمل الاسبوعي
ب ٤٤ أو ٤٨ ساعة كحد أقصى . وصفة عامة اتبعت المعايير المحددة بموجب اتفاقيات
منظمة العمل الدولية وتوصياتها فيما يتعلق بالحد الأقصى لساعات العمل والراحة
الاسبوعية والاعياد الرسمية المأجورة ، وتحديد ساعات العمل الليلي بشكل خاص وفتترات
الراحة والقيود الخاصة المفروضة فيما يتعلق بالقصر والنساء وهلم جرا .

تنظيم هذا الحق بموجب الاتفاقات الجماعية

٣٨- ينبغي ألا يغيب عن البال أن التشريع المذكور أعلاه ، وهو يتيح ، في كثير من
الحالات ، ضمانات أفضل مما هو منصوص عليه في اتفاقيات منظمة العمل الدولية (مثلا فيما
يتعلق بالاجر الخاص عن الاعياد الرسمية السنوية) يستكمل بالتفاوض على اتفاقات جماعية
يمكن عن طريقها زيادة مستحقات العمال ، وليس انقاصها بأي حال من الاحوال .

٣٩- ولا يمكننا اعطاء شرح تفصيلي لمدى تعزيز حقوق العمال في هذه الناحية نتيجة
ابرام اتفاقيات جماعية ، نظرا للعدد الهائل من الاتفاقات الجماعية التي أبرمت في فنزويلا
وكون هذه الاتفاقات تعتمد حلولا مختلفة لمختلف المشاريع او فروع الصناعة المختلفة . ومع
ذلك فانه يمكننا أن نشير الى الجادى العامة التالية : تحديد الراحة الاسبوعية الى فترة
متواصلة تمتد ٤٨ ساعة طوال كامل يومي السبت والأحد ؛ وتخفيض ساعات العمل الاسبوعي
الى ٤٠ أو ٣٦ ساعة (الأخيرة للعمل المكتبي بصفة عامة) ؛ والنسبة المثوية العالمية
للزيادات التي تدخل على الاجر لقاء العمل الاضافي المأذون به ، مما يميل الى الاثناء
عن اللجوء الى العمل الاضافي ؛ وزيادة عدد أيام العطلات السنوية المأجورة ، وشكل أكثر
تواترا ، الاجر الخاص عن الاعياد الرسمية الالزامية ؛ وزيادة عدد العطلات العامة التي
يدفع لقاءها أجر ، وما الى ذلك .

وقت الفراغ

٤- لدى الوكالات الحكومية برامج لتحسين استعمال العمال لأوقات فراغهم . وتشمل هذه الوكالات مؤسسة الرياض القومية ، ومعهد التدريب والترفيه للعمال ، والمجلس الثقافي الوطني ، وما إليها . ويقوم المجلس بدعم الأنشطة الثقافية بصفة عامة وقد أبرم في السنوات الأخيرة اتفاقات مع اتحاد نقابات العمال الرئيسي بشأن تنفيذ خطط ثقافية لا تحسادات العمال يشترك فيها الاخيريون . بيد أنه تجدر الإشارة الى أن مبدأ المساواة الجماعية يعتبر أيضا ضروريا للغاية في هذه الناحية نسبة لأن الاتفاقات الجماعية تنص على انشاء هيئات تتألف عادة من ممثلي الادارة والعمال معا ، على أن يتم انشاؤها على صعيد المشروع لتشجيع العمال على تخصيص أوقات فراغهم للأنشطة الثقافية (المجموعات الغنائية أو المسرحية أو النوادي الرياضية) التي تصل الى عدد كبير من العمال في البلد .

ثالثا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - الضمانات الدستورية لحق التنظيم

٤١- تعترف المادة ٩١ من الدستور بالحق في التنظيم للعمال والمستخدمين معا . وتنص هذه المادة صراحة على المبدأ الذي يقضي بأنه ينبغي للنقابات ، من أجل وجودها وأداء مهامها ، ألا تخضع الا للاشتراطات التي ينص عليها القانون من أجل ضمان ادائها لمهامها على النحو الأمثل وضمان حقوق أعضائها . وينبغي ألا يفرض عن البال أن هذا المبدأ ، يعني ، وفقا للنظام الدستوري الفنزويلي ، أن أية تدابير تتخذها السلطات العامة للحد من الحق في التنظيم ولا تتخذ شكل تشريع ، ومعبرة أخرى لا يكون قد وافق عليها البرلمان بهيئته معا وفقا للاجراءات الدستورية المتبعة في اعتماد القوانين ، يمكن اعتبارها غير دستورية وبالتالي لاغية واطلة . ووفقا لهذين المبدأين فإنه يمكن اعتبار حتى قانون استن وفقا لجميع الاجراءات الدستورية المتعلقة باعتماد القوانين غير دستوري من قبل المحكمة العليا اذا كان يخضع النقابة المعنية أو اداؤها لقواعد لا تستهدف ضمان الاداء الا مثل أو ضمان حقوق أعضائها .

باء - الضمان الدستوري للحق في المساواة الجماعية

٤٢- ويعترف الدستور أيضا ويضمن الحق في المساواة الجماعية بل وينص صراحة على أنه يجوز في الاتفاقات الجماعية أن تتضمن شرطا خاصا بالنقابات ، استنادا الى الاحكام المنصوص عليها بموجب القانون .

.. / ..

٤٣- وعلى الرغم من أنه لم يحدث أبدا أن استن قانون ينظم تطبيق شرط النقابات، إلا أنه صدرت أحكام قضائية موداها أن المثالين المتطرفين للغاية لهذا الشرط، ألا وهما "المتجر المغلق" أو "المتجر النقابي"، لا غيان واطلان لا نهما يناقضان مبدأ حرية تكوين النقابات . ونتيجة لذلك، في حين يعتبر شرط النقابات لا يزال مستخدما الى حد كبير نسبيا في الاتفاقات الجماعية، يتخذ هذا الشرط على الدوام تقريبا شكل شرط بشأن التفضيل النقابي أو أى شرط آخر لا يشكل انتهاكا لحرية التنظيم سواء فيما يتعلق بالحق في الانضمام الى أى نقابة أو بالحق من الانسحاب من هذه النقابة في أى وقت .

جيم - حق الاضراب

٤٤- ويعترف دستور فنزويلا أيضا بحق الاضراب (المادة ٩٢) . فهذه المادة تنص على أنه ينبغي أن ينص القانون على الاحوال التي يمارس في ظلها الحق في الاضراب . وكما سبق أن أوضحنا فانه ينبغي ان تفهم لفظة "القانون" في سياق القانون الرسمي ، أى القانون المعتمد من قبل البرلمان بهيئته معا وفقا للاجراءات المنصوص عليها في الدستور .

٤٥- وفي حين تجرى حماية الحق في الاضراب بالنسبة لجميع العمال ، ينص الدستور على أنه ، في قطاع الخدمات العامة ، ينبغي ممارسة هذا الحق في الحالات التي يحددها القانون . ومن وجهة النظر العطفية فان جميع المسائل المتصلة بحق الاضراب تنظم بموجب قانون العمل الحالي وأنظمته .

٤٦- ومن أجل الوفاء بهذه الولاية الدستورية ، أدت القواعد القانونية الى وضع نظام لحماية أعضاء النقابات من الطرد الذى يتعرض له العمال الذين يعملون على تكوين النقابة ولذلك لا يجوز طرد زعماء النقابات من العمل دون ، في المقام الاول ، أن تشرح لهم أسباب الفصل من العمل .

٤٧- ويشمل نظام الحماية من الفصل من العمل المذكور جميع العمال أثناء ممارستهم لحقهم في الاضراب أو أثناء المساومة الجماعية .

٤٨- وبالإضافة الى ذلك فان حماية المسؤولين النقابيين من الطرد من العمل تعميم ، عن طريق التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية ، ليس فقط على المسؤولين النقابيين الرئيسيين وإنما أيضا على مندوبي أو ممثلي العمال في المؤسسة المعنية أو مكان العمل المعنسي . وينبغي في هذا الصدد أن نشير أيضا الى قانون عام ١٩٧٥ الذى يحظر الطرد التعسفي من العمل ، مما يتيح لجميع العمال حماية واسعة النطاق نسبيا من الطرد من العمل .

دال - الممارسة العملية لحق التنظيم

٤٩- زاد عدد النقابات في فنزويلا زيادة مثيرة خلال السنوات الاخيرة في ظل نظام حرية وحماية النقابات. ففي عام ١٩٨١ وحده، بلغ عدد ما هو مسجل من المنظمات النقابية الرئيسية الجديدة ٤٢٦ منظمة.

٥٠- وصفة عامة تنشأ المنظمة النقابية الرئيسية (التي يرتبط بها العامل مباشرة) على صعيد المشاريع المعنية. وتصنف هذه النقابات معا بوصفها منظمات أو اتحادات ثانوية اما حسب فروع الصناعة أو المناطق. كذلك تصنف الاتحادات معا في شكل اتحادات كبرى، توجد أربعة منها في البلد.

٥١- وقد قامت فنزويلا بالتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمساواة الجماعية. ووقت اعداد هذا التقرير، طلب من الجهاز التنفيذي ان يصدق على الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

رابعاً - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

نظام التأمين الاجتماعي

٥٢- ظل يطبق في البلد منذ عام ١٩٤٤ نظام الزامي للتأمين عند اخطار المسرغ والبطالة والاصابة والعجز والشيخوخة.

٥٣- وان الاحوال السائدة في البلد، فيما مضى وفي الوقت الحاضر على حد سواء، حالت حتى الان دون تعميم نظام التأمين الاجتماعي على جميع المناطق في الاقليم الوطني بيد انه ابتداء من تغطية في الحد الادنى خلال عام ١٩٤٤، بدأ تعميم النظام تدريجياً باصلاحات متتالية.

٥٤- وفي الوقت الحاضر يعتبر جميع العمال في طول الاقليم الوطني وعرضه مؤهلين لـ لا استحقاقات طويلة الاجل (استحقاقات الشيخوخة والعجز والخلف). ومن ناحية أخرى لا يزال يتعين تمديد التغطية ضد اخطار المرض والاصابة في الميدان الصناعي على المناطق ذات الكثافة السكانية المنخفضة. وان العمال في هذه المناطق تجرى حمايتهم من اخطار المرض والاصابة في الميدان الصناعي، وفقاً لقانون العمل، بموجب نظام المسؤولية الموسوعية للمخدم التي جرى تحسينها في العديد من الحالات وتعميمها بموجب اتفاقات جماعية والتي يتحملها المخدومون عادة بالدخول في بوليصات تأمين تجارية.

.. / ..

- ٥٥- وفي الجزء من البلد الذي لا يشمل فيه نظام التأمين الاجتماعي اخطار المرض والاصابة، يجرى دفع استحقاقات نقدية للتعويض عن فقدان الدخل وتوفير رعاية طبية شاملة. وتوفر الاخيرة ايضا لأسر العمال المباشرة.
- ٥٦- وفي السنوات الاخيرة ظهر اتجاه كذلك نحو تعميم تغطية الضمان الاجتماعي على الافراد الذين لا يدخلون في التعريف التقليدي للعمال المستخدمين، وذلك دخل في نظام التأمين الاجتماعي الذين يعملون لحسابهم الخاص مثل سائقي عربات التاكسي الذين يستخدمون سياراتهم الخاصة او العمال الذين لم يكونوا فيما مضى يتمتعون بالحماية مثل خدم المنازل.
- ٥٧- وزاد عدد السكان المشمولين من ٤٦ ملايين في عام ١٩٧٨ الى ٧ ملايين، أي بما نسبته ٤٨٨ في المائة من مجموع سكان البلد في عام ١٩٨١.
- ٥٨- وأدخلت أيضا أشكال غير اسهامية للحماية عن طريق التأمين ضد المرض أو الاصابة لفئات السكان غير المحمية مثل تلاميذ المدارس. ونص قانون التأمين الاجتماعي الالزامي على جواز أن يوفر نظام التأمين الاجتماعي كذلك التغطية ضد الخطر المتمثل في البطالة. بيد انه لا يزال من المفهوم حتى الان انه لا توجد ظروف تقتضي تعميم تغطية التأمين بحيث يشمل العاطلين.
- ٥٩- ويجرى تشغيل نظام التأمين الاجتماعي في فنزويلا على أساس مساهمات الزامية من المستخدمين والعمال، زائدا المساهمات المقدمة من الدولة.
- ٦٠- وتتولى ادارة النظام هيئة تتمتع بالاستقلال الذاتي عن طريق مجلس يتألف من ممثلين للحكومة وللعمال ومنظمات المستخدمين.
- ٦١- ويوجد أيضا نظام غير اسهامي لمعاشات الشيخوخة.
- ٦٢- وبالإضافة الى نظام التأمين الاجتماعي الالزامي، يشمل نظام الضمان الاجتماعي الفنزويلي كذلك اتخاذ تدابير المساعدة العامة في مجالات مثل بناء المنازل من قبل الوكالات التابعة للدولة أو بمساعدة من هذه الوكالات.
- ٦٣- ويجرى حاليا النظر في اعطاء اعانة مالية مباشرة غير اسهامية لقطاعات السكان التي لا يشكل دخلها الحد الأدنى الكافي.
- ٦٤- وفي السنوات الاخيرة، صار من الممارسات المألوفة للغاية ابرام اتفاقات جماعية لزيادة أو استكمال التأمين الاجتماعي بتمديد الاجر عن استحقاقات المرض على الايام الثلاثة الاولى التي لا يشملها نظام التأمين الاجتماعي وتغطية الفارق بين استحقاق المرض الذي يمكن دفعه بموجب هذا النظام والاجر الذي يكتسبه عادة العامل.

٦٥- وقامت فنزويلا ، بموجب قانون صدر في ٢٧ آب/أغسطس ١٩٨١ ، بالتصديق على ما يلي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي : الاتفاقية رقم ١١٨ بشأن المساواة في المعاملة للمواطنين وغير المواطنين في ميدان الضمان الاجتماعي ؛ والاتفاقية رقم ١٠٢ بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي ؛ والاتفاقية رقم ١٢١ بشأن الاستحقاقات في حالة الإصابة أثناء العمل ؛ والاتفاقية رقم ١٣٠ بشأن الرعاية الطبية والاستحقاقات المرضية .
