

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL
E/1978/8/Add.4
3 January 1978
PC/SZ/IA/7
ORIGINAL: ENGLISH

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Доклады, представленные государствами-участниками Пакта
в соответствии с резолюцией 1988 (LX) Совета,
относительно прав, охватываемых статьями 6-9

ФИЛИППИНЫ

3 октября 1977 года

СТАТЬЯ VI

ПРАВО НА ТРУД

A. Основные законы, административные положения и коллективные соглашения, направленные на содействие охране права на труд, как это определяется в настоящей статье

Детальное описание вышеупомянутого можно найти в следующих материалах (среди других, связанных с этим материалов):

1. глава 17, таблицы 17.1-17.6, Ежегодник трудовой статистики, см. 1975 год в отношении коллективных трудовых договоров;
2. статьи 3.6 и 12 Трудового законодательства Филиппин;
3. заголовок VII Трудового законодательства; и
4. образец формы коллективного трудового соглашения.

B. Информация, касающаяся:

1. Право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, с особым упором на свободу от принуждения в выборе работы и гарантий недискриминации в отношении получения работы

Как это провозглашено в разделе девять новой конституции Филиппин и в Трудовом законодательстве Филиппин, основа политики

77-30398

22 стр.

/...

государства состоит в содействии полной занятости путем обеспечения любому лицу, желающему работать в стране или за границей, наиболее приемлемых условий занятости. Государство содействует наличию полного выбора имеющейся занятости для лиц, стремящихся работать, в соответствии с национальными интересами и обеспечивает равные возможности работы, независимо от пола, расы или убеждений. Государство также регулирует отношения между рабочими и работодателями путем предоставления первым права на самоорганизацию, коллективное соглашение, обеспечение безопасности собственности и на справедливые и человеческие условия работы (см. статьи 3.6 и 12 Трудового законодательства)*.

Право на труд также относится и к иностранным гражданам. Однако разрешение на работу, получаемое от департамента труда, может быть дано лишь после определения того, что не имеется филиппинца, который бы компетентно и с желанием выполнял ту работу, получить которую стремится иностранец (статьи 40 и 42).

2. Меры по обеспечению наилучшей организации рынка занятости, с особым упором на процедуры планирования занятости, сбора и анализа статистических данных о занятости и организация служб занятости

Статьи 43-54 Трудового законодательства касаются национальной программы развития рабочей силы и развития людских ресурсов путем создания учреждений по подготовке кадров и формулирования планов и программы по обеспечению эффективного распределения, развития и использования национальной рабочей силы.

Национальный совет рабочей силы и молодежи (НСРСМ) формулирует национальный долгосрочный план в области рабочей силы, который ежегодно пересматривается и представляется на утверждение президенту (см. Приложение 1), а также Среднесрочный план в области рабочей силы, 1974/1977 финансовый год (Приложение 2).

3. Профессионально-техническое обучение и программы подготовки кадров

В статьях 47-52 Трудового законодательства оговаривается роль НСРСМ в отношении подготовки инструкторов, развития предпринимательства, профессиональной подготовки, торговли и других областей занятости. Общее описание осуществляемых и завершенных НСРСМ программ подготовки кадров можно найти в следующих материалах:

* Статьи, упоминаемые в тексте, касаются статей, содержащихся в Трудовом законодательстве Филиппин.

- a) Приложение 3;
- b) Доклад НСРСМ за 1976 календарный год (Приложение 4);
- c) ежеквартальный журнал НСРСМ, посвященный рабочей силе (Приложение 5); и
- d) профессионально-техническая подготовка и техническое образование на Филиппинах, НСРСМ (Приложение 6).

Кроме работы, осуществляемой НСРСМ, Бюро ремесленного обучения к концу 1975 года подготовило приблизительно 50 000 рабочих. В том же году оно утвердило приблизительно 12 000 программ ремесленного обучения, в то время как число лиц, закончивших ремесленное обучение, увеличилось на 240 процентов в 1975 году по сравнению с 1974 годом.

4. Защита от произвольного лишения работы и безработицы

В случае обычной занятости работодатель может лишать лицо работы на неопределенный период лишь в случае оправданных причин (статья 280). Упомянутые оправданные причины перечислены в статье 283. Прекращение занятости в результате внедрения устройств, позволяющих сократить число рабочих, сокращение штатов и аналогичные причины дают работнику право на выплаты по уходу с работы (статья 284). Работник также имеет право на выплаты по уходу с работы в случае прекращения занятости в результате болезни или плохого здоровья (статья 285). Временное прекращение деловых операций на период не превышающих шесть (6) месяцев или выполнение работником военных/гражданских обязанностей не должны приводить к прекращению занятости при условии, что работник заявляет о своем желании вновь возобновить работу не позднее, чем через месяц после возобновления деловых операций или завершения выполнения военных/гражданских обязанностей (статья 287).

Любой работник может быть отправлен на пенсию по достижении пенсионного возраста и он имеет право на пенсионное пособие (статья 288).

C. Статистические данные и другая имеющаяся информация об уровне занятости, масштабах безработицы и недостаточной занятости в стране

Справочный материал см. в Ежегоднике трудовой статистики Департамента труда (таблицы 3.1-4.10), 1975 год (в других связанных с этим материалах) и в Workers' Rights Series, выпуск № 1 (Приложение 9).

/...

СТАТЬЯ VII

ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

A. Вознаграждение

1. Основные законы и административные правила, направленные на содействие и охрану права на справедливое вознаграждение в его различных аспектах.

Детальную информацию см. в следующих материалах:

- a) "Workers' Rights Series", выпуск 2 (Приложение IO);
- b) Заработная плата на Филиппинах, подготовлен Комиссией по заработной плате (Приложение II);
- c) Основные реформы в области труда (в других, связанных с этим материалах), президентский декрет (P.D.) № 525 (в Приложении В, Трудовое законодательство), P.D. 626, 850, 865-A и 89I (в Фонде государственного страхования и выплаты компенсаций работникам, Приложение I2), P.D. 928 (в Приложении Е, Трудовое законодательство) и P.D. II23 (Приложение I4);
- d) Инструкция № 533 (Приложение I5);
- e) Заголовок II, глава I-VI, статьи 97-I29 Трудового законодательства;
- f) Президентский декрет № 973 (Приложение I3); и
- g) Выпуск, посвященный правам женщин и меньшинств (Приложение I6).

2. Основные методы, используемые для установления заработной платы (механизм установления минимальной заработной платы, коллективный договор, установленные положения и т.д.); информация о категориях и числе рабочих, для которых заработная плата все еще не установлена с помощью подобных методов.

a) Методы установления заработной платы

Комиссия по заработной плате Департамента труда ведет исследование ставок заработной платы в различных сельскохозяйственных и несельскохозяйственных отраслях промышленности. Если после подобного исследования Комиссия приходит к мнению о том, что значительное число работников в данной отрасли промышленности получает заработную плату недостаточную для здоровья, производительности и общего

/...

благосостояния, с учетом различных аспектов этой отрасли промышленности, Комиссия после утверждения министром труда приступает к определению того, можно ли дать рекомендацию относительно заработной платы (Статья I20). Комиссия располагает шестьюдесятью (60) днями для проведения заслушивания и она рекомендует министру труда издать приказ, устанавливающий минимальную заработную плату в этой промышленности или в ее отраслях (Статья I21).

Статья I22 уполномочивает министра труда утверждать или отклонять минимальную заработную плату, рекомендованную Комиссией, после пятнадцати (15) дней открытых слушаний. В случае отклонения должны быть опубликованы причины подобной меры. После утверждения рекомендации должен издаваться приказ о заработной плате, который утверждается президентом и предписывает минимальную заработную плату, которая должна выплачиваться работникам. При определении минимальной заработной платы Комиссия рассматривает следующие ключевые факторы, перечисленные в Статье I23:

- i) стоимость жизни;
 - ii) сравнимые заработные платы и другие доходы в экономике;
 - iii) справедливое возвращение инвестированного капитала;
 - iv) требования экономического и социального развития
- в) Работники, не охватываемые вышеупомянутыми методами определения заработной платы

В общем плане вышеупомянутый процесс определения заработной платы не применяется в отношении следующих профессий:

- i) домашние работники или прислуга, находящиеся в личном услужении;
- ii) надомные работники, занимающиеся шитьем;
- iii) рабочие, занятые на любом предприятии, соответствующим образом зарегистрированном в Национальной организации надомного производства и развития в соответствии с Актом 3470 республики, при условии, что подобные рабочие работают в своих домах;

/...

- iv) рабочие в любом соответствующим образом зарегистрированном кооперативе, когда это рекомендуется бюро кооперативного развития, с утверждения министра труда;
- v) лица в районах социального обеспечения, которые могут получать с разрешения министра труда выплаты меньше установленного уровня заработной платы для обеспечения возможностей занятости жителям этих районов.

Эти вознаграждения вышеупомянутым рабочим содержатся в статьях I4I-I53. Более всеобъемлющая картина содержится в Приложении II, стр. I4-23 англ. текста, Ежегодник статистики труда, 1975 год, Департамент труда, таблицы 7.1-7.15 (в других, связанных с этим материалах), и пункт № семь (7) других соответствующих материалов.

3. Информация, касающаяся компонентов выплаты вознаграждений рабочим, кроме обычной заработной платы

- a) Сверхурочная работа. За сверхурочную работу предусматривается дополнительная компенсация, равная обычной заработной плате работника, плюс, по крайней мере, 25 процентов этой заработной платы. Работа после восьми (8) часов в праздники или выходные дни дает право работнику на дополнительную компенсацию, равную ставке первых восьми (8) часов плюс 30 процентов этой ставки. Сверхурочная работа в чрезвычайных обстоятельствах также дает право работнику на дополнительную компенсацию (Статья 89).
- b) Компенсация за работу в дни отдыха, воскресенье и выходные дни

Работник, работающий в назначенный день отдыха, имеет право на дополнительную компенсацию в размере 30 процентов (30%) его обычной заработной платы. Эта дополнительная компенсация применяется к работе по воскресеньям лишь в том случае, когда они являются установленными днями отдыха. В тех случаях, когда работник не имеет регулярной работы или дня отдыха ему/ей выплачивается дополнительная компенсация в размере 30 процентов от его/ее обычной заработной платы. Работник, работающий в выходной день, который совпадает с его/ее установленным днем отдыха, имеет право на дополнительную компенсацию в размере

/...

50 процентов от обычной заработной платы. Если ранее согласована выплата большего размера премии, чем тот размер премии, который предписывается в статье 93, то работодатель выплачивает данную ставку.

с) Право на получение вознаграждения за работу в выходной день (Статья 94)

Каждый рабочий имеет право на обычную дневную заработную плату за работу в выходные дни, за исключением работников предприятий оптовой торговли и обслуживания, на которых обычно работает менее чем десять (10) рабочих. Работнику выплачивается компенсация в два раза превышающая его обычную заработную плату.

д) Право на поощрительный отпуск (Статья 95)

Каждый работник, находящийся на службе один (1) год, имеет право на ежегодный оплачиваемый поощрительный отпуск сроком в пять (5) дней.

е) Плата за обслуживание (Статья 96)

Все выплаты за обслуживание, получаемые гостиницами, ресторанами и аналогичными учреждениями, распределяются в размере 85 процентов для всех охватываемых работников и 15 процентов для администрации.

ф) Фонд государственного страхования и выплаты компенсаций работникам (Статьи 166-184 и Приложение 12)

Статьи 166-175 уполномочивают государство содействовать и развивать программу выплаты свободных от налогов компенсаций работникам и их бенефициариям в случае травмы или смерти на производстве. Государственный фонд несет обязанность за выплату компенсации работнику или его индивидуумам, за исключением конкретных случаев (Статья 172). Фонд государственного страхования в обязательном порядке охватывает всех работников и работодателей, возраст которых не превышает шестьдесят (60) лет с учетом некоторых положений (Статья 168). Комиссия по выплате компенсации работникам несет ответственность за рационализацию и координацию программы выплаты компенсации работникам (Фонд государственного страхования) в дополнение к обеспечению соответствующего охвата филиппинских работников, работающих за границей (Статья 170). Правительство Филиппин гарантирует вышеупомянутые привилегии и несет на себя общую ответственность за платежеспособность Фонда государственного страхования (Статья 184).

/...

- в) Другие льготы. В статьях 185—194 оговариваются медицинские льготы, выплаты по нетрудоспособности, в случае ухода на пенсию или смерти и другие привилегии. Детали см. в Приложении 12.
- г) Пособия в случаестихийных обстоятельств. В президентском декрете 1123 (Приложение 14) президент утвердил общее увеличение пособий в случае стихийных обстоятельств в размере 60 филиппинских песо, которое выплачивается всем работникам, начиная с 1 мая 1977 года. Общее увеличение окладов в размере 10 процентов было также введено в отношении всех правительственных служащих, месячный оклад которых не превышает 600 песо.

В президентском декрете № 525 (Добавление В, Трудовое законодательство) оговариваются пособия в случае стихийных обстоятельств, выплачиваемые работникам в частном секторе. Дополнительную информацию о пособиях в случае стихийных обстоятельств также см. на стр.5—7 Приложения 16.

Под действие президентского декрета 1123 не подпадают:

- i) прислуга или домашние работники;
 - ii) хозяева домашних работников;
 - iii) оптовые учреждения и учреждения по обслуживанию, на которых работают не более пяти (5) рабочих;
 - iv) отрасли промышленности, зарегистрированные в НАСИДА;
 - v) предприятия, работающие на экспорт, и предприятия интенсивного труда за пределами большой Манилы в течение первых трех лет эксплуатации;
 - vi) учебные учреждения;
 - vii) благотворительные учреждения.
4. Статистические данные, показывающие развитие уровня вознаграждений (охватывающие, в частности, минимальную заработную плату и средний размер поступлений для представителей выбранной профессии).

См. стр.23 англ.текста Приложения 11 президентского декрета 928 в Добавлении Е Трудового законодательства, Свод

/...

прав женщин и меньшинств (Приложение I6), стр.6-7, где показывается изменение размера надбавки на стоимость жизни, президентский декрет II23 (Приложение I4) и глава семь Ежегодника трудовой статистики, 1975 год (в других связанных с этим материалах).

5. Положения и методы, направленные на обеспечение уважения права на одинаковую зарплату за равный труд равной ценности, обеспечение, в частности, того, чтобы женщине гарантировалась работа такого же уровня, что и мужчинам.

Статья 101 дает министру труда полномочия регулировать выплату заработной платы для обеспечения справедливых и разумных ставок заработной платы. В главе III Трудового законодательства говорится о выплате заработной платы, включая время и место выплаты, в то время как в главе IV говорится о запрещениях, касающихся заработной платы, таких как невмешательство в вопрос об использовании заработной платы (Статья II2), вычеты из заработной платы (Статья II3) и удержание заработной платы (Статья II6).

В Статье I30 (запрет на работу в ночное время) говорится о том, что работающие женщины не имеют права работать с компенсацией или без нее на любом промышленном предприятии с 22 часов до 6 часов; или в торговом предприятии (за исключением сельскохозяйственного) с полуночи до 6 часов утра и на любом сельскохозяйственном предприятии, если после этого ей не дается 9 часов отдыха. Также оговариваются и исключения к этим правилам.

Статья I35 запрещает работодателю проводить дискриминацию в отношении женщины в плане условий работы. В ней также говорится, что равное вознаграждение выплачивается как мужчинам, так и женщинам за работу равной ценности. Женщины-работницы также не обязаны оставаться незамужними, для того чтобы находиться на работе или продолжать работать (Статья I36), и женщину также нельзя увольнять с работы в связи с беременностью (Статья I37). Другие положения, касающиеся прав женщин-работниц, содержатся в статьях I32-I34.

Дополнительную информацию см, в своде прав женщин и меньшинств (Приложение I6) и в "Philippine Labor Review", третий квартал, 1976 год (Приложение I7).

/...

6. Встреченные трудности и прогресс, достигнутый в деле распространения всех рабочих мер, направленных на обеспечение того, чтобы они получали справедливое вознаграждение, обеспечивающее приличное существование их и их семей в соответствии с положениями Пакта.

См. доклад Комиссии по заработной плате, стр.12-13 англ. текста (Приложение IO) и "Labor and Human Welfare, under the New Society" by Undersecretary Amado G. Inciong (в других связанных с этим материалах).

В. Безопасные для здоровья условия труда

1. Основные законы и административные правила, направленные на содействие и охрану права на безопасные для здоровья условия труда в конкретных секторах или профессиях.

См. следующие материалы:

- a) Заголовок I, книга четыре, Трудовое законодательство Филиппин;
- b) Свод прав на безопасные для здоровья условия труда (Приложение I8);
- c) Несчастные случаи на работе, Департамент труда, 1976 год (Приложение I9);
- d) Таблица I5.1-I5.15, Ежегодник статистики труда, 1975 год, Департамент труда.

2. Основные соглашения и процедуры, включая службы инспекции и различные органы на национальном, промышленном, местном или предпринимательском уровне, задачей которых является содействие или контроль за здоровьем или безопасностью на рабочих местах.

В Статье I62 оговаривается, что министр труда обеспечивает обязательную профессиональную безопасность и санитарные стандарты, направленные на ликвидацию или сокращение опасности для здоровья или профессиональных опасностей на всех рабочих местах для обеспечения безопасных для здоровья условий труда на всех местах работы.

Департамент труда проводит постоянные исследования по разработке методов, средств и путей подхода к проблемам профессиональной занятости и здоровья, которые могут быть связаны с условиями работы (Статья I63). Он также осуществляет программы подготовки кадров, направленные на увеличение числа компетентных сотрудников в области безопасности труда и промышленной санитарии.

/...

Департамент труда несет ответственность за выполнение и осуществление законов в области безопасности труда и здоровья, положений и стандартов на всех предприятиях и рабочих местах. Министерство труда может собирать плату за инспекции паровых котлов, сосудов высокого давления и трубопроводов, а также за испытание и утверждение безопасного использования материалов и оборудования и других механизмов безопасности труда. Привилегированные города могут также проводить инспекции промышленной безопасности на предприятиях, подпадающих под действие их юрисдикции (Статья 165).

В статьях 156-161 предусматривается создание и работа служб первой медицинской помощи, оборудования, скорой медицинской стоматологической помощи, программ здравоохранения, а также определения квалификации работающих медицинских сотрудников. Критерии и квалификация, связанная с наймом таких сотрудников, устанавливаются министром труда после консультации с промышленными ассоциациями и ассоциациями профессиональной санитарии.

3. Статистическая или другая информация, касающаяся количества, характера и числа несчастных случаев или заболеваний, связанных с работой.

См. "Work Accidents", Департамент труда (Приложение 19) и глава 15 Ежегодника статистики труда, 1975 год (и в других связанных с этим материалах).

C. Равные возможности для продвижения по службе

Большую часть необходимой информации для этого раздела можно найти в разделе, посвященном праву на труд. Конкретно это связано с возможностями получения работы, программами подготовки кадров и политикой предоставления работы, которая содержится в книгах один и два Трудового законодательства и в приложениях к Статье шесть.

D. Отдых, досуг, ограничение рабочего дня и оплачиваемые выходные дни

1. Основные законы и административные правила, направленные на содействие и охрану прав на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего дня и периодическое предоставление оплачиваемых выходных дней.

См. следующие материалы:

- а) Заголовок I, книга три, Трудовое законодательство;
б) Свод прав на поощрительный отпуск, еженедельный день отдыха и оплачиваемый выходной (Приложение 20);

/...

- с) Свод прав, касающихся рабочего дня (Приложение 21);
 - д) Таблица 6.1-6.7 Ежегодника трудовой статистики, Департамент труда.
2. Информация о положении в области права и практики в различных секторах деятельности относительно:
- 1) еженедельного отдыха;
 - ii) нормальных часов работы и сверхурочной работы;
 - iii) оплачиваемых выходных;
 - iv) вознаграждения за государственные выходные дни.

Главы I-III заголовка I книги три Трудового законодательства (статьи 82-96) дают необходимую информацию. Право на еженедельный день отдыха содержится в статье 91, а в статье 92 перечисляются исключения к этому праву. Нормальные часы работы не должны превышать восемь (8) часов, не считая обеденного перерыва, как об этом оговаривается в Статье 83. Компенсация за сверхурочную работу предусматривается в статьях 86, 89, 90. Вознаграждения за работу в дни отдыха, воскресенья и выходные дни оговариваются в Статье 93, а право на выходные дни и поощрительный отпуск оговариваются в статьях 94 и 95.

/...

СТАТЬЯ VIII

Права профессиональных союзов

- A. Основные законы и административные правила, направленные на содействие, охрану или регулирование прав профессиональных союзов в их различных аспектах, как это определяется в настоящей статье.

См. следующий материал:

1. Книга V, Трудовое законодательство Филиппин;
2. Президентский декрет № 21 (приложение 22), президентские декреты 823, 849, 851 и Инструкция № 368, которые представлены в краткой форме в Основных реформах в области труда (в других, связанных с этим материалах) и полностью представлены в брошюре, посвященной президентским декретам в области труда и социальной политики и связанных с этим правилами по осуществлению (приложение 23)
3. Глава 16, Ежегодник трудовой статистики, 1975 год, Департамент труда.

- B. Право на создание профессиональных союзов и вступление в них

1. Посказатели правовых и других положений, управляющих правом на вступление по своему выбору в профессиональные союзы и их организацию.

Лица, работающие в торговых, промышленных или сельскохозяйственных предприятиях, включая религиозную благотворительность, медицинские или образовательные учреждения, получающие прибыль, имеют право на самоорганизацию и вступление, присоединение или оказание помощи рабочим организациям в целях коллективного договора (статья 244).

2. Ограничения, которые налагаются на осуществление этого права, вместе с детальным изложением юридических положений, предписывающих подобные ограничения.

Сотрудники охраны и другие лица, занятые в области защиты и безопасности лица, имущества и помещений работодателя не имеют права быть членами какой-либо рабочей организации. Все религиозные, благотворительные, медицинские и образовательные учреждения и другие недоходные единицы не могут вступать в какую-либо рабочую организацию. Кроме того, работники управлений не имеют права присоединяться, оказывать помощь или организовывать какие-либо трудовые организации (статьи 245-246).

/...

C. Право профессиональных союзов объединяться в федерации

Юридические или другие положения, управляющие правом профессиональных союзов присоединяться к национальным федерациям или конфедерациям и право последних присоединяться и организовывать международные организации профессиональных союзов.

И хотя официальное положение о вышеупомянутом праве не оговаривается в Трудовом законодательстве, в статье 238 Законодательства говорится, что федерация или национальный союз не имеют права на официальной основе участвовать в какой-либо организационной деятельности более, чем в одной отрасли промышленности в каком-либо районе. Однако в настоящее время профессиональным союзам не позволено объединяться в союзы, учитывая осуществляемую в настоящий момент "Программу перестройки", целью которой является создание национальных союзов по типу отраслевых союзов.

Всем иностранным гражданам и/или иностранным организациям строго запрещено непосредственно или косвенно участвовать во всех видах деятельности профессиональных союзов без ущерба при этом нормальным контактам между профессиональными союзами Филиппин и признанными международными рабочими центрами. Иностранным лицам, организациям или учреждениям запрещено предоставлять какие-либо пожертвования, ссуды или другие виды помощи наличными или натурой, непосредственно или косвенно какой-либо организации без получения на то согласия министра труда. Это запрещение также применимо к организациям, объединяющим владельцев ферм, сельскохозяйственных рабочих и других аналогичных рабочих, если это не разрешено министром труда (статьи 270, 271, 272).

D. Право профессиональных союзов на свободное осуществление своих функций

Условия, при которых профессиональные союзы могут осуществлять свое право на свободное функционирование или любые ограничения, которым это право может быть подвержено.

Права и условия членского состава в рабочих организациях (любой союз/ассоциация работников, существующая для целей коллективного договора или имеющая дела с работодателями) содержатся в статьях 242 и 243 Трудового законодательства. Ограничения, налагаемые на права профессиональных союзов, и вопрос об официальном закрытии любого профессионального союза содержатся в статье 240.

Е. Право на забастовки

Юридические и другие положения, руководящие или оказывающие воздействие на осуществление права на забастовки.

Все виды забастовок, пикетов и локаутов запрещены в жизненно важных отраслях промышленности, таких как государственная служба, включая транспорт и связь, компании, занимающиеся производством или разработкой, а также распределением горючего, бензина, топливного или смазочного масла, которые занимаются производством/обработкой жизненно важных и экспортных сырьевых товаров, банковские предприятия, больницы, школы и колледжи (статья 264). Кроме того, законно зарегистрированный профессиональный союз имеет право на забастовку, и любой работодатель может проводить локаут в отношении учреждения лишь на основании неразрешенных экономических вопросов в плане коллективного договора.

Ограничения на право на забастовки могут применяться в любом случае, когда президент или соответствующим образом уполномоченный представитель в интересах государства заверяет о существовании какого-либо спора Национальную комиссию по трудовым отношениям (НКТО) в необходимости проведения обязательного арбитража после того, как Бюро по трудовым отношениям не смогло достигнуть добровольного урегулирования. Тут же после этого бастующие работники должны возвратиться на работу, и работодатель возобновляет трудовую деятельность.

Г. Факторы и трудности, затрагивающие степень выполнения прав профессиональных союзов в их различных аспектах.

Вызывающая наибольшую тревогу область, которая касается профессиональных союзов, связана с эффективным осуществлением "Программы перестройки", задача которой состоит в объединении различных небольших союзов во всех отраслях промышленности в национальный профессиональный союз каждой отрасли промышленности. Это подразумевает, что незначительные союзы каждой отрасли промышленности станут филиалами национального профессионального союза этой отрасли промышленности. Обеспечение выполнения прав профессиональных союзов и их более эффективная позиция будет тем самым зависеть в значительной степени от успеха осуществления этой Программы.

Другие факторы, связанные с вышеупомянутой проблемой и сами по себе представляющие препятствия для того, чтобы достигнуть осуществления прав профессиональных союзов на Филиппинах, были упомянуты Департаментом труда. Это включает:

/...

1. Членство в профессиональном союзе

С тем чтобы иметь право для регистрации в качестве профессионального союза, рабочий союз должен представить свидетельство о том, что в нем состоит не менее пятидесяти (50) процентов лиц, работающих на конкретном рабочем предприятии. Как об этом сообщают сотрудники Департамента труда, эти условия могут быть чересчур строгими, и они фактически могут препятствовать образованию профессиональных союзов.

2. Отношение между работником и работодателем

Многие работники все еще отрицательно относятся к профсоюзному движению. В то же самое время многие работники не знают о тех преимуществах, которые можно получить от вступления в профессиональный союз или от его создания. В этой связи правительство начало осуществление программы по ознакомлению рабочих с правами и обязанностями профессиональных союзов.

3. Качество руководства

Качество руководства в различных профессиональных союзах является другим препятствием на пути эффективной работы профессиональных союзов. Во многих случаях коллективный договор привел к тому, что Департамент труда называет "добросердечные соглашения". Эти соглашения предусматривают лишь не намного больше того, что предусматривается Трудовым законодательством, в то время как цель коллективного договора состоит в получении дополнительных преимуществ, превышающих те, которые оговариваются в Трудовом законодательстве. Руководство профессионального союза тем самым является исключительно важным фактором, когда речь идет о договоре, и это подразумевает, что руководители союза должны не только обладать знаниями в области коллективного договора, а также знать и права, уже предусмотренные в конституции и в Трудовом законодательстве.

4. Разногласия между профсоюзами

Существование большого числа незначительных профессиональных союзов в определенной отрасли промышленности имеет тенденцию подрывать отношения между работниками и работодателями. Если один профессиональный союз имеет возможность достигнуть коллективного соглашения в то время, как другой союз той же отрасли промышленности оспаривает подобное соглашение (разногласия между профессиональными союзами), работодатель, естественно, будет вынужден принять решение относительно того, какой из двух союзов является подлинным представителем рабочих. Это резко ограничивает возможности профессиональных союзов заключать коллективный договор, а также ограничивает возможность работодателя предоставлять преимущества всем работникам.

/...

СТАТЬЯ IX

ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Основные законы, административные правила, коллективные соглашения, решения судов и другие виды соглашений, касающиеся системы социального обеспечения, включая планы социального обеспечения

См. следующий материал:

- a) заголовок II-IV, книга IV Трудового законодательства Филиппин;
 - b) фонд государственного страхования и выплаты компенсаций работникам (приложение I2);
 - c) приложения 24-3I;
 - d) свод прав женщин и меньшинств (приложение I6).
2. Основные характерные черты действующих планов в отношении каждой отрасли социального страхования, которые перечислены ниже

a) Медицинское обеспечение

Обязанность всех работодателей является предоставление работникам любой местности бесплатного медицинского и стоматологического обслуживания. Характер и масштаб этого обслуживания упомянуты в статьях I56-I6I. Система социального страхования (для работников частного сектора) и правительственная система страхования (для правительственных работников) несут ответственность за предоставление медицинского обслуживания, которое регулируется ограничением расходов, предписываемым Комиссией по выплате компенсаций работникам. Дополнительные элементы трудового законодательства, касающиеся медицинских льгот, содержатся в статьях I86-I90. План медицинского обслуживания Филиппин, R.A.6111 с поправками, внесенными согласно президентскому декрету 735, был также разработан для того, чтобы полностью охватить население медицинским обслуживанием (приложения 24 и 25).

b) Пособия роженицам

Любая беременная женщина - работник, которая проработала не меньше шести (6) месяцев в течение последних двенадцати (I2) месяцев, имеет право на отпуск по

/...

беременности в размере двух (2) недель до предполагаемой даты родов и еще четырех (4) недель после нормальных родов или преждевременного прекращения беременности с полной выплатой заработной платы, основанной на обычной или средней еженедельной ставке. Отпуск по беременности оплачивается работодателем только в течение первых четырех (4) родов женщины-работника (статья 133). См. также Свод прав женщин и меньшинств (приложение 16).

с) Льготы инвалидам

Пособие по нетрудоспособности (постоянной, частичной или временной) и соответствующие ограничения оговариваются в статьях 191-193. Пособия при получении травмы на работе также включены в эти статьи, причем в них оговаривается размер вознаграждения. В приложении 12 предусматривается более всеобъемлющее описание этих пособий.

а) Пособия по старости

Работник в случае ухода на пенсию имеет право на получение пособия по выходу на пенсию, которое он мог получить согласно существующим законам и коллективным или другим соглашениям (статья 288).

е) Пособия в связи со смертью

Комиссия по выплате компенсаций работникам выплачивает основным наследникам после смерти застрахованного работника ежемесячное пособие, равное ежемесячному пособию в случае постоянной потери трудоспособности (статья 192) плюс 10 процентов (10%) от основного пособия на каждого иждивенца ребенка, но не превышающее пять (5) человек, начиная с самого младшего, и без какой-либо замены. Ограничения и требования этого положения излагаются в статье 194. Все вопросы, касающиеся взаимоотношений и родства, определяются в момент смерти. Более детальную информацию, касающуюся пособий в связи со смертью, смотри в приложении 12.

д) Другие пособия

В статьях 195-204, в Фонде государственного страхования и выплаты компенсации работникам (приложение 12) и в прилагаемом к ним выпуске (приложение 27) дается

/...

дальнейшая информация о пособиях по социальному страхованию. В статье II также дается широкое описание различных пособий в случае нетрудоспособности, смерти и медицинских пособий. Последние мероприятия в области пособий по социальному страхованию правительственных служащих смотри в приложении 31.

3. Факторы и трудности, оказывающие влияние на степень выполнения права на социальное обеспечение

Важно отметить, что в отношении различных планов по социальному обеспечению существуют две трудности. Это касается ознакомления рабочих с их правами, а также с тем, как и когда работники могут требовать получения пособий. Многие работники не знают о различных льготах, которые были описаны выше.

/...

Перечень справочных материалов, прилагаемых к
настоящему докладу *

В отношении статьи шесть: Право на труд

Часть В

1. Национальный план в области рабочей силы, Национальный совет рабочей силы и молодежи (НСРСМ) - приложение I
2. Среднесрочный план в области рабочей силы, FY1974-1977 - приложение 2
3. Статистический бюллетень, НСРСМ - приложение 3
4. Доклад за 1976 календарный год, НСРСМ - приложение 4
5. Ежеквартальный журнал, посвященный рабочей силе, выпускаемый Национальным советом рабочей силы и молодежи - приложение 5
6. Профессионально-техническое образование на Филиппинах, НСРСМ - приложение 6
7. Инструкция № 468 - приложение 7
8. Инструкция № 518 - приложение 8

Часть С

9. Workers' Rights Series , выпуск № 1 - приложение 0

В отношении статьи семь: Право на справедливые
и благоприятные условия труда

Часть А

1. Workers' Rights Series , выпуск № 2 - приложение IO
2. Заработная плата на Филиппинах, Комиссия по заработной плате - приложение II
3. Фонд государственного страхования и выплаты компенсаций работникам (включая президентские декреты № 626, 850, 865-A и 891) - приложение I2

* Эти справочные материалы могут быть получены для консультации их архивов Секретариата на языке оригинала в том виде, как они получены от Филиппин.

/...

4. Президентский декрет № 973 - приложение I3
5. Президентский декрет № II23 - приложение I4
6. Инструкция № 533 - приложение I5
7. Свод прав женщин и меньшинств - приложение I6
8. Philippine Labor Review , том 1, № 3, третий квартал, 1976 год - приложение I7

Часть B

1. Свод прав, касающийся безопасных для здоровья условий работы - приложение I8
2. Work Accidents , Департамент труда, 1976 год - приложение I9

Часть D

1. Свод прав на поощрительный отпуск, еженедельный день отдыха и оплачиваемый выходной - приложение 20
2. Workers Rights Series, выпуск № 3 - приложение 21

В отношении статьи восемь: Права профессиональных союзов

Часть A

1. Президентский декрет № 21 - приложение 22
2. Президентский декрет в отношении трудовой и социальной политики и связанные с этим правила по их выполнению, Департамент труда - приложение 23

В отношении статьи девять: Право на социальное обеспечение

Часть A

1. Республиканский акт № 6III - приложение 24
2. Президентский декрет № 735 - приложение 25
3. Президентский декрет № 347 - приложение 26
4. Как вас касается новая программа выплаты компенсации работникам - приложение 27

/...

5. Выпуск, посвященный программе улучшения социальных условий - приложение 28
6. Президентский декрет № 985 - приложение 29
7. Президентский декрет № 1065 - приложение 30
8. Основные положения президентского декрета № 1146 - приложение 31

Другие связанные с этим материалы

1. Трудовое законодательство Филиппин, ТРЕТЬЕ ОФИЦИАЛЬНОЕ ИЗДАНИЕ, Департамент труда
2. Ежегодник трудовой статистики 1975 года, Департамент труда
3. Подборка пунктов, включенных в договор о коллективном соглашении
4. Основные реформы в области труда
5. Ежегодный доклад, посвященный трудовым вопросам, 1975 год
6. "Labor and Human Welfare" - труд в новом обществе, Amado G. Inciong, заместитель министра труда
7. Выпуски, посвященные:
 - а) праву прислуги
 - б) праву подмастерьев, учеников и рабочих-инвалидов.