

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL
E/1978/8/Add.10
13 February 1978
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

Первая очередная сессия, 1978 год
Пункт 5 повестки дня. Осуществление
международного пакта об экономических,
социальных и культурных правах

ДОКЛАДЫ, ПРЕДСТАВЛЕННЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С РЕЗОЛЮЦИЕЙ 1988 (IX)
СОВЕТА ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ, О ПРАВАХ, РАССМАТРИВАЕМЫХ
В СТАТЬЯХ 6-9

ЧИЛИ

20 декабря 1977 года

В ответ на просьбу и учитывая содержание пункта 3 статьи I7
упомянутого Пакта, в которой говорится, что, "если соответствующие
сведения были ранее сообщены Организации Объединенных Наций или
какому-либо специализированному учреждению какими-либо участвующими в
настоящем пакте государствами, то нет необходимости воспроизводить
эти сведения и будет достаточной точная ссылка на сведения, сооб-
щенные такими образом", делегация Чили заявляет, что необходимая ин-
формация уже была предоставлена правительством Чили Международной
организации труда (МОТ).

Эта информация была предоставлена МОТ посредством сообщений,
наиболее важные из которых, представленные за последние два года,
приводятся ниже:

- ORD. (ORLI) № 19
от 23/II/76

Памятная записка о ратифицированных дого-
ворах и замечания в отношении коммента-
риев Комиссии экспертов по осуществлению
договоров и рекомендации (1975).

- ORD. (ORLI) № 77
от 22/IV/76

Доклад о развитии профсоюзного движения
и информация, запрошенная Комитетом сво-
боды профсоюзов МОТ по делу № 823.

- ORD. (ORLI) № 98
от 28/V/76

Представление компетентным органам договоров и рекомендаций, принятых на 50-59-м заседаниях Международной конференции труда.

- ORD. (ORLI) № 102
от 4/VI/76

Замечания на комментарии Комиссии экспертов по осуществлению договоров и рекомендаций.

- ORD. (ORLI) № 143
от 24/IX/76

Доклад о развитии профсоюзного движения, информация, запрошенная Комитетом свободы профсоюзов МОТ по делу № 823 и осуществление договора III.

- ORD. (ORLI) № 156
от 15/XI/76

Памятная записка относительно ратифицированных договоров на период по 30.IV.76г.

- ORD. (ORLI) № 2
от 21/I/77

Доклад о развитии профсоюзного движения и информация, запрошенная Комитетом свободы профсоюзов МОТ по делу № 823.

- ORD. (ORLI) № 20
от 23/II/77

Обзор и статистические данные о расходах на социальное обеспечение (1972-1974).

- ORD. (ORLI) № 58
от 12/IV/77

Доклад о развитии профсоюзного движения и информация, запрошенная Комитетом свободы МОТ по делу № 823.

- ORD. (ORLI) № 71
от 5/V/77

Дополнительные обзоры и статистические данные о расходах на социальное обеспечение (1972-1974).

- ORD. (ORLI) № 94
от 20.VII/77

Представление компетентным органам договоров и рекомендаций, принятых на 61 и 62-м заседаниях Международной конференции труда.

- ORD. (ORLI) № 109
от 28.VII/77

Памятная записка в отношении рекомендации I23 МОТ об участии женщин в трудовом процессе и ее обязанности в семье.

- ORD. (ORLI) № 118
от 26/IX/77

Доклад о развитии профсоюзного движения и информация, запрошенная Комитетом свободы профсоюзов МОТ по делу № 823.

/...

Помимо вышеупомянутых документов к данному письму прилагается дополнительно официальный документ генерального директората труда, подчиняющегося министерству труда и социального обеспечения от 23 декабря 1976 года, в котором содержится дополнительная информация о выполнении положений статей 6 и 7 упомянутого Пакта.

Официальный доклад для служебного пользования Управления по внешним связям с организациями труда министерства труда и социального обеспечения относительно Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах

Управление получило специальный официальный запрос, в котором содержится просьба подготовить доклад о принятых мерах и о прогрессе, достигнутом в обеспечении уважения прав, признаваемых в статьях 6 и 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, который был ратифицирован Чили 10 января 1972 года и вступил в силу 3 января текущего года.

В ответ на Ваш запрос сообщаем следующее.

Статья 6. В отношении этой статьи следует прежде всего упомянуть, что конституционные нормы гарантируют в нашей стране принципы, содержащиеся в пункте 1 статьи.

В действительности, в политической конституции государства в статье 10 предусматривается:

"Конституция гарантирует всем жителям Республики:

"14. свободу и охрану труда.

"Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор профессии и на вознаграждение, достаточное для обеспечения благополучия ему и его семье, которое соответствовало бы человеческому достоинству, и на справедливое участие в распределении благ, получаемых в результате своей деятельности".

В свою очередь в статье I Конституционного акта № 3, вступившего в силу 18 сентября 1976 года, говорится:

"Все люди рождаются свободными и имеют одинаковое достоинство. Этот Конституционный акт каждому человеку гарантирует:

"Свободу и охрану труда. Каждый человек также имеет право на свободный выбор профессии и на справедливое вознаграждение, которое обеспечивало бы ему и его семье по крайней мере благополучие, соответствующее человеческому достоинству.

/...

"Закон устанавливает механизмы, которые определяют формы участия трудящегося в трудовом коллективе, который является предприятие".

"Никакой вид работы или ремесла не может быть запрещен, если это не противоречит нормам морали, не угрожает безопасности и здоровью людей или если этого требуют национальные интересы или предусматривается каким-либо законом".

Что касается мер, изложенных в пункте 2 рассматриваемой статьи, следует упомянуть в отношении мер трудового законодательства, находящихся в компетенции этого управления, что нормы положения о профессиональной подготовке и занятости, опубликованного 1 мая 1976 года, направлены частично на достижение некоторых целей, положенных в основу Пакта, поскольку они направлены на обеспечение и содействие профессиональной подготовке и полной занятости и искоренение дискриминации в этом вопросе под контролем государственного учреждения, которым в данном случае является Национальное управление профессиональной подготовки и занятости.

В статьях декрета-закона № 1446, содержащихся в упомянутом положении, четко указывается:

"3. Среди этих норм должны быть предусмотрены нормы, относящиеся к профессиональной подготовке трудящихся и содействию занятости путем трудоустройства и предоставления связанной с этим информации – все они служат целям комплексной политики в области людских ресурсов и обеспечения полной занятости.

"4. Систематизация и развитие профессиональной подготовки и трудоустройства являются факторами, которые регулируют положение на рынке труда, обеспечивая таким образом наиболее широкое развитие интеллектуальных и технических способностей и трудовых навыков трудящихся, и наилучшее использование людских ресурсов, что таким образом позволяет обеспечивать наиболее высокую производительность".

В свою очередь, в статье 1 данного юридического документа устанавливается:

"Порядок в отношении профессиональной подготовки и занятости, который учреждается данным декретом-законом, направлен на обеспечение достаточного уровня занятости с тем, чтобы таким образом создать возможность как для улучшения положения трудящихся, так и для наилучшей организации и производительности труда на предприятиях".

/...

Аналогичным образом в статье 9 говорится:

"Под профессиональной подготовкой понимается процесс, направленный на содействие, поощрение, оказание помощи и развитие наклонностей, трудовых навыков и знаний трудящихся для обеспечения больших возможностей и лучших условий жизни и труда и для повышения производительности труда в стране за счет повышения квалификации трудящихся и способности реагировать на структурные изменения экономики".

Упомянутый декрет-закон, текст которого прилагается, должен вступить в силу 1 января 1977 года и представляет собой первый этап комплексного плана профессиональной подготовки трудящихся и обеспечения полной занятости.

Статья 7: Права, предусмотренные пунктом а этого положения, гарантируются прежде всего конституционными нормами, которые упоминались в связи со статьей 6 Пакта; их практическим осуществлением явилось установление минимального вознаграждения, которое в настоящее время определяется как минимальный доход и который считается достаточным для удовлетворения жизненных потребностей трудящегося и его семьи.

Что касается права женщин на получение одинакового вознаграждения с мужчинами за труд равной ценности, то оно также гарантируется конституцией. В статьях 1 и 2 конституционного закона № 3 устанавливается, что "мужчины и женщины пользуются одинаковыми правами", их равноправие в рассматриваемом аспекте конкретизируется в статье 35 Кодекса о труде, в которой говорится:

"За равный труд мужчины и женщины получают одинаковую заработную плату".

Безопасность и гигиена труда, речь о которых идет в пункте, обозначенном буквой в статьи 7, признаются прежде всего в законе 16744 от 1968 года о производственных травмах и профессиональных заболеваниях и в дополняющих его нормах. Упомянутый закон предоставляет государственному учреждению, Национальной службе здравоохранения, "полную компетентность в наблюдении и контроле за выполнением норм техники безопасности, гигиены и безопасности труда на всех рабочих местах, независимо от рода выполняемой работы".

Этот же юридический орган создает также так называемые совместные комитеты по вопросам гигиены и безопасности труда, которые должны существовать на каждом промышленном или каком-либо другом предприятии, где занято более 25 человек, в состав которых входят представители администрации и рабочих.

/...

В соответствии со статьей 66 вышеупомянутого закона 16744 функции этих органов состоят в том, чтобы:

1. помочь и обучить рабочих правильно пользоваться средствами безопасности;
2. наблюдать за выполнением как администрацией, так и рабочими, мер техники безопасности, гигиены и безопасности труда;
3. расследовать случаи производственных травм и профессиональных заболеваний, имеющих место на предприятии;
4. указывать на необходимость принятия всех мер гигиены и безопасности труда для предупреждения несчастных случаев;
5. осуществлять другие функции и полномочия по поручению соответственного административного органа".

В этой связи следует упомянуть также Декрет 655 от 1941 года, в котором содержится Положение о безопасности и гигиене труда, который, как это указано в статье 1, "устанавливает общие условия гигиены и безопасности, которые относятся к различным промышленным, торговым и каким-либо другим предприятиям, предусматривают условия или ограничения, связанные с этим, которые необходимо установить на предприятиях, где используется труд рабочих.

Настоящее правительство считает своей основной обязанностью гарантировать трудящимся безопасность и гигиену труда на их рабочих местах в соответствии с нормами современной технологии и уровнем экономического развития. Именно поэтому 18 мая текущего года в издании "Diario Oficial" был опубликован Декрет № 19, в котором были установлены нормы в отношении максимально допустимого количества рабочих на рабочем месте.

В этой же связи были приняты положения в отношении защиты рабочих от облучения, которому они могут быть подвергнуты при выполнении своей работы. Эти положения содержатся в Декрете № 115, опубликованном в издании "Diario Oficial" от 22 апреля этого года, который устанавливает "Основные нормы защиты от радиации".

Что касается прав, установленных в пункте с статьи 7, следует указать, что хотя не существует каких-либо общих положений для частного сектора, однако в практике повышение и продвижение по службе обычно осуществляются с учетом выслуги лет и способностей работника.

/...

Для работников государственного сектора в статье 38 и последующих статьях Положения по административным вопросам (D.F.L 380 1960 года) подробно изложены условия повышения по службе сотрудников и, в частности, говорится, что "с целью осуществления повышения все работники делятся на категории в зависимости от заслуг и выслуги лет".

В отношении права на отдых и права на досуг и других гарантий, которые должны выполняться, как к этому обязывает пункт d) статьи 7, следует указать, что в кодексе о труде все эти права широко признаются.

В частности, право на отдых и на оплату праздничных дней регламентируется в статье 323 и в последующих статьях кодекса о труде, в которых устанавливается следующее:

"Статья 323. Работник имеет право на установленную ставку заработной платы за выходные и праздничные дни".

"Под установленной ставкой заработной платы подразумевается обычное денежное вознаграждение, которое получает работник за свой труд, за исключением какого-либо другого дополнительного вознаграждения или оплаты за сверхурочную работу".

"При сдельной работе, когда нет установленной ставки заработной платы, вознаграждение за праздничные и выходные дни выплачивается в размере средней заработной платы за соответствующий период оплаты. В этих случаях размер устанавливаемой ставки не может быть ниже минимальной ставки заработной платы, которая выплачивается работникам предприятием на основе отработанных дней или часов".

"Для того, чтобы пользоваться правом, которое устанавливается в первом пункте данной статьи, работник должен выполнять дневную норму в течение всех рабочих дней данной недели на предприятии или в его отделе".

"Работник не теряет этого права, если не выходит на работу из-за производственной травмы".

"Он не теряет также этого права из-за опозданий или отсутствия с разрешения администрации, если они в общей сложности не составляют более двух часов за одну неделю или четырех - за календарный месяц".

"Статья 324. Промышленные и коммерческие предприятия в эти дни, в отношении которых установлены вышеупомянутые положения, должны быть закрыты, не обслуживать посетителей, не осуществлять торговлю или какие-либо работы".

/...

"Президент Республики уполномочен объявлять об обязательном закрытии коммерческих предприятий в субботние дни после 13 часов, за исключением установленных ими случаев".

"Статья 326. Право на отдых, установленное в статье 322, и обязательства и ограничения, установленные в статье 324, начинают действовать в 21 час дня, предшествующего выходному или праздничному дню, и прекращают действие - в 6 часов следующего дня".

"Ограничение продолжительности рабочего дня, в свою очередь, устанавливается в статье 24 и в последующих статьях для рабочих и в статье 125 и в последующих статьях - для служащих, в которых говорится:

"Статья 24. Продолжительность обычного рабочего дня для рабочего одного и другого пола не должна превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю".

"Статья 25. Вышеприведенное положение не относится к лицам, занимающим должности, связанные с охраной, руководством, или доверенным лицам, как, например, консьержи, управляющие, администраторы гостиниц и т.д., к лицам, которые не заняты на работе в течение всего установленного времени или характер работы которых требует их присутствия, как например, парикмахеры, работники гостиниц, путевые сторожа и т.д. и к остальным, отнесенными к этой категории Генеральным директоратом труда, и к тем лицам, характер деятельности которых не может быть ограничен рабочим днем".

"Однако эти работники не могут находиться на своем рабочем месте более 12 часов в день, и в течение этого рабочего времени должны иметь перерыв продолжительностью не менее одного часа".

"Изложенное в вышеприведенных пунктах не относится к лицам, работающим на кухне гостиниц, ресторанов и клубов".

"Статья 26. По предварительной договоренности с администрацией предприятия работнику в течение недели может предоставляться отдых в течение полусуток; в этом случае разрешается увеличивать на один час восьмичасовой рабочий день в остальные дни, до тех пор, пока продолжительность рабочей недели не составит в общей сложности 48 часов".

"Статья 28. На тех предприятиях, где работник выполняет невредную для здоровья работу, разрешено заключать письменные соглашения, в специальных случаях определенных соответствующей инспекцией труда, о сверхурочной работе продолжительностью не более двух часов в день, которая будет оплачиваться на 50 процентов выше установленной заработной платы за обычный рабочий день".

/...

"Часы работы в выходные и праздничные дни считаются сверхурочными и оплачиваются также, как и часы работы, превышающие установленную норму или оговоренную в договоре продолжительность рабочего дня.

"Предприятия, которые не относятся к разряду тех, которые работают в воскресные дни, не могут распределять продолжительность нормального рабочего времени, включая и воскресный день, за исключением чрезвычайных случаев, установленных Генеральным директоратом труда. Если они это делают, не имея на то разрешения, то часы работы в эти дни должны оплачиваться с установленной надбавкой".

"Под обычными часами работы подразумеваются 48 рабочих часов в неделю для всех работников в целом".

"Однако максимальная продолжительность обычного рабочего времени радиотелефонистов, телефонистов и электромонтеров составляет 42 часа в неделю".

"Телефонисты имеют право на два перерыва в течение рабочего дня, продолжительность которых в общей сложности не должна превышать одного часа в день".

"Максимальная продолжительность обычного рабочего времени операторов, программистов и наладчиков автоматических счетных или статистических систем, которые определены таковыми, составляют 33 часа в неделю".

"Статья I26. Максимальная продолжительность в 48 часов может быть увеличена до 56 часов для работников учреждений связи, энергоснабжения, водоснабжения, театров, городского транспорта и других подобных учреждений, когда характер труда по иннициативе генерального Директора труда, не интенсивен и когда присутствие сотрудников необходимо для обслуживания населения".

"В случае, указанном в третьем пункте предыдущей статьи, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, как максимум, до 48 часов в неделю при условиях, предусмотренных в пункте первом данной статьи".

"В случае, установленном в пятом пункте предыдущей статьи, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, как максимум, до 39 часов в неделю при условиях, предусмотренных в первом пункте данной статьи".

"Статья I28. Вышеустановленные нормы максимальной продолжительности рабочей недели должны предусматривать 6 рабочих дней".

/...

"Продолжительность обычных рабочих дней составляет от 8 до 9 часов 20 минут в каждом конкретном случае. Администрация с согласия работника может менять такое распределение, увеличивая продолжительность рабочего времени в одни дни и сокращая в другие, не превышая при этом максимальной продолжительности рабочей недели и не увеличивая продолжительность рабочего дня более чем на 1 час или 40 минут в каждом конкретном случае".

Право на оплаченный ежегодный отпуск предусматривается, в свою очередь, в статьях 98 и 158 кодекса о труде, в которых, в частности, говорится следующее:

"Статья 98. Работникам, проработавшим на предприятии или в каком-либо учреждении 288 дней в год, предоставляется ежегодный 15-дневный оплаченный отпуск. Лица, проработавшие более 220, но менее 288 дней, имеют право на 7-дневный отпуск".

"Отпуск предоставляется в соответствии с нормами предусмотренным Положением".

"Работники горнорудных предприятий, за исключением тех, кто работает за пределами провинции, где расположены соответствующие горнорудные предприятия, разделяются на следующие категории: работникам, проработавшим 288 дней в году, предоставляется ежегодно 25-дневный оплаченный отпуск. 15-дневный отпуск предоставляется работникам, отработавшим больше 220 дней, но меньше 288 дней. Отпуск предоставляется в соответствии с нормами Положения и с учетом положений по этому вопросу, существующих в данном районе, если они предполагают дополнительные льготы к установленным в данной статье".

"Для работников крупных горнорудных предприятия для получения ежегодного отпуска необходимо проработать 270 дней в году".

"Работник, проработавший с перерывом или без 10 лет, имеет право на дополнительный день отпуска после каждого трех последующих лет работы на условиях, предусмотренных в предыдущих пунктах".

"Статья 158. Служащим, проработавшим больше года, ежегодно предоставляется отпуск продолжительностью 15 рабочих дней с выплатой полного оклада и в соответствии с нормами, предусмотренными Положением".

"Служащий после 10 лет работы, непрерывно или с перерывом, на одном и том же или различных предприятиях, имеет право на один дополнительный день отпуска после каждого трех последующих лет работы на условиях, предусмотренных в предыдущем пункте.

/...

"Отпуск продолжительностью 25 рабочих дней ежегодно предоставляется служащим, проживающим в провинциях Тарапака, Антофагаста, Атакама, Чилое, Аисен и Магальянес, и служащим, работающим на горнорудных предприятиях, за исключением тех, кто работает за пределами провинции, где находятся соответствующие горнорудные предприятия".

"Такой же отпуск предоставляется работникам прокуратуры и смежных учреждений, муниципалитетов и государственных учреждений, учреждений автономного или независимого управления без ущерба для прав, предусмотренных в других законах".
