

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 1938 (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 участвующим в настоящем пакте государствам, то нет необходимости воспроизводить эти сведения и будет достаточной точная ссылка на сведения, сообщенные таким образом", делегация Чили заявляет, что необходимая информация 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) No 19
от 23/II/76

Памятная записка о ратифицированных договорах и замечания в отношении комментариев Комиссии экспертов по осуществлению договоров и рекомендации (1975).

- ORD. (ORLI) No 77
от 22/IV/76

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

- ORD. (ORLI) No 98
от 28/V/76

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

- ORD. (ORLI) No 102
от 4/VI/76

Замечания на комментарии Комиссии экспертов по осуществлению договоров и рекомендаций.

- ORD. (ORLI) No 143
от 24/IX/76

Доклад о развитии профсоюзного движения, информация, запрошенная Комитетом свободы профсоюзов МОТ по делу № 823 и осуществление договора 111.

- ORD. (ORLI) No 156
от 15/XI/76

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

- ORD. (ORLI) No 2
от 21/I/77

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

- ORD. (ORLI) No 20
от 23/II/77

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

- ORD. (ORLI) No 58
от 12/IV/77

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

- ORD. (ORLI) No 71
от 5/V/77

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

- ORD. (ORLI) No 94
от 20.VII/77

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

- ORD. (ORLI) No 109
от 28.VII/77

Памятная записка в отношении рекомендации 123 МОТ об участии женщин в трудовом процессе и ее обязанности в семье.

- ORD. (ORLI) No 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 предприятием".

"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 б 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 обязательной закрытии коммерческих предприятий в субботные 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, отнесенным к этой категории Генеральным директором 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 не- вредную 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 инициативе 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 предусмотренными 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 каждых 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 каждых 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".
