

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.28
14 April 1980
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Доклады, представленные в соответствии с
резолюцией 1988 (LX) Совета государствами-
участниками Международного пакта об
экономических, социальных и культурных
правах, в отношении прав, рассматриваемых в
статьях 6-9

ЧИЛИ 1/

19 апреля 1980 года

В связи с документом E/1978/8/Add.10 хотелось бы сообщить, что к списку направленных международной организацией труда (МОТ) документов, упоминаемому в указанном докладе, необходимо, в частности, добавить следующие документы:

ORD.(ORLI) № 57
от 27 марта 1978 года

Доклад, запрашивавшийся Административным советом МОТ на его сессиях в ноябре 1977 года и феврале 1978 года в отношении применения в Чили рекомендаций Обследовательской и согласительной комиссии МОТ по свободе ассоциаций, а также в отношении дела № 823

ORD.(ORLI) № 253
от 31 октября 1978 года

Доклад о ходе осуществления рекомендаций Обследовательской и согласительной комиссии по свободе ассоциаций

1/ Настоящий документ содержит дополнительную информацию, представленную правительством Чили в связи с его докладом (E/1978/8/Add.10), в рамках первого этапа программы, утвержденной резолюцией 1988 (LX) Совета, в отношении прав, рассматриваемых в статьях 6-9 Пакта.

80-09115

/...

ORD.(ORLI) № 11
от 19 января 1979 года

Доклад в отношении осуществления в Чили рекомендаций Обследовательской комиссии МОТ по свободе ассоциаций

Нота № 137 от 7 февраля 1979 года

Информация, предоставленная правительством Чили в дополнение к его докладу от 19 января 1979 года

11 мая 1979 года

Доклад правительства Чили об осуществлении свободы ассоциаций в этой стране

Нота № 147 от 20 февраля 1980 года

Доклад правительства Чили о чилийском законодательстве по вопросу о правах на ассоциацию и коллективные переговоры

НОВОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ДЕЙСТВУЮЩЕЕ В ЧИЛИ

(Свобода ассоциаций и добровольные коллективные переговоры)

ВВЕДЕНИЕ

В первую неделю июля 1979 года вступили в действие новые положения, гарантирующие полную свободу ассоциаций и вновь открывающие возможность ведения коллективных переговоров по трудовым вопросам.

О введении этого законодательства объявил министр труда г-н Хосе ПИНЬЕРА 2 января 1979 года, через несколько дней после его вступления в эту должность. В этой связи министр заявил о желании правительства за короткий срок в шесть месяцев ввести в действие свод юридических норм, способствующих углублению взаимопонимания между трудящимися и предпринимателями, на основе гармоничного и справедливого учета их соответствующих прав в целях содействия свободному осуществлению права на ассоциации, постоянному прогрессу трудящихся и экономики страны.

Новая система предназначена для создания свободного, демократического и автономного профсоюзного движения, а также для обеспечения эффективных, справедливых, квалифицированных и ответственных коллективных переговоров.

Ниже приводится краткий обзор основных аспектов, характерных для нового законодательства, со ссылками на старые положения, которые устарели, так как были приняты в первые десятилетия нынешнего века. В каждом случае также будут рассматриваться характерные особенности системы трудовых отношений в Чили, на усовершенствование которой и направлены новые нормы.

/...

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

(Декрет-закон № 2 756, опубликованный в "Диарио оффисьяль" от
3 июля 1979 года)

А. Развитие профсоюзного движения

Один из наиболее важных составных элементов плана в области трудовых отношений – это ряд положений, направленных на обеспечение возможностей для осуществления права на ассоциации трудящимися, количество которых увеличивается с каждым днем.

Стремление к созданию и развитию профсоюзного движения ярче всего проявляется в следующих пяти аспектах.

1. Создание профсоюзных организаций и приобретение ими прав юридического лица на основе "автоматической" процедуры

В настоящее время для создания профсоюзной организации не требуется разрешения государственных органов.

Для приобретения прав юридического лица таким организациям необходимо лишь передать на хранение свой устав и учредительный акт в соответствующее отделение Инспекции по трудовым отношениям. Инспектор не имеет права отказать в разрешении.

Изменения в устав вносятся в соответствии с вышеупомянутой нормой без вмешательства властей.

Этот "автоматический" и "автономный" механизм создания и реорганизации профсоюзных органов применяется в стране впервые; хотя в политической конституции страны и в одном из законов это положение было уже закреплено, осуществить его не было возможности из-за того, что предыдущие правительства не выработали соответствующих норм. Поэтому раньше процедура создания таких организаций в значительной мере осуществлялась по усмотрению исполнительной власти, что обуславливало бюрократические задержки, составляющие 3 года и более, при получении прав юридического лица. Применявшаяся раньше концепция "пожалования" прав юридического лица в настоящее время заменена "автоматическим" приобретением этого статуса.

Эффективность новой системы законодательства подтверждается тем фактом, что создание Конфедерации профсоюзов трудящихся отрасли по добыче селитры было утверждено спустя лишь несколько дней после того, как было принято решение об этом и власти были уведомлены руководством этой профсоюзной организации, когда оно передало на хранение свой учредительный акт и устав. Также можно упомянуть о ряде профсоюзных организаций на государственных и частных предприятиях, многие из которых в течение целого ряда лет не могли добиться признания своих прав юридического лица.

/...

В интересах профсоюзов, принята также и норма, которая дает им возможность прибегать для заверения наиболее важных документов к услугам государственных нотариусов вместо инспектора по трудовым отношениям, что раньше было обязательным. Раньше все документы составлялись под надзором инспектора. В настоящее время это не обязательно.

/...

2. Возможность организовывать профсоюзы на предприятиях, на которых занято менее 25 рабочих

В соответствии с существовавшей ранее концепцией для создания профсоюзной организации требовалось, как правило, не менее 25 лиц.

Однако в соответствии с новым законодательством лица, работающие на мелких предприятиях, т.е. на предприятиях, где занято менее 25 рабочих, могут создавать профсоюзы при наличии по крайней мере 8 человек.

Такой возможности раньше не было, и не следует считать, что этот механизм предназначен для поощрения создания мелких профсоюзов, поскольку трудящиеся этих предприятий могут выбирать между этим типом профсоюзов и другими более крупными объединениями, создавая их с трудящимися других предприятий (межпроизводственный профсоюз).

Кроме того, профсоюзы мелких предприятий могут, также как и все другие профсоюзы, войти в какую-либо федерацию или конфедерацию.

3. Ликвидация возрастных ограничений при вступлении в профсоюзы

В соответствии с законом несовершеннолетние и замужние женщины не обязаны получать какого-либо разрешения для вступления в профсоюз.

Это положение отменяет применявшееся ранее ограничение, в соответствии с которым в профсоюз могли вступать лишь лица в возрасте 18 лет и старше.

В соответствии с чилийским законодательством подростки могут работать по найму начиная с 15 лет; сейчас создана возможность вступления в профсоюз для всех несовершеннолетних, которые раньше должны были дожидаться исполнения 18 лет. (Лица младше 18 лет и старше 15 лет должны получать разрешение своих родителей для поступления на работу, но не для вступления в профсоюз).

4. Наказание антипрофсоюзных дискриминационных действий

В законодательстве особо подчеркивается, что нельзя ставить найм трудящихся в зависимость от участия или неучастия в профсоюзных организациях; законом запрещено каким-либо образом препятствовать участию в таких организациях, увольнять или каким-либо образом ущемлять права трудящихся из-за участия в профсоюзных организациях или в их деятельности.

Кроме того, законом предусматривается концепция "недобросовестной практики", проявлением которой, в частности, считается оказание давления, увольнение, угрозы и т.д., препятствующие созданию

/...

профсоюза; предоставление особых льгот или дискриминационные меры для недопущения организации профсоюза или участия в нем; вмешательство нанимателя в деятельность профсоюза и т.д.

Недобросовестная практика наказывается штрафами, которые в наиболее серьезных случаях могут составлять сумму, эквивалентную 9 634 долл. США.

5. Возможность создания профсоюзов как на частных, так и на государственных предприятиях

В статье 1 декрета-закона № 2756 говорится: "Признается право трудящихся частного сектора и государственных предприятий любого юридического статуса создавать, без предварительного официального разрешения, профсоюзные организации, которые, по их мнению, являются необходимыми, при единственном условии соблюдения закона и уставов этих организаций".

В. Свобода профсоюзов

1. Широкое "право" на создание профсоюзов без "навязывания чужой воли".

В соответствии с принципом свободы ассоциаций в законодательстве закреплено личное право трудящихся на создание профсоюзов, федераций и конфедераций, на вступление в такие организации или выход из них. Законом запрещены любые формы дискриминации, давления, применения силы, ограничения или создания препятствий, ущемляющих возможности какого-либо лица в плане участия в профсоюзной деятельности.

На основе этой нормы получил, наконец, признание тот факт, что все трудящиеся имеют равные юридические права. В прежнем кодексе приводилось различие между лицами, занимающимися умственным трудом (раньше они назывались "служащие", например, конторские служащие, управляющие, шоферы, мастера и т.д.) и лицами, занятыми физическим трудом (они раньше назывались "рабочими", например, грузчики или разнорабочие в целом), и поэтому признавалось "право" первых на членство в профсоюзе, а вторые были "обязаны" делать это, и поэтому рабочие при поступлении на какое-либо предприятие автоматически становились членами единого профсоюза и были вынуждены участвовать в его деятельности.

Предыдущая норма явно противоречила конвенции МОТ № 87, которая гарантирует право на вступление в профсоюз и создание организаций. Это право ущемляется и даже подавляется, если законом навязывается единый профсоюз. Этим в значительной степени объясняется тот факт, что Чили не ратифицировала указанную конвенцию, которая была принята МОТ 31 год назад, за это время в стране сменилось пять правительств до прихода к власти нынешнего.

/...

В 1978 году нынешнее правительство приняло декрет-закон № 2200 об индивидуальных трудовых договорах. Этот закон ликвидировал различия между лицами, занимающимися умственным и физическим трудом, а права второй категории трудящихся были уравнены с правами первой категории; теперь все трудящиеся называются просто "работники" и имеют идентичные права. Таким образом проводится политика, намеченная МОТ.

Однако пока еще не решены два вопроса. Первый затрагивает различные системы социального обеспечения и будет решен за счет реформы, возможность осуществления которой в настоящее время изучается; есть вероятность, что эта реформа будет проведена в начале следующего года. Второй вопрос затрагивает различный режим в области профсоюзных прав.

/...

2. Предусматривается возможность создания различных профсоюзных организаций

В статье 5 декрета-закона № 2756 говорится: "Профсоюзные организации создаются и получают следующие наименования с учетом интересов объединяющихся трудящихся:

а) профсоюзы предприятий, т.е. профсоюзы, объединяющие трудящихся только одного предприятия;

б) межпроизводственные профсоюзы, т.е. профсоюзы, объединяющие трудящихся, по крайней мере, трех различных предприятий;

с) независимые профсоюзы трудящихся, т.е. профсоюзы, объединяющие трудящихся, не зависящих от какого-либо нанимателя; и

д) профсоюзы трудящихся строительной промышленности, т.е. профсоюзы, объединяющие трудящихся этой отрасли и специально предназначенные для обеспечения работой своих нынешних или будущих членов на условиях, предварительно согласованных с различными нанимателями".

Далее в статье 2 говорится: "Профсоюзные организации имеют право создавать федерации и конфедерации или присоединяться к ним, а также входить в международные организации трудящихся при условии соблюдения закона и соответствующих уставов".

В статьях 57 и 58 указывается: "Федерацией является объединение более трех и менее двадцати профсоюзов, которое создается в соответствии с настоящим законом в целях содействия деятельности, проводимой базовыми ассоциациями, прежде всего на основе: а) технической помощи, необходимой для достижения их целей; б) содействия профессиональному и техническому образованию трудящихся; и с) достижения общих и перспективных целей"; и соответственно: "Конфедерацией является объединение двадцати и более профсоюзов или федераций, которое организуется в соответствии с законом и для целей, указанных в предыдущих статьях".

С. Демократичность и автономность профсоюзов

Профсоюзы имеют право разрабатывать свой устав, осуществлять руководство своей деятельностью и принимать решения в этой связи.

Устав и изменения устава должны утверждаться более чем половиной членов в ходе голосования.

Административные функции в организации осуществляются руководящими органами, члены которых имеют право юрисдикционного иммунитета fuero. Число членов руководящих органов профсоюзов, в состав которых входит тысяча или более человек, возросло и в этой связи число руководящих работников, имеющих право fuero увеличилось с пяти - в соответствии со старым кодексом - до шести.

/...

По закону руководящие работники сейчас могут осуществлять свою деятельность в ходе рабочего дня, в старом кодексе такого положения не было.

Члены руководящих органов назначаются собранием в ходе тайного голосования при условии совпадения голосов более половины членов профсоюза. Руководящие работники назначаются на двухлетний срок и могут переизбираться. Они могут отзываться большинством членов профсоюза, в таком случае проводятся новые выборы, о которых трудящиеся заранее извещаются.

Финансирование профсоюзов осуществляется за счет взносов, устанавливаемых с согласия членов. Взносы могут удерживаться из зарплаты, если члены профсоюзов сочтут такую процедуру целесообразной.

В целях расширения автономии профсоюзов, а также, с тем чтобы не допустить возникновения бюрократических трудностей, были сделаны важные нововведения. В частности: а) обязанность депонировать профсоюзные средства в государственном банке была заменена возможностью депонировать средства на текущий счет в любом местном банке (председатель наряду с казначеем имеют право распоряжаться денежными средствами на этих счетах); и б) профсоюзы, в состав которых входит менее 250 членов, не обязаны сейчас отчитываться и представлять ежегодный баланс, а должны лишь вести журнал поступлений и расходов, а также учетную книгу.

Значительно изменилась система роспуска профсоюзных организаций. Это, прежде всего, выражается в том, что право вмешательства, которое раньше принадлежало исполнительной власти, в настоящее время передано судебным органам.

Законом предусматриваются следующие причины роспуска: а) по согласию членов; б) в связи с возникновением какой-либо причины роспуска, которая была оговорена самими членами во внутреннем уставе; в) ввиду сокращения числа членов, в течение шестимесячного периода, ниже минимума, необходимого для создания организации; г) ввиду прекращения деятельности на срок более одного года; д) ввиду ликвидации предприятия, к которому принадлежала эта организация, в случае профсоюзов предприятий; и е) ввиду серьезного нарушения правовых и нормативных положений.

В этом последнем случае решение о роспуске выносится судьей по трудовым вопросам, юрисдикция которого распространяется на ту местность, в которой базируется профсоюз, причем судья обязан заслушивать руководящих профсоюзных работников затрагиваемой организации.

Вышеизложенная гарантия, согласно которой решение о роспуске выносится не правительством, а судами, свидетельствует о приведении чилийского законодательства в соответствие с международными нормами

/...

труда (конвенция МОТ № 87). В соответствии с предыдущим кодексом решение о роспуске принималось и осуществлялось президентом Республики.

В случае роспуска имущество профсоюза передается на цели, указанные в его уставе, а если профсоюз не указал такой цели, то имущество передается правовому лицу, не ставящему своей целью получение прибыли, при условии, что такое имущество будет использовано с выгодой для трудящихся или жителей местности, в которой базировался профсоюз.

/...

СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ НОРМ, КАСАЮЩИЕСЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ
(декрет-закон № 2758, опубликованный в "Диарио офисьяль" от
6 июля 1979 года)

1. Начало переговоров

Законодательство признает, что коллективные переговоры являются одним из прав трудящихся, вне зависимости от того, входят эти трудящиеся в какую-либо организацию или нет. Поэтому, если профсоюз еще не создан или имеются трудящиеся, не входящие ни в один из существующих профсоюзов, то они должны создавать группу по переговорам, для чего не требуется выполнения значительных формальностей.

В соответствии с новыми нормами была установлена дата 16 августа 1979 года, когда профсоюзы и группы трудящихся на каждом предприятии должны начать представление своих проектов коллективных договоров.

В целях создания организационного механизма на этот первый случай был разработан переходный график, охватывающий период с 16 августа 1979 года по 6 мая 1980 года и предусматривающий разные сроки представления проектов коллективных договоров в очередности, определяемой по первой букве названия предприятия.

Ознакомившись подробно с новыми нормами, трудящиеся и наниматели на тысячах предприятий страны активизировали исследования, которые уже проводились, и расширили подготовительные мероприятия для представления своих проектов новых коллективных договоров и возобновления тем самым свободных переговоров.

Действие этого временного механизма, т.е. графика переговоров, заканчивается 6 мая 1980 года, после чего вступает в силу постоянная процедура, заключающаяся в представлении проекта коллективного договора не ранее 45 дней до и не позже 40 дней после даты истечения срока действующего коллективного договора.

Однако вышеупомянутый график не исключает возможности начала переговоров на основе согласия сторон в сроки, отличающиеся от установленных.

2. Предприятия, на которых можно вести переговоры

Переговоры являются правом трудящихся на предприятиях частного сектора и на предприятиях, которые частично принадлежат государству, в деятельности которых оно участвует или представлено.

/...

Нельзя вести переговоры в тех государственных или частных учреждениях, которые в течение предшествующих двух календарных лет финансировались государством или получали от него налоговые льготы. В Чили государственные предприятия как правило действуют на основе самообеспечения и являются рентабельными с 1978 года, за счет чего было облегчено тяжелое бремя, до того времени лежавшее на плечах потребителей, которым приходилось за счет налогов покрывать огромные убытки этих предприятий.

3. Вопросы, обсуждаемые на переговорах

Законом полностью признается право ведения коллективных переговоров по всем вопросам, относящимся к вознаграждению за труд и другим денежным выплатам, а также к общим условиям, вытекающим из трудового договора.

4. Процедура переговоров

а) Переговоры начинаются с представления "проекта коллективного договора" нанимателю. Затем копия, подписанная нанимателем, направляется в соответствующее отделение инспекции по трудовым отношениям.

Если переговоры ведутся профсоюзом, то комиссия по переговорам состоит из руководителей этого профсоюза; однако, если трудящиеся, ведущие переговоры, не входят в какой-либо профсоюз, они должны избирать в ходе тайного голосования "комиссию по переговорам" в составе по крайней мере трех членов.

Со своей стороны наниматель дает письменный ответ на предложение трудящихся в течение 10 дней. Если от него не поступает соответствующего ответа, то предполагается, что он принимает предложение трудящихся.

б) Гарантия, по меньшей мере, той же покупательной способности. В ответе нанимателя ни в коем случае не могут содержаться предложения в целом более низкого вознаграждения и надбавок, в валюте с той же покупательной способностью, что и при последнем законном повышении заработной платы, по сравнению с уровнем, обусловленным в действующих трудовых договорах.

Таким образом, законом гарантируется, что, какова бы ни была конкретная обстановка на предприятии, нельзя предлагать трудящимся вознаграждение по ставкам ниже существующих, предварительно скорректировав их с учетом 100 процентов повышения стоимости жизни после последней корректировки.

Вышеизложенное является большим достижением, так как в чилийском законодательстве никогда даже не рассматривался вопрос о предоставлении трудящимся такой гарантии. Кроме того, в прошлом нередко бывало так, что трудящиеся, даже проводя длительные забастовки, не могли добиться повышения, покрывающего уровень обесценения их вознаграждения.

/...

Кроме того, в ответе нанимателя должна излагаться, как минимум, система ежегодной корректировки (на весь период действия коллективного договора), в соответствии с которой обусловленный объем вознаграждения будет увеличиваться пропорционально увеличению индекса стоимости жизни. Эта норма является еще одним большим достижением, поскольку ранее не существовало обязательства осуществлять автоматическое повышение; такое положение применялось только на некоторых крупных предприятиях и было закреплено в коллективных договорах, заключенных в результате долголетней борьбы.

с) Заинтересованные стороны ведут переговоры непосредственно. Были ликвидированы постоянные советы по соглашениям и арбитражу (государственные органы), которые не дали желаемых результатов, поскольку их деятельность имела неоперативный и бюрократичный характер, в результате чего решение проблем не ускорялось, а затягивалось. Арбитраж никогда не осуществлялся в силу недочетов законодательства.

При желании и с общего согласия стороны могут назначать посредника, который должен выполнить свою задачу в течение 10 дней.

Если посредник не выполняет поставленной перед ним задачи, стороны могут договориться о свободной и добровольной передаче вопросов, по которым ведутся переговоры, на арбитражное разбирательство.

Все вышеизложенное не ущемляет возможностей комиссии трудящихся по переговорам потребовать в любой момент, чтобы наниматель (который не может отказаться) подписал новый коллективный договор на основе условий, которыми в настоящее время трудящиеся располагают, с полным учетом движения индекса стоимости жизни.

Следует особо подчеркнуть возможность перекорректировки с полным учетом движения индекса стоимости жизни, т.к. трудящиеся ведут переговоры на основе существующего уровня вознаграждения, скорректированного с полным учетом движения индекса стоимости жизни. Эта система является новой и обеспечивает трудящимся определенные льготы, которых другие законодательства не дают.

Если к моменту истечения срока действия существующего договора стороны не достигли соглашения в отношении новых условий и не согласились добровольно передать переговоры на арбитражное разбирательство, трудящиеся могут объявить забастовку, то есть воспользоваться своим правом парализовать работу или отказаться от нее. Забастовка начинается с согласия более половины трудящихся, участвующих в переговорах (более 50 процентов участников переговоров). Трудящиеся имеют право *huelga* в течение первых 60 дней после начала забастовки, то есть они не могут быть уволены в течение двух месяцев после начала забастовки. Следует напомнить, что в Чили "среднеисторическая продолжительность" забастовок составляет 21 день.

/...

Объявить о локауте или о "забастовке нанимателей", или о временном закрытии предприятия наниматель может только после начала забастовки, то есть в данном случае речь идет о праве нанимателя временно препятствовать доступу на предприятие всех участвующих в стачке трудящихся. Это право может осуществляться лишь в том случае, если более 50 процентов всего числа трудящихся на предприятии бастуют или если возникает вероятность парализации жизненно важных функций такого предприятия. Локаут не может длиться более 30 дней после начала забастовки.

5. Идея об обязательном арбитражном разбирательстве в качестве повсеместно применимой нормы была отвергнута

Интересно отметить, что предложения о введении обязательного арбитражного разбирательства в качестве общего механизма для решения исхода переговоров были отвергнуты и предпочтение было отдано прямому соглашению, включая и вероятность забастовки, а также добровольному арбитражному разбирательству с согласия сторон.

Среди причин, которые привели к принятию такого решения, следует указать тот факт, что всеобщее применение обязательного арбитражного разбирательства не всегда отвечает интересам трудящихся или нанимателей. Прежде всего, трудно достичь соглашения в отношении выбора судьи (что затягивает решение проблемы). Кроме того, арбитражное разбирательство, на которое стороны не дали своего согласия, означает вмешательство постороннего лица в спор, затрагивающий интересы сторон; причем, такое лицо, склонившись к одной из двух позиций, может принять решение, не удовлетворяющее другую сторону и открывающее возможности для возникновения новых серьезных трудностей после вынесения окончательного решения.

Принятие системы добровольного арбитражного разбирательства соответствует нормам, закрепленным в международных документах МОТ, в частности, в рекомендации 1192 1951 года в отношении добровольного соглашения и арбитражного разбирательства.

Кроме того, МОТ признает, что осуществление права на забастовку может быть ограничено или даже отменено, если затрагиваются жизненно важные службы или предприятия, составляющие ключевой сектор экономики страны, так как в таких случаях в результате забастовки может быть причинен серьезный ущерб всему населению страны. Комитет свободы профсоюзов МОТ подчеркнул, однако, что нельзя смешивать государственные службы или предприятия, которые действительно являются существенно

важными и нарушение деятельности которых может нанести ущерб государству, с такими службами и предприятиями, которые не являются существенно важными в соответствии с этим критерием 2/.

В таких случаях следует принимать меры к тому, чтобы не допустить ущемления права на ведение коллективных переговоров.

Чилийское законодательство, учитывая эти международные принципы, признает, что в некоторых исключительных обстоятельствах процедура арбитражного разбирательства является наиболее целесообразной, если затрагиваются службы, имеющие особо важное значение для жизни населения и экономики страны. Исходя из этого, обязательное арбитражное разбирательство применяется при ведении переговоров в отношении: а) "предприятий по обслуживанию всего населения" и б) "предприятий, остановка которых причинит серьезный ущерб здоровью и снабжению населения, экономике страны или национальной безопасности". Наряду с этим в законе указывается, что "для применения положений подпункта б необходимо, чтобы предприятие, о котором идет речь, играло значительную роль в соответствующей сфере деятельности страны. Эти положения также применяются, если в результате остановки такого предприятия какая-либо часть населения полностью лишается возможности получения определенного вида услуг". Решение о распространении на какое-либо предприятие вышеизложенных положений принимается в июле каждого года на основе совместного постановления министерств экономики, обороны и труда. Это постановление уже принято на период с июля 1979 по июль 1980 года, и оно распространяется только на одно из четырех месторождений, разрабатываемых медной промышленностью, на три компании электро- и телефонной связи, на национальное предприятие по производству взрывчатых веществ, на государственное предприятие общественного транспорта, на железные дороги и на национальную авиакомпанию, на государственный банк, на два санитарных предприятия (в Сантьяго и в Вальпараисо), на национальное предприятие по производству электроэнергии и еще на десять электрических компаний, на национальное предприятие по добыче нефти, на газовые компании Сантьяго, Вальпараисо и Консепсьона, а также на предприятие "Кастильо", поставляющее питьевую воду.

На всех этих предприятиях переговоры должны вестись непосредственно, причем стороны могут назначать посредников и, в крайнем случае, могут передавать свой спор третейскому судье, решение которого они могут обжаловать в арбитражном суде, состоящем из трех членов. Третейские судьи должны назначаться из коллегии третейских судей, которая создается таким же способом, что и коллегия судей судебной власти.

2/ Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1976).

Для принятия окончательного решения третейские судьи должны рассмотреть, в частности, следующие моменты:

а) действующий в данной местности уровень вознаграждения по различным должностям и профессиям, в отношении которых ведутся переговоры;

б) степень специализации и объем опыта трудящихся, которые позволяют предприятию добиваться повышения производительности труда по сравнению с другими предприятиями этой отрасли или других подобных отраслей;

с) повышение производительности труда, достигнутое различными группами трудящихся;

д) уровень занятости в отрасли, в которой действует предприятие, ставшее объектом арбитражного разбирательства.

6. Действие договоров

Период действия коллективных договоров определяется на основе согласия сторон, причем такой период не может составлять менее двух лет, а в самих коллективных договорах следует предусматривать механизм по крайней мере ежегодной корректировки, который будет применяться в период действия этого договора на основе движения индекса стоимости жизни.

7. Новые коллективные переговоры

Коллективные переговоры на этом новом этапе не будут связаны с элементами давления, которые нередко встречались до сентября 1973 года и среди которых следует отметить: вмешательство посторонних лиц в чисто производственную деятельность, огульное вмешательство государства и безответственное перекладывание расходов по переговорам на слой населения, не имеющие к переговорам никакого отношения, например, на безработных и потребителей, в результате чего непосредственно страдала национальная экономика.
