



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.5

9 March 1984

ARABIC

ORIGINAL : SPANISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت *

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف في العهد ،
فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ إلى ٩
وفقاً للمرحلة الأولى من البرنامج الذي وضعه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

إضافة

بيرو

[١ مباحث/فبراير ١٩٨٤]

• E/1984/30

*

.../...

84-06476

المادة ٦ - الحق في العمل

١ - فيما يتعلق بالحق في العمل المنصوص عليه في المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، يعترف الدستور السياسي لبيرو ، في الفصل الخامس منه ، بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لجميع العمال في سبيل تحسين مستوى معيشتهم . وتنص المادة ٤٢ على سبيل التخصيص على حق كل شخص في الحصول على عمل مشروع ، وإن العمل على اختلاف أشكاله مشمول بالحماية دون أى تمييز سواء كان بحق الرجل أو بحق المرأة ، ولا يجوز إرغام أى شخص على القيام بعمل شخصي ضد رغبته أو دون أن يدفع له الأجر المستحق .

٢ - وفخلاً عن ذلك ، يحظى العامل البيروفي بالحماية ضد أى فصل تعسفي ، وتعترف المادة ٤٨ من الدستور بالحق في التمتع بالاستقرار في العمل . ولا يجوز فصل العامل دون قيام البواعث المبررة لذلك التي نص عليها القانون وبعد التثبت منها حسب الأصول . وقد تم تشريع هذا الحق بالرسوم بقانون ٢٢١٢٦ الذى حدد أسباب انحلال العقد الذى يربط رب العمل والأجير ، وعند ما يفسخ العقد نتيجة فعل أو إهمال ، فيتمتع على الأطراف الوفاء بالتزاماتهم حتى لا يلحق ضرر بالانتاج والمردودية والانضباط والانسجام في أماكن العمل .

٣ - لقد أدمج تخطيط اليد العاملة في خطط التنمية الوطنية التي تنص على جمع وتحليل الإحصائيات المتعلقة بالعمالة وإنشاء دائرة لها ؛ ومن بين الهيئات المكلفة بهذه الوظائف . ونورد الإدارة العامة للعمل التي ، طبقاً لأحكام اللائحة الجديدة المتعلقة بتنظيم ومهام وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، تتولى تعزيز وتوجيه وتقييم الموارد البشرية والعمالة المبرمجة ، وأعداد بحوث ودراسات استقصائية في موضوعي العمالة وهجرات العمل ، وكذلك القيام بسن سياسة تدريب العاملين حسب مختلف القطاعات الاقتصادية . وزيادة على ذلك ، أنشئت لجان خاصة للنظر في المسائل التالية : العمالة ، والأجور ، وتكاليف المعيشة ، وهجرات العمل ، وتعتبر هذه اللجان التي بدأ معظمها عمله أجهزة للتنسيق القطاعي وهي تهتم بالمسائل المرتبطة بالبيئة الاجتماعية المهنية .

٤ - وتهدف برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني لدائرة العمالة بصفة أساسية إلى توفير الدعم اللازم للطالبات الشباب أو لطلبة الوظائف وهي تساعد في الحصول على صناعه أو على مهنة تتلاءم وميولهم الشخصية . وتحقيقاً لهذه الغاية ، تشطع دائرة العمالة بأداء وظائف مختلفتين :

(أ) يشتمل التوجيه المهني على مساعدة أولئك الذين يدخلون سوق العمل فيما يتعلق بتحليل قدراتهم وفقاً لاستعداداتهم وتدريبهم واختيارهم لما يفعلونه من عمل وما إلى ذلك مما يهدف إلى توجيه العامل نحو المهنة التي تلائمها أو تقرير ما إذا كان من الأفضل أن يتخصص في مجال يتفق مع استعداداته .

(ب) كما يشتمل التوجيه التقني والمهني على توجيه الشباب نحو حرفة أو مهنة تتفق بشكل أفضل مع قدراتهم الذهنية واستعداداتهم وشخصيتهم ومراكز اهتماماتهم . وتحققاً لذلك ، يتعين الأخذ بالظروف النفسية للشخص المعني من جهة واستكمالها بمعلومات عن حالته الاقتصادية والتعرف من جهة أخرى على أوضاع سوق العمالة . ويقوم دليل التوجيه المهني بوصف جميع الحرف والمهن التي تستلزم مؤهلاً جامعياً مع الاستشارة بالنسبة لكل فرع إلى : موضوع المهنة الأساسي ، أوصافها الكاملة ، الاستعدادات المطلوبة ، الأهمية التي تمثلها المهنة ، الوظائف الرئيسية ، التدريب المطلوب ، المعاهد التي تقوم بالاعداد ، الاختصاصات المطلوبة ، وامكانيات التحضير للمهنة الحرفية أو لشهادة الدكتوراه مع بيان وسائل الوصول لأسواق العمالة . وتستكمل معلومات الدليل بنشرة توضح كيفية التقدم لسوق العمالة بالنسبة لطلب اليد العاملة حسب الحرفة أو المهنة .

٥ - وتهدف اجراءات تعزيز العمالة للأشخاص المعوقين إلى تأمين توظيف هؤلاء الأشخاص بعد أن يكونوا قد تابعوا برامج تدريبية باعادة تأهيلهم المهني . ويغطي مجال بهذه الخدمات كل من نظام التوظيف الانتقائي التابع لدائرة العمالة في وزارة العمل والحماية الاجتماعية ، ومركز ليما للمكفوفين (CERCIL) ومكتب الصناعات البيروفية الطوعية ، ويتم العمل بالتنسيق مع القطاعين العام والخاص طبقاً للقانون ٢٣٢٨٥ والمرسوم الرئاسي 012-82-TR .

٦ - وقد أرفق طي هذا التقرير احصائيات تتعلق بالعمالة ، والبطالة ، ونقص العمالة في بيرو قامت باعدادها الادارة العامة للعمل .

المادة ٧ - الحق في ظروف عمل عادلة ومرضية

٧ - فيما يتعلق بالحق في ظروف عمل عادلة ومرضية ، وخاصة الأجر المنصوص عليها في المادة ٧ (أ) من الاتفاقية والطرائق الرئيسية المستعملة لتحديد الأجور ، تشير إلى أن الحد الأدنى للأجر مجدّد في المرسوم بقانون ١٤١٩٢ المؤرخ في ٢١ آب/أغسطس ١٩٦٢ وكذلك الأجر الذي يستحقه العامل بقوة القانون . وبموجب نص المرسوم بقانون ١٤٢٢٢ المؤرخ في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٦٢ ، تحدّد اللجنة الوطنية المعنية بتعيين الحد الأدنى الضروري للمعيشة الحد الأدنى للأجور ، استناداً إلى المعلومات التي تقدّمها اللجان المحلية ، ويتم تحديد هذه الأجور بمرسوم رئاسي يستند إلى موافقة وزارة العمل ولفترة أمدها سنتان ، بيد أنه من المنصوص عليه حين يتبين لوزارة العمل بصفة استثنائية أن العناصر التي أخذتها في الاعتبار لتحديد الحد الأدنى للأجور قد خضعت لتغيرات جسيمة ، فمن الممكن التقدّم إلى اللجنة الوطنية المعنية بتعيين الحد الأدنى للضروري للمعيشة بطلب إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور .

٨ - ولأغراض الاجراءات الآتية ذكره يجري تقسيم الاقليم الوطني الى مناطق اقتصادية وتحدّد الأجور لكل منطقة مع مراعاة تكاليف المعيشة ويؤخذ بالحد الأدنى للأجور المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية اذا كانت أعلى من الأجور المحددة ، ويؤخذ بالأجور المحددة في حالة العكس .

٩ - ويرد في مرفق هذا التقرير ، زيادة على النصوص القانونية الرئيسية ، بيان عناصر مكافآت العمال المضافة للأجور العادية وكذلك احصائيات عن تطور الأجور وتكاليف المعيشة في ليبيا .

١٠ - وفيما يتعلق بالفرع ب* المعدون "الأمن والصحة في العمل" ، يرد طي هذا التقرير رقم 009-HS/NP-83 الذي يشير إلى القوانين الرئيسية ، واللوائح الإدارية ، والاتفاقيات الجماعية والقوانين الأخرى التي تسمح بضمان تطبيق الأحكام ذات الصلة ، مع معلومات ذات طابع احصائي حول شكل وطبيعة وتواتر حوادث العمل والأمراض المهنية .

المادة ٨ - الحقوق النقابية

١١ - وفيما يتعلق بالحقوق النقابية المنصوص عليها في المادة ٨ ، يعترف دستوراً بمرور الحق في تكوين النقابات دون إذن سابق ، ولا يجبر أحد على الانضمام إلى نقابة أو يمنع من القيام بذلك ، كما أن للنقابات الحق في انشاء اتحادات ولا يجوز حلها

.. / ..

الا بموافقة أعضائها أو في نهاية المطاف بقرار من المحكمة العليا ، وان هذه المبادئ
مكرسة أيضا في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ التي صدّقت عليها ببرو بقراره
التشريعي رقم ١٣٢٨١ المؤرخ في ٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٥٩ .

١٢ - وقد تم ، فضلا عن ذلك ، تقنين المبادئ المشار إليها آنفا في المرسومين
D.S.009 المؤرخ في ٣ أيار/مايو ١٩٦١ و D.S.021 المؤرخ في ٢١ كانون الأول / ديسمبر
١٩٦٢ اللذين ينظمان اجراءات التسجيل الرسمي لنقابات القطاع الخاص . وان هذه
القوانين وما يتصل بها من قواعد تنص على حق النقابات في انشاء اتحادات ، وعلى أن
تكون المناصب القيادية قاصرة على البروفيين (R.S. في ٢١ تموز/يوليه ١٩٥٠) ،
ويتعين على العمال الراغبين في الانتساب اليها أن يكونوا حائزين على عقود عمل
لا تقل مدتها عن ثلاثة شهور (R.S. No. 29 D.T في ١٧ تموز/يوليه ١٩٥٧) ، أما
شؤون التسجيل فقامت أنيطت بسلطة العمل الادارية .

١٣ - وفيما يتصل بحق الموظفين في انشاء منظمات نقابية فانه مكفول بالمادة ٦١
وبالحكم الانتقالي العام السابع عشر للدستور ، أما الشؤون التنظيمية فينطبق عليها
المرسومان D.S. 003-82-PCM المؤرخ في ٢٢ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ و
D.S. 026-82-JUS المؤرخ في ١٣ نيسان/ابريل ١٩٨٢ والقرار الاداري رقم ١٢٤
82-INAP/DIGESNAP المؤرخ في ١٨ أيار/مايو ١٩٨٢ الذي يقضي ، من بين جملة
مسائل أخرى ، بأن اجراء التسجيل يتم أمام المعهد الوطني للإدارة العامة .

١٤ - ويكرس دستور بروتو حق الاضراب في المادة ٥٥ منه التي تبين بدقة عدم جواز
ممارسة هذا الحق الا وفقا للأحوال التي ينص عليها القانون . وبالنسبة لعمال القطاع
الخاص ، فان هذا الحق ينظمه المرسوم D.S. 017 المؤرخ في ٢ تشرين الثاني / نوفمبر
١٩٦٢ . ويعرّف المرسوم الرئاسي المؤرخ في ١٢ أيار/مايو ١٩٥٠ الاضراب بأنّه
التوقف السلمي عن الأنشطة ، كما يحدد هذا المرسوم خضوع اجراءات الاضراب إلى
سلطة العمل الادارية .

١٥ - أما حق الاضراب بالنسبة للموظفين ، فانه محكوم بالمرسوم D.S. 0010-83-PCM
المؤرخ في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٨٣ الذي يوضح ان أشكال التوقف الجماعي عن العمل
يحددها رؤساء المؤسسات العامة أو وزارة العمل .

المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

١٦ - تنص المادة ٩ من الاتفاقية على الحق في الضمان الاجتماعي ، وترد في مرفق
لهذا التقرير الأحكام التشريعية الرئيسية التي أبلغت بها الادارة العامة للحماية
.../...

الاجتماعية والضمان الاجتماعي . ان الحق في الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية مكفول في المواد ١٢ وما يليها من دستور بيرو . ومن الممكن التأكيد ، بصورة عامة ، بأن التشريع البيروفي في مجال الضمان الاجتماعي مطابق للأحكام الواردة في الاتفاقية رقم ١٠٢ المتعلقة بقاعدة الحد الأدنى للضمان الاجتماعي التي صدّقت عليها بيرو بقرارها التشريعي رقم ١٣٢٨٤ المؤرخ في ١٥ كانون الأول / ديسمبر ١٩٥٩ ، وفي المرسوم بقانون ٢٢٤٨٢ المؤرخ في ٢٧ آذار / مارس ١٩٧٩ واللائحة التطبيقية D.S. 08-80-TR المؤرخة في ٣٠ نيسان / ابريل ١٩٨٠ ، أما الأنظمة التي نص عليها القانونان ٨٤٣٣ و ١٣٧٢٤ فقد تم دمجها في نظام واحد ، كما ألغيت الفروق في بدلات الاشتراك ومرتبات واستحقاقات العمال والمستخدمين المؤمن عليهم واستعفيض عنها بنظام وحيد يسرى على كل العمال . ويوجد على هذه الوثيقة تقرير كامل يتعلق بهذا الموضوع صادر عن المعهد البيروفي للضمان الاجتماعي .
