

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.1
19 January 1984
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

Первая очередная сессия 1984 года

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПАКТА ОБ ЭКОНОМИЧЕСКИХ,
СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ

Вторые периодические доклады, представленные государствами-
участниками Пакта, относительно прав, рассматриваемых в
статьях 6-9, в соответствии с первым этапом программы,
принятой Экономическим и Социальным Советом в его
резолюции 1988 (LX)

ЧИЛИ*

/19 августа 1983 года/

* Первоначальный доклад, представленный правительством Чили, относительно прав, охватываемых статьями 6-9 Пакта (E/1978/8/Add.10 и Add.28), был рассмотрен Сессионной рабочей группой правительственных экспертов на ее сессии 1980 года (см. документ E/1980/WG.1/SR.8-9).

ВВЕДЕНИЕ

1. В соответствии с принципами, установленными для представления докладов по данному вопросу (резолюция 1988 (LX) Экономического и Социального Совета), правительство Чили представляет доклад, касающийся вопросов, относящихся к статьям 6-9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

А. Историческое развитие и основные условия, существующие в стране в связи с вопросами, охватываемыми статьями 6-9 Пакта

2. Прежде всего необходимо сказать, что, хотя внимание к вопросам в области труда, здравоохранения и социального обеспечения начало проявляться довольно давно, во времена становления Республики - в начале XIX века, что нашло свое конкретное отражение в многочисленных законодательных и регламентационных мерах, оно все же было сопряжено с серьезными недостатками, такими, как неточности, проблемы и особенно отсутствие координации и неоправданное неравенство, обусловленные различием степени политического давления, которое могли оказывать определенные круги, руководствуясь своими интересами.

3. Это обусловливало бессистемный и непоследовательный характер законодательства, допускающего такие вызывающие сожаление элементы неравенства, как проведение различия между "служащими" и "рабочими", фактическая профсоюзная монополизация и т.д.

4. В области социального обеспечения эта проблема проявляется еще в большей степени.

5. Так, огромное разнообразие систем социального страхования (23 системы в 1973 году), причиной которого явилось утверждение своих интересов кругами трудящихся, обладающих большим экономическим и политическим влиянием, привело ко все большему увеличению неравенства в правах и благах.

6. Кодекс о труде, регулирующий вопросы труда, вместе с тем предоставил основу для дискриминации между служащими и рабочими, которая проявилась в самых различных областях (вознаграждение, отпуска, выплаты семьям и т.д.), наряду с фактическим проведением четкого различия между ними с безусловным ущербом интересам рабочих. (Основой преимущественного положения служащих явилось придание большего значения умственному труду по сравнению с физическим).

7. Отсутствие справедливой, целостной и действительно равной системы социального страхования породило положение, являющееся несправедливым в своей основе: одни слои населения пользовались многочисленными благами, а другие не получали практически никакой социальной помощи.

/...

8. Следует отметить, что, хотя кодекс о труде, принятый в 1931 году, явился шагом вперед для своего времени, поскольку в нем отчасти были переработаны и улучшены различные существовавшие на том этапе законы, он все же страдал многочисленными недостатками и пробелами, что обусловливало постоянную необходимость внесения в него изменений.

9. Основное изменение, в котором нуждалось законодательство в области труда, состояло в том, чтобы ликвидировать дискриминацию между работниками умственного и физического труда, являющуюся основной причиной различия условий договоров, затрагивающего практически все виды деятельности. Соответственно чилийские трудящиеся распределялись по различным системам трудовых договоров, профсоюзам, системам коллективных переговоров, социального страхования, причем, как правило, в наиболее благоприятном положении оказывались служащие, о чем свидетельствует, в частности, установление для них более высокой минимальной заработной платы, значительно большие ассигнования на иждивенцев, большая доля при распределении доходов предприятия, более продолжительные отпуска и, наконец, более значительные льготы по социальному обеспечению.

10. Эти описанные выше условия привели к тому, что "рабочие" начали расширять свою борьбу за достижение статуса "служащих"; так, различные категории, такие, как парикмахеры, механики, электрики, котельщики и т.д., добились принятия специальных законов, в соответствии с которыми им предоставлялся статус служащих, что в отсутствие плановости вело лишь к еще большему увеличению существующей бессистемности.

11. В ходе этого процесса постепенно начала проявляться обратная реакция на существующее положение вещей, в связи с чем стали появляться законы, касающиеся прекращения трудовых соглашений, объединения в профсоюзы крестьян, предоставления социального страхования в связи с производственными травмами и т.д., в которых не проводилось различия между служащими и рабочими, однако это всегда носило непоследовательный и однозначный характер.

12. Нынешнее правительство Чили поставило перед собой в качестве одной из первоочередных задачу доработки и усовершенствования пока еще размытой концепции равенства прав всех трудящихся и ликвидации любой дискриминации между ними. Для выполнения этой обширной задачи им было начато принципиальное согласование систем минимальных заработков с целью уравнивать минимальную заработную плату служащих с минимальной заработной платой рабочих; оно также создало единую систему семейных пособий, единую систему выплат в связи с увольнением с работы и т.д. Наконец, 15 июля 1978 года оно приняло закон-декрет № 2200, который заменил первые два тома кодекса о труде 1931 года, посвященные вопросам трудового соглашения и индивидуальных отношений, и ликвидировал различия между служащими и рабочими, закрепив единое понятие "трудящиеся" в отношении трудовых соглашений, отпусков, часов работы, участия в распределении доходов и т.д.

/...

13. В соответствии с Декларацией принципов правительства Чили основными принципами нынешнего трудового устройства, которые начали конкретизироваться с принятием вышеупомянутого закона-декрета № 2200, являются следующие:

- a) безусловное равенство прав всех трудящихся;
- b) восстановление уважения к труду;
- c) широкое признание свободы профсоюзов;
- d) широкая концепция наличия самых различных промежуточных групп между индивидуумом и государством с учетом признания за ними законной автономии для достижения выдвигаемых ими целей.

14. На основе вышеуказанного соответственно утверждается следующее:

- a) свобода присоединения и неприсоединения трудящихся;
- b) формирование профсоюзных организаций и автоматическое признание их как юридических лиц;
- c) свобода выбора и подлинная демократия, профсоюзная автономия, административная и финансовая;
- d) свобода создания федераций и конфедераций;
- e) коллективные переговоры на уровне предприятия при обеспечении свободы, добровольности, гласности и соответствующей практической организации.

15. Неотъемлемым элементом любой творческой деятельности является возможность постоянного совершенствования ее результатов; соответственно правительство Чили, действуя через министерство труда, установило определенный период, в течение которого все трудовые организации и предприятия и в целом любые физические лица должны были представить свои замечания и предложения в отношении существующего законодательства, в частности в отношении закона-декрета № 2200, исходя из трехлетнего опыта его действия. Такие замечания и предложения были представлены в установленные сроки, и в настоящее время идет работа над их систематизацией и анализом.

/...

16. Как это показывается в докладе, право на свободу определения широко закреплено в чилийском законодательстве.

17. В указанном выше законодательстве не оговаривается дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, языка и религии, а также на основе учета политических и других убеждений, национальности и социального происхождения, экономического положения, места рождения или какого-либо другого социального условия. Если бы такая дискриминация имела место, то она была бы объявлена противоречащей Закону Чили (Политической конституции и уголовному кодексу) и подлежала бы наказанию в соответствии с указанными текстами.

18. Права, признаваемые за чилийскими трудящимися, действуют также и в отношении иностранцев с безусловным учетом выполнения применимых к ним общепринятых норм в соответствии с международными документами, включенными в законодательство Чили. Так или иначе каких-либо случаев дискриминации, связанных с этим, места не имело.

19. Трудящиеся женщины пользуются в целом теми же правами и благами, что и мужчины, однако они имеют также некоторые дополнительные льготы, вытекающие из их статуса, например, отпуск по беременности и родам и т.д.

В. Информация, предоставленная Международной организации труда в сообщениях, о которых говорится в пункте 3 статьи 17 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах

20. Ниже приводится информация, предоставленная Международной организации труда:

a) комментарии, касающиеся политики обеспечения занятости, соглашение I22 (записка 070 от 16 марта 1983 года);

b) памятная записка, касающаяся политики обеспечения занятости, соглашение I22 (записка 076 от 23 марта 1983 года);

c) памятная записка, касающаяся вопросов дискриминации (найм и занятость), соглашение III (записка 046 от 23 февраля 1983 года);

d) памятная записка, касающаяся страхования на случай болезни (промышленность и сельское хозяйство), соглашения 24 и 25 (записка 019 от 26 января 1983 года);

e) памятные записки, касающиеся пособий по безработице, соглашение 8 и право на ассоциации в сельском хозяйстве, соглашение II (записка I858 от 10 декабря 1982 года);

f) комментарии на замечания комиссии экспертов по осуществлению соглашений III, I22 и I27 (записка I67 от 19 мая 1983 года);

g) справочная информация по делу II70, направленная Комитету свободы профсоюзов (записка I68 от 19 мая 1983 года);

h) информация, представленная Комитету свободы профсоюзов в отношении следующих дел: № 823, III7, II84, II70 и II86 (записки, соответственно, I95, I36, I39, I40 и I41 от 5 мая 1983 года);

i) информация, представленная Комитету свободы профсоюзов в отношении дела № 823 (записка 038 от 9 февраля 1983 года);

j) информация, представленная Комитету свободы профсоюзов в отношении следующих дел: № I028, II83, II91 и II94 (записки, соответственно, I52, I53, I54 и I55 от 11 мая 1983 года);

k) информация, представленная Комитету свободы профсоюзов в отношении следующих дел: № II36 и II44 (записки, соответственно, I411 и I412 от 22 сентября 1982 года);

l) памятные записки в отношении применения ратифицированных соглашений № I2, I7, I8, 24, 25, 35, 36, 37, 38 и I27 (записка II4 от 20 января 1982 года);

/...

м) памятная записка относительно применения соглашений 29 и III (записка 366 от 9 марта 1982 года);

п) памятная записка по вопросу свободы профсоюзов, соглашения 87, 98 и I4I (записка 1089 от 27 июля 1982 года).

I. СТАТЬЯ 6. ПРАВО НА ТРУД

21. В этой связи необходимо отметить, что данный принцип содержится в статье 6 рассматриваемого Пакта и закреплён в нашей стране в политической конституции Республики Чили и в декрете-законе № 2200 1978 года.

22. Соответственно, в статье 19 первого правового документа, пункт 16, подпункты 1 и 2, указывается:

" Конституция гарантирует всем:

...

16. Свободу и охрану труда.

Каждый имеет право на свободное заключение договора и свободный выбор работы со справедливым вознаграждением".

23. В статье 2 декрета-закона 2200, в подпунктах 1 и 3, указывается:

"Является признанной социальной функцией, которую выполняет труд, а также свобода каждого заниматься предпринимательством и посвящать свои усилия избранной законной трудовой деятельности.

Государство должно обеспечивать защиту трудящихся в осуществлении ими права свободно выбирать работу, а также следить за выполнением норм, регулирующих предоставление услуг".

24. Право каждого обеспечивать свободно избранным и признанным трудом свое существование, как это подчеркивается выше, закреплено в конституционных и правовых нормах, указанных и процитированных в предыдущих пунктах.

/...

Гарантии

25. Что касается гарантий против дискриминации в отношении доступа к получению работы, то в этой связи следует отметить, что эти гарантии также содержатся в политической конституции Республики Чили, в декрете-законе № 2200 1978 года и в декретах-законах 2756 и 2758 1979 года.

26. Соответственно, статья 19 Конституции, пункт 16, подпункты 3 и 4, гласит:

"Запрещается какая-либо дискриминация, которая не основывается на учете способностей или пригодности того или иного лица, без ущерба тому, что законом может предусматриваться в отдельных случаях требование чилийского гражданства или ограничение на возраст.

Не подлежит запрещению ни один из видов труда, если он не противоречит нормам морали и не ставит под угрозу безопасность и общественное благополучие или же если того не требуют национальные интересы, что устанавливается соответствующим законом. Ни один закон или постановление государственных властей не могут предусматривать присоединение к организации или какому-либо образованию как необходимое условие осуществления какой-либо определенной деятельности или работы, равно как и выход из них, с тем чтобы иметь возможность продолжать заниматься этой деятельностью. Законом устанавливаются виды профессий, требующие университетской степени или звания, а также условия, которые должны выполняться, с тем чтобы заниматься ими".

27. В статье 2 декрета-закона 2200 во втором пункте говорится:

"Дискриминация, исключения или преференции по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности и социального происхождения противоречат принципам трудового законодательства. Соответственно, ни один наниматель не может оговаривать заключение договора этими причинами.

28. В декрете-законе 2756 1979 года, в котором устанавливаются нормы в отношении системы профсоюзной организации, в третьем пункте статьи 3 говорится:

"Участие в профсоюзах является добровольным. Никто не может быть принужден присоединиться к профсоюзной организации, для того чтобы иметь возможность заниматься какой-либо работой или деятельностью. Точно так же препятствием для этого не должен служить выход из состава организации".

/...

29. В статье 4 этого правового документа указывается:

"Работа, которой занимается трудящийся, не может ставиться в зависимость от его участия или неучастия в профсоюзной организации. Точно так же запрещается препятствовать или создавать трудности в плане вступления в члены организации, увольнять трудящегося или наносить ему ущерб в какой-либо форме на основании его членства в профсоюзе или его участия в профсоюзной деятельности".

30. В статье 7 этого декрета-закона в первом пункте указывается:

"Профсоюзные организации не должны преследовать цели, отличные от тех, о которых говорится в предыдущей статье или в их уставах. В целом им запрещается осуществлять акты, сопряженные с ущемлением прав, гарантированных политической конституцией и законами, в частности, права на свободу личности и права на труд".

31. В декрете-законе № 2758 1979 года, регламентирующем вопросы коллективного договора, в статье 12 в пункте 4 говорится:

"Объектом коллективных переговоров или любого другого вида коллективного договора или контракта не могут быть следующие вопросы:

"...
4. Вопросы, которые могут быть связаны с ограничениями на применение рабочей силы и вводимых ресурсов, например, ограничением на наем рабочих, не являющихся членами профсоюза, или рабочих-учеников, вопросы, касающиеся размеров бригады, темпов производства, системы поощрения и применения техники".

32. В отношении обеспечения защиты от произвольного увольнения трудящихся следует прежде всего отметить, что в рамках нашего законодательства прекращение действия трудового договора происходит исключительно в тех случаях, о которых говорится в статьях 13, 14 и 15 декрета-закона № 2200, предусматривающих следующее:

"Прекращение трудового договора"

Статья 13. Трудовой договор прекращается в следующих случаях:

а) наличия взаимного согласия участвующих сторон;

/...

b) истечения согласованного срока; причем действие срочного контракта не может превышать двух лет. Если с ведома нанимателя после истечения срока предоставление услуг работника продолжается, то договор приобретает бессрочный характер. Аналогичные последствия имеет второе по счету продление договора с установленным сроком;

c) завершения работы или предоставления услуг, в связи с которыми был заключен договор;

d) смерти работника;

e) несчастных случаях или форсмажорных обстоятельствах;

f) письменного уведомления одной из сторон, которое должно предоставляться другой стороне не менее чем за 30 дней наряду с копией, направляемой курирующим инспекционным органам. Однако выполнение такого срока не является обязательным, если наниматель выплачивает работнику денежную компенсацию, равную по своему размеру последнему полученному месячному вознаграждению; и

g) утраты силы в случаях статей I4 и I5.

Статья I4. Действие трудового договора прекращается, непосредственно и без права на какое-либо возмещение, в тех случаях, когда наниматель прерывает его на основании того, что работнику были предъявлены претензии в связи со следующим (в таких случаях в Инспекцию по трудовым отношениям направляется соответствующее письменное уведомление в течение трех рабочих дней с момента ухода данного работника с работы):

1) нечестностью, оскорблением действием, нанесением оскорблений или соответствующим образом подтвержденным серьезным аморальным поведением;

2) ведением переговоров в рамках выполняемой деятельности, которые были письменно запрещены в договоре нанимателем;

а также в случае:

3) отсутствия работника на работе без уважительной причины в течение двух дней подряд, двух понедельников в месяц или в течение в общей сложности трех дней за аналогичный период времени, необоснованного отсутствия или отсутствия без предварительного уведомления со стороны работника, отвечающего за какой-либо вид деятельности, работу или оборудование, оставление без присмотра или приостановка которых серьезным образом подрывает темпы производственно деятельности;

/...

4) оставления работы работником, под которым понимается:
а) несвоевременный и необоснованный уход работника с места работы в рабочие часы, без разрешения нанимателя или представляющего его лица; и б) отказ без обоснованной причины выполнять виды работы, предусмотренные в трудовом договоре;

5) серьезного невыполнения обязательств, устанавливаемых договором.

Положения, предусмотренные в первом подпункте, применимы также к случаям, когда наниматель прекращает действие договора по причинам, определяемым интересами работы предприятия, учреждения или службы.

Статья 15. Действие договора также заканчивается, немедленно и без каких-либо вытекающих прав на возмещение, в тех случаях, когда наниматель прекращает его на основании того, что работник совершил нижеследующие акты (в этом случае наниматель должен в течение трех рабочих дней письменно уведомить о соответствующих фактах Инспекцию по трудовым отношениям, а также соответствующие органы, с тем чтобы те приняли надлежащие меры и оформили расторжение договора):

1) незаконные акты, препятствующие приходу работника на работу и выполнению им его трудовых обязанностей;

2) посягательство на имущество, находящееся на предприятии;

3) акты, ведущие к уничтожению материалов, инструментов и продуктов труда или товаров, или же снижению их ценности или порче;

4) руководство или активное участие в срыве или незаконной приостановке деятельности как в целом, так и отдельных ее видов на предприятиях и на рабочих местах, или же в необоснованном захвате людей или имущества;

5) подстрекательство к выводу из строя, неиспользованию или затруднению работы общественных или частных объектов или же участие в действиях, наносящих им ущерб; и

6) правонарушения, предусмотренные в законе № 12927, касающемся государственной безопасности, и в законе № 17798, касающемся контроля за оружием и другими подобными средствами".

/...

33. С другой стороны, в качестве меры защиты против произвольных увольнений законодательство закрепляет определенные права за трудящимися, трудовой договор которых был прекращен в результате применения одного или нескольких положений, о которых говорилось в предыдущих пунктах; эти права содержатся в статье 19 рассматриваемого декрета-закона, в которой, в частности в первом, втором и третьем пунктах предусматривается:

"Статья 19. Трудящийся, договор которого прекращается в результате применения одного или нескольких положений, о которых говорилось в статьях 13, 14 и 15 настоящего закона, и который считает, что такое применение было несправедливым и необоснованным, может обратиться в соответствующий суд, с тем чтобы последний принял на этот счет соответствующее решение и постановил выплатить возмещение, о котором говорится в статьях 13, подпункт г и 16. При таком решении вопроса предполагается, что прекращение действия договора произошло в результате отказа нанимателя в день, когда было заявлено о нарушении.

Если трудовой договор расторгается на основе применения заключительного пункта статьи 14, суд обычно рассматривает опротестование на основе предварительного заслушивания мнения экспертов, оплата услуг которых обеспечивается лицом, которое заявляет о нарушении.

Если трудовой договор прекращается в результате применения положения подпункта г статьи 13 и трудящемуся не выплачивается соответствующее возмещение, то последний может обратиться в этот же суд, с тем чтобы он вынес постановление и указанная выплата была произведена в судебном порядке".

34. Наконец, необходимо учитывать в этом отношении положения статьи 16 декрета-закона 2200:

"Если в соответствии с положениями подпункта г статьи 13 наниматель расторгает договор, действие которого должно было продолжаться год или дольше, он должен выплатить работнику возмещение, равное размеру последнего месячного заработка, за каждый год службы и за период, превышающий 6 месяцев непрерывной работы у этого нанимателя. Это возмещение соответствует возмещению, предоставляемому работнику в соответствии с положениями указанного подпункта г".

35. В связи со статьей 6 Пакта представляется следующая информация, касающаяся Национальной службы профессиональной подготовки и найма (НСППН).

Создание Службы найма

36. С 1977 года в Чили на бесплатной основе функционируют городские отделы трудоустройства, главная задача которых состоит в выполнении посреднических функций на рынке труда. Начиная с 1981 года в стране также стали создаваться частные бюро по трудоустройству, функции которых аналогичны функциям городских отделов и деятельность которых осуществляется под контролем НСППН.

37. Цель обоих этих органов состоит в оказании помощи как тем, кто находится без работы, так и тем, кто нуждается в привлечении кадров, а также в предоставлении им самой обширной информации о рынке труда, с определением при этом альтернативных вариантов трудоустройства и предложения рабочей силы.

Программы профессионально-технической ориентации и подготовки

38. Национальная служба профессиональной подготовки и найма, являющаяся оперативным государственным органом и созданная на основе декрета-закона № 1446 1976 года, призвана осуществлять контроль за применением положений, предусмотренных в статуте, касающемся профессиональной подготовки и найма.

39. К основным функциям, предусмотренным статутом в отношении Службы, относятся следующие:

а) осуществление управления национальной программой стипендий в области профессиональной подготовки, ориентированной на лиц с ограниченными ресурсами, которые находятся без работы или работают на самостоятельной основе, с целью предоставить им возможности для повышения своего уровня жизни;

б) направление этих ресурсов с учетом потребностей в подготовке, установленных в тех или иных районах и общинах страны, а также планов и программ развития, с тем чтобы участники программы могли впоследствии рассчитывать на получение работы. (Для организации подготовительных курсов набор персонала проводится на основе широких конкурсов, участие в которых могут принимать технические органы по подготовке кадров, которые соответственно уполномочены или признаны НСППН и которым поручено осуществлять эту подготовку. Деятельность этих органов показывает, что определенная доля учащихся, прошедших подготовку, впоследствии работает на самостоятельной или несамостоятельной основе, причем в этих целях применяется система поощрения.

Общее число прошедших подготовку в рамках программы стипендий за период со времени организации этой Службы до 1982 года составило примерно 219 тыс. человек);

с) оказание содействия, проверка и контроль мероприятий по профессиональной подготовке, осуществляемых предприятиями.

40. Все предприятия, функционирующие в стране и производящие выплаты в рамках первой категории подоходного налога, могут воспользоваться положением об освобождении от уплаты налога, что позволяет им снижать налоговую выплату в размере до 1 процента объема выплаченных за год вознаграждений персоналу вследствие расходов на подготовку кадров, понесенных в связи с подготовкой своих работников.

41. Как ориентация, так и определение программ подготовки кадров основываются на проведении каждым предприятием анализа и диагностики своих конкретных условий с целью установления существующих на предприятии потребностей в подготовке кадров.

42. Поэтому виды предпринимаемых мероприятий различаются прежде всего в зависимости от особенностей каждого предприятия, в частности от характера его обычного производственного процесса, его возможностей развития и той роли, которую оно играет в контексте национальной и международной экономики.

43. Общее число работников, прошедших подготовку в рамках этой программы в период с 1977 по 1982 год, составляет примерно 425 тыс. человек.

/...

II. СТАТЬЯ 7. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

A. Вознаграждение

44. Что касается основных законов и т.д., то в этой связи необходимо отметить, что право на справедливое вознаграждение закреплено в нашем законодательстве в политической конституции Республики Чили, во втором подпункте пункта 16 статьи 19, в котором предусматривается, что каждый имеет право на свободное заключение договора и свободный выбор работы со справедливым вознаграждением.

45. В отношении основных методов, используемых для установления размера заработной платы следует отметить, что в соответствии с нашим законодательством размер вознаграждения устанавливается на основе обоюдного согласия участвующих сторон в результате коллективных или индивидуальных переговоров, причем минимальный размер вознаграждения не может быть меньше предусмотренного законом минимального уровня доходов.

46. В третьем пункте статьи 52 декрета-закона № 2200 предусматривается следующее:

"Размер месячного вознаграждения не может быть меньше минимального размера месячных доходов. При наличии неполных рабочих дней вознаграждение не может быть ниже установленного минимального уровня, пропорционально рассчитанного в отношении к обычному полному рабочему дню".

47. Указанный минимальный уровень доходов предполагает, однако, исключения в том, что касается возраста работника; в четвертом пункте данной статьи говорится следующее:

"Минимальное вознаграждение, предусмотренное в предыдущем пункте, не применяется в отношении работников младше 21 года, пока они не достигают этого возраста, а также в отношении лиц старше 65 лет; в этих случаях размер вознаграждения согласовывается по усмотрению обеих сторон".

48. Необходимо подчеркнуть, что минимальный уровень доходов периодически устанавливается законом с учетом основных потребностей трудящихся и их семей.

49. В этом вопросе было бы целесообразно также отметить, что вознаграждение подлежит корректировке, которая может устанавливаться законом или в договорном порядке посредством индивидуальных или коллективных переговоров.

/...

50. Статистические данные показывают, что в 1982 году число работников, которые устанавливали размер своего вознаграждения на основе коллективного договора, насчитывало в районе столицы и ее пригородов 44 021 человек и 35 890 человек в остальных районах страны.

Применение концепции вознаграждения

51. Что касается элементов вознаграждения трудящихся помимо заработной платы, то здесь необходимо отметить, что в соответствии со статьей 50 декрета-закона № 2200 под вознаграждением понимается предоставление денежных выплат и дополнительное поощрение в натуральной форме аналогичного характера, которое работники должны получать от нанимателя согласно трудовому договору.

52. В соответствии со статьей 51 декрета-закона вознаграждение включает в себя, в частности, следующее:

"а) заработную плату, представляющую собой фиксированную денежную сумму, выплачиваемую через равные периоды времени, установленные договором, и получаемую работником за предоставленные им услуги, что, однако, не наносит ущерба положениям второго пункта статьи 10 настоящего закона;

б) дополнительные к заработной плате выплаты, представляющие собой вознаграждение за сверхурочные часы работы;

с) комиссионные, представляющие собой определенную долю от стоимости продажи или закупки или же от суммы по другим операциям, произведенным нанимателем при участии работника;

д) участие, представляющее собой долю в доходах того или иного вида деловой деятельности или предприятия или лишь одного или нескольких его подразделений или филиалов;

е) вознаграждение, соответствующее части доходов, используя которое наниматель поощряет работника в дополнение к заработной плате".

53. Наряду с видами вознаграждения, о которых говорилось выше, на практике также используются другие льготы, которые могут добавляться к уже ранее отмечавшимся в силу договора между нанимателем и работником и к которым, в частности, можно отнести производственные премии, согласованные льготы, поощрения за отсутствие пропусков работы, льготы престарелым, выплаты по случаю рождения детей и вступлению в брак, льготы в связи с национальными праздниками и рождеством и т.д.

/...

54. Что касается обеспечения для женщин одинаковых условий труда наравне с мужчиной, то в этой связи необходимо подчеркнуть, что в нашем законодательстве равенство в отношении к мужчинам и женщинам закреплено в нашем основном законе, в связи с чем необходимо упомянуть нормы, представленные в настоящем докладе, особенно нормы, содержащиеся в третьем пункте статьи 19 политической конституции Республики Чили и во втором пункте статьи 2 декрета-закона № 2200 и касающиеся запрещения какой-либо дискриминации в трудовых вопросах, в основе которой лежат не возможности и способности индивидуума, а учет признаков пола, национальности, социального происхождения и т.д.

В. Льготы: отдых, свободное время, разумное ограничение рабочих часов и оплачиваемые отпуска

Законодательство

55. В этой связи необходимо отметить, что данные вопросы рассматриваются в декрете-заcone № 2200 1978 года и, в отношении выходного дня, в высшем декрете № 101 1918 года.

Обзор

а) Выходные дни

56. Эти льготы закреплены в статье 46 декрета-закона № 2200 с внесенными в нее поправками на основе закона № 18018; в этой статье предусматривается следующее:

"Воскресные дни, а также дни, которые определяются законом как праздничные дни, являются нерабочими, и трудовая деятельность в такие дни может осуществляться лишь в том случае, если на нее есть соответствующее разрешение в законе.

Ежегодно 1 мая отмечается как Национальный день труда. Этот день является праздничным".

57. Вышеуказанная в предыдущей статье норма дополняется нормами, содержащимися в статьях 47 и 48 этого же правового документа, в которых соответственно говорится следующее:

"Статья 47. Положения об отдыхе, обязанности и ограничения, установленные в связи с вышеуказанными статьями, начинают действовать не позднее 21 часа в день, предшествующий воскресному или праздничному дню, и прекращают свое действие в 6 часов следующего после них дня, за исключением случаев измененных часов работы, причиной которых является организация работы в сменном порядке.

/...

Статья 48. Предприятия и объекты, для которых не установлены исключения в отношении выходного дня, не могут устанавливать обычное рабочее время таким образом, чтобы оно охватывало воскресные и праздничные дни, за исключением тех случаев, когда это не делается по независящим от них причинам, установленным Директоратом труда. Если они делают это без подобной санкции, проработанные часы в такие дни оплачиваются в любом случае как сверхурочные, и этим предприятиям вменяется штраф, установленный в статье 165^и.

58. Необходимо подчеркнуть, что в декрете-законе № 2200, статья 49, предусматриваются исключения в связи с отдыхом в воскресные и праздничные дни для трудящихся, занимающихся определенными видами трудовой деятельности, указанными в этой норме, однако им также раз в неделю предоставляется день отдыха в виде компенсации за работу в воскресный день, также день отдыха за каждый праздничный день, в который трудящимся пришлось работать.

59. Вышеупомянутая статья 49, с внесенными в нее изменениями на основе закона № 18011 от 1 июля 1981 года и закона № 18032 от 25 сентября 1981 года, предусматривает следующее:

"Исключения к содержащимся в предыдущих статьях правилам относительно отдыха в воскресные и праздничные дни делаются в отношении трудящихся, занимающихся:

1. работой, связанной с ликвидацией нанесенного вследствие форсмажорных обстоятельств или несчастного случая ущерба, если восстановительные работы носят неотложный характер;

2. осуществлением функций, работ и обслуживания, которые не могут прерываться в силу характера связанных с ними процессов по причинам технического порядка ввиду потребностей, которые должны удовлетворяться или же для того, чтобы не допустить нанесения значительного ущерба общественным интересам или же промышленности;

3. работой или трудовой деятельностью, которая в силу ее характера может выполняться только в определенное время года или в определенные периоды времени;

4. работой, являющейся обязательной и неотложной с точки зрения обеспечения нормальных темпов работы предприятия;

5. работой на борту судов;

6. работой в портовых объектах;

7. работой в коммерческих учреждениях и учреждениях обслуживания, непосредственно предоставляющих услуги населению; это касается работников, обеспечивающих такие функции с учетом особенностей соответствующего учреждения; и

8. деятельностью, осуществление которой было соответствующим образом согласовано с нанимателем в договоре или в коллективном соглашении или же установлено в арбитражном порядке.

/...

Предприятия, в отношении которых предусмотрены исключения в отношении дней отдыха, могут распределять обычные рабочие дни для видов работы, для которой сделаны исключения, таким образом, чтобы включить воскресные и праздничные дни, однако рабочие часы в такие дни оплачиваются как сверхурочные, если они превышают продолжительность рабочего времени обычной недели.

Предприятия, на которых воскресные дни разрешено не считать днями отдыха, о которых говорится в статье 46, должны определять какой-либо другой день недели как день отдыха, компенсируя работу, осуществляемую в воскресные дни, а также день отдыха за каждый праздничный день, в который работник вынужден был работать. Эти дни отдыха могут быть одинаковыми для всех работников или же иметь определенную очередность, с тем чтобы не прерывать производственный процесс.

Если за неделю набирается более одного дня отдыха, на основе применения положений, предусмотренных в предыдущем пункте, стороны могут определить специальную форму распределения рабочей недели или же вознаграждение за дни отдыха, число которых превысило один день за неделю.

В случаях, когда оказание услуг должно осуществляться в местах, удаленных от городских центров, число рабочих дней может, согласно заключенному договору, составлять до двух недель непрерывной работы, по истечении которых должны предоставляться дни отдыха, компенсирующие воскресные или праздничные дни за этот двухнедельный период, с добавлением еще одного дня. В этом случае также применяются положения предыдущего пункта. Это, однако, не наносит ущерба другим системам, предусматриваемым в связи с данным вопросом в коллективных соглашениях или договорах".

в) Обычные рабочие часы и часы сверхурочной работы

60. По этому вопросу можно отметить, что продолжительность рабочей недели не может превышать 48 часов, что предусматривается в первом пункте статьи 34 декрета-закона № 2200.

61. Эта норма устанавливает следующее:

"Продолжительность обычного рабочего времени не должна превышать 48 часов в неделю".

62. Вышеуказанное положение соответствует общему правилу в отношении регламентации рабочего времени, однако здесь существуют определенные исключения, которые предусматриваются в пунктах 2 и 3 статьи 34 и в статье 37 декрета-закона № 2200.

63. Этими нормами предусматривается:

"Пункты 2 и 3 статьи 34. Ограничения рабочего времени не распространяются на работников, предоставляющих услуги различным нанимателям: управляющих, администраторов, уполномоченных и всех тех лиц, которые работают в отсутствии непосредственного контроля свыше, торговых и страховых агентов, торговых коммивояжеров, сборщиков налогов и других лиц, выполняющих свои функции не непосредственно в рамках своего места работы.

Также рабочие часы не регламентируются для работников на рыболовных судах".

"Статья 37. Положение статьи 34 не применяется к лицам, занимающим должности, связанные с охраной, лицам, характер труда которых не носит непрерывного характера или требует их исключительного присутствия, наряду с лицами, квалифицированными подобным образом директором по вопросам труда.

Положение этой статьи также не применяется в отношении работников предприятий связи, энерго и водоснабжения, театров и других подобных видов деятельности, когда, по мнению директора, работа в дневное время не интенсивна и работники должны постоянно находиться на месте для обеспечения обслуживания населения.

Точно также положение статьи 34 применяется к лицам, работающим в гостиницах, ресторанах или клубах, однако, административный персонал и работники прачечных, бельевых и кухни, занятые в этих видах деятельности, подпадают под действие положения первого пункта данной статьи.

Вместе с тем работники, о которых говорится в данной статье, не могут находиться на своем месте работы больше 12 часов в день и должны в течение рабочего дня иметь перерыв продолжительностью не менее одного часа".

64. В статье 39 этого правового документа говорится следующее:

"Без ущерба положениям статьи 36 максимальная продолжительность рабочей недели, предусмотренная в статье 34, не может распределяться больше чем на шесть дней и не может превышать двенадцати часов работы в один день".

65. Что касается сверхурочной работы, то в статье 41 декрета-закона предусматривается:

"Под сверхурочной работой понимается превышение установленного законом максимального уровня или же уровня, предусмотренного в договоре, если он является более низким.

/...

В любом случае часы, проработанные в воскресные и праздничные дни, считаются сверхурочными для целей их оплаты при превышении продолжительности рабочего времени обычной рабочей недели".

с) Оплачиваемые отпуска

66. Общее правило, касающееся отпуска, содержится в статье 72 декрета-закона № 2200, в которой говорится следующее:

"Работники, проработавшие более одного года, имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью в пятнадцать рабочих дней с предоставлением полного вознаграждения в соответствии с условиями, предусмотренными действующим режимом.

Отпуск предоставляется, по возможности, весной или летом с учетом требований, предъявляемых работой".

67. В соответствии со статьей 73 данного декрета-закона: "каждый работник с десятилетним стажем работы у одного и того же нанимателя, независимо от того, является этот стаж непрерывным или нет, имеет право на один дополнительный день отпуска за каждые дальнейшие три года работы, причем это превышение подлежит индивидуальному или коллективному согласованию".

68. Другие нормы, регламентирующие этот вид льгот, содержатся в приводимых ниже статьях:

"Статья 74. На предприятиях, где рабочая неделя распределена меньше, чем по шести рабочим дням, один из рабочих дней считается нерабочим для целей отпуска.

Статья 75. Ежегодный отпуск не может превышать 35 дней, включая нерабочие дни, учитывая при этом действие положений статьи 73 или же клаузул, содержащихся в соглашениях или коллективных договорах или в арбитражных решениях, использованных в коллективных переговорах.

Статья 76. Отпуск должен быть непрерывным, однако в случае превышения 10 рабочих дней он может быть по общему согласию разделен.

Дни отпуска также могут начисляться нарастающим итогом с согласия сторон, однако не больше чем за два периода подряд.

Статья 77. В течение отпуска для работников, в отношении которых действует система фиксированного вознаграждения, в основу полного вознаграждения за этот период кладется заработная плата.

/...

Для работников, размер вознаграждения которых колеблется, в основу полного вознаграждения за отпускной период кладется средняя величина заработка в течение последних трех месяцев работы.

Под вознаграждением нефиксированного характера понимаются договоренности, комиссионные, премии и другие виды вознаграждения, которые в соответствии с трудовым договором обуславливают возможность того, что общее месячное вознаграждение не будет одинаковым из месяца в месяц.

Статья 78. Если в период отпуска в правовом, договорном или добровольном порядке производится корректировка размера вознаграждения, такая корректировка затрагивает также полное вознаграждение, выплачиваемое за отпуск и применяется со дня ее вступления в силу.

Неперечисляемый характер отпуска

Статья 79. Отпуск, предусмотренный в статье 72, не может компенсироваться деньгами.

Только в случае, если работник, которому полагается отпуск, перестает относиться в силу каких-либо причин к данному предприятию, наниматель должен предоставить ему компенсацию за время, полагающееся ему как отпуск.

Однако работник, договор которого прекращается до окончания года службы, дающего право на отпуск, получает возмещение этой льготы, равное размеру полного отпускного вознаграждения, рассчитанного пропорционально времени, прошедшему с момента заключения договора или даты начала последнего годового срока до окончания выполнения работником его функций.

Статья 80. Право на отпуск не получают работники предприятий или учреждений, которые в силу характера своей деятельности прекращают функционирование в течение определенных периодов в году, если время перерыва деятельности по своей продолжительности не является меньшим чем время отпуска, полагающегося работнику в соответствии с положениями настоящего закона, и в указанный период он продолжал получать вознаграждение, предусмотренное в договоре".

/...

69. Также законодательством предусматривается возможность предоставления на предприятии коллективного отпуска его работникам; соответствующие положения статьи 81 гласят:

"Наниматели могут принимать решение о том, чтобы ежегодно закрывать свои предприятия или учреждения или же их часть по меньшей мере на 15 рабочих дней, с тем чтобы одновременно предоставить отпуск всем своим работникам.

В этом случае отпуск должен предоставляться всем работникам соответствующего предприятия или его отделения, хотя в отдельном порядке согласно имеющимся положениям, отпуск им может не полагаться и предоставляется с учетом этого досрочно".

d) Вознаграждение за праздничные дни

70. В этой связи необходимо провести различие между работниками, которые получают вознаграждение исключительно на подневной основе, и работниками, которые получают вознаграждение на месячной основе.

71. Что касается первой группы, то в статье 55 декрета-закона № 2200 предусматривается право работников на вознаграждение за воскресные и праздничные дни. Эта статья гласит:

"Работник, получающий вознаграждение исключительно на подневной основе, имеет право на вознаграждение в денежной форме за воскресные и праздничные дни.

Если в основу вознаграждения кладется ежедневная заработная плата, а также договор и другая подневная форма вознаграждения, что придает ему нефиксированный характер, работник имеет право на вознаграждение в денежной форме за воскресные и праздничные дни только из расчета базовой зарплаты за день. Если вознаграждение из расчета на день носит исключительно нефиксированный характер и его основу не составляет базовая заработная плата за день, то выплаты производятся из расчета средней величины заработка за соответствующий период выплаты.

Положения настоящей статьи не относятся к договорам, заключаемым на период не более 30 дней, в силу того, что это либо четко оговаривается сторонами или же определяется временным характером, предусматриваемых договором услуг. Эти договоры не могут продлеваться дольше 60 дней.

Для целей, указанных в предыдущем пункте, не учитывается вознаграждение, имеющее элементы вспомогательного или исключительного характера, например материальное поощрение, рождественские и новогодние премии, другие особые льготы и т.д.

/...

Право, предусмотренное в первом пункте настоящей статьи, работник получает в том случае, если он полностью отработал рабочее время во все дни работы соответствующего предприятия или подразделения соответствующей недели. Это право теряется в случае, если имели место опоздания более чем на 2 часа за неделю и на 4 часа за календарный месяц.

Положения предыдущих пунктов применяются в соответствующих случаях в отношении дней отдыха, полагающихся работникам, на которых не распространяется действие положений об отдыхе, предусмотренных в статье 46.

Это право не утрачивается в случаях отсутствия работников в связи с получением производственной травмы, если оно не охватывает весь недельный период".

72. Что касается работников, которые получают вознаграждение на месячной основе, то оплата воскресных и праздничных дней производится с учетом того, что она представляет собой месячную выплату, которую следует рассматривать как покрывающую в равной степени рабочие дни, так и воскресные и праздничные дни, подпадающие под соответствующий месяц.

III. СТАТЬЯ 8. ПРАВА В ОТНОШЕНИИ ПРОФСОЮЗОВ

A. Законодательство

73. В нашем законодательстве право на объединение в профсоюзы закреплено в Политической конституции Республики Чили и регламентируется декретом-законом № 2756 1979 года.

B. Право на создание профсоюзов и присоединение к ним

74. Как подчеркивается в предыдущем пункте Политическая конституция Республики Чили в пункте 19 статьи 19 предусматривает право на создание профсоюзов, устанавливая в частности следующее:

"Конституция гарантирует каждому:

19. Право на создание профсоюзов в случаях и в формах, предусматриваемых законом. Присоединение к профсоюзам является исключительно добровольным.

Профсоюзные организации приобретают статус юридических лиц в результате оформления своих уставов и уставных документов согласно форме и условиям, определяемым законом.

Законом предусматриваются механизмы, гарантирующие автономность профсоюзных организаций. Профсоюзные организации и их руководители не могут участвовать в партийной политической деятельности".

75. В статье 1 декрета-закона № 2756 предусматривается следующее:

"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".

76. В статье 3 указанного документа предусматривается право на присоединение, в связи с чем в первом, втором и третьем пунктах данной статьи говорится следующее:

"Право на профессиональные союзы, о котором говорится в статье 1, закрепляется за трудящимися, которые выполняют требования, предусмотренные законом и соответствующими правилами. Несовершеннолетние лица и замужние женщины не обязаны получать официальное разрешение на вступление в профсоюз.

Членство в профсоюзе носит личный характер и, соответственно, не может быть передано или делегировано другому лицу.

/...

Участие в профсоюзах является добровольным. Никто не может быть вынужден присоединиться к профсоюзу, с тем чтобы получить работу или заниматься какой-либо деятельностью. Точно также не может устанавливаться каких-либо препятствий выходу из членства".

77. Указанная норма закрепляет лишь одно ограничение, предусмотренное в четвертом пункте, в котором указывается, что "работник не может принадлежать одновременно более чем к одному профсоюзу".

С. Право профсоюзов на создание федераций

78. Что касается данного вопроса и права федераций и конфедераций на создание международных профсоюзных организаций или на присоединение к ним, то в этой связи следует отметить положения статьи 2 декрета-закона № 2756:

"Профсоюзные организации имеют право на создание федераций и конфедераций и присоединение к ним так, как это предусматривается законом и соответствующими правилами, если эти более значительные организации сформированы согласно положениям настоящего закона или же приведены в соответствие с ними.

Точно также все профсоюзные организации, о которых говорится в предыдущем пункте, имеют право на создание международных организаций трудящихся при выполнении соответствующих правил и норм, принципов и практики международного права и на присоединение к таким организациям".

Д. Право профсоюзов функционировать беспрепятственно

79. Следует отметить, что данное право закреплено многими положениями декрета-закона № 2756. В частности, здесь прежде всего можно упомянуть право на объединение в организацию без предварительного официального разрешения, которое осуществляется на собрании трудящихся, составляющих кворум, определяемый тем же декретом-законом в статьях 10 и 11, и оформляется удостоверяющим лицом; наряду с этим следует отметить право на принятие устава профессионального союза и избрание его руководства.

80. Во-вторых, можно также отметить право на проведение собраний, как очередных, так и чрезвычайных, проходящих в любом избранном профсоюзом месте, в нерабочие часы, с тем чтобы его члены могли обсудить вопросы, касающиеся данной организации.

Свободное распоряжение и управление средствами

81. Кроме того, профессиональные союзы имеют право приобретать, сохранять за собой и распоряжаться любыми видами средств.

/...

82. Со своей стороны наниматель должен предоставлять средства, необходимые для проведения выборов руководства организации, а также других тайных голосований, предусмотренных законом. Кроме того, он должен давать руководителям профсоюзов соответствующее разрешение для освобождения от работы с целью выполнения порученных им функций.

Гарантии

83. Наряду с этим необходимо отметить, что законодательство соответствующим образом оговаривает недобросовестную практику со стороны нанимателя и относит к ней действия, направленные на ущемление свободы профсоюзов; непосредственно эти действия перечислены в статье 66 декрета-закона № 2758 1979 года, которая гласит:

"Действия, направленные против свободы профсоюзов, рассматриваются как недобросовестная практика со стороны нанимателя.

Сюда относится:

а) создание препятствий образованию профсоюзов трудящихся, используя давление путем угрозы лишения работы и благ или закрытия предприятия, учреждения или другой деятельности в случае принятия решения о создании профсоюза;

б) обещание или предоставление особых благ исключительно с целью подрыва процесса создания профсоюза;

с) принятие мер, о которых говорилось в предыдущих подпунктах, с целью не допустить вступления трудящегося в уже существующий профсоюз;

д) вмешательство в дела профсоюза, например активное вмешательство в процесс организации профсоюза, оказание давления с целью заставить трудящихся присоединиться к тому или иному профсоюзу, дискриминация между различными существующими профсоюзами с предоставлением каким-либо одним необоснованно и произвольно средств или уступок дополнительно к договору, или же обуславливание заключения договора с работником подписанием им заявления о вступлении в профсоюз или же разрешения на вычет профсоюзных взносов из соответственно установленного вознаграждения;

е) проведение необоснованной дискриминации между работниками исключительно с тем, чтобы сделать вступление в профсоюз или выход из него непривлекательным".

Привилегии

84. Наконец, необходимо отметить, что в соответствии со статьей 28 декрета-закона № 2756 руководители профсоюзов пользуются привилегиями, предусмотренными статьей 22 декрета-закона № 2200 и действующими с момента избрания до истечения шести месяцев после прекращения выполнения порученных функций, если только такое прекращение не является результатом решения об отстранении, принятого на профсоюзном собрании, санкции, примененной компетентным судом, в силу которой он должен был сложить полномочия, а также в результате роспуска профсоюза или же закрытия предприятия.

/...

85. Привилегии, о которых говорится в указанной выше статье 22, состоят в том, что наниматель не может прекратить трудовой договор таких работников, если только для этого не имеется предварительное разрешение суда, которое он может дать в случаях, указанных в подпунктах b и c статьи I3 и в статье I4, не считая ее последнего пункта, содержащихся в декрете-законе № 2200 и уже представленных в связи со статьей 6 (см. пункт 32 выше).

Е. Право на забастовку

86. Правовые положения нашего законодательства в отношении забастовок содержатся в статье 50 и следующих за ней статьях декрета-закона № 2758 I979 года, которые гласят следующее:

"Статья 50. Трудящиеся принимают решение о том, согласиться ли с последним предложением нанимателя или же объявить забастовку при условии, что:

а) переговоры не являются объектом обязательного арбитража;

б) день голосования приходится на один из трех последних дней действия договора или предыдущего решения или же, в отсутствие этого, на один из трех последних дней общего периода в 40 дней, рассчитанных с момента представления проекта, или же общего периода в 25 дней, если это касается предприятий, число работников которых составляет меньше 25 человек;

с) стороны не смогли договориться о том, чтобы передать дело на арбитраж".

В этих целях комиссия по переговорам организует голосование в течение, по крайней мере, трех рабочих дней до истечения установленных сроков.

Если голосование в установленные сроки не проходит, это означает, что работники согласны с последним предложением нанимателя. Вышеуказанное не наносит ущерба положениям второго пункта статьи 49, предусматривающим право, которое должно осуществляться в течение трех рабочих дней, прошедших по истечении последнего дня, в который должно было проводиться голосование.

Если голосование не было проведено по причинам, не зависящим от трудящихся, то они могут провести его в течение следующих пяти рабочих дней.

/...

Для целей настоящего закона под последним предложением или действующим предложением нанимателя понимается последнее предложение, которое официально было получено в письменном виде комиссией по переговорам и копия которого представлена Инспекции по трудовым отношениям.

Статья 51. Голосование проводится при личном участии каждого, в тайном порядке и в присутствии лица, удостоверяющего действительность процедуры.

Право на участие в голосовании имеют все трудящиеся, охваченные переговорами.

В день проведения голосования, о котором говорилось в предыдущей части, на соответствующем предприятии не могут проводиться какие-либо другие собрания.

Все соответствующие работники должны заблаговременно, как это указано во втором пункте предыдущей статьи, получать информацию о последнем предложении нанимателя в результате предоставления каждому непосредственно его копии и помещения текста предложения на видных местах на предприятии. Все расходы, связанные с распространением этой информации, несет наниматель.

Копия последнего предложения нанимателя должна быть направлена в инспекцию по трудовым отношениям в течение двух рабочих дней до наступления сроков, о которых говорится во втором пункте предыдущей статьи.

Голоса должны определяться либо словами "последнее предложение нанимателя", либо словом "забастовка", в зависимости от решения каждого работника.

Кворум

Статья 52. Решение о забастовке должно быть принято абсолютным большинством работников, охваченных переговорами. Отсутствие указанного кворума означает, что работники согласны с последним предложением нанимателя.

Вышеуказанное не наносит ущерба положениям второго пункта статьи 49, предусматривающим право, которое должно осуществляться в течение трех рабочих дней, истекших со дня проведения голосования.

Статья 53. При наличии решения о забастовке забастовка должна быть начата на третий рабочий день после принятия решения, причем этот срок по согласованию с нанимателем может продлеваться еще на пять рабочих дней.

/...

Если забастовка не начинается в указанные сроки, это означает, что трудящиеся отказались от ее проведения и, соответственно, согласны с последним предложением нанимателя, что не наносит ущерба положениям второго пункта статьи 49, предусматривающим право, которое должно осуществляться в течение трех рабочих дней, истекших со дня, когда должна была быть начата забастовка.

Забастовка не считается начатой, если половина работников плюс еще один человек, охваченные коллективными переговорами, продолжают работу.

Статья 54. При объявлении или в процессе забастовки комиссия по переговорам без ущерба правам, которыми она наделяется в соответствии со статьей 23, или же 10 процентов работников, охваченных переговорами, могут организовать еще одно голосование, с тем чтобы принять решение в отношении последнего предложения, представленного нанимателем в процессе коллективных переговоров, или же для того, чтобы передать данный вопрос на арбитраж. Решение принимается абсолютным большинством охваченных переговорами работников.

При достижении компромисса забастовка прекращается, и работники возвращаются к работе на тех же условиях, которые существовали к моменту представления проекта коллективного договора.

В этих случаях применяются положения статей 50 и 51 в зависимости от их соответствия, однако присутствие удостоверяющего лица не является обязательным, если число охваченных переговорами работников составляет менее 250 человек.

Приостановление обоюдных обязательств

"Статья 57. В течение забастовки или же временного закрытия предприятия или локаута действие трудового соглашения приостанавливается в отношении соответствующих работников и нанимателя или же в отношении тех, кого это затрагивает тем или иным образом. Соответственно, на работниках не лежит обязанность предоставлять свои услуги, а на нанимателях — выплачивать вознаграждение, премии и прибавки, предусмотренные таким договором.

Однако обеспечение всех выплат в соответствующую систему социального обеспечения является обязанностью работников, объявивших забастовку, и нанимателя, в случае объявления локаута, причем исключительно в отношении тех лиц, которых это непосредственно затрагивает.

Статья 58. В ходе забастовки или в период закрытия предприятия или локаута работники могут быть заняты другой деятельностью или выполнять временные работы за пределами предприятия, что, однако, не означает прекращения трудового договора с нанимателем.

Точно так же забастовка не влияет на право в отношении организации, Руководства и управления предприятием, закрепленное за нанимателем, который может осуществлять на нем любые соответствующие функции или деятельность, для чего он может привлекать требуемых ему работников по своему усмотрению".

Запрещение переговоров в индивидуальном порядке

"Статья 59. Пока работники являются членами профсоюза или соответствующей группы по переговорам, наниматель не имеет права предлагать этим работникам в индивидуальном порядке вернуться к работе ни при каких условиях.

Статья 60. По истечении 30 дней с момента начала забастовки любой работник может выйти из переговоров.

Этот выход происходит в результате того, что работник возвращается к работе и непосредственно согласовывает с нанимателем в индивидуальном порядке условия работы.

Наниматель обязан принять работника, возвращающегося к работе, причем в отсутствие договоренности о новых условиях, под согласованными условиями понимаются условия, соответствующие положениям третьего и последнего пунктов статьи 26.

/...

Работники, которых не затрагивает предыдущий коллективный договор, могут принимать участие только в новом проекте договора при условиях, которые оговариваются во 2 и 3 пунктах статьи 19.

Статья 62. Работники, продолжающие придерживаться своего решения не приступать к работе, рассматриваются по истечении 60 дней после начала забастовки как отказавшиеся от работы в добровольном порядке, причем прекращение договора в этом случае имеет те же правовые последствия, что и отказ, полученный с их стороны.

Однако работники, которые находятся в положении, описанном в предыдущем пункте, имеют право на получение пособия по увольнению".

Особые обязанности руководителей забастовки

Статья 63. В случае проведения забастовки на предприятии или каком-либо объекте, или учреждении, приостановление функционирования которых означает нанесение фактического и непоправимого ущерба материальному имуществу, или же здоровью лиц, пользующихся услугами вспомогательного или медицинского учреждения, профсоюз или группа работников, участвующих в забастовке, должны предоставлять необходимый персонал для выполнения операций, приостановление которых может привести к нанесению такого ущерба.

Комиссия по переговорам должна выделять в распоряжение нанимателя по его письменному запросу работников для организации чрезвычайной группы в течение 24 часов после получения указанного запроса.

Если этого не делается, наниматель может обратиться в суд, с тем чтобы суд принял постановление в отношении обязанности работников выделить такую группу.

Положения, содержащиеся в предыдущих пунктах, применяются в случаях поступления отказа со стороны работников или же несогласия в отношении состава группы.

Протест должен быть подан нанимателем в течение пяти дней со дня поступления отказа работников или же со дня возникновения подобного несогласия".

/...

Привилегии в период конфликта

"Статья 64. Работники, охваченные коллективными переговорами, пользуются привилегиями, предусмотренными в статье 22 декрета-закона № 2200 1978 года, в период, начинающийся за пять дней до представления проекта договора и заканчивающийся в день подписания коллективного договора или же в день уведомления об арбитражном решении или же по истечении 60 дней после начала забастовки, в зависимости от каждого конкретного случая.

Однако работники, охваченные договором с определенно установленным сроком, не должны лишаться привилегий, если указанный срок истекает в период, предусмотренный в предыдущем пункте.

Статья 65. Без ущерба положениям статьи 6 в случаях забастовки или локаута, которые по своему характеру, сроку и продолжительности наносят серьезный ущерб благополучию и снабжению населения, экономике страны или национальной безопасности, Президент Республики может издать указ о возобновлении работы в течение 90 дней.

Указ о возобновлении работы должен быть подписан также министрами труда и социального обеспечения, национальной обороны и экономики, развития и реконструкции и предусматривать назначение члена Арбитража, выступающего в качестве посредника. В соответствии с указом о возобновлении работы сроки, предусмотренные законом в отношении забастовки и локаута, снимаются и продолжают действовать до своего истечения уже по достижении срока, указанного в предыдущем пункте.

Работа возобновляется на тех же условиях, которые действовали к моменту представления проекта коллективного договора.

Гонорары членам арбитражного корпуса, назначенным в качестве посредников, выплачиваются из государственных средств, их размер определяется в соответствии с тарифом, установленным министерством экономики, развития и реконструкции".

/...

Ограничения

87. Обращение к забастовке в процессе коллективных переговоров сопряжено с определенными ограничениями, предусмотренными в статье 6 декрета-закона № 2758, которая гласит:

"Объявлять забастовку не могут работники предприятий:

- a) которые обеспечивают обслуживание общественного значения и
- b) прекращение функционирования которых может нанести серьезный ущерб благосостоянию и снабжению населения, экономике страны или национальной безопасности.

Положения подпункта b вступают в силу, если предприятие является важной частью соответствующей национальной деятельности или же если приостановление его работы исключает любую возможность предоставления услуг той или иной части населения.

В отсутствие соглашения, достигнутого непосредственно между сторонами, участвующими в процессе коллективных переговоров, в случаях, о которых говорится в настоящей статье, дело передается на обязательный арбитраж согласно условиям, устанавливаемым настоящим законом.

Классификация предприятий в плане определения того, распространяются ли на них условия, предусмотренные в настоящей статье, проводится в июле каждого года на основе совместного решения министров труда и социального обеспечения, национальной обороны и экономики, развития и реконструкции".

88. Необходимо отметить, что в соответствии со статьей 74 декрета-закона № 2756 данный декрет-закон не применим к членам вооруженных сил полиции и администрации государства.

89. Вышеуказанное положение гласит:

"Настоящий закон не применим к должностным лицам администрации государства, как централизованного, так и нецентрализованного характера, за исключением работников государственных предприятий. Точно также он не действует в отношении должностных лиц судебных органов, национального конгресса и государственных предприятий, входящих в ведение министерства национальной обороны или имеющих отношение к правительству через указанное министерство".

90. В статье 3 декрета-закона № 2758 в отношении коллективных переговоров указывается следующее:

/...

"Коллективные переговоры могут иметь место на предприятиях частного сектора и на предприятиях, в которых государства имеют свою долю, участие или представительство.

Коллективные переговоры не предусматриваются в службах или учреждениях администрации государства, как централизованных, так и нецентрализованных, на предприятиях, входящих в ведение министерства национальной обороны или имеющих отношение к верховному правительству через это министерство, в судебных органах или Национальном конгрессе.

Также коллективные переговоры не предусматриваются на предприятиях или в учреждениях, как частных, так и государственных, бюджеты которых в какой-либо год из двух последних календарных лет финансировались больше чем на 50 процентов государством непосредственно или же в результате наличия соответствующих прав или вложений".

91. Что касается забастовки, то в пункте 16 статьи 19 политической конституции Республики Чили в шестом абзаце говорится, что "объявлять забастовку не могут должностные лица государственной и муниципальной системы".

IV. СТАТЬЯ 9. ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

A. Введение

92. В статье 9 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах указывается, что участвующие в Пакте государства признают право каждого человека на социальное обеспечение, включая социальное страхование.

93. В соответствии с этим положением данное право в Чили закреплено в конституционном порядке за каждым гражданином Республики без каких-либо исключений; в пункте 18 статьи 19 Основного закона указывается, что действия государства должны быть направлены на обеспечение его гражданам гарантий доступа к использованию единообразных основных видов помощи, предоставляемых через государственные или частные учреждения, независимо от того, финансируются они или нет за счет взносов, а также контроля за надлежащим осуществлением права на социальное обеспечение.

94. В этих целях в стране функционирует организационно-правовая система, регулирующая социальное обеспечение всех работников государственного и частного сектора и обеспечивающая помощь на безвозмездной основе престарелым, инвалидам и неработающим несовершеннолетним, не имеющим необходимых ресурсов; достаточно успешно функционирует национальная система пособий по безработице и семейных пособий, которая с 1981 года финансируется за счет государственных средств.

/...

95. В соответствии с вышеуказанным в различных формах при использовании в некоторых случаях более чем одного средства социального обеспечения в условиях жизни населения Чили происходили постепенные улучшения с усилением при этом гарантий их прав на получение выплат из системы социального обеспечения, практика работы которой совершенствуется день ото дня.

В. Помощь в рамках системы социального обеспечения

1. Помощь в связи с получением медицинского обслуживания

Законодательство

96. Помощь в связи с получением медицинского обслуживания, как в его непосредственном виде, так и в виде медикаментов и т.д., регламентируется, в основном, в следующих правовых документах:

а) законе № 6174, опубликованном в Diario Oficial 9 февраля 1938 года. Законом предусматривается оказание помощи для получения профилактического медицинского обслуживания;

б) законе № 16781, опубликованном в Diario Oficial 2 мая 1968 года. Закон предусматривает оказание медицинской и зубоветеринарной помощи работающим и вышедшим на пенсию участникам различных систем социального обеспечения;

с) законе № 16744, опубликованном в Diario Oficial 1 февраля 1968 года. Закон предусматривает обеспечение страхования на случай получения производственных травм и профессиональных заболеваний;

д) законе № 10383, опубликованном в Diario Oficial 8 августа 1952 года. Этим законом учреждена служба социального страхования, закон предусматривает оказание помощи по охране здоровья для участников этой системы социального обеспечения;

е) декрете № 3, имеющем силу закона, который был опубликован в Diario Oficial 19 мая 1981 года. Декрет устанавливает нормы в отношении предоставления помощи и льгот по охране здоровья учреждениями системы медицинского страхования (ИСАПРЕС).

97. На основе этих правовых документов, и прежде всего первых двух из них, население Чили получает необходимое медицинское обслуживание как в рамках профилактических, так и лечебных мероприятий, проходит реабилитационные курсы и получает необходимые лекарства, независимо от участия в обеспечении соответствующего финансирования, согласно характеру каждого конкретного случая, состоянию больного и наличию у службы, оказывающей помощь, необходимых ресурсов.

2. Выплаты по болезни

Законодательство

98. Предоставление этих выплат регулируется в основном следующими законами:

а) декретом № 44, имеющим силу закона, опубликованным в *Diario Oficial* 24 июля 1978 года. Декретом устанавливаются общие положения, регулирующие предоставление выплат по нетрудоспособности для работников, занятых в частном секторе;

б) декретом-законом № 3537, опубликованным в *Diario Oficial* 22 января 1981 года. Этот документ придает силу положениям декрета № 44 1978 года, имеющего силу закона, в отношении трудящихся государственной системы, государственных учреждений и предприятий, а также в отношении работников, на которых распространяется действие закона № 15565;

с) декретом № 338 1960 года, имеющим силу закона;

д) декретом № 3, имеющим силу закона, опубликованным в *Diario Oficial* 19 мая 1981 года. Декретом устанавливаются нормы, регулирующие предоставление помощи и льгот по охране здоровья учреждениями системы медицинского страхования;

е) законом № 16744, опубликованным в *Diario Oficial* 1 февраля 1968 года. Законом предусматривается обеспечение страхования на случай получения производственной травмы или профессионального заболевания.

99. Эти положения в своей совокупности составляют основу системы субсидирования в случаях нетрудоспособности, что позволяет трудящимся, временно выбывшим из строя по болезни и освобожденным в связи с этим от работы, сохранять уровень своих доходов.

100. Пособие по нетрудоспособности, предусмотренное в декрете № 44, имеющем силу закона, рассчитывается на подневной основе. Его размер из расчета на день представляет собой объем, равный одной тридцатой от исходной величины, используемой при расчете, причем он не может быть меньше одной тридцатой от 50 процентов минимальных доходов, предусмотренных для частного сектора.

101. Исходная величина при расчете размера пособия равняется чистому вознаграждению, субсидии (любого характера за исключением пособия по увольнению), или же тому и другому взятым вместе за календарный месяц, предшествующий дате соответствующего медицинского свидетельства. Если участник системы не получал в данный месяц ни чистого вознаграждения, ни субсидии, исходная величина должна равняться размеру чистого вознаграждения, определяемого положениями трудового соглашения.

/...

102. В отношении этих вопросов и с учетом того, о чем говорится в подпункте с принципов, следует отметить, что во исполнение положений статьи 22 устава Международной организации труда министерство труда и социального обеспечения предоставило подробную информацию об особенностях, структуре и работе системы страхования в случае болезни в промышленности и сельском хозяйстве в связи с памятливыми записками, касающимися соглашений 24 и 25 указанной организации, подготовленными за период 1978-1981 и 1981-1982 годов для министерства иностранных дел для их последующей передачи компетентным международным органам.

3. Помощь по беременности и родам

Законодательство

103. Льготы по беременности и родам, предоставляемые системой социального обеспечения в Чили, предусматриваются в основном в следующих правовых документах:

а) законе № 16781, опубликованном в *Diario Oficial* 2 мая 1968 года. Законом предусматривается предоставление медицинской и зубоветеринарной помощи работающим и вышедшим на пенсию участникам различных программ социального обеспечения;

б) законе № 10383, опубликованном в *Diario Oficial* 8 августа 1952 года. Этим законом учреждена служба социального страхования; закон предусматривает оказание помощи по охране здоровья для участников указанной системы социального обеспечения;

с) декрете № 338 1960 года, имеющем силу закона, опубликованном в *Diario Oficial* 6 апреля 1960 года;

д) декрете-законе № 2200, опубликованном в *Diario Oficial* 15 июня 1978 года. В законе содержится кодекс о труде.

104. Эти нормы позволяют обеспечивать охрану интересов работающих и находящихся на иждивении женщин в период беременности, родов и послеродовой период, причем помощь по беременности и родам охватывает беременных женщин, нуждающихся в бесплатном медицинском наблюдении, которое предоставляется им национальной системой медицинского обслуживания.

Обеспечение медицинских услуг и помощь в натуральной форме

105. Каждая беременная женщина, участвующая в программе социального обеспечения, имеет право получать необходимую медицинскую помощь так же как и в случае общих заболеваний, характер которой определяется каждым конкретным случаем. Трудящиеся женщины, охваченные

/...

системой службы социального страхования, имеют также право получать, начиная с седьмой недели беременности и в период кормления грудью, дополнительное питание и/или вспомогательное детское питание.

Денежные выплаты

IO6. Субсидии. Трудящиеся женщины имеют право на получение в течение отпуска по беременности и родам и при возможном его продлении, субсидий, размер которых различается в зависимости от каждого конкретного случая и колеблется от размера субсидии в связи с заболеванием общего характера до общей величины вознаграждений и выплат, которые ей полагается получить, при обеспечении этих выплат или из средств фонда профилактической медицины, в случае работниц частного сектора, или из государственных средств, или же за счет нанимающей организации, если речь идет о работницах государственного сектора.

IO7. Выплаты по беременности. Такие выплаты представляют собой денежные субсидии, предоставляемые в течение всего периода беременности. Эта система охватывает как работающих женщин, так и женщин, находящихся на иждивении своих работающих супругов.

IO8. Выплаты производятся из средств единого фонда семейных пособий, обеспечиваемого за счет государственных средств.

IO9. Отпуск. Беременные работающие женщины имеют право на отпуск по беременности и родам продолжительностью шесть недель до родов и две недели после родов.

IO10. Этот период может быть продлен, если такую необходимость обусловливают последствия родов и если у ребенка младше одного года возникает серьезное заболевание, требующее непосредственно материнского ухода.

IO11. В течение отпуска в предродовой и послеродовой период, включая возможное продление, работницам, участвующим в системе, гарантируется сохранение их работы.

/...

4. Помощь инвалидам, престарелым и овдовевшим

Законодательство

112. Данные случаи охватываются в основном посредством социального страхования, непосредственно обеспечиваемого в этой области в настоящее время через кассы социального страхования и правления пенсионных фондов.

113. Тем, кто не имеет доступа к этой форме обеспечения, социальная помощь оказывается за счет государственных средств и организуется таким образом, что она связана либо с субсидированием в рамках этих же систем страхования, либо приобретает формы специальных систем.

114. Соответствующие основные правовые документы представлены ниже в хронологическом порядке:

а) декрет № 1340 his 1930 года, имеющий силу закона и опубликованный в *Diario Oficial* 10 октября 1930 года. Декрет касается организации и работы национального фонда государственных служащих и журналистов;

б) закон № 10383, опубликованный в *Diario Oficial* 8 августа 1952 года. Закон предусматривает обязательное страхование от соответственно указанных в нем случаев. На основании этого закона была создана служба социального страхования;

с) закон № 10475, опубликованный в *Diario Oficial* 9 сентября 1962 года. Закон касается ухода на пенсию и пенсий частных служащих;

а) декрет № 338, имеющий силу закона, опубликованный в *Diario Oficial* 6 августа 1960 года. Декрет содержит свод положений, касающихся персонала, занятого на государственной гражданской службе;

е) декрет-закон № 869, опубликованный в *Diario Oficial* 28 января 1965 года. Декретом устанавливается система вспомогательных пенсий для инвалидов и престарелых, не имеющих необходимых ресурсов;

г) декрет-закон № 3500, опубликованный в *Diario Oficial* 13 ноября 1980 года. Декретом была учреждена новая пенсионная система.

115. В отношении пенсионного обеспечения в рамках социального страхования необходимо подчеркнуть, что в докладе были выделены, как представлялось, наиболее характерные аспекты, поскольку подробная информация на этот счет уже представлялась в связи с памятливыми записками, касающимися соглашений 35 и 38 Международной организации труда, подготовленными за период 1978-1981 годов и направленными в наше министерство.

/...

116. Распределение страхуемых лиц. В рамках касс социального страхования - в зависимости от характера услуг и области деятельности. В рамках правлений пенсионных фондов (далее ППФ) - в зависимости от выбора каждого участника.

117. Финансирование. В рамках касс социального страхования - на основе взносов, поступающих в Фонд общего участия. В рамках ППФ - на основе взносов, поступающих в фонды индивидуальных начислений.

118. В обоих случаях государством гарантируется минимальный размер пенсий.

119. Размер выплат. В рамках касс социального страхования размеры выплат определяются согласно установленным уровням, зафиксированным в определенный период, который в таких случаях рассматривается как базовый. В рамках ППФ - этот размер устанавливается в зависимости от факторов, наиболее важным из которых является фактический остаток и/или гарантированные поступления в зависимости от каждого конкретного случая.

120. Характер взноса. В рамках касс социального страхования - фиксированный. В рамках ППФ - колеблющийся.

121. Что касается пенсий по социальному обеспечению из государственных средств, то наиболее важными из них являются следующие:

а) пенсии, в рамках системы, учрежденной на основании декрета-закона № 869 1975 года в интересах инвалидов старше 18 лет и лиц старше 65 лет, которым они предоставляются при условии отсутствия необходимых ресурсов, проживания ими в стране не менее трех лет и отсутствия для них какого-либо социального обеспечения. Эти пенсии включают в себя основную сумму, составляющую в настоящее время до 1 642,82 долл., которая может увеличиваться в различных случаях по разному, если бенефициарий вносит взносы в какое-либо учреждение системы социального обеспечения, и достигать 2 470,24 долл.

Выплата таких пенсий исключает возможность получения каких-либо других пенсий. Однако их получателям могут предоставляться семейные пособия, и они имеют право на бесплатное медицинское обслуживание. Эта система финансируется за счет средств Национального фонда пенсионных пособий. Управление системой осуществляет служба социального страхования. Число ее участников в мае нынешнего года составило 214 610 человек;

б) более важная программа субсидирования предусматривается в статье 27 закона № 15386, в соответствии с которой служба социального страхования предоставляет пенсии по старости и инвалидности тем участникам системы, которые неполностью отвечают требованиям, предъявляемым для включения в общую систему. Выплаты финансируются за счет средств фонда социальной помощи, относящегося к этой же организации.

/...

5. Помощь в случае получения производственной травмы

Законодательство

122. В этой области существует система социального страхования на случай получения производственной травмы и профессиональных заболеваний, учрежденная законом № 16744, о которой так же как и о выплатах пенсий социального страхования по старости, инвалидности и смерти была представлена подробная информация в связи с памятливыми записками в отношении соглашений № 12, 17 и 18 Международной организации труда, подготовленными за 1978-1981 годы и направленными в министерство иностранных дел, с тем чтобы оно могло принять дальнейшие меры согласно установленным принципам.

123. Основными особенностями этого страхования является следующее:

а) широкий охват самых различных случаев, связанных с разнообразными обстоятельствами для всех трудящихся национальной системы, а также независимых работников, покрываемых какой-либо системой социального обеспечения, учащихся, занимающихся работой, обеспечивающей доход для соответствующих групп, а также учащихся государственных и частных заведений, пострадавших в результате несчастного случая на учебе или при прохождении профессиональной практики;

б) пособия носят различный характер и предоставляются как в однозначном, так и комплексном порядке в зависимости от характера и степени серьезности несчастного случая. (В этой связи можно выделить следующие виды помощи: помощь по обеспечению медицинского обслуживания и помощь в натуральной форме, предоставляемая при возникновении несчастного случая и ликвидации его последствий, и денежная помощь, приобретающая форму возмещения общего или пенсионного характера в зависимости от каждого конкретного случая);

с) финансирование обеспечивается за счет взносов со стороны нанимателей, если речь идет о находящихся в их ведении работниках, и со стороны самих заинтересованных лиц из числа самостоятельных работников, о которых говорится в законе № 16744.

124. Переходная статья 1 этого закона предусматривает предоставление выплат по социальному обеспечению лицам, не имевшим доступа к такой помощи по страхованию, предусмотренному в законе, которые понесли ущерб в результате несчастных случаев до вступления закона в силу, при финансировании таких выплат за счет специального фонда, средства которого обеспечиваются за счет общих ежегодных поступлений системы страхования на случай получения производственной травмы или профессиональных заболеваний.

/...

6. Пособия по безработице

Законодательство

125. В стране существует система субсидирования по безработице, регулируемая декретом № 150 1981 года, имеющим силу закона, в котором содержится переработанный, систематизированный и скоординированный текст декретов-законов № 307 и 602, принятых в 1974 году.

126. Эта система, существующая с 1974 года, регулирует общий режим выплат и связанных с этим требований для трудящихся государственного и частного секторов, которые юридически определяются как "не имеющие работы" и получают в виду этого денежное пособие в течение всего соответствующего периода (максимум 360 дней), сохраняя за собой права на получение семейных пособий и пособий по беременности и родам, а также медицинских пособий в рамках своих программ помощи.

127. Размер денежного пособия равняется 75 процентам последнего установленного вознаграждения, получаемого работниками государственного сектора, и, в случае работников частного сектора, составляет эту же долю от среднего размера вознаграждения, из которого производятся вычеты в пенсионный фонд и фонд субсидирования в случаях нетрудоспособности или в оба фонда и которое работник получал в течение последних шести месяцев до увольнения с работы.

128. Эти выплаты производятся из средств единого фонда семейных пособий и субсидий по увольнению, финансируемого исключительно за счет государственных средств, как это предусмотрено в законе о бюджете, если речь идет о работниках частного сектора, или же за счет отдельной статьи бюджета министерства финансов, если речь идет о работниках государственного сектора.

7. Семейные пособия

Законодательство

129. В этой области прежде всего следует отметить единую систему, функционирующую таким же образом, как и вышеуказанная система субсидий по увольнению на основе декрета № 150 1981 года, имеющего силу закона.

130. Эта система, учрежденная декретом-законом № 307 1974 года, предусматривает предоставление денежных выплат в одинаковом размере как работникам государственного, так и частного секторов, пенсионерам, участвующим в той или иной системе социального обеспечения и лицам, имеющим право на получение тех или иных субсидий, которые имеют на своем иждивении лиц, на которых распространяется юридический статус "подопечных", а также работникам государственных и признанных государством учреждений, воспитывающим и имеющим на своем иждивении сирот или брошенных детей или инвалидов.

/...

131. Как правило, выплаты могут производиться в период с момента возникновения обусловивших их необходимость причин до последнего дня месяца, в котором подопечное лицо продолжает сохранять этот статус. Если речь идет о детях, то выплаты производятся до 31 декабря года, в котором им исполняется или 18, или 24 года.

132. В данном правовом документе также предусматриваются выплаты по беременности и родам трудящимся и субсидируемым женщинам и супругам работников и субсидируемых лиц в размере равном семейным пособиям, с предоставлением таких выплат в течение всего периода беременности.

133. Размер обеих выплат достигает в настоящее время 401,98 долл. США, причем эта сумма увеличивается вдвое в отношении подопечных инвалидов.

134. Такая помощь финансируется за счет средств единого фонда семейных пособий и пособий по увольнению, обеспечиваемого исключительно за счет государственных средств.

8. Семейные субсидии

Законодательство

135. Параллельно с системой семейных пособий, о которой говорилось выше, в стране также функционирует система семейных субсидий, действующая в отношении лиц с недостаточными ресурсами и учрежденная в соответствии с законом № 18020.

136. Бенефициарием этой системы может быть мать или в ее отсутствие отец детей в возрасте до 8 лет, не охваченный системой семейных пособий и не могущий обеспечивать их содержание и воспитание вследствие положения, в котором он находится.

137. Подобные субсидии представляют собой выплату в денежной форме, равную размеру семейного пособия, причем она не может предоставляться параллельно с ним или с каким-либо другим видом выплат, получаемых подопечным лицом в размере, равном или превосходящем размер субсидии.

138. Субсидии предоставляются начиная со следующего месяца, которому предшествовал месяц утверждения муниципального постановления, санкционирующего субсидию, вплоть до 31 декабря года, в котором подопечному лицу исполняется 8 лет. Однако выплаты могут быть прекращены раньше, если перестают выполняться какие-либо требования, дающие права на их получение.

139. Эта система финансируется за счет средств национального фонда чрезвычайной социальной помощи, источником ресурсов для которого служат государственные средства. На май 1983 года данной системой субсидирования было охвачено 485 729 человек.

/...

9. Основные программы, действующие
в области охраны здоровья

140. Трудящиеся, охваченные системой социального страхования, которая уже описывалась выше, в рамках своих различных учреждений, как государственных, так и частных, пользуются прочно закрепленными правами на обеспечение и охрану своего здоровья. Эти права также распространяются на семью работника и, в случае детей, на категорию в возрасте до 18 лет. Независимые работники и лица, занимающиеся самостоятельной деятельностью, могут добровольно присоединяться к учреждениям системы социального обеспечения и получать аналогичные льготы.

141. Программы министерства предусматривают мероприятия по охране и развитию здоровья, а также лечению и реабилитации в случае болезни. Оказываемое в их рамках вспомоществование предоставляется безвозмездно для всех официальных участников национальной системы медицинского обслуживания.

142. В числе различных программ министерства можно отметить следующие:

а) программу охраны здоровья матери и ребенка, цель которой состоит в увеличении продолжительности жизни при рождении и уменьшении опасностей заболевания для женщины и ребенка в период беременности, родов и послеродовой период, обеспечении амбулаторного наблюдения в период беременности и оказании профессиональной помощи при родах, в больничных учреждениях, наряду с мероприятиями в области просвещения родителей. Что касается охраны здоровья детей, то в этой связи мы хотели бы выделить программы иммунизации против широко распространенных инфекционных заболеваний (туберкулеза, полиомиелита, кори, дифтерии, столбняка, коклюша), а также осуществление контроля за недоеданием. (В целях борьбы с этим явлением в стране принята программа дополнительного питания, направленная на оказание помощи беременным женщинам, кормящим матерям, а также детям в возрасте до 6 лет. Программой предусматривается бесплатное предоставление молока, супа-пюре, риса и т.д. Программой также предусматривается установление медицинского контроля, с участием врача или медсестры, за ребенком в течение всего периода его роста и развития.);

б) программу охраны здоровья взрослых, которая осуществляется на основе амбулаторного наблюдения и, если это необходимо, госпитализации; программа также предусматривает бесплатные осмотры, необходимые для диагностики заболевания, а также лечение, требуемое для его ликвидации, наряду с последующими реабилитационными мероприятиями;

/...

с) в рамках системы медицинской помощи необходимо отдельно выделить систему чрезвычайной медицинской помощи, которая оказывается во всех больницах страны, причем в некоторых из них специальными группами, на круглосуточной основе;

д) отдельно следует отметить одонтологическую программу и программы по борьбе с туберкулезом и хроническими заболеваниями неинфекционного характера (гипертонией, диабетом, ревматизмом), наряду с психическими заболеваниями, причем в последнем случае особое внимание уделяется проблемам, связанным с алкоголизмом;

е) в период болезни грудящегося и в течение всего времени, в которое, по мнению врача, он является нетрудоспособным, он получает пособие по болезни за счет сделанных им отчислений по социальному обеспечению, что позволяет ему обеспечивать в этот период себя и свою семью.

I43. В стране также существует специальное законодательство, уже рассматривавшееся выше и касающееся предупреждения несчастных случаев на производстве, лечения пострадавших и, если это необходимо, их последующей реабилитации; законодательство указано в перечне отдельных приложений в заключительной части настоящего доклада.

I44. Наконец, в рамках системы общественного здравоохранения существует департамент по вопросам охраны здоровья на производстве и гигиены труда, который выступает в качестве национальной лаборатории и справочного центра в области охраны здоровья на производстве и содействует решению проблем охраны здоровья трудящихся на производстве; этот департамент предпринимает мероприятия, направленные на установление и оценку возможностей возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, и определяет соответствующие нормы для их предотвращения.

1000

Приложение

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ a/

Статья 6. Право на труд

1. Национальное обследование занятости
2. Доля безработных по областям деятельности
3. Программа минимальной занятости
4. Программа профессиональной подготовки для глав семей

Статья 8. Права в отношении профессиональных союзов

Информация, представленная Комитету свободы профсоюзов в отношении случая # 823 (записка от 4 февраля 1983 года)

Статья 9. Право на социальное обеспечение

1. Статистические данные относительно:
 - a) уровня занятости и безработицы, 1977-1981 годы;
 - b) минимальных доходов и индекса цен на потребительские товары, 1977-1981 годы (на январь каждого года);
 - c) среднемесячного обязательного вознаграждения в 1977-1981 годах;
 - d) производственных травм и профессиональных заболеваний (закон № 16744), 1980-1981 годы, число нетрудоспособных;
 - e) статистической информации в отношении:
 - i) работающих участников системы;
 - ii) неработающих участников системы;
 - iii) иждивенцев;
 - iv) охватываемого страхованием населения;

a/ Эти справочные материалы можно найти в архивах Секретариата на языке оригинала в том виде, в каком они были представлены правительством Чили.

/.../

- v) населения страны в целом;
 - vi) охвата системой социального обеспечения;
 - vii) пособий по увольнению и безработице;
- f) размера выплат по социальному обеспечению, 1980-1981 годы.

2. Юридические нормы, касающиеся:

- a) профилактической медицины;
- b) производственных травм и профессиональных заболеваний;
- c) медицинской и зубоврачебной помощи работающим и находящимся на пенсии участникам, относящимся к органам, о которых говорится в статье 2 декрета № 286 1960 года, имеющего силу закона;
- d) субсидий по нетрудоспособности работникам, занятым в частном секторе;
- e) изменений в системах пенсионного обеспечения;
- f) новой системы пенсионного обеспечения;
- g) новой системы отчислений по социальному обеспечению и отмены отдельных правовых норм;
- h) предоставления помощи и льгот в области охраны здоровья учреждениями системы медицинского страхования;
- i) единой системы семейных пособий и системы пособий по увольнению и безработице для работников частного и государственного секторов (переработанный, скоординированный и систематизированный текст).

Общая информация

Реформы в области труда.
