



Distr.  
GENERAL

E/1984/7/Add.15  
14 February 1984  
ARABIC  
ORIGINAL : ENGLISH



# الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

## تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف في العهد  
بشأن الحقوق التي تتناولها المواد ٦ الى ٩ ، وفقا للمرحلة  
الأولى من البرنامج الذي وضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي  
في قراره ١٩٨٨ (د-٦٠)

إضافة

هنگاريًا\*

[ ١٧ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ ]

\* نظر فريق الدورة العامل للخبراء الحكوميين في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر  
E/1980/WG.1/SR.٦) في التقرير الأولي المقدم من حكومة هنگاريًا بشأن الحقوق التي تتناولها  
المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.7) .

١ - ما برحت حكومة جمهورية هنغاريا الشعبية تعلّق أهمية خاصة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى الالتزام التام بأحكامه . وقد سبق أن انعكس هذا الموقف في مشاركتها النشطة في صياغة العهد وفي ترحيبها الحار باقراره . وقد قدمت التقارير في حينها الى الأمين العام بشأن حالة تنفيذ العهد وشاركت فـي دراستها .

٢ - أدرجت المبادئ والتدابير التي يتطلبها العهد في التشريع الهنغارى وطبقت عمليا قبل أن يبدأ نفاذ العهد .

### أولا - ملاحظات عامة بشأن الجزئين الأول والثانى من العهد

٣ - يحترم حق تقرير المصير وينفذ تنفيذا كاملا في جمهورية هنغاريا الشعبية وفقا للمادة ١ من العهد .

٤ - تعتبر التفرقة بجميع أشكالها غريبة على النظام الاجتماعي الهنغارى ولا تتواءم مع نظامه القانوني سواء كانت بسبب العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الآراء السياسية أو غيرها ، أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي ، أو الملكية ، أو الميلاد أو أى حالة أخرى ، وذلك كما هو مبين في المادتين ٦١ و ٦٢ من دستور هنغاريا - ويترب على انتهاك أحكام الدستور تطبيق العقوبات الجنائية أو المدنية أو الادارية المنصوص عليها في قوانين منفصلة .

٥ - وفيما يختص بالمواد ٦ الى ٩ من العهد فانه لا يوجد فرق في المركز القانوني بين المواطن الهنغارى وغير المواطن الذى يقيم في هنغاريا ، ولا تفرقة في قانون العمل وأحكام التأمين الاجتماعي بين المواطنين وغير المواطنين . وفي قضايا العمل يمكن لغير المواطن المقيم في هنغاريا أن يستخدم لغته القومية حتى وان كان على دراية حسنة باللغة الهنغارية .

٦ - كذلك فيما يختص بالمواد ٦ الى ٩ من العهد ، فان تمتع الرجل والمرأة بحقوق متساوية يمثل مبدأ هاما في المجتمع الاشتراكي وتنص عليه بالتحديد الأحكام التشريعية بما فيها الدستور (المادة ٦١) ، وهو القانون الأساسي لجمهورية هنغاريا الشعبية . فضلا عن ذلك فان الحكومة الهنغارية على اقتناع بأن ممارسة الحقوق المعنية أمر مشاع للمجتمع .

٧ - كذلك فان الحقوق الأخرى المعترف بها في المواد ٦ الى ٩ من العهد لا تخضع لأية قيود أو حدود في جمهورية هنغاريا الشعبية .

- ٨ - وتتضمن الأحكام الدستورية المتعلقة بالجزءين الأول والثاني من العهد :
- " المادة ٦١ - ( ١ ) يتساوى مواطنو جمهورية هنغاريا الشعبية أمام القانون ويتمتعون بحقوق متساوية .
- " ( ٢ ) أية تفرقة بين المواطنين بسبب الجنس أو الدين أو الجنسية تمثل جريمة تعرض للمعقوبة الصارمة .
- " ( ٣ ) تكفل جمهورية هنغاريا الشعبية لجميع الجنسيات المقيمة بأراضيها المساواة في الحقوق ، واستخدام اللغة القومية ، والتعليم باللغة القومية ، والحفاظ على ثقافتها الخاصة وانماؤها .
- " المادة ٦٢ - ( ١ ) تتمتع المرأة في جمهورية هنغاريا الشعبية بالمساواة في الحقوق مع الرجل .
- " ( ٢ ) يجرى تطبيق المساواة في الحقوق للمرأة بتوفير فرص العمل وظروف العمل المناسبة ، وإجازة الأمومة المدفوعة الأجر في حالات الحمل والولادة ، وزيادة الحماية القانونية للأم والطفل ، فضلا عن نظام مؤسسات رعاية الأمومة والطفولة .

#### ثانيا - المادة ٦ : حق العمل

- ٩ - من الأهداف الأساسية لأي نظام اجتماعي اشتراكي ضمان حق العمل بوصفه أهم حق انساني ، واتخاذ الاجراءات الكفيلة بتحقيقه الكامل .
- ١٠ - وهذا الحق الفردي معترف به في الدستور وهو ينص على ايجاد ومواصلة تحسين الاحوال الاجتماعية المساعدة على ممارسته بالأحكام التالية :
- " المادة ٥٥ - ( ١ ) تكفل جمهورية هنغاريا الشعبية لمواطنيها حق العمل ، وكذلك الأجر وفقا لمقدار العمل المؤدى ونوعيته .
- " ( ٢ ) تنفذ جمهورية هنغاريا الشعبية هذا الحق عن طريق تنمية مخططة للقوى المنتجة في الاقتصاد الوطني وعن طريق اقتصاد القوى العاملة المستند الى الخطة الاقتصادية القومية .
- ١١ - ويكفل التنفيذ العملي لهذا المبدأ الدستوري التشريع الثاني لعام ١٩٦٧ بشأن قانون العمل ، بصيغته المعدلة بالتشريع الثاني لعام ١٩٧٥ والمراسيم بقوانين رقم ٢٩ لعام ١٩٧٢ ، ورقم ٣ لعام ١٩٧٨ ، ورقم ١٣ لعام ١٩٧٩ ، ورقم ٢٩ لعام

١٩٧٩ ، والمرسوم الصادر عن مجلس الوزراء رقم ١٩٧٩/٤٨ (ثاني عشر - ١) ، بشأن تنفيذ قانون العمل ، والقوانين واللوائح الأخرى بشأن تنظيم القوى العاملة (اقتصاد القوى العاملة) والتدريب المهني .

١٢ - للعاملين في جمهورية هنغاريا الشعبية حرية اختيار أو قبول التوظيف ، ولأرباب العمل بموجب القانون صلاحية توظيف العاملين حسب الاقتضاء لأداء أعمالهم .

١٣ - ينص قانون العمل على ما يلي : " لدى أرباب علاقات العمل وتعريف الحقوق والواجبات المترتبة على التوظيف ، لا يفرق بين العاملين بسبب الجنس أو العمر أو الجنسية أو العرق أو المنشأ الاجتماعي " (الفقرة ٣ من المادة ١٨) ، وهذه قاعدة محددة تستند إلى النص الدستوري ذي الصلة .

١٤ - تكفل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في جمهورية هنغاريا الشعبية عن طريق اقتصاد مخطط وعمالة منتجة وعن طريق خلق الظروف التي تمكن الفرد من الاستمتاع بحقوقه الأساسية المدنية والسياسية والاقتصادية . ويمثل التنظيم المخطط للقوى العاملة ، بوصفه ضمانا رئيسيا لحق العمل ، وقاية لحرية العمل . وتواصل الدولة الاشتراكية تطبيق الحوافز الاقتصادية والمادية لتمكين كل فرد من ان يجد العمل المناسب مع الحفاظ على المصالح الشخصية والاجتماعية .

١٥ - فيما يخص العمل ، فان التشريع الثالث لعام ١٩٨٠ بشأن الخطة الخمسية السادسة للاقتصاد القومي ينص ، في جملة أمور ، على ما يلي :

" من الأهداف الرئيسية لسياسة التوظيف ، بجانب المحافظة على التوظيف الكامل ، زيادة كفاءة العمل بصورة واضحة وتحسين ميزان التوظيف . وينجز هذا أساسا عن طريق خلق مصالح وظروف تنظيمية كفيفة بتشجيع زيادة ترشيد سياسة التوظيف ، بتبسيط تنظيم العمل ، وتحسين نظام العمل ورفع مستويات المهارة والأساليب التنظيمية " .

١٦ - ييسر دعم إعادة تدريب العمال الحفاظ على التوظيف الفعال كما ينظمه المرسوم رقم ١٩٨٣/١٣ (خامسا - ٤) الصادر عن نائب رئيس مجلس الوزراء ، وبموجب هذا النص تعرف إعادة التدريب بأنها تشمل التدريب على وظيفة في مكان العمل وجميع فترات التدريب المهني المتخصصة في المرحلتين الثانوية والعليا .

١٧ - واعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ ، تم تنظيم الوضع بالنسبة لخدمات التوظيف وتدريب الموظفين ، وذلك بمقتضى مرسوم وزير العمل رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٠ (رابعاً - ٢٩) . وتسعى السياسة الاجتماعية الهنغارية ، من خلال خدمات التوظيف وتدريب

الموظفين ، الى تعزيز تسكين المواطنين في الوظائف والى تلبية احتياجات أرباب العمل من اليد العاملة . وتحقيقا لهذه الغاية ، تقوم وكالات التوظيف بتزويد الباحثين عن وظائف بالمعلومات المتعلقة بالطلب في سوق العمل ، وتزويد أرباب الأعمال بمعلومات مصحوبة بتوصيات محددة بشأن العرض في سوق العمل ، كما تعمل على توفير التسهيلات حيثما توافرت الشروط المتفق عليها من الطرفين . وتقدم خدمة التوظيف هذه مجانا وعلاقة العمل التي تنشأ بهذه الصورة تقوم على أساس الاتفاق المتبادل ، فلا يطلب من رب العمل تعيين باحث عن وظيفة يكون قد تم تدبيره بهذا الأسلوب ، ولا يكون الباحث عن وظيفة ملزما بقبول نوع الوظيفة المعروضة .

- ١٨ - وحيث أن هناك عمالة كاملة في هونغ كونغ ، فان البطالة مشكلة غير معروفة فيها .  
١٩ - وتود الحكومة الهونغ كونغية ، كما ورد في تقريرها الأولي ، أن تشير الى أنها لا تزال طرفا في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية :

- ( أ ) الاتفاقية رقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة التوظيف المهرمة سنة ١٩٦٤ ؛  
( ب ) الاتفاقية رقم ١١١ المتعلقة بالتمييز (في التوظيف والمهنة) ، المهرمة سنة ١٩٥٨ ؛  
( ج ) الاتفاقية رقم ٢٩ المتعلقة بالسخرة ، المهرمة سنة ١٩٣٠ ؛  
( د ) الاتفاقية رقم ٢ المتعلقة بالبطالة ، المهرمة سنة ١٩١٩ ؛  
( هـ ) الاتفاقية رقم ١٤٢ المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ، المهرمة سنة ١٩٧٥ ؛  
( و ) الاتفاقية رقم ١٤٠ المتعلقة بالاجازة الدراسية المدفوعة الأجر ، المهرمة سنة ١٩٧٤ .

٢٠ - وقد تم تقديم تقارير الحكومة المتعلقة بتنفيذ هذه الاتفاقيات الى مكتب العمل الدولي ؛ وقد وردت فيها معلومات تفصيلية تتعلق بمسألة العمالة .

٢١ - وتشتمل " الحولية الدولية لاصصائات العمل " على أرقام تفصيلية لمستوى العمالة في هونغ كونغ . ومرفق طيه نسخة من " كتيب اصصائات العمل " الذي يقدم معلومات عن العمالة . كما أن البيانات الاحصائية المطلوبة واردة في هذا المنشور .

ثالثا - المادة ٧ : الحق في توفير شروط عمل  
عادلة ومرغية

ألف - الأجر

٢٢ - يكفل الحق في الحصول على أجور عادلة بمقتضى التشريعات والأنظمة الادارية التالية :

( أ ) المادة ١٤ من الدستور :

...

" ( ١٤ ) تسعى جمهورية هنغاريا الشعبية الى استمرار تحقيق مبدأ الاشتراكي القاضي بأن : من كل حسب قدرته ، ولكل حسب عمله " ( انظر أيضا المادتين ٦١ و ٦٢ من الباب الأول من الدستور ) ؛

( ب ) مدونة العمل ومرسوم انفاذها المشار اليهما في الرد الوارد تحسنت الفرع الثاني أعلاه ؛

( ج ) الاتفاقات الجماعية للفترة ١٩٨١-١٩٨٦ .

٢٣ - ويراعي نظام تحديد الأجر في جمهورية هنغاريا الشعبية كمية العمل المؤدى ونوعيته فضلا عن مدى نفعه الاجتماعي ( المادة ٤٤ من مدونة العمل ) . ويقوم النظام الاجتماعي لجمهورية هنغاريا الشعبية على العمل ( الفقرة ١ من المادة ١٤ من الدستور ) ، مما يعني ان العمل هو المصدر الاساسي لدخل المواطنين ، لكي يعملوا أنفسهم وأسرهم . وهذا هو السبب في نص مدونة العمل على مبدأ منح الأجر ؛ مما يعني أيضا أن العمل دون أجر في اطار العلاقات الوظيفية أمر محظور .

٢٤ - وهناك في مجال تحديد الأجر دور هام مخصص للاتفاقات الجماعية التي تحدد ، بموجب المادة ٩٥ ( الفقرة ٢ ) من مرسوم الانفاذ ، النظام السارى وأشكال الأجر ، بالإضافة الي شروط تحديد أجور العمل التي تتلقاها الفئات المختلفة من العمال .

٢٥ - ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور بمقتضى التدابير التشريعية ؛ والأجر المحسوبة بالساعة لا تقل عن ٢٠٠٠ فورينت شهريا .

٢٦ - وللعمال الحق في الحصول على أجور أساسية تحدد في عقود العمل أو في الحصول على أجور تتفق وادائهم ( الفقرة ١ من المادة ٦٢ من مرسوم الانفاذ ) .

٢٧ - وينح العمال أجورا اضافية عن أنواع العمل الخاصة وعن الأعمال التي تؤدي في بيئات خاصة أو في ظل ظروف خاصة . أما الشروط المتعلقة بتلك الأجور الاضافية وقياسها فتحددها الاتفاقات الجماعية ، الا حيثما كان الأجر الاضافي الزاميا بحكم التشريعات .

٢٨ - ولتحقيق نتائج محددة ، يجوز منح العمال ، بالاضافة الى الأجور المحددة بموجب الفقرة ١ من المادة ٦٢ من مرسوم الانفاذ ، علاوة أو مكافأة تحدد مسبقا .

٢٩ - وسوجب أحد الأنظمة الادارية المستقلة يحق للعمال ، في المؤسسات القائمة على نظم المشاركة في الارباح ، نيل حصة من الأرباح في نهاية العام ، وذلك وفقا للأداء الاقتصادي للمؤسسة .

٣٠ - أما العمال الذين يتم تعيينهم للعمل وفقا لنظام النوبات (المتعددة) ويكون لهم الحق في الحصول على أجور اضافية عن العمل في النوبات ، فقد تم التوسع في نوعياتهم بحيث شملت العمال الذين يقودون المركبات خلال أداء أعمالهم (مرسوم وزير العمل ووزير النقل والمواصلات رقم ٧ لسنة ١٩٨٠ ، رابعا - ٤) .

٣١ - ولا يزال العمل جاريا بالقرار الحكومي رقم ١٠١٣ لسنة ١٩٧٠ (خامسا - ١٠) ، الذي يقضي بأن " يتحمل رؤساء المؤسسات والمنشآت والتعاونيات ، في جهة العمل الواقعة تحت ادارة كل منهم ، مسؤولية ضمان تحقيق المبدأ الدستوري القاضي بتمتع المرأة بأجر متساو مع أجر الرجل لقاء العمل المساوي في القيمة " .

## باء - ظروف عمل مأمونة وصحية

٣٢ - تولي أجهزة الحكومة والمؤسسات التجارية وغيرها من المؤسسات في هنغاريا عناية خاصة لاجاد ظروف عمل مأمونة وصحية وتحسينها باستمرار . وقد تضمن تقرير الحكومة الاولي الأحكام التشريعية الاساسية ذات الصلة ( المواد ٥١-٥٤ من قانون العمل ) .

٣٣ - وخلال الفترة التي يتناولها التقرير اعتمدت الحكومة تدابير جديدة ( المرسوم رقم ١٩٧٩/٤٧ ( حادى عشر - ٣٠ ) الصادر عن مجلس الوزراء ) بالاشتراك مع المجلس المركزى لنقابات العمال في هنغاريا ) الذى يعالج على وجه التحديد سلامة العمال ، وهو مجال مازالت نقابات العمال تلعب دورا حاسما فيه من خلال وظائف المراقبة والاشراف التي تمارسها .

٣٤ - وتطبق نظم سلامة العمال على جميع الانشطة المتصلة بالعمل التي تؤدى في اطار علاقات التوظيف والعلاقات التعاوانية وعلاقات العمل الاخرى بما في ذلك التمرين وسائر انواع التدريب المهني وكذلك فيما يتصل بأنشطة تجارة التجزئة في القطاع الخاص، والاعمال الطوعية المنظمة والعمل الاصلاحى والتربوى .

٣٥ - ويمارس المجلس المركزى لنقابات العمال في هنغاريا ، بموجب صلاحياته المستمدة من المادة ١٧ من قانون العمل ، وظائف توجيه وتنسيق ومراقبة سلامة العمال على الصعيد الاقتصادى الوطنى . وتشمل صلاحياته ما يلي ، بصفة خاصة :

( أ ) تكليف جميع المدراء والموظفين التنفيذيين الرئيسيين بتقديم تقارير عن حالة سلامة العمال والتدابير المتخذة في مختلف المجالات الخاضعة لادارتهم والبدء في اتخاذ ما يلزم من تلك التدابير حسب الاقتضاء ؛

( ب ) اصدار مبادئ توجيهية لتطوير سلامة العمال على الصعيد الاقتصادى الوطنى ؛

( ج ) تطبيق نظام التفتيش على سلامة العمال عن طريق نقابات العمال .

٣٦ - وتحدد التشريعات مهام المنظمات الاقتصادية وحقوق وواجبات عمالها فيما يتعلق بسلامة العمال فضلا عن متطلبات ظروف العمل المأمونة والصحية في اماكن العمل ( المواد ١٣-٢٧ من المرسوم رقم ١٩٧٩/٤٧ ( حادى عشر - ٣٠ ) الصادر عن مجلس الوزراء ) .

٣٧ - وتتناول انظمة اخرى منفصلة ظروف العمل المأمونة والصحية في ميداني الصناعة والرعاية الصحية ( المرسوم رقم ١٩٨٢/١ ( أولا - ١ ) الصادر عن وزير الصناعة ، والرسوم رقم ١٩٨١/٢ ( ثانيا - ٧ ) الصادر عن وزير الصحة ) .

.../...

- ٣٨ - وينظم المرسوم رقم ١٩٨١ / ٤ ( ثالثا - ٣١ ) الصادر عن وزير الصحة الاختبارات الطبية للقدرة قبل التوظيف في بعض مجالات العمل .
- ٣٩ - ويكفل مفتشو نقابات العمال المتفرغون والمتطوعون وكذلك اجهزة الدولة التي تتولى الاشراف ( هيئة التفتيش الوطنية على التعدين وهيئة التفتيش الوطنية على الطاقة ) مراقبة تطبيق نظم ظروف العمل المأمونة والصحية . ويتمتع المفتشون بصلاحيات واسعة لوقف تشغيل الصانع او لفرض غرامات لرفع دعاوى جنائية بسبب مخالفة الانظمة .
- ٤٠ - وفي هنغاريا ، تشمل أنظمة سلامة العمال وتدابير الحماية الوقائية جميع فئات وأنواع العمل .
- ٤١ - ويمكن الاطلاع على الارقام المتعلقة بعدد الحوادث الصناعية في " كتيب احصائيات العمل " طيه .
- ٤٢ - وتود الحكومة ان تذكر انها مازالت طرفا في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية المتعلقة بظروف العمل المأمونة والصحية :
- ( أ ) الاتفاقية رقم ١٣ لعام ١٩٢١ المعنية ( بالطلاء ) بالرصاص الابيض ؛
- ( ب ) الاتفاقية رقم ١٨ لعام ١٩٢٥ المعنية بتعويض العمال ( الامراض المهنية ) ، والاتفاقية رقم ٤٢ لعام ١٩٣٤ ( المنقحة ) المعنية بتعويض العمال ( الامراض المهنية ) ؛
- ( ج ) الاتفاقية رقم ٢٧ لعام ١٩٢٩ بشأن بيان الوزن ( الطرود المشحونة على ظهر السفن ) ؛
- ( د ) الاتفاقية رقم ١٧ لعام ١٩٢٥ بشأن تعويض العمال ( الحوادث ) ؛
- ( هـ ) الاتفاقية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥ بشأن الاعمال تحت الارض ( المرأة ) ؛
- ( و ) الاتفاقية رقم ٦٢ لعام ١٩٣٧ بشأن احكام السلامة ( البناء ) ؛
- ( ز ) الاتفاقية رقم ٧٧ لعام ١٩٤٦ بشأن اجراء الفحوص الطبية للشبان ( الصناعة ) ، واتفاقية عام ١٩٤٦ بشأن اجراء الفحوص الطبية للشبان ( الحرف غير الصناعية ) ؛
- ( ح ) الاتفاقية رقم ١١٥ لعام ١٩٦٠ بشأن الحماية من الاشعاع ؛
- ( ط ) الاتفاقية رقم ١٢٤ لعام ١٩٦٥ بشأن اجراء الفحوص الطبية للشبان ( الاعمال تحت الارض ) ؛
- ( ي ) الاتفاقية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥ بشأن السن الادنى ( الاعمال تحت الارض ) ؛
- .../...

- (ك) الاتفاقية رقم ١٣٦ لعام ١٩٧١ المتعلقة بالبنزين ؛  
(ل) الاتفاقية رقم ١٣٩ لعام ١٩٧٤ بشأن مرض السرطان المهني .
- ٤٣ - وتقدم تقارير الحكومة الدورية عن تنفيذ هذه الاتفاقيات في حينها الى مكتب العمل الدولي .
- ٤٤ - وجدير بالملاحظة في هذا المجال ان تشريعات هنغاريا ، بحظرها استخدام الاشخاص دون سن ١٨ سنة في العمل الليلي ، ورفع السن الأدنى للالتحاق بالعمل ، أصبحت تتماشى تماما مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٦ ورقم ١٣٨ اللتين صدقت حكومة هنغاريا عليهما . وفي الوقت ذاته فان الوقاية من الحوادث وتدابير الحماية تنسجم تماما مع احكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في غضون ذلك .

#### جيم - المساواة في فرص الترقية

- ٤٥ - مازالت المعلومات الواردة في التقرير الاولي صحيحة ولم يحدث اى تغيير في هذا الصدد اثناء الفترة المشمولة بالتقرير .

#### دال - الراحة ، ووقت الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والاجازات مدفوعة الاجر

- ٤٦ - حدث أهم تغيير في هذا المجال في عام ١٩٨١ عندما طبق نظام العمل الاسبوعي لمدة خمسة ايام اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨١ بموجب القرار ١٠١٣/١٩٨١ ( رابعا - ٢٧ ) ، الصادر عن مجلس الوزراء .
- ٤٧ - وفيما يلي حالة مختلف قطاعات النشاط من الناحيتين القانونية والعملية فيما يتعلق بالراحة الاسبوعية وساعات العمل العادية ، والعمل الاضافي ، والاجازات مدفوعة الاجر ، والمكافأة المتعلقة بالعطلات الرسمية :
- ( أ ) يستغرق اسبوع العمل عادة خمسة ايام ، مع يوم عطلة ويوم للراحة ؛
- ( ب ) يحدد القانون ساعات العمل الاسبوعية بـ ٤٠ ساعة ، واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ تتراوح ساعات العمل بين ٣٦ و ٤٠ ساعة ، ففي حالة العمل الضار بالصحة ، واعتبارا من ٥ آذار/مارس ١٩٨٤ يقتصر العمل على ٤٠ ساعة في القطاع الادارى ؛

( ج ) وتحدد التدابير المستحدثة وفقا للاتفاقية رقم ١٣٢ الحد الأدنى لمدة  
الاجازة السنوية بثلاثة اسابيع والحد الأقصى لمدة الاجازة العادية بخمسة اسابيع ناقصة  
يوما واحدا ؛

( د ) ويستحق العمال ثمانية ايام سنويا دون عمل ( العطلات الرسمية )  
يتقاضون اجرا عنها ( المرسوم بقانون رقم ٤ ورقم ٣٢ لعام ١٩٨١ ) .

٤٨ - وتخضع مدد الاجازات المستحقة للعمال الذين يباشرون اعمالا ذات طابع  
مستمر للانظمة المبينة اعلاه .

٤٩ - ومما يساعد على تحسين تنظيم العمل ، وتحسين الانتفاع بأوقات الفراغ  
والاستخدام الاقتصادي لطاقة العمل الكلية تنظيم ساعات العمل والتنسيق بينها وبين  
الفصول الدراسية .

.../...

#### رابعاً - المادة ٨ : الحقوق النقابية

٥٠ - قام المؤتمر النقابي الرابع والعشرين (كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠) بتعديل النظام الأساسي للنقابات لتيسير انضمام العمال الذين لا يتقاضون أجراً أو راتباً (أعضاء الجمعيات التعاونية في مجال الزراعة وغيرها من المجالات الخ .) الى النقابات .

٥١ - وأغفي المزيد من التعزيز على دور النقابات في ميدان ديمقراطية القاعدة (أو مكان العمل) . وأوضح القرار المشترك رقم ١٠٠١ / ١٩٨٠ (أولاً - ٣٠) ، الصادر عن مجلس الوزراء وهيئة رئاسة المجلس المركزي للنقابات الهنغارية بشأن المزيد من التطور في ديمقراطية القاعدة ، الحاجة الى أن يعتمد الوزراء ورؤساء السلطات الوطنية ، والمجالس ، وغيرها من الهيئات العاملة على أساس لا يقوم على المؤسسات (المشار إليها فيما يلي باسم المؤسسات) على الجماعات العمالية في عطلها التوجيهي ، عند تطبيق الطرق التالية لخلق الظروف المؤدية الى مشاركة العمال في صنع القرارات وفي عملية التنفيذ :

( أ ) ضمان المشاركة المباشرة والكاملة للعمال من خلال الاجتماعات والمؤتمرات في الوحدات التنظيمية للمؤسسة المعنية ؛ على أن يكون لهذه المؤتمرات الحق في اتخاذ قرارات بشأن اتجاهات العمل المحلي والبيداء التي تحكم استعمال الأموال المتاحة بالنسبة للتقدير المعنوي والمادي للعمال المشتركين ، فضلاً عن الادلاء بوجهات نظرهم فيما يتعلق بمشروع خطة العمل المتعلقة بهذه الوحدة التنظيمية بالذات ، وتقارير العمل المنجز ، ومشروع الأنظمة العمالية ، حيثما تكون المؤسسة مطالبة بموجب القانون باصدار هذه الأنظمة ؛

( ب ) ضمان مشاركة ممثلي العمال فيما يتعلق بالمؤسسة ككل من خلال هيئة الممثلين النقابيين أو مندوبيهم ، ويحق لهذه الهيئة القيام بما يلي :

١ ' اتخاذ القرارات بشأن قبول الأنظمة العمالية ، على أساس أن المؤسسة ملزمة باصدار هذه الأنظمة ؛

٢ ' ايضاح موقف الوكلاء بشأن المقترحات المتصلة بتحسين ظروف العمل والحالة الاجتماعية والثقافية للعمال ، وكذلك بشأن البيداء التي تحكم التعديلات والمكافآت المتعلقة بالأجور في الأماكن التي لم تصدر فيها أنظمة عمالية ؛

٣ ' تقديم وجهات النظر المتصلة بتقارير أداء العمال والأنشطة السنوية التي يقوم بها رئيس المؤسسة ونوابه ؛

( ج ) وحيثما يمكن لجميع العمال أن يتجمعوا في وقت معين ، ينبغي تحقيق دور المحافل التمثيلية عن طريق اجتماع واحد لأعضاء النقابة .

٥٢ - تقوم جمهورية هونغاريا الشعبية ، بصفتها طرفا في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة ، بتقديم تقارير منتظمة الى مكتب العمل الدولي عن تنفيذ الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق النقابية . وهذه التقارير ، التي أودع آخرها في عام ١٩٨٣ ، موجودة بمكتب العمل الدولي .

٥٣ - وجد ير بالملحظة أيضا أنه ، في عام ١٩٨٢ ، قامت بعثة تابعة لمنظمة العمل الدولية بزيارة هونغاريا لصدرة أسابيع لمناقشة حالة النقابات وعلاقات العمل في البلد . وتمت مساعدة البعثة بكل الوسائل حتى يتسنى لها تكوين صورة موضوعية .

٥٤ - ليست هناك أية ملاحظات أخرى يرى أن من الضروري أن تنضاف لتكمل التقرير التمهيدي .

٥٥ - يحكم نظام الضمان الاجتماعي القانون الثاني لعام ١٩٧٥ والألظمة المتعلقة بلوائح التي تمت تغطيتها بصورة واقية في تقرير الحكومة التمهيدى . وقد امتد نطاق الضمان ، أثناء فترة وضع هذا التقرير ، الى فئات أخرى من الشعب ، مثل الفئتين المنسيتين ، ومد رسي الفن الخصوصيين ، والمحامين ، والحرفيين ، والبايعين الخصوصيين ، فيما يتعلق باستحقاقهم للرعاية الطبية ، ورعاية الأمومة ، والبدلات الأسرية ، والمعاشات ، واستحقاقات اصابة العمل ، وأيضا بالنسبة للمطالب الذين يتابعون دراساتهم في المؤسسات التعليمية العليا للفترة النهائية ، المستحقين لمنحة الأمومة وللملاوة الأسرية . أما الأشخاص الذين يقومون بأعمال طوعية فيصبحون مستحقين أيضا لاستحقاقات اصابة العمل (مرسوم بقانون رقم ١٧ لعام ١٩٨١) .

٥٦ - وفي عامي ١٩٨١ و ١٩٨٣ زيد الحد الأدنى للمعاش الشيخوخة ومعاش المعجز . وفي عام ١٩٨٢ ، أدخلت تدابير جديدة فيما يتعلق بشروع بدل رعاية الطفل : فالأم أو الأب الذي يربي وحده طفله يستحق بدل رعاية للطفل الى أن يبلغ الطفل شلالات سنوات من العمر ، أو ست سنوات من العمر في حالة المرض المتواصل أو الاعاقة الخطيرة ، بشرط أن يكون أحد الأبوين ، خلال فترة السنتين السابقتين مباشرة لولادة الطفل :

( أ ) مارسا لعل ويعمل أربع ساعات يوميا على الأقل ؛

( ب ) أو يغطي الضمان بوضعه عاملا خارجيا ؛

( ج ) أو عنوا بأحدى الجمعيات التعاونية الصناعية ، ويعمل أربع ساعات يوميا على الأقل .

٥٨ - بعد بلوغ الطفل سنة من العمر ، يستحق الأب أيضا الحصول بنفسه ، بدلا من الأم ، على علاوة رعاية الطفل ( المرسوم رقم ١٠ / ١٩٨٢ ) ( رابعا - ١٦ ) الصادر من مجلس الوزراء ) .

٥٩ - وبالمثل ، تم تعديل استحقاق العلاوة الأسرية بموجب عدة تدابير جديدة ، وإن كانت قد احتفظت بالقاعدة العامة بأن يكون هذا الاستحقاق للشخص الذي يتمتع بالضمان ، والذي له ( والتي لها ) طفلان أو أكثر في بيته ( بيتها ) ، فإنها مـلـت نطاق الاستحقاق الى الشخص الذي يتمتع بالضمان الاجتماعي ، والذي له ( والتي لها ) طفل واحد في بيته ( بيتها ) ، بشرط أن يكون هذا الشخص ، ( أن تكون ) ، وحيدا ( وحيدة ) أو أن يكون الطفل يعاني من مرض دائم أو أن يكون عاجزا من الناحية الجسمية أو العقلية ( المرسوم بقانون رقم ١٦ لعام ١٩٨٣ ) . ووفقا لذلك ، تقرر الحكومة أن يظل الشخص الذي يتمتع بالضمان الاجتماعي مستحقا للعلاوة الأسرية ، حتى يبلغ الطفل ست سنوات من العمر ، أيضا بالنسبة لطفل واحد يعيش في بيته أو بيتها ، وأن يضاف في الوقت نفسه من ١٥ الى ٢٠ في المائة ، على مبلغ العلاوة الأسرية بالنسبة لطفلين أو أكثر .

٦٠ - وفي النهاية ، تود حكومة هونغاريما الشعبية أن تشير الى أن المجتمع الاشتراكي يعمل بدأب في السعي النبيل المتواصل لضمان التنفيذ الكامل لحق العمل ، معارزا بكل الوسائل المتاحة التطوير الكامل للشخصية المبدعة للعمال ، واستخدام اليد العاملة الاستخدام الأكثر فعالية ، ورافعا من مستوى المعيشة في اطار حدود الممكن ، وعاملا بصفة مستمرة على تحسين نظام الضمان الاجتماعي . وإن الحكومة لمقتنعة بأن أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ذات الصلة لها أثر فعال على نطاق واسع في جمهورية هونغاريما الشعبية .

## المرفق الاول

### الاحصائيات

#### ألف - العمالة

- ١ - بلغ تعداد هنغاريا ، في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ ، ١٠ ٧١١ ٠٠٠ نسمة . وكان عدد كاسي الدخل العالمين ٠٠٠ ٠٠٢ ٥ نسمة ، يمثلون ٦٧٢ ٤ في المائة من السكان . ومع حساب ٠٠٠ ٢٤٢ من الامهات اللائي كن في اجازات مؤقتة بموجب نظام اجازة رعاية الطفل تبلغ هذه النسبة ٤٩ في المائة .
- ٢ - وفي الوقت الحاضر ، فان ٨٠ في المائة من مجموع السكان البالغين سن العمل ( الفئة العمرية ١٤ الى ٥٩ للذكور والفئة العمرية ١٤ الى ٥٤ للاناث ) ، ويبلغ عددهم نحو ٦٣ مليون نسمة ، يعملون في وظائف مجزية . ( وهنا أيضا مع حساب الامهات اللائي في اجازات مؤقتة بموجب نظام اجازة رعاية الطفل ، تبلغ هذه النسبة ٨٤ في المائة ) .
- ٣ - وهناك ما يقرب من ٥٠ في المائة من كاسي الدخل العالمين ( ٢٣ مليون نسمة ) من الاناث ، يمثلن ٣٩ في المائة من مجموع العالمين في الوظائف اليدوية و ٦٠ في المائة من مجموع العالمين في الوظائف الذهنية .
- ٤ - وفي بداية عام ١٩٨٢ ، تم توظيف ٤٠ في المائة من مجموع كاسي الدخل العالمين في الصناعة وصناعة البناء ، و ٢١ في المائة في الزراعة والحراجه ، و ٣٩ في المائة في القطاع الثالث .

#### باء - الاجور والمرتبات

- ٥ - بلغ متوسط عدد القوى العاملة في القطاع الاشتراكي للاقتصاد القومي ، في عام ١٩٨٢ ، ٠٠٠ ٨١٢ ٤ نسمة . وبلغ متوسط الاجر الشهري للموظف ٣٩٦ ٤ فورينت ، ارتفع الى ٩١٤ ٤ فورينت بفضل العلاوات والمكافآت والمشاركة في الارباح والاجور الاضافية كتعويض جزئي عن الزيادة في الاسعار . ولا توجد سوى اختلافات طفيفة في متوسط الاجور حسب القطاع الاقتصادي بالنسبة للمتوسط في الاقتصاد الوطني : فهي تزيد بنسبة ٩٢ في المائة في ميدان النقل ، وبنسبة ٧٤ في المائة في ميدان صناعة البناء ، وبنسبة ٥١ في المائة في ميدان الصناعة ، وتقل بنسبة ٢٢ في المائة في ميدان الزراعة ، وبنسبة ٧٠ في المائة في ميدان التجارة والتبادل التجاري .
- ٠٠/٠٠

٦ - وفي عام ١٩٨٢ ، كان متوسط اجور ومرتبات القوى العاملة في القطاع الاشتراكي على النحو التالي :

- ( أ ) حصل ٨ره في المائة على ٢ ٥٠٠ فورينت أو أقل ؛  
( ب ) وحصل ١٩١ في المائة على ٢ ٥٠١ الى ٣ ٥٠٠ فورينت ؛  
( ج ) وحصل ٢٤٤ في المائة على ٣ ٥٠١ الى ٤ ٥٠٠ فورينت ؛  
( د ) وحصل ٢٠٩ في المائة على ٤ ٥٠١ الى ٥ ٥٠٠ فورينت ؛  
( هـ ) وحصل ١٧٩ في المائة على ٥ ٥٠١ الى ٧ ٠٠٠ فورينت ؛  
( و ) وحصل ٨٢ في المائة على ٧ ٠٠١ الى ٩ ٠٠٠ فورينت ؛  
( ز ) وحصل ٣٧ في المائة على ٩ ٠٠١ فورينت أو أكثر .

٧ - وفي السنوات الاخيرة ، كان ازدياد متوسط الاجور بالنسبة للانات أسرع منه بالنسبة للذكور . ويرجع استمرار تخلف متوسط الاجور بالنسبة للانات الى عدة عوامل ، مثل انخفاض مستوى المؤهلات وقصر فترات الخدمة وقلة عدد ساعات العمل ، والاختلافات المتعلقة بالتكوين في الوظائف والمهن .

### جيم - ظروف العمل

٨ - تم في عام ١٩٨٢ التحول الى تطبيق نظام اسبوع العمل المكون من خمسة أيام . ويعمل نحو ٨٢ في المائة من العمال المتفرغين ٤٢ ساعة اسبوعيا ، ويعمل ٣ في المائة منهم أكثر من ٤٢ ساعة اسبوعيا ، في حين يعمل ١٥ في المائة أقل من ٤٢ ساعة اسبوعيا . وفي عام ١٩٨٢ زيدت الاجازة السنوية الاساسية الى ١٥ يوم عمل ( ٣ أسابيع ) ، ويتم اطالة امدها بالعطلات الاضافية المستحقة على اساس الاقدمية أو الوظيفة أو أنواع العمل المرهقة صحيا .

٩ - اما فيما يتعلق بترتيبات العمل بالمناوبات في ميدان الصناعة الحكومية ، فيعمل ٧١ في المائة من العمال اليدويين في مناوبة واحدة ، ويعمل ١٩ في المائة في مناوبتين ، في حين تعمل البقية في ثلاث مناوبات . ويعمل أكثر من ثلث العمال في ميدان الصناعة الحكومية على الآلات ، ويعمل ١٠ في المائة آخرون على خطوط الانتاج التجميعية . وفي ميدان الزراعة ، تتم عمليات حصد الحبوب وبنجر السكر ، على سبيل المثال ، كلها تقريبا بالآلات ( ٩٨-٩٩ في المائة ) ، في حين تتم عمليات التشغيل الاخرى ، الى حد كبير ، باستخدام المحركات .

١٠ - وفي عام ١٩٨١ ، بلغ عدد حالات الامراض المهنية المبلغ عنها ٢ ٨٠٤ حالة ، اي ما يعادل ٣ره٥ من كل ١٠٠٠٠ من كاسبي الدخل العاملين ، ونجمت عن ٢٨ في المائة

من مجموع الحالات الاصابة بالعجز عن العمل . ويرجع ما يقرب من ٨٠ في المائة من الحالات الى الاصابة بالامراض الجلدية ، والتلّيف الرئوي الناجم عن استنشاق السيليكا ، والامراض المعدية المتصلة بالمهنة ، والضوضاء .

١١ - وفي عام ١٩٨٢ ، تم الابلاغ عن ١٢٤ .٠٠٤ من حوادث العمل في ميدان الصناعة ، منها ٥٤٨ حادثا انتهت بالوفاة . وبلغت نسبة الحوادث ٥.٠٤ حادث لكل ١٠٠٠ من العمال اليدويين . وقد نجمت أعلى نسبة من الحوادث ( ٢٦ في المائة ) عن افتقار العمال للمهارة والخبرة ؛ ويمكن ان يعزى ٢٠ في المائة من هذه الحوادث الى الاخطاء في تنظيم الاعمال .

١٢ - ووفقا لآخر بيانات التعداد ( في اوائل عام ١٩٨٠ ) ، كان خمس كاسبي الدخّل العاملين ( ١٢ مليون ) من المتنقلين ، فضلا عن ٩١ .٠٠٠ عامل يعيشون في مساكن العمال البعيدة عن اماكن اقامتهم ( يزيد هذا الرقم كثيرا في فصل الصيف ) .

١٣ - وفي اواخر السبعينات ، استفاد ثلث العمال من وجبات المقصف القليلة التكاليف . وفي عام ١٩٨١ ، استفاد ما يقرب من ١٣ مليون عامل من مرافق الترفيه المعانة من الدولة .

#### دال - المزايا الاجتماعية

١٤ - يتمتع جميع سكان هنغاريا بحق الحصول على الرعاية الطبية المجانية بوصفهم مواطنين . وفي نهاية عام ١٩٨٢ ، بلغ عدد الاطباء ٣٢ ٥٠٠ طبيبا ، كما بلغ عدد الأسرة بالمستشفيات ٩٨ ٥٠٠ سريرا ، وبلغت النسبة لكل ١٠٠٠ مواطن ٣.٠٤ طبيبا و ٩٢ من أسرة المستشفيات .

١٥ - وفي عام ١٩٨٢ ، بلغ اجمالي الاجور المستحقة عن الاجازات المرضية ٩٧ مليون فورينت ، حيث كان ٩٥ في المائة من مجموع العمال والموظفين ( ٢٤٨ .٠٠٠ في المتوسط يوميا ) غير قادر على الكسب لفترات مختلفة . وقد ظلت هذه النسبة ، في الواقع ، ثابتة لعدة سنوات .

١٦ - وتسهم الدول ، بطرق مختلفة ، في تكاليف تنشئة الاطفال :

( أ ) تمتد اجازة الوضع المدفوعة الاجر بالكامل ٢٠ اسبوعا ؛

( ب ) تبلغ منحة الامومة ٢ ٥٠٠ فورينت عن كل مولود حي ؛

( ج ) يحق للام العاملة تقاضي اجر عن قيامها باجازة مرضية من اجل رعاية طفلها المريض . ويستمر تقاضي هذا الاجر طوال فترة الحالة الطارئة اذا كان عمر الطفل اقل من عام

.../...

ولمدة ٦٠ يوما اذا كان عمر الطفل يزيد على عام ويقل عن ثلاثة اعوام ، ولمدة ٣٠ يوما اذا كان عمر الطفل يزيد على ثلاثة اعوام ويقل عن ستة اعوام . وخلال السنوات الماضية ، استفاد من هذه الميزة ٧ الى ٨ في المائة من مجموع العمال ، الذين كانوا في اجازات مرضية مدفوعة الاجر . وتبلغ قيمة الاجر المستحق عن الاجازة المرضية نحو ٧٥ في المائة من الاجر الشهري ؛

( د ) وفي شهر حزيران /يونيه ١٩٨٢ ، منحت علاوة الاسرة لـ ١١ مليون أسرة عن ٢١ مليون طفل . وبلغ متوسط علاوة الاسرة ١٠٤٨ . فورينت لكل اسرة ؛

( هـ ) وبعد انقضاء ٢٠ اسبوعا من اجازة الوضع ، يحق للام العاملة ، التي تقوم على رعاية طفلها في المنزل ، الحصول على بدل رعاية الطفل الى ان يبلغ عامه الثالث . وفي شهر كانون الاول /ديسمبر ١٩٨٢ ، شمل هذا النظام ٢٣٣ .٠٠٠ أم ؛ حيث بلغت قيمة بدل رعاية الطفل للفرد ١٢٢٨ فورينتا في المتوسط شهريا .

١٧ - ويبلغ عدد اصحاب المعاشات التقاعدية ٢٢ مليون نسمة ، اي أن هناك مواطنا من بين كل خمسة مواطنين يرد اسمه في قائمة المتقاعدين ، ويتقاضى ١٧ في المائة من اصحاب المعاشات التقاعدية معاشات العجز ، ويتقاضى ١٤ في المائة منهم معاشات الازواج ( الزوج ) ، ففي حين تتقاضى البقية معاشات الشيخوخة .

١٨ - وفي عام ١٩٨٢ ، بلغ متوسط القيمة الشهرية للمعاشات ٢٥٤١ فورينتا ، اي ما يعادل تقريبا ٥٠ في المائة من متوسط الاجور الشهرية . اما متوسط المعاشات المعدلة فيتعدي هذا الرقم بكثير .

المرفق الثاني

قائمة المراجع (أ)

" كتيب احصائيات العمل " ( بودابست ، مكتب العمل الحكومي ومركز معلومات  
الاجور والعمل ، ١٩٨٢ ) .

-----

---

( أ ) المراجع متوفرة للاطلاع في ملفات الامانة العامة باللغة الاصلية كما وردت من  
حكومة هنغاريا .