



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.14
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 من ٦ الى ٩ ،
وفقا للمرحلة الأولى من البرنامج الذي وضعه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

اضافة

فنلندا*

[١٨ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤]

مقدمة

١ - الغرض من هذا التقرير هو تقديم معلومات عن التطورات التي وقعت منذ أن قدمت حكومة
فنلندا تقريرها الأولي في سنة ١٩٧٨ . وترد ايضا اشارة الى التقارير التي قدمت لها حكومة
فنلندا الى مكتب العمل الدولي بشأن تنفيذ الاتفاقيات التالية لمنظمة العمل الدولية :

* نظر فريق الدورة العامل المكون من الخبراء الحكوميين في دورته لعام
١٩٨٠ (انظر الوثيقة E/1980/WG.1/SR.6) في التقرير الأولي المقدم من حكومة فنلندا بشأن
الحقوق التي تتناولها المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.14)

(أ) اتفاقية سياسة العمالة ، ١٩٦٤ رقم (١٢٢) ، تقرير مقدم في سنة ١٩٨٢ ؛

(ب) اتفاقية تنمية الموارد البشرية ، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) ، تقريران مقدمان في سنتي ١٩٨١ و ١٩٨٣ ؛

(ج) اتفاقية الادارة العمالية ، ١٩٧٨ ، (رقم ١٥٠) ، تقرير مقدم في سنة ١٩٨٢ .

وترد بعض المعلومات الاحصائية في المرفقات من ١ الى ٦ لهذا التقرير . وتوضح الكراسة المرفقة المعنونة " الادارة العمالية في فنلندا " (المرفق ٧) التنظيم الحالي للادارة العمالية الفنلندية .

أولا - المادة ٦ : الحق في العمل

٢ - منذ تقديم التقرير الأولي ، جرى الاضطلاع بأعمال تستهدف اصلاح تشريعات العمالة . وقد مت لجنة برلمانية معنية بتشريعات العمالة تقريرها في سنة ١٩٨٠ . واستنادا الى ذلك التقرير والتعليقات عليه ، يقوم فريق عامل أنشأته وزارة العمل باعداد مشروع قانون للعمالة . كما جرى تناول الموضوع في مجلس القوى العاملة الذي يضم ممثلين للسوق العمالية . ونظرا الى أن قانون العمالة الحالي سارى المفعول جزئيا حتى نهاية سنة ١٩٨٤ ، فان من المحتمل أن ينظر في مشروع القانون الجديد في غضون سنة ١٩٨٤ .

٣ - وفي أوائل سنة ١٩٨٢ ، اضطلعت وزارة العمل بوضع برنامج جديد بشأن سياسة العمالة والقوى العاملة يستهدف تحقيق العمالة الكاملة والابقاء عليها (يعود تاريخ البرنامج السابق الى سنة ١٩٧٤) . وسيستمر البرنامج الى منتصف التسعينات .

٤ - والبرنامج الحالي بشأن سياسة العمالة والقوى العاملة يتناول بوجه خاص مسألتى البطالة بين الشباب والبطالة الطويلة الأجل . وفي آب/اغسطس ١٩٨٣ صدر مرسوم بشأن تشغيل من ظلوا عاطلين لآجال طويلة على أساس تجريبي . ويجرى حاليا اعداد المشاريع التي تستهدف القضاء على البطالة بين الشباب عن طريق التعليم والتشغيل على النحو المشار اليه .

٥ - وفي سنة ١٩٨٢ قدم الى البرلمان مشروع قانون بشأن الأمن الوظيفي (رقم ١٩٨٢/٨٩) ؛ بيد أن الاجراءات توقفت بسبب الانتخابات البرلمانية . وفي سنة ١٩٨٣ . . . / . . .

أعيد تقديم مشروع القانون الى البرلمان ، متضمنا نفس المحتويات بصورة أساسية ، وتم اعتماده في كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ . ووفقا لهذا القانون ، فان الموظف الذى يفصل لسبب غير مشروع يتلقى تعويضا يحدد مقداره طبقا للقانون ويعادل مرتب أو أجر ما يتراوح من ثلاثة أشهر الى عشرين شهرا . وينبغي ، عند تحديد مقدار التعويض ، إيلاء الاعتبار الى ظروف الموظف وصاحب العمل ، والتدابير التي اتخذها صاحب العمل عند الفصل ، وأسباب الفصل التي قد يقدمها صاحب العمل ، ومدة كل من العلاقة الوظيفية وفترة البطالة المحتملة . ويمكن للمحكمة ، اذا ارتأت أن هناك أسبابا لاستمرار العلاقة الوظيفية ، أن تأمر بتخفيض مقدار التعويض بشرط أن يوافق صاحب العمل على استمرار العلاقة الوظيفية . وتقتصر عقود العمل التي تبرم لفترات محددة على الحالات التي يحددها القانون . وتمدد فترة الاشعار بحيث تتماشى مع اتفاقات الضمانات ضد الفصل . كما يتضمن القانون حكما بشأن الاجراءات التي يتعين اتباعها حينما ينفذ الفصل . وقصر الحق في إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب نقل ملكية المؤسسة على الحالات التي يتوافر فيها سبب قوى لذلك . وأخذت في الاعتبار عند اعداد مشروع القانون أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء العمل بمبادرة من صاحب العمل (رقم ١٥٨) .

٦ - وكان مبدأ الحماية ضد الفصل قد جرى تعزيزه بالفعل بموجب القانون الصادر سنة ١٩٧٨ (رقم ٤٧٦ / ٧٨) ، الذى ينص ، في جملة أمور ، على أنه لا يمكن فصل موظفة أثناء اجازة الأمومة . وطبقا للقانون ذاته ، يلزم صاحب العمل بعرض العمل في المقام الأول على الموظفين السابقين الذين انهيت عقود عملهم لأسباب تتصل باحتياجات التشغيل المتعلقة بالمؤسسة .

ثانيا - المادة ٧ : الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجر

٧ - وفقا للاحصائيات المتاحة ، أصبح العمل على أساس عدم التفريغ شائعا بصورة متزايدة (ويضطلع به حاليا ما يقرب من ٧ في المائة من مجموع القوى العاملة) . ويتسبب ذلك في مشاكل في الحالات التي لا يكون فيها العمل على أساس عدم التفريغ قائما على اختيار الموظف : فالدخل من العمل يقل بخفض ساعات العمل ، كما أن الضمان .../...

الاجتماعي للموظفين غير المتفرغين لا يعادل الضمان الاجتماعي للموظفين المتفرغين .
وقد عينت الحكومة لجنة خاصة لدراسة الحالة وتقديم مقترحات لاجراء اصلاحات
اللازمة . ومن المقرر أن تختتم اللجنة أعمالها في سنة ١٩٨٤ .

باء - شروط العمل المتعلقة بالسلامة والصحة

٨ - منذ أن قدم التقرير الأولي ، تم وضع أحكام بشأن السلامة المهنية ، وخاصة
فيما يتعلق بمراقبة المواد الخطرة . وفي وقت مبكر يرجع الى ٩ أيلول /سبتمبر ١٩٧٨
عدلت المادة ٤ (أ) من قانون حماية العمال ، الذي حسن هذه المراقبة بصورة
أساسية ، كما أجريت تغييرات أخرى على نظام المراقبة عن طريق ادراج أنظمة تتعلق
بالمستوى الأدنى (المراسيم رقم ٧٨ / ٢٨٦ و ٧٨ / ٣٨٨ و ٧٨ / ٤٠٩ و ٧٩ / ٥١٥) .
ويستهدف نظام المراقبة في المقام الأول تحسين الامكانيات المتعلقة بالقيام في مكان
العمل بدراسة المخاطر التي تنطوي عليها المواد التي تعين معالجتها ، وأساليب
الحماية من هذه المخاطر .

٩ - وكما ذكر في التقرير الأولي فقد تم تدريجيا انفاذ قانون خاص للصحة المهنية
(رقم ٧٨ / ٧٤٣) . ووفقا لهذا القانون يلزم صاحب العمل بما يلي :

(أ) فحص العناصر الخطرة في مكان العمل ؛

(ب) تقديم المعلومات الكافية عن هذه العناصر الى ممثلي الموظفين ؛

(ج) التأكد من الحالة الصحية لكل موظف وملاءمته للمهمة المطلوبة ؛

(د) توفير الفحوص الصحية على فترات منتظمة ؛

(هـ) متابعة تقدم الموظفين المعوقين على وجه الخصوص ؛

(و) اعداد الترتيبات لتوفير مرافق الاسعاف اللازمة .

١٠ - وأصبح التشريع المتعلق بالصحة المهنية ساريا ككل في سنة ١٩٨٣ . وهو
يطبق الآن على جميع الموظفين . كما يمكن للأشخاص من ذوى المهن الحرة الحصول
على خدمات الصحة المهنية . وتقوم مؤسسة التأمين الاجتماعي بتعويض أصحاب الأعمال
وذوى المهن الحرة عن ٦٠ في المائة من تكاليف الصحة المهنية .

- ١١ - وفيما يتعلق بالتكنولوجيا الجديدة على وجه الخصوص ، عينت لجنة لدراسة
الاصلاحات اللازمة فيما يتعلق بحماية العمال . ومن المقرر أن تختتم هذه اللجنة
أعمالها بحلول ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٤ على الأكثر .
- ١٢ - ومنذ أن قدم التقرير الأولي تم ادخال الأنظمة التالية التي تستهدف تحسين
حماية العمال :
- (أ) القرار رقم ٧٨ / ٢٨٦ لمجلس الدولة بشأن تعيين المواد الخطرة
على الصحة ووضع علامات عليها ؛
- (ب) القرار رقم ٧٨ / ٧٧٢ لمجلس الدولة بشأن تطبيق قانون حماية
العمال على نقل النتروجين السائل بالمركبات ؛
- (ج) القرار رقم ٨١ / ٤١٧ لمجلس الدولة بشأن بيئة العمل على السفن ؛
- (د) القرار رقم ٨١ / ٤١٨ لمجلس الدولة بشأن الأنظمة التي تتعين
مراعاتها في العمل على السفن ؛
- (هـ) القرار رقم ٨١ / ٦١٦ لمجلس الدولة بشأن الروافع المثبتة فـي
المركبات ، ومعاينتها ؛
- (و) القرار رقم ٨٠ / ٩٨٢ لمجلس الدولة بشأن مضاد التشييد التي
يستخدمها الركاب ، ومعاينتها ؛
- (ز) القرار رقم ٨٢ / ٣٥٥ لمجلس الدولة بشأن العمل الذي ينطوى
على التعرض للبنزين ؛
- (ح) القرار رقم ٨٢ / ٣٥٦ لمجلس الدولة بشأن القضاء على الآثار الضارة
الناجمة عن استعمال الرصاص ومراقبتها ؛
- (ط) القرار رقم ٨٢ / ١٩١ لمجلس الدولة بشأن الحماية من الاضرار
بالسمع بسبب العمل ؛
- (ي) القرار رقم ٨٢ / ٧٦٩ لمجلس الدولة بشأن تطبيق قانون حماية
العمال على تعليق السقالات ومعاينتها ؛

(ك) القرار رقم ٥٧٣ / ٧٩ لمجلس الدولة بشأن المجرفات البخارية ؛

(ل) القرار رقم ٣٥٤ / ٨٣ لمجلس الدولة بشأن روافع التحميل ومعاينتها .

١٣ - وقد تباين عدد الحوادث الصناعية أثناء السنوات القليلة الماضية . وبدأ عدد الحوادث بالنسبة لكل ١٠٠٠ موظف في التزايد في سنتي ١٩٧٩ و ١٩٨٠ ؛ وفي سنة ١٩٨١ طرأ انخفاض استمر في سنة ١٩٨٢ والتباين السنوي في عدد الحوادث يغطي جزئيا الاتجاه الى التناقص الذي بدأ في منتصف السبعينات . وعلى الرغم من الزيادة التي تبلغ نسبتها ٧ في المائة في مجموع عدد الموظفين ، كان عدد الحوادث الصناعية في سنة ١٩٨١ أقل منه في سنة ١٩٧٦ بما مقداره ١٠٠٠٠ حادثة .

١٤ - ومنذ سريان التشريع المتعلق بالصحة المهنية انخفض معدل حدوث الأمراض المهنية انخفاضا واضحا . والمعتقد أن ذلك يعزى الى المراقبة الدقيقة والى زيادة عدد الفحوص الصحية . وفي سنة ١٩٨٢ ، على سبيل المثال ، جرى الابلاغ عما كان مجموعه ٣٦٥ حالة من حالات الأمراض المهنية ، في حين كان الرقم المقابل حتى عهد قريب لا يتجاوز سنة ١٩٨٠ هو ٤٧١ حالة .

١٥ - ويتضمن الجدول الوارد أدناه المعلومات الاحصائية عن الحوادث الصناعية والحوادث التي وقعت أثناء الانتقال الى العمل أو منه في الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٢ .

.../...

الحوادث الصناعية والحوادث التي وقعت أثناء
الانتقال الى العمل أو منه، ١٩٧٦-١٩٨٢ (أ)

الحوادث أثناء الانتقال الى العمل أو منه		الحوادث في مكان العمل			
حالات	المجموع	الحوادث بالنسبة حالات	لكل ١٠٠٠ موظف	المجموع	السنة
الوفاة		الوفاة			
٧١	١٩ ٠٠٠	١٧٣	٦٩ر٠	١٢٥ ٤٠٩	١٩٧٦
٦٤	١٥ ٢٠٠	١٢٢	٦٠ر٦	١٠٩ ٣٧٥	١٩٧٧
٦٣	١٣ ٣٠٠	١٣٦	٥٧ر٢	١٠٢ ٥٢٠	١٩٧٨
٦٥	١٣ ٧٠٠	١٤١	٦١ر٢	١١٢ ٥٦١	١٩٧٩
٥٥	١٤ ٩٠٠	١٢٤	٦٢ر٣	١١٨ ٦٣٣	١٩٨٠
٤٢	١٧ ٠٠٠	١١٢	٥٩ر١	١١٥ ١٢٥	١٩٨١
		١٠٠-٩٥	٥٥ر٥	١١٠ ٠٠٠	١٩٨٢ (ب)

(أ) لا تشمل الأرقام على الحوادث التي لم يدفع عنها تعويض ، فيما عدا الرعاية الطبية (أي حينما كان التخييب عن العمل لأقل من ٣ أيام) . كما استبعدت الحوادث المتعلقة بالمزارعين وغيرهم من ذوى المهن الحرة .

(ب) معلومات مسبقة .

جيم - تكافؤ فرص الترفيهي

١٦ - وقعت فنلندا في سنة ١٩٨٠ على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة . بيد أن من المراتى أن التصديق على الاتفاقية يتطلب تطوير التشريعات الحالي على نحو يقضي على التفریق في المعاملة بين الرجال والنساء في الحياة العملية . ويستدعي ذلك وضع أنظمة جديدة للتوظيف والترقي والمرتبات ، فضلا عن وضع تدابير للإشراف . ومشاريع القوانين المناسبة هي قيد الاعداد في لجان عديدة وقد قدمت أحدث هذه اللجان مقترحاتها في خريف عام ١٩٨٣ .

دال - الراحة ووقت الفراغ وتحديد ساعات العمل والاجازات بأجر

١٧ - تم بموجب قانون سنة ١٩٧٨ (رقم ٧٨/٤٠٠) اصلاح الأنظمة المتعلقة بساعات العمل في الاعمال التجارية والمكاتب . ويتضمن القانون المعدل أحكاما بشأن فترات العمل على سبيل الاحتياط ، والوقت الذي يستغرقه الانتقال الى العمل ومنه ، وما يسمى بالعمل المطاوع ، والعمل الليلي .

١٨ - وفي سنة ١٩٨٢ تم بصورة نهائية تعديل القانون المتعلق بساعات العمل للبحارة العاملين على السفن في مجال النقل الداخلي (رقم ٨٢/٢٤٨) . وبموجب هذا القانون خفض العدد القانوني لساعات العمل الأسبوعية إلى ٤٠ ساعة . وكان نظام العمل لأربعين ساعة أسبوعياً قد أدرج بالفعل في الاتفاقات الجماعية . ويتضمن القانون الجديد أيضاً المزيد من الأحكام التفصيلية بشأن تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة فضلاً عن تعيين حدود قصوى للعمل الإضافي .

١٩ - وفقا للتعديل المدخل على قانون الاجازات السنوية (رقم ٢٢٥٤ / ٧٩) الذى أقر في عام ١٩٨١ ، يحق للموظف الذى استمرت خدمته لمدة ثلاث سنوات بلا انقطاع الحصول على ١٢ مجموعة خمسة اسابيع من الاجازات ، يجب ان يحصل عليها ، عبارة ، على جزئين : اربعة اسابيع في الصيف وأسبوع واحد في الشتاء . بيد انه قد تم عن طريق الاتفاقات الجماعية ، تخفيض مدة الخدمة اللازمة لاكتساب الحق في الحصول على هذه العطلة الاطول الى سنة واحدة ، اعتبارا من بداية عام ١٩٨٤ .

٢٠ - وعدلت ساعات العمل في المخازن فيما يتعلق بالعمل الليلي بموجب قانون أقر في عام ١٩٨٣ . والعمل على ثلاث نوبات سمح به من اجل خبز العيش في حالة اتفاق منظمات اصحاب العمل والعمال المعنية على ذلك ، وورثنا كذلك بالحصول على تصريح من قسم الحالات الاستثنائية التابع لمجلس حماية العمال . ويسمح لعدد محدود من العمال بالعمل ليلا في المخازن التي تعمل نوبتين على اكثر تقدير . ولا تنطبق القيود المفروضة على ساعات العمل على اصحاب المخازن . وفي ضوء هذا التعديل ، شجبت حكومة فنلندا اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الليلي (المخازن) لعام ١٩٢٥ (رقم ٢٠) .

٢١ - وقد طبق اسبوع العمل المحدد بـ ٣٦ ساعة - والذي استحدث لأول مرة في صناعة الورق - عن طريق الاتفاقات الجماعية في عام ١٩٨٣ ، على قطاعات اخرى يطبق فيها نظام مماثل لنوبات العمل المتصلة (٣ نوبات) . وتشمل هذه القطاعات صناعة السورق وعجينة الورق ، وصناعة المعادن ، وصناعة الاغذية ، وصناعة الاعلاف ، وصناعة الكيماويات ، وصناعة النسيج . وشمل النظام حوالي ١١ في المائة (٦٥٠٠٠) من عمال الصناعة في عام ١٩٨٣ .

الملاحظات المدرجة في تقرير منظمة العمل الدولية (E/1979/33) ، الجزء الثاني)

٢٢ - تتضمن الفقرات السابقة ردودا جزئية على الملاحظات المتعلقة بفنلندا والواردة في تقرير منظمة العمل الدولية . والمعلومات الواردة ادناه مقدمة لاستكمال هذه الردود .

٠٠ / ٠٠

٢٣ - يرتبط التعديل المدخل على قانون العقوبات بقصد ازالة التمييز في مجال التوظيف بالاصلاح الشامل لقانون العقوبات الذي سار اعداده بسرعة كثيرا عما كان متوقعا من قبل . وليس من المحتمل ان تنجز العطية خلال السنوات القليلة القادمة .

٢٤ - وقد وُتسع نطاق الديمقراطية في ميدان الصناعة الى حد ما بموجب مرسوم (رقم ٨٠/٥١٤) أقر في عام ١٩٨٠ . ووفقا لهذا المرسوم ، يطبق قانون التعاون داخل المؤسسات ، الذي أقر في عام ١٩٧٨ ، في بعض المؤسسات الانتاجية المملوكة للدولة . والقاعدة الاساسية هي ان القانون المذكور اعلاه لا ينطبق الا على القطاع الخاص . وهيئت لجنة خاصة لبحث التوسيع القانوني للنظام التعاوني بحيث يشمل العاملين في القطاع العام . وقد مت اللجنة تقريرها في عام ١٩٨٣ . ولم تتخذ اية تدابير تشريعية حتى الآن استنادا الى هذا التقرير .

٢٥ - وقد ادرجت القرارات التي اتخذها مجلس الدولة بشأن استخدام البنزين والسلامة المهنية للبحارة في الفرع ثانيا - با' اعلاه . وفيما يتعلق بالبنزين نص على ألا يتجاوز تركيز البنزين في الهواء في اماكن العمل ١٦ ملليغرام / متر^٣ كمتوسط لفترة ٨ ساعات ، أو ٤٨ ملليغرام / متر^٣ كمتوسط لفترة ١٥ دقيقة . كما يتضمن القرار احكاما تتعلق بقياس تركيز البنزين في الهواء والمعدات الوقائية اللازمة . وتتضمن القرارات المتعلقة بالعمل فسي السفن احكاما تتعلق بأماكن العمل ، والآلات ، والمعدات الوقائية ، والاضافة ، ودرجة الحرارة ، والتهوية ، والضوضاء ، والذبذبات ، والاشعاعات الصادرة عن المواد الضارة . وتتضمن القرارات ، علاوة على ذلك ، احكاما بشأن استخدام معدات الرفع ، وربط مراسي السفن وفكها ، والمهام التي تتضمن مخاطر غير عادية ، والتحميل والتفريغ ، والعمل على الناقلات وكذلك بعض احوال الاصلاح والصيانة .

٢٦ - ويقدر ان اللجنة المعنية لاستعراض التشريع المتعلقة بالرباطات (في جملة امور ، التمييز ضد النقابات) ستجزعاطلها في نهاية عام ١٩٨٣ .

ثالثا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

حق الاضراب

٢٧ - مارست وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ، خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٢ ، سلطة تأجيل التوقف عن العمل لمدة ١٤ يوما ، استنادا الى قانون يتعلق بالوساطة فسي المنازعات العطالية على النحو التالي : في عام ١٩٨٠ ، تمت ٣ عطيات تأجيل (تتعلق جميعها بالبحارة) ؛ وفي عام ١٩٨١ ، حدث تأجيل واحد (كان يتعلق بنقل النفط على الطرق البرية) .

٢٨ - ومورس حق الاضراب خلال الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٢ على النحو التالي :

<u>السنة</u>	<u>عدد الاضرابات</u>	<u>عدد المشتركين فيها</u>	<u>عدد ايام العمل الفائتة</u>
١٩٧٩	١ ٧٥٣	٢٢٨ ٩٦٠	٢٤٣ ٤٠٠
١٩٨٠	٢ ٢٣٨	٤١٣ ١٤٠	١ ٦٠٥ ٦٠٠
١٩٨١	١ ٦١٢	٤٩٢ ٩٦٠	٦٥٩ ١٠٠
١٩٨٢	١ ٢٤٠	١٦٧ ٥٠٠	٢٠٧ ٦٠٠

رابعا - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

الف - الرعاية الطبية

٢٩ - يغطي المشروع الوطني للتأمين الصحي ٦٠ في المائة من تكاليف الادوية التي تشتري بتذاكر طبية ، والتي تزيد عن مبلغ ال ١٥ ماركا فنلنديا الذي يتحمله الشخص المؤمن عليه .

٣٠ - ويغطي المشروع ٧٥ في المائة من تكاليف الفحوص المعطية والعلاج الخاص (العلاج بالأشعة) التي تزيد عن مبلغ ال ١٧ ماركا فنلنديا الذي يتحمله الشخص المؤمن عليه .

با - الاستحقاقات النقدية في حالات المرض

٣١ - يتألف البديل اليومي من حد أدنى للبديل اليومي قدره ٢٧٥٠ من المارك الفنلندي مضافا اليه ٣٠ في المائة من واحد على ثلاثائة من الايرادات المسجلة للشخص المؤمن عليه خلال السنة التقويمية ، ولكنها تصل عادة الي ٨٠ في المائة على الاقل من واحد على ثلاثائة من الايرادات . ويحصل الشخص المؤمن عليه على الحد الأدنى للبديل اليومي اذا لم تكن له إيرادات خلال الفترة المذكورة اعلاه .

جيم - استحقاقات الامومة

٣٢ - يعادل بدل الامومة خلال المائة يوم الاولى البديل اليومي المدفوع بموجب قانون التأمين ضد المرض . ويحسب بدل الامومة اليومي للفترة المتبقية بنفس طريقة حساب

٠٠ / ٠٠

- البدل اليومي بيد انه يبلغ ٧٠ في المائة من واحد على ثلاثائة من الايرادات السنوية .
ويدفع بدل الامومة حاليا لمدة ٢٥٨ يوم من ايام العمل .

دال - استحقاقات اصابة العمل

- ٣٣ - في حالة فقد القدرة على العمل تطام يساوى البدل اليومي الايرادات العادية .
وفي الحالات التي لا تفقد فيها القدرة على العمل كلية يخصم جزء من البدل اليومي
بحسب وفقا لدرجة العجز .

٣٤ - ويدفع معاش تعويضي للعطل في الفترة التي لا يحق للشخص المؤمن عليه خلال
الحصول على بدل يومي . وهذا المعاش يساوى ٨٥ في المائة من الايرادات السنوية
للشخص المؤمن عليه ، في حالة فقد القدرة على العمل تطام . وعندما لا يترتب على
الحادثة فقد القدرة على العمل كلية ، يدفع للشخص المؤمن عليه ذلك الجزء من التعويض
الذي يدفع للعطل وينظر قدرته المخفضة على العمل . ويدفع بدل عجز استثنائي للشخص
الذي يترتب على اصابته في العمل او مرضه المهني عجز دائم . ويجب ان يعادل العجز
الدائم الفئة ١ من فئات العوائق على الاقل (٥ في المائة عجز) . ويعوض عن الاصابات
التي من الفئة ١ الى ١٠ بدفع مبلغ اجبالي ، اما الاصابات التي من الفئة ١١ الى ٢٠
فيعوض عنها إما بدفع مبلغ اجبالي أو بدفع مبلغ باستمرار وفقا لرضا المصاب .

- ٣٥ - وتدفع امانة العجز عندما يصبح المصاب غير مستحق للبدل اليومي .

ها - استحقاقات الشيخوخة

- ٣٦ - يبلغ المعاش التقاعدي الاساسي حاليا ٢٦٨ ماركا فنلنديا شهريا . والمبلغ
الذي يدفع بالكامل للشخص غير المتزوج المقيم في المنطقة الاولى في جدول الارقام
القياسية لغلاء المعيشة هو ٢٠٣ ١ ماركات فنلندية شهريا .

واو - استحقاقات الأسرة

- ٣٧ - يبلغ المعاش التقاعدي المستحق للباقيين على قيد الحياة (في حالات الحوادث)
٤٠ في المائة من الايرادات السنوية للشخص المؤمن عليه اذا كان هناك مستفيد واحد
و ٥٥ في المائة اذا كان هناك شخصين مستفيدين . وعندما يوجد ثلاثة مستفيدين أو أكثر
يعادل المعاش التقاعدي للباقيين على قيد الحياة ٦٥ في المائة من الايرادات السنوية
للشخص المؤمن عليه .

خامسا - مسائل تتعلق بالتقرير الأولي المقدم من
حكومة فنلندا

٣٨ - تبدأ اجازة الامومة قبل الموعد المتوقع للولادة بخمسة وعشرين يوما وتستمر ٢٣٤ يوما بعد الولادة . ويحق لجميع المقيمين في فنلندا ، بغض النظر عن جنسيتهم ، الحصول على استحقاقات الامومة .

٣٩ - وقد استخدم حوالي ١٣ في المائة من الآباء حقهم في اجازة الابوة في بدايته استحداث ذلك النظام . وقد ارتفع الآن هذا الرقم الى ٢٧ في المائة . ولا يدفع ، كقاعدة عامة ، اى اجرا او مرتب اثناء اجازة الامومة لأن الغرض من بدل الامومة هو التعويض عن الايرادات الضائعة . وفي الحالات التي يستمر فيها صاحب العمل في دفع الاجر أو المرتب ، يدفع بدل الامومة لصاحب العمل .

٤٠ - أما أولئك الذين لا يحق لهم الحصول على استحقاقات التأمين ضد البطالة فيحصلون على تعويض من خلال نظام التعويض من البطالة الذى ترطاه وزارة العمل . ويقل مبلغ هذا الاستحقاق قليلا عن استحقاق التأمين ضد البطالة . وعند لا يحق للشخص الحصول على استحقاقات البطالة او التعويض عن البطالة ، يتعين على سلطات الرعاية الاجتماعية تأمين معيشته . ويسهم العاملون بجزء صغير من تكاليف التأمين الصحي وتأمين المعاش التقاعدى عن طريق دفع مبالغ تحصل مع الضرائب المحلية . وعلاوة على ذلك ، يسهم العاملون بجزء صغير من مجموع تكاليف صندوق البطالة في شكل رسوم عضوية . ويتحمل العاملون معظم تكاليف التأمينات الاجتماعية . وتسهم الدولة ايضا في تكاليف التأمينات الاجتماعية بمبالغ تختلف حسب ميدان الضمان الاجتماعى .

مرفق

قائمة المواد المرجعية (أ)

- المرفق ١ - جدول احصائي " الاشخاص العاطلين حسب فئة العطل " .
المرفق ٢ - جدول احصائي " البطالة ونسبها حسب احصاء القوى العاملة " .
المرفق ٣ - جدول احصائي " نسب البطالة حسب السن والجنس ، وفقا لاحصاء القوى العاملة " .
المرفق ٤ - جدول احصائي " التغييرات التي ادخلت على قانون الاجور والمرتبات ، متوسط الايرادات من الاجور والمرتبات وتكاليف العطل حسب الوحدات فسي الفترة ١٩٦٥-١٩٧٥ " (نقلا عن " الحسابات القومية في الفترة ١٩٧٥ - ١٩٨٢ " ، المكتب الاحصائي الفنلندي ، هلسنكي) .
المرفق ٥ - جدول احصائي ، " التغييرات التي طرأت على تعويض العاطلين حسب العناصر ، ١٩٦٥ - ١٩٧٢ " .
المرفق ٦ - جدول احصائي ، " التغييرات التي طرأت على الارقام القياسية المختلفة للأسعار ، ١٩٦٧-١٩٧٤ " . (نقلا عن الحولية الاحصائية الفنلندية) .
المرفق ٧ - ادارة العمل في فنلندا (هلسنكي ، وزارة العمل) .
-

(أ) هذه المواد المرجعية متاحة للاطلاع عليها في ملفات الامانة العامة بلغتها الأصلية على النحو الذي وردت به من حكومة فنلندا .