



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.26
10 February 1986
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٦

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من
الدول الاطراف في العهد بشأن الحقوق
التي تنص عليها المواد ٦ الى ٩ ، وفقا
للمرحلة الاولى من البرنامج الذي نص
عليه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في
قراره ١٩٨٨ (د - ٢٠)

بولندا*

[١٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥]

مقدمة

١ - ترى حكومة الجمهورية الشعبية البولندية أن صيانة ودعم السلم العالمي ،
والحد من صباق التسلح ونزع السلاح ، واحترام حق الشعوب في تقرير المصير ، والتعاون
السلمي فيما بين الدول ذات النظم الاجتماعية والاقتصادية المختلفة ، واحترام

* نظر فريق الدورة العامل المؤلف من الخبراء الحكوميين المكلف
بدراسة تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في
دورته المعقودة عام ١٩٨٠ (انظر E/1980/WG.1/SR.18-19) في التقرير الاول الذي
قدمته حكومة بولندا (بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد
- (E/1978/8/Add.23)

.../...

٨٦٠٢٢١٠ ١٤٨٦ ح

السيادة الوطنية ، وعدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول الاخرى أمور لا غنى عنها لأعمال حقوق الانسان - ولتحقيق هذه المرامي ، فان السياسة التي تتبعها الحكومة الشعبية البولندية تعمل على تنفيذ أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيره من صكوك الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الانسان ، فضلا عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية .

٢ - ويعد تنفيذ حقوق الانسان أحد البنود الرئيسية للسياسة الاقتصادية والاجتماعية التي تتبعها بولندا . وهو يتجلى ، ضمن جملة أمور ، منها أن جميع حقوق الانسان الاساسية الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تنعكس في دستور الجمهورية الشعبية البولندية وغيره من القوانين التشريعية كما يتم إعمالها على نحو متسق في كل ممارسة يومية .

٣ - وتقوم وحدة الاحكام والممارسات الدستورية على أساس النظام الاشتراكي وتتميز بالسلطة السياسية للشعب العامل ، والملكية الاجتماعية لوسائل الانتاج ، والقضاء على استغلال الانسان للانسان ، والتنمية الحرة لشخصية الانسان ، ومشاركة المواطنين في عملية صنع القرار على جميع مستويات الادارة .

٤ - وينبغي التشديد على أن العمالة الكاملة مكفولة لجميع مواطني الجمهورية الشعبية البولندية . ولجميع المواطنين البولنديين الحق في الاستفادة بالامكانيات الكاملة للتعليم ورفع مستوى كفاءاتهم ، كما تتاح للشعب العامل والمتقاعدين فرص الوصول الى الرعاية الطبية المجانية والاستحقاقات التقاعدية . وقد أحرز تقدم كبير في جميع المجالات الهامة للسياسة الاجتماعية ، ولاسيما في تقديم المساعدة الى المرأة العاملة ، وحماية البيئة ، وظروف العمل ، والترفيه .

* * *

٥ - وتنفيذ الاحكام الواردة في المواد ٦ الى ٩ من العهد مكفول بموجب التشريعات القانونية الاساسية ، كدستور الجمهورية الشعبية البولندية ، وفيما يتعلق بمسائل العمالة وظروف العمل ، بموجب قانون العمل * والنظم التنفيذية التي تصدر على أساسها . ويتضمن المرفق أدناه قائمة بالنظم الاساسية التي تكفل تنفيذ كل مادة من مواد العهد .

* كان نص الدستور البولندي مرفقا مع التقرير الأولي (E/1978/8/Add.23) . وقد نشر مكتب العمل الدولي ، جنيف ، قانون العمل بالاسبانية والانكليزية والفرنسية ؛ السلسلة التشريعية ، ١٩٧٥ ، رقم ٢ (آذار/مارس - نيسان/ابريل) .

٦ - وتقوم السياسة الاقتصادية والاجتماعية لبولندا على أساس الاحكام التشريعية وتطبق على أساس المراعاة التامة لها . وفيما يتعلق بالحقوق التي تشملها المواد ٦ الى ٩ من العهد ، ينبغي التشديد على ما يلي :

(أ) تقيم بولندا علاقاتها مع البلدان الاخرى على أساس مبادئ التعايش السلمي والتعاون (المادة ٦ من دستور الجمهورية الشعبية البولندية) ، مع الاحترام التام لحقوق الدول في تقرير المصير . ويعد تنفيذ حق الشعوب في التحديد الحر لمركزها السياسي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية غير المقيدة ، والاستخدام الحر لمواردها الطبيعية ، أحد المبادئ التوجيهية الاساسية للسياسة الخارجية البولندية . ولم تمتلك بولندا ، ولا تمتلك مطلقاً أية اقاليم تابعة ؛

(ب) ينص دستور الجمهورية الشعبية البولندية (المادة ٦٧ ، البند ٢) على أن : "مواطني الجمهورية الشعبية البولندية متساوون في الحقوق بصرف النظر عن الجنس أو الميلاد أو التعليم أو المهنة أو الجنسية أو العرق أو الديانة أو المنشأ الاجتماعي" ؛

(ج) ان وضع الاجانب مطابق لوضع الرعايا البولنديين باستثناء بعض الحقوق السياسية والحقوق المرتبطة بالدفاع عن البلد (كالحق في التصويت والترشيح والخدمة العسكرية ، على سبيل المثال) . ووفقاً لقانون العمل البولندي ، يتمتع الاجانب ببعض امتيازات العمل باستثناء الوصول الى الوظائف في الخدمة العامة التي تتطلب الجنسية البولندية (القاضي والمدعي العام وموظفو الادارة المدنية ، وما الى ذلك) ؛

(د) ان الضمانات المتعلقة بمساواة المرأة منصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٧٨ من الدستور ، التي تبين أن "حقوق المرأة في الجمهورية الشعبية البولندية متساوية مع حقوق الرجل في جميع ميادين الحياة العامة والسياسية والاقتصادية والثقافية" ؛

(هـ) ينص الفرع الثالث عشر من قانون العمل على جزاءات جنائية لانتهاك حقوق الموظفين . كما تتضمن أحكام القانون الجنائي عقوبات لانتهاك هذه الحقوق (المادتان ١٩٠ و ١٩١) .

المادة ٦ : الحق في العمل

الف - القوانين الرئيسية

٧ - خلال الفترة التي يشملها هذا التقرير ، صدرت التشريعات القانونية التالية :

(أ) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن النظم الخاصة المتعلقة بتقاعد موظفي المؤسسات العامة ، والذي كان ساريا حتى ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ (جريدة القوانين لعام ١٩٨١ ، رقم ١٩ ، والبند ٥ ، ورقم ٢٨ ، البند ١٤٥ ؛ وجريدة القوانين لعام ١٩٨٢ رقم ٢٥ ، البند ١٧٧) ؛

(ب) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن اجازة الوضع (جريدة القوانين رقم ١٩ ، البند ٩٧) ؛

(ج) مرسوم مجلس الوزراء رقم ١٦٩ المؤرخ في ١٧ آب/اغسطس ١٩٨١ بشأن الاستحقاقات الاضافية للموظفين الذين يغيرون وظائفهم (الجريدة الرسمية رقم ٢١ ، البند ١٩٥) ؛

(د) قانون ٢٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨١ الخاص بالمؤسسات الحكومية (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ١٣٣) ؛

(هـ) قانون ٢٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨١ الخاص بالادارة الذاتية للعمال في المؤسسات الحكومية (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ١٣٣) ؛

(و) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٣١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ بتعديل القرار المتعلق ببعض حقوق وواجبات الموظفين العاملين في الخارج في اعمال التشييد وتقديم الخدمات المتملة بالصادرات (جريدة القوانين لعام ١٩٨٢ رقم ٢ ، البند ١٤) ؛

.../...

- (ز) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ ،
بتعديل القانون الخاص بإجازة الوضع (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٢٤) ؛
- (ح) قانون ١٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ الخاص بتوظيف الخريجين (جريدة
القوانين رقم ٤٠ ، البند ٢٧٠) ؛
- (ط) قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦٢ المؤرخ في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢
بشأن تحسين مؤهلات موظفي مؤسسات العمل العامة واستحقاقات هؤلاء الموظفين (الجريدة
الرسمية لعام ١٩٨٢ رقم ١ ، البند ٦) ؛
- (ي) قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦٢ المؤرخ في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٨٢ بتعديل
القرار رقم ١٦٩ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية رقم ١٠ ، البند ٥٤) ؛
- (ك) قانون ٢٦ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ الخاص بالاجراءات المتعلقة
بالاشخاص المتهمين من العمل (جريدة القوانين رقم ٢٥ ، البند ٢٢٩) ؛
- (ل) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٨٢ بشأن استحقاقات
الضمان الاجتماعي للاشخاص الذين يؤدون أشغالا عامة (جريدة القوانين رقم ١٢ ، البند
٦٤) ؛
- (م) القانون الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٨٢ بشأن تحسين اقتصاد
المؤسسات وإعسارها (جريدة القوانين رقم ٢٦ ، البند ١٦٥) ؛
- (ن) القانون الصادر في ٢١ تموز/يوليه ١٩٨٢ بشأن الانظمة القانونية
الخاصة في فترة العمل لتجاوز الازمة الاجتماعية - الاقتصادية وتعديل بعض القوانين
(جريدة القوانين رقم ٢٩ ، البند ١٧٦ ثم عدل في جريدة القوانين رقم ٧١ ، البند
٢١٨) ؛
- (س) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٨ آب/اغسطس ١٩٨٢ بشأن التوظيف
الالزامي عن طريق المبادلات العمالية في بعض المقاطعات وواجب توظيف فئات معينة من
الاشخاص في جميع أنحاء البلد لاسباب اجتماعية (جريدة القوانين رقم ٤٨ ، البند
٢١٥) ؛

.../...

(ع) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٢١ آب/أغسطس ١٩٨٢ بشأن توظيف الخريجين (جريدة القوانين رقم ٥٢ ، البند ٣٣٤) ؛

(ف) القانون الصادر في ٢٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن صندوق الدولة للإنعاش المهني (جريدة القوانين رقم ٧٥ ، البند ٣٣٤) ؛

(ص) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٨٤ بشأن القواعد الشاملة لتمويل ومنح البدلات من صندوق الدولة للإنعاش المهني (جريدة القوانين رقم ٢٧ ، البند ١٤٠) .

باء - معلومات مفصلة عن العمالة

٨ - ما زالت المعلومات المدروسة والمنهجية التي تتناولها الفقرات ١ الى ٦ من الفرع بء للمادة ٦ من التقرير الأولي (E/1978/8/Add.23) صحيحة في معظمها . أما المعلومات الموجودة في هذا التقرير فتصور الظواهر والخطوات التي أدخلتها الحكومة البولندية خلال الفترة التي يتناولها التقرير فيما يتعلق بالعمالة .

٩ - وهناك عمليات جديدة في ميدان العمالة تتأثر بعاملين : أولهما الازمة الاقتصادية في عام ١٩٨٠ ، وثانيهما الإصلاح الاقتصادي والآليات الاقتصادية الجديدة ومنها تلك التي تتعلق بالعمالة . ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ أخذت المؤسسات تحظى بحرية كاملة في التوظيف ، وتؤكد ذلك بالقانون الصادر في ٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٨١ بشأن المؤسسات الحكومية . وكان الهدف هو ترشيد العمالة باستخدام آليات اقتصادية مناسبة - بحيث تترك لإدارة الدولة مسؤولية وضع نظام فعال لتوزيع فائض القوى العاملة ، وتوظيف الخريجين ، وإيجاد وظائف جديدة وعاجلة ، وتهيئة الظروف اللازمة لتشجيع تغيير المهن ، وأخيرا واجب كفالة أحوال المعيشة المناسبة للمواطنين الذين يبحثون عن وظائف مناسبة .

١٠ - وفيما يتعلق بالتقديرات التي تشير الى تخفيض العمالة ، اتخذت عدة قرارات تنص على سلامة الانتفاع بالقوى العاملة التي فقدت وظائفها ، وكفالة الضمان الاجتماعي للأشخاص الذين يحصلون على وظائف مؤقتة بعد فقد وظائفهم .

١١ - ولهذا الغرض اتخذ مجلس الوزراء في عام ١٩٨١ عددا من الإجراءات تستهدف مكافحة البطالة في بولندا ، وكان منها القرار رقم ١٦٩ الصادر في ١٧ آب/اغسطس ١٩٨١ بشأن الخدمات الإضافية للموظفين العاملين في المؤسسات التي تملكها الدولة عند تغييرهم وظائفهم (الجريدة الرسمية البولندية رقم ٢١ ، البند ١٩٥) . وكان الغرض من هذا القرار التخفيف من آثار فائض الباحثين عن عمل ، وكذلك إيجاد ظروف قانونية وإدارية تسهل وتشجع تغيير مكان العمل في حالات لها ما يبررها . ومنح القرار رقم ١٦٩ الموظفين الذين طردوا من العمل بسبب إلغاء وظائفهم أو تخفيض العمالة الحق في الحصول على اجازة مدفوعة الاجر مدتها ستة شهور إذا كان الموظف :

(أ) عاجزا عن العثور على وظيفة بسبب قصور فرص العمل المناسبة ، أو

(ب) مستقيلا من وظيفة في مؤسسة تملكها الدولة ويعتزم أن يمارس نشاطا مربحا لحسابه الخاص في الزراعة أو الحرف أو الخدمات .

١٢ - ولاي موظف يمارس نشاطا مربحا لحسابه الخاص حق الحصول على تخفيض في الضرائب وعلى تسهيلات إئتمانية . ونظرا لأن الحالة الراهنة للعمالة قد تغيرت بصورة واضحة ، فإن هناك كثيرا من الوظائف المتاحة ، غير أن هناك نقصا في عدد الراغبين في شغلها في نفس الوقت . وقد تم تعديل القرار رقم ١٦٩ بقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠ الصادر في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٨٢ . ويقضى القرار رقم ١٦٩ بعد تعديله بعدم منح اجازة مدفوعة الاجر مدتها ستة شهور إلا للموظفين الذين اعفوا من واجباتهم بسبب إلغاء وظيفة معينة أو نقص العمالة ، أو عندما يقرر هؤلاء الموظفون ممارسة مهنة لحسابهم الخاص بشرط أن يكون هذا العزم مدعما بالوثائق ، ورأى مكتب إدارة الدولة على المستوى الإقليمي أن هذه المهنة مؤكدة ومع ذلك يتمتع الموظفون العاملون في مهنة مربحة لحسابهم الخاص بالحق في تسهيلات ائتمانية وتخفيضات في الضرائب بشروط مجزية .

١٣ - وخلال الفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٤ مدرة تشريعات جديدة كان القصد الرئيسي منها هو تزويد إدارة الدولة بأساس مادي للتدخل لصالح الباحثين عن تدريب على العمل أو إعادة تدريبهم أو للباحثين عن عمل ، فضلا عن كفالة القوت لهؤلاء الأشخاص خلال فترة التدريب المهني أو طلب الوظيفة . وهذه التشريعات هي : القانون الصادر في ٢٩ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن صندوق الدولة للإنعاش المهني الذي حل محل القرار رقم ١٨ لمجلس الوزراء الصادر في ٢٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ بشأن صندوق الإنعاش المهني

(الجريدة الرسمية رقم ٢ ، البند ١٤) ، وقواعد تنفيذ القانون المؤرخة في ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٨٤ بشأن القواعد الشاملة لتمويل الصندوق ومنح الأموال منه .

١٤ - وعملا بالقانون المذكور ، تستخدم موارد الصندوق من أجل تمويل :

(أ) علاوات الرعاية الاجتماعية للعاملين في مؤسسات تملكها الدولة ويعملون تدريبهم مهنيًا لتلبية الحاجات المتغيرة للمؤسسات التجارية ، وكذلك لجميع الأحداث العاملين بعقد عمل بهدف التدريب المهني ؛

(ب) ما يدفع لطلاب جميع المدارس المهنية خلال فترة تدريبهم المهني العملي في مؤسسات العمل من أموال تعادل ما يدفع لغير العاملين ؛

(ج) مكافآت لتعويض العاملين بعد إعادة تدريبهم بأجور تقل عن أجورهم في المؤسسة التي كانوا يعملون فيها ؛

(د) وظائف إضافية في مناطق لا توجد فيها إمكانيات لتوفير العمل للقوى العاملة الموجودة ، أو لمن ظلوا مؤقتًا بلا عمل أو لمن يغيرون وظائفهم مؤقتًا ، أو للمعوقين أو المعجزة أو الحوامل ؛

(هـ) الأجور والعلاوات والتأمين الاجتماعي للعاطلين مؤقتًا ممن يعملون بصورة مؤقتة في الأشغال العامة ؛

(و) العلاوات المدفوعة لمن ظلوا مؤقتًا بلا عمل خلال فترة إعادة التدريب على العمل أو ظلوا بلا عمل ، وللمن يقومون بالتدريب المهني ؛

(ز) العلاوات المدفوعة للأحداث العاملين الذين يتدربون مهنيًا - بغض النظر عن أجورهم - وتكون الأحوال المادية لأسرهم متعسرة ؛

(ح) وضع نظام لتبادل الوظائف وتقديم المشورة بشأنها ، ونقل الباحثين عن عمل إلى مواقع أخرى .

١٥ - وبالإضافة إلى ما سبق يحتمل المستحقون لعلاوات الصندوق ، بمقتضى القواعد السارية على شاغلي الوظائف على ما يلي :

.. / ..

(١) الرعاية الصحية العامة ؛

(ب) تعويضا في الاسعار عن زيادة تكاليف المعيشة بوجه عام .

١٦ - وتدخّل فترة الاستحقاق على علاوة من الصندوق في صلب فترة الخدمة . وبذلك يحق لمن يتلقاها الحصول على استحقاقات العمل أو الاحتفاظ بها .

١٧ - ويضاف الى ذلك انه لتلبية مطالب الشعب وتخفيف الآثار السلبية للانخفاض المفاجئ في العمل في نهاية الامر ، أصبح من حق فئة معينة من الموظفين الحصول مؤقتا على تقاعد مبكر (قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ - جريدة القوانين رقم ١٩ ، البند ٩٥ والتعديلات اللاحقة) . وتسري إمكانية التقاعد المبكر بالدرجة الأولى على من يبلغون سن التقاعد ، أو من لهم سجل خدمة طويلة في المهنة ، أو لمن لهم قدرة محدودة على العمل بسبب حالتهم الصحية .

١٨ - وكان إدخال نظام الاجازة غير المدفوعة في قرار مجلس الوزراء (رقم ١٥٨ الصادر في ٢٤ أيار/مايو ١٩٦٨) امتيازاً هاماً للنساء الراغبات في تعليم أطفالهن وتربيتهن والقادرات على ذلك دون التخلي عن مطامهن المهنية . وتمشيا مع أحكام هذا القرار أصبح الحصول على اجازة لمدة سنة من حق الأمهات العاملات اللواتي عملن ١٢ شهرا على الأقل ويقمن بتربية أطفال لا تزيد أعمارهم عن سنتين . وتقضي أحكام القرار رقم ١٢ الصادر عن مجلس الوزراء في ١٤ كانون الثاني/يناير ١٩٧٢ بتمديد اجازة الوضع حتى ثلاث سنوات ، مع رفع سن الأطفال الذين يسري عليهم طلب الاستحقاق الى أربع سنوات . ويكفل مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٢٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٥ جميع الحقوق السابقة التي تتعلق بالاجازة غير المدفوعة للأمهات اللاتي يربين أطفالهن الصغار ، مع إضافة استحقاقات أخرى منها دعم استمرار عقود العمل (فليس باستطاعة جهة العمل إنهاء عقد العمل مع امرأة عاملة خلال فترة الاجازة غير المدفوعة) . ويحق أيضا للنساء اللواتي يربين أطفالا بالتبني الحصول على اجازة غير مدفوعة إذا تقدمن بطلب لتبنيهم . وتضمن مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن اجازة التعليم امتيازات جديدة ومساعدات إضافية للمرأة العاملة التي يوجد لديها أطفال صغار . وتشير أهم التعديلات الى ما يلي :

.../...

(أ) تخفيض مدة العمل اللازمة للحصول على إجازة للتعليم من أي مؤسسة من ١٢ شهرا إلى ٦ أشهر ؛

(ب) زيادة فئات المستحقين لهذه الإجازة بجعلها من حق الأب أو أشخاص آخرين في حالات معينة ؛

(ج) فرصة تمديد إجازة الوضع - حتى ثلاث سنوات - إذا كان الطفل المعني معوقا ، أي حتى يبلغ من السابعة ؛

(د) إدخال بدل الوضع المدفوع خلال فترة الثمانية عشر شهرا التي تبدأ مع نهاية إجازة الوضع أو إجازة الراحة التي تلي إجازة الوضع مباشرة ، أو لفترة ٢٦ شهرا في حالة وضع أكثر من طفل في المرة الواحدة ، أو عندما يكون الطفل معوقا أو عندما تربي المرأة طفلها بمفردها .

١٩ - ويتوقف مقدار بدل الوضع على متوسط الدخل الفردي في الأسرة ، وهو يتفق مع نسبة محددة من الأجر الأدنى ، وهذا يسمح بزيادة آلية في العلاوة تتوقف على مستوى الأجر الأدنى وعلى تعديل حسب تغير حالة المعيشة في الأسرة التي تستفيد من إجازة الوضع هذه .

٢٠ - ويحق للأمهات غير المتزوجات اللاتي تربين أطفالا للحصول على زيادة مقدارها مائة في المائة بدل الوضع .

٢١ - واعتبارا من ١ شباط/فبراير ١٩٨٢ ، وبمقتضى مرسوم مجلس الوزراء الصادر بتاريخ ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ ، أدخلت فيما يتعلق بهذه المسألة تغييرات إيجابية بالنسبة إلى النساء العاملات ، وخاصة فيما يتعلق بما يلي :

(أ) مدة فترة دفع بدل الوضع من ١٨ إلى ٢٤ شهرا ؛

(ب) رفع سن الطفل المعوق ، الذي يخول للمرأة الحصول على إجازة وضع مطولة ، من ٧ إلى ١٠ سنوات أي بإضافة ثلاث سنوات ؛

.../...

(ج) حصلت النساء الحوامل والنساء المتمتعن بإجازة وضع وكذلك النساء اللاتي تمّ تسريحهن من عملهن بسبب غلق مؤسسة العمل ، على الحق في علاوة وضع رغم انهن لا يتمتعن بحقوق اجازة الوضع .

٢٢ - وفي ضوء الحالة الاقتصادية للبلد والمشاكل الناجمة عنها في مجال العمل ، اكتسبت مسألة توظيف خريجي المدارس أهمية خاصة .

٢٣ - ونتيجة للجهود المبذولة ، تمّ تشغيل جميع الخريجين الذين قدموا طلبا في عام ١٩٨٢ للعمل . ويرد في نشرة إعلامية شهرية مجال كبير لفرص العمل للجميع ، بما في ذلك أولئك الذين يبحثون عن مسكن ، ووسعت هذه النشرة لتشمل إعلانات عن فرص العمل لخريجي المدارس العليا .

٢٤ - وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ، أدخل تغيير أساسي في نظام توظيف خريجي المدارس . وألغي قانون سنة ١٩٦٤ المتعلق بالتوظيف المخطط لخريجي المدارس العليا (جريدة القوانين رقم ٨ ، البند ٤٨ المؤرخ في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٦٤) والذي حلّ محله قانون جديد عن توظيف الخريجين (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٢٧٠ المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢) . ودخل النظام الجديد لتوظيف الخريجين حيّز التنفيذ بموجب مرسوم لمجلس الوزراء بتاريخ ٢١ آب/اغسطس ١٩٨٢ بشأن توظيف الخريجين (جريدة القوانين رقم ٥٢ ، البند ٢٢٤) . ويتصل إدخال النظام الجديد لتوظيف الخريجين بالتغيرات في إدارة الاقتصاد ، وبالتالي بضرورة تكييف هذا النظام مع مبادئ الإصلاح الاقتصادي . ويدخل القانون الجديد والقوانين التنفيذية نظاما موحدا لتوظيف جميع الخريجين ، وهو نظام يدخل حوافز اقتصادية هامة للتأثير على قرارات الخريجين عند اختيار العمل ، بدلا من النهج التي كانت تطبقها الإدارة . وتنص القواعد المتعلقة بتوظيف الخريجين على ما يلي :

(أ) تطبيق تنظيمات قانون العمل فيما يتعلق بجميع الخريجين ؛

(ب) الابتعاد عن القوانين وأشكال الحظر الاقتصادية المستخدمة حتى الآن ؛

(ج) المؤسسات المسؤولة عن عرض فرص العمل على الخريجين ؛

(د) تطبيق وتنفيذ اتفاقات المنح والعقود التمهيدية ؛

.../...

(هـ) واجبات مؤسسات العمل فيما يتعلق بالخريجين ؛

(و) تعريف حالة الخريج وتعريف العمالة الملائمة له ؛

(ز) الأدوات الاقتصادية الفعالة التي تشجع الخريجين على قبول فرص عمل في أماكن يوجد بها أعداد قليلة من العمال المهرة وعلى الارتباط بهذه الأماكن شخصياً ، مثل تسوية القروض ، وقروض البناء ، والحصول على أراضٍ لبناء منازل ، إلى غير ذلك ؛

(ح) الظروف التي تحكم دخول خريجي المدارس العليا قطاع الاقتصاد الخاص .

٢٥ - وتمّ توسيع النظام التعليمي للعمال لتمكينهم من تحسين مؤهلاتهم . وتقدم المدارس خدماتها إلى العاملين في مختلف مستويات التعليم . وتشمل هذه المستويات المدارس الابتدائية ، ومدارس التعليم المهني الأساسي ، والمدارس الابتدائية للتعليم المهني ، ومدارس التعليم العام ، ومدارس ما قبل المرحلة العامة وكذلك مدارس التعليم العالي .

٢٦ - ويجوز أيضاً للعمال تحسين خبراتهم المهنية من خلال الدراسات العليا أو الدراسة أثناء العمل ، التي تنظمها المؤسسات التي يعملون فيها ومؤسسات التدريب المتخصصة المختلفة .

٢٧ - ويتضمن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦٢ المؤرخ في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ المتعلق بزيادة مؤهلات العمال في أماكن العمل المؤممة والاستحقاقات المخولة لهم اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ مبادئ معدلة للتعليم ولتحسين تعليم العاملين ، مع مراعاة الاهتمام بمركز ودور المؤسسات العاملة في ظروف الإصلاح الاقتصادي ومتطلبات العاملين أنفسهم . فرغبة العمال في مواصلة تعليمهم تتأثر تأشيراً إيجابياً بالنطاق المتغير للحقوق التي يتمتعون بها . وفي إطار هذه التنظيمات الجديدة فإن العمال المرشحين للتعليم في مدارس محددة للعمال لهم الحق في الحصول على إجازة تعليمية بمرتب ، والتفويض بأجر أثناء جزء من يوم العمل وكذلك الحصول على تكاليف السفر ، والاكل والإقامة من مكان العمل ، إذا تعيّن مواصلة التعليم خارج مكان العمل والإقامة . ويتوقف طول الإجازة التعليمية على مستوى التعليم ونظام التعليم المتبع .

٢٨ - أما فيما يتعلق بالعمال الذين لم يرشحوا للتدريب المهني ، فيمكنهم المشاركة في دروس على نفقاتهم الخاصة والمطالبة بنفقات السفر والاكل والإقامة من إدارة المؤسسات التي يعملون فيها عندما تقدم الدروس خارج مكان العمل والإقامة .

جيم - المعلومات الإحصائية وغيرها من المعلومات المتاحة

٢٩ - يمكن إيجاد البيانات الإحصائية المتعلقة بالعمل في بولندا في حولية احصاءات العمل التي ينشرها مكتب العمل الدولي وفي تقرير بولندا الى منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ الاتفاقات التي صدقت عليها بولندا .

المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومفيدة

ألف - المكافآت

٣٠ - توقف المجلس المركزي للنقابات عن أنشطته سنة ١٩٨٠ ، وهو هيئة من اتحاد النقابات . ونتج ذلك عن قرار اتخذته النقابات ، التي كانت عاملة آنذاك بالانسحاب من اتحاد النقابات . ويضطلع حاليا الهيكل النقابي الجديد ، الذي يعمل على أساس قانون ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ ، بمهام تمثيل مصالح العمال إزاء الحكومة والإدارة ، وهي مهام كان يضطلع بها المجلس المركزي للنقابات حتى عام ١٩٨٠ .

٣١ - ويسمح قانون ١٩٨٢ وقانون العمل وغيرهما من التشريعات الأخرى للنقابات بالتأشير على تحديد أجور العمال وغير ذلك من الامتيازات التي يمكن للعمال المطالبة بها ، بمنح هذه النقابات سلطات في وضع وتطبيق أحكام قانونية . ومن بين هذه الاحكام القانونية ، تتمتع سلطات النقابات بإمكانية ابرام اتفاقات عمل جماعية تمثل مصدرا هاما لنظم الأجور ولتحديد ظروف العمل . وفي مجالات العمل الخارجة عن الاتفاقات الجماعية يتم تحديد ظروف العمل والمرتبات عن طريق تشريعات تصدر بالتشاور مع النقابات .

٣٢ - وتمت الموافقة على تشريعين هامين خلال فترة تقديم التقرير وهما : قرارا مجلس الوزراء رقم ١٢٥ المؤرخ في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٨٢ المتعلق باعتماد مبادئ معينة للأجور المقدمة الى العاملين في الإصلاح الاقتصادي (المجلة البولندية رقم ١٧ ،

.../...

البند ١٢٨) وهو قرار لا ينتهك أحكام اتفاقات العمل الجماعية فيما يتعلق بالأجور ، وقانون ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ المتعلق بمبادئ انشاء نظم أجور في أماكن العمل . وبموجب هذا القانون تستطيع الهيئة المختصة في المنظمة النقابية بمكان العمل من ناحية ، ومدير مكان العمل من ناحية أخرى ، إبرام اتفاق ما - على أساس الشروط والمبادئ الواردة في القانون - بشأن إدخال نظام أجور في مكان العمل يتضمن حوافز أكبر تتلاءم مع المتطلبات المالية والامكانيات التنظيمية والانتاجية لمكان العمل . وسوف يحل هذا الاتفاق ، بعد اعتماده من وزير العمل والأجور والشؤون الاجتماعية ، محل نظم الأجور المحددة في القانون ، بما في ذلك عدد من قواعد قوانين العمل المتعلقة بدفع الأجور لغترات التوقف عن العمل التي لا يتسبب فيها رب العمل ، والشروط المطبقة على دفع الأجور مقابل ساعات العمل الإضافية . ويعطي هذا القانون لمكان العمل مجالا أوسع للمناورات في هذه المسائل . كما سيحل القانون محل التنظيمات الواردة في اتفاقات العمل الجماعية والتنظيمات المتعلقة بامتيازات قطاع الصناعة .

٢٣ - وهذه الاتفاقات طوعية تماما . وقبل أن تبرم ، يجب على مدير مكان العمل أن يطلب الى مجلس العمال ابداء رأيه والحصول على موافقة اجتماع عام لجميع الموظفين أو لمندوبيهم .

باء - ظروف العمل السليمة والصحية

٢٤ - أدخل التشريع الأساسي التالي أثناء فترة إعداد التقرير :

(أ) القانون الحكومي لمراقبة العمل المؤرخ في ٦ آذار/مارس ١٩٨١ (الجريدة الرسمية رقم ٦ ، البند ٢٢) ؛

(ب) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن تعزيز مستحققات معينة مترتبة على حوادث العمل والأمراض المهنية (الجريدة الرسمية رقم ٢١ ، البند ١٧٤) ؛

(ج) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن ساعات العمل والاجازات الإضافية المدفوعة الأجر للأشخاص الذين تنطبق عليهم شروط فئتي العجز الأولى والثانية (الجريدة الرسمية رقم ٢١ ، البند ١٧٥) ؛

.../...

(د) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ٢٢ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن مبادئ تعاون الأجهزة المسؤولة عن الإشراف على ظروف العمل ومراقبتها مع دائرة تفتيش العمل الحكومية (جريدة القوانين رقم ١٩ ، البند ٨٢) ؛

(هـ) قانون التفتيش الاجتماعي على العمال المؤرخ في ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٢٥ البند ١٦٢) ؛

(و) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ بشأن الأمراض المهنية (جريدة القوانين رقم ٦٥ ، البند ٩٤) ؛

(ز) القرار رقم ٢٥ الصادر عن مجلس الوزراء في ٦ شباط/فبراير ١٩٨٤ بشأن تخصيص علامات تجارية وعلامات للسلامة للمصنوعات التي تنتجها المؤسسات الصناعية المملوكة للدولة وبشأن المسؤولية الاقتصادية عن سوء النوعية (الجريدة الرسمية رقم ٦ ، البند ٤٥) ؛

(ح) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨٤ المعدل للقرار المتعلق بسجل الاعمال المحظورة على المرأة (جريدة القوانين رقم ٤٤ ، البند ٢٢٥) ؛

(ط) القرار رقم ١٢٤ الصادر عن مجلس الوزراء في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٤ بشأن قواعد تقديم الاطعمة الصحية التي تتوفر فيها العناصر الغذائية للعمال المعرضين لظروف خطرة أو صعبة (الجريدة الرسمية رقم ٢٥ ، البند ١٦٨) ؛

(ي) القرار رقم ٤٢ الصادر عن وزير العمل والأجور والشؤون الاجتماعية في ٢٦ ايلول/سبتمبر ١٩٨٤ بشأن قواعد تدريب وإعادة تدريب عمال القطاع الحكومي وتطويرهم مهنيًا فيما يتعلق بالسلامة والصحة في المجال الصناعي (الجريدة الرسمية لوزارة العمل والأجور والشؤون الاجتماعية ، رقم ٨ ، البند ٢٤) ؛

٢٥ - وما زالت المعلومات المقدمة في هذا الخصوص في تقرير عام ١٩٧٨ صحيحة .

٢٦ - وقد اتخذ عدد من الخطوات خلال الفترة التي يشملها التقرير لتحسين مبادئ وأساليب الإشراف على ظروف العمل . واتخذت إجراءات محددة لاستكمال وتنظيم اللوائح

.../...

المتعلقة بالاحتياجات التقنية الملحية لشروط السلامة والصحة في مجال العمل . وقد أدى ذلك الى نشر قرار أصدرته وزارة العمل والأجور والشؤون الاجتماعية في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ يتعلق بالحد الأقصى المسموح به لكثافة وتركيز العوامل الضارة بالصحة في بيئة العمل المحددة . ويحدد هذا القرار ، في جملة أمور ، كيفية قيام العوامل الضارة والمبادئ المتعلقة باستكمال قائمة العوامل الضارة ، وهذه القائمة مدرجة بوصفها تذييلا للقرار ، وتحدد متطلبات القيام لـ ٢١٢ عاملا من العوامل الضارة . وإضافة الى ذلك ، أنشئت لجنة وزارية مشتركة وفقا للمادة ٨ من الاتفاقية رقم ١٤٨ لمنظمة العمل الدولية لتعمل كهيئة فتوى فيما يتعلق بوضع المعايير وتعيين حدود كثافات وتركيزات العوامل الضارة بالصحة . ووضع مشروع قرار لوزارة العمل والأجور والشؤون الاجتماعية بشأن المبادئ العامة للسلامة والصحة في مجال العمل . وسجل هذا القرار محل اللوائح التي بدأ العمل بها في عامي ١٩٤٦ و ١٩٥٩ . وحالما يصدر هذا القرار ستعدل القواعد الصناعية التفصيلية والفرعية المتعلقة بالسلامة والصحة في مجال العمل . ومن المقرر أن يتم ذلك قبل نهاية ١٩٨٧ .

٢٧ - وفي عام ١٩٨٤ عدل سجل الأعمال المحظورة على المرأة والصادر في عام ١٩٧٩ ، ليشمل أحدث النتائج العلمية في ميدان الحماية أثناء العمل وفسيولوجيا العمل . واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ ، سيحظر في جملة أمور ، استخدام المرأة التي يقل سنها عن ٢٥ سنة في ظروف تعرضها لغبار الأسبستس . ومما يجدر تأكيدده أن سجل الأعمال المحظورة القائم منذ عام ١٩٧٩ أدخل ، إضافة الى الخفض الكبير الذي أجراه في المعايير الواردة في سجل عام ١٩٥١ فيما يتعلق بالأوزان المسموح برفعها ، معيارا يحدد الإجهاد البدني للمرأة فيما يتعلق برفع الأثقال ، بواقع ٢٠٠ كغ حراري ، لكل يوم من أيام العمل .

٢٨ - ويمضي العمل قدما في تعديل سجل الأعمال المحظور مزاولتها على الأحداث ، بحيث يتم ذلك في عام ١٩٨٦ .

٢٩ - ولضمان مطابقة الآلات والمعدات التقنية لشروط السلامة والصحة في مجال العمل ومتطلبات هندسة ظروف العمل ، يجري انشاء نظام عام من الشهادات التي تبين ما إذا كانت هذه الشروط تتوافر في بند معين أو آلة معينة ، أو معدات تقنية معينة . ومن المتوقع أيضا أن يتم هذا العمل في عام ١٩٨٦ .

٤٠ - ويشكل قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥ المؤرخ في عام ١٩٨٤ بشأن تمييز الآلات والمعدات التقنية المطابقة لمعايير السلامة الصناعية وهندسة ظروف العمل ، أساساً لبدء برنامج من الأنشطة الرامية الى تحقيق هذا الهدف .

٤١ - وقد ادى العمل الجاري حالياً بشأن التوسع في وسائل حماية صحة الأشخاص المستخدمين في أعمال تجرى في ظروف ضارة بالصحة ، الى اصدار عدد من القوانين الجديدة التي زادت من عدد الأشخاص المستحقين لتخفيض ساعات العمل ، ولإجازة اضافية ، وللتقاعد المبكر بسبب الاستخدام في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة . اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ منح الحق في العمل لساعات أقل ، الى حد يبلغ ٧ ساعات يومياً و ٢٥ ساعة في الاسبوع وفي إجازة اضافية مدتها عشرة أيام في السنة ، للعمال الذين تنطبق عليهم شروط فئتي المعجز الأولى والثانية .

٤٢ - وقد تطلبت تدابير الإصلاح الاقتصادي والتغييرات الناتجة في إدارة الاقتصاد الوطني من الحكومة وضع وادخال مبادئ لربط نظام حماية العمال بالإصلاح الاقتصادي . وتشمل هذه المبادئ تخفيف الضريبة على مواقع العمل التي توظف استثمارات موجهة الى تحسين ظروف العمل ؛ وعن المصانع التي تدخل المفاهيم التكنولوجية والعلمية الرامية لتحسين ظروف العمل ، وتخفيف الضريبة عن المصانع المنتجة للمعدات والأجهزة والادوات الشخصية اللازمة للحماية اثناء العمل . ويمكن أيضاً لمواقع الانتاج ان تطالب بمميزات ائتمانية لتحسين ظروف العمل .

٤٣ - وبمقتضى قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ ، زادت قيمة التعويضات الممنوحة عن الاضرار الفردية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية بنسبة ١٠٠ في المائة . وقد ادخل القرار المؤرخ في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ المتعلق بالأمراض المهنية ، والذي حل محل القرار المؤرخ في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٤ ، قائمة جديدة للأمراض المهنية تحتوي على عدد من الأمراض الاضافية . وتحتوي القائمة الحالية على عشرين مرضاً بالمقارنة بالـ ١٤ مرضاً الوادرة في القائمة السابقة .

٤٤ - وقد وضع برنامج يتعلق بتوفير الحماية اثناء العمل للمزارعين الذين يعملون في مزارعهم الخاصة ، ويحدد النظم القانونية فيما يتعلق بالحماية اثناء العمل في المزارع المملوكة للأفراد ، كما يتعلق بقضايا تنمية الوعي بالحماية الصحية والسلامة اثناء العمل ، وبانشاء نظام لمراقبة ظروف العمل والإشراف عليها في المزارع الخاصة التي لا تستخدم عمالاً بالاجر .

.../...

٤٥ - وانشئت دائرة تفتيش العمل الحكومية بقانون برلماني في ٦ آذار/مارس ١٩٨١ لتعزيز الاشراف على ظروف العمل ولتحل محل تفتيش العمل القائم في إطار النقابات العمالية . ويتمتع هذا التفتيش بسلطات واسعة في مراقبة اماكن العمل واصدار الاوامر اليها بتحسين ظروف العمل واحترام القوانين العمالية ، وفي فرض غرامات تصل الى ٢٠ الف زلوتي في حالة مخالفات القوانين العمالية أو متطلبات السلامة والصحة في مجال العمل .

٤٦ - وعلاوة على ذلك اعد مشروع لقرار لمجلس الوزراء يهدف الى زيادة تحسين السلامة والصحة في المجال الصناعي (اعتمد في ٤ آذار/مارس ١٩٨٥) ويحدد ، وفقا لقواعد الاصلاح الاقتصادي ، مسؤولية الهيئات المنشئة للمشاريع عن السلامة والصحة في المجال الصناعي .

٤٧ - وتوجد ايضا اجهزة حكومية اخرى للاشراف والمراقبة ترعى السلامة والصحة للعمال في اماكن العمل ، ومنها دائرة التفتيش الحكومي الصحية ، ومكاتب التعدين ومكتب الاشراف التقني . لذلك اصدر رئيس مجلس الوزراء في ٢٢ آذار/مارس ١٩٨٢ قرار يحدد كيفية تعاون هذه الاجهزة مع دائرة تفتيش العمل الحكومية . وقد وافق البرلمان البولندي في ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٨٢ على قانون جديد يتعلق بالتفتيش على الظروف الاجتماعية للعمال ليحل محل قانون عام ١٩٥٠ . ويوسع هذا القانون نطاق سلطات التفتيش على ظروف العمل الاجتماعية ، ويمنحه الحق في الاشراف على كيفية احترام القوانين العمالية وظروف العمل . وفي الوقت الحالي يتمتع مفتشو العمل الاجتماعي الميدانيون بالحق في اصدار اوامر لوقف تشغيل المعدات التقنية أو ايقاف العمل إذا لاح خطر وقوع حادثة من حوادث العمل .

٤٨ - وتوفر القواعد الجديدة للتدريب وتعزيز السلامة والصحة في المجال الصناعي والتي ادخلت في عام ١٩٨٤ ، علاقة أوثق بين معرفة القواعد والمؤهلات المهنية والتدريب والتقدم المهني القائمين . كما تزيد أيضا من مسؤولية المفتشين .

٤٩ - ولاتزال المعلومات الواردة في التقرير الأولي (E/1978/8/Add.23) ، المادة ٧ ، الفرع بء ، الفقرة ٢) صحيحة .

٥٠ - يقوم مكتب العمل الدولي بنشر البيانات الاحصائية المتعلقة بحوادث العمل في حولية احصاءات العمل .

.../...

جيم - تكافؤ فرص الترقى في العمل

٥١ - لم يلاحظ حدوث تغييرات كبيرة في الأنظمة القانونية خلال الفترة المشمولة بالتقرير . والاستثناء الوحيد هو أن مجلس الوزراء وافق على القرار رقم ١٧٢ المؤرخ في ٢ شباط/فبراير ١٩٨٢ ، المعدل للقرار الصادر في عام ١٩٧٨ بشأن دوائر الموظفين في الوحدات التنظيمية الحكومية (الجريدة الرسمية ، العدد ١٩ ، البند ١٦٥)

٥٢ - وفي حين تبقى هذه القواعد على المبادئ القائمة المتعلقة بالمعاملة المتكافئة وغير التمييزية للموظفين فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالترقية الوظيفية ، فإنها تفرض على الموظفين الذين يخدمون في أماكن العمل واجب التعاون مع رؤسائهم المباشرين ، والنقابات ، والإدارة الذاتية العمالية ، في مسائل مثل :

(أ) وضع نظام لتقييم الموظفين وترقيتهم ، وكذلك لسبل تكريمهم ؛

(ب) توفير الموظفين الاحتياطيين المخصصين للإدارة والوظائف المتخصصة ، واستخدامهم على نحو رشيد .

٥٣ - ولم يطرأ أى تغيير على المعلومات الواردة في التقرير الأولي (E/1978/8/Add.23) تحت المادة ٧ الفرع جيم ، الفقرتان ٢ و ٣ .

دال - الراحة ، ووقت الفراغ ، وتحديد ساعات العمل
والأجر عن أيام العطلات

٥٤ - استنادا إلى أحكام قانون العمل ، قام مجلس الوزراء سنويا ، خلال الفترة المشمولة بالتقرير ، بوضع الحد الأقصى لوقت العمل الأسبوعي (رسميا) ، والمبادئ المتعلقة بمنح أيام عطلات إضافية في أماكن العمل المؤممة . وقد صدر آخر قرار لمجلس الوزراء في هذا الصدد في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ ، وهو سار لعام ١٩٨٥ (جريدة القوانين ، العدد ٥١ ، البند ٣٦٣) .

الراحة الأسبوعية

٥٥ - وفقا لخطة تم وضعها لتنظيم وقت العمل ، تم خلال الفترة المشمولة بالتقرير زيادة عدد عطلات أيام السبت من ١٤ يوما إلى ١٦ يوما في عام ١٩٧٩ ، وإلى ١٦ يوما في

.../...

عام ١٩٨٠ ، وإلى ٢٨ يوما خلال الفترة من ١٩٨١ إلى ١٩٨٤ ، وإلى ما يبلغ مجموعه ٥٢ يوما في عام ١٩٨٥ .

العمل يوم الأحد

٥٦ - لم تطرأ تغييرات كبيرة في هذا الصدد منذ عام ١٩٧٨ (انظر E/1978/8/Add.23 ، المادة ٧ الفرع دال) .

وقت العمل المعتاد والعمل الإضافي

٥٧ - يبلغ وقت العمل الرسمي في أماكن العمل المؤممة في الوقت الحاضر ٨ ساعات يوميا و٤٢ ساعة اسبوعيا ، أى أقل مما كان عليه في عام ١٩٧٨ (٤٦ ساعة) بأربع ساعات . ويتعلق الاستثناءان الوحيدان بالمنشآت المسؤولة عن القيام بمهام اقتصادية ذات أهمية خاصة ، وبالأماكن التي قد يمتد فيها وقت العمل الاسبوعي إلى ٤٦ ساعة بموجب القانون الصادر في ٢١ تموز/يوليه ١٩٨٢ بشأن الانظمة القانونية الخاصة في الفترة المتعلقة بالعمل لتجاوز الازمة الاجتماعية - الاقتصادية (جريدة القوانين ، العدد ٢٩ ، البند ١٧٦) . على أنه يعوض عن ساعات العمل التي تتجاوز ٤٢ ساعة اسبوعيا بعلاوات مناسبة في الأجور .

٥٨ - وأدى استمرار الحالة الصعبة في بولندا والحاجة إلى الاضطلاع بكل السبل الممكنة لوقف أى انخفاض في الانتاج المادي للقطاع الاقتصادي المؤم إلى اتخاذ قرار بعدم اللجوء إلى أى تقليص آخر في وقت العمل إلى أن يتم بلوغ الاستقرار الاقتصادي ، وبأن يكون اسبوع العمل المكون من ٤٢ ساعة الزاميا بوجه عام في كل قطاعات الاقتصاد المؤم ، على أن تكون هناك امكانية لأن تطبق في عام ١٩٨٥ مشاريع أكثر مرونة عن ذي قبل فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

٥٩ - بموجب دستور جمهورية بولندا الشعبية ، يحق للأشخاص الدخول في تنظيمات بما في ذلك النقابات (المادة ٨٤ ، الفقرتان ١ و ٢) . وتورد المادة ٨٥ مايلي : "تقوم النقابات بدور اجتماعي هام في جمهورية بولندا الشعبية ، وهي بمثابة تنظيم عام يشارك في تشكيل المهام المتعلقة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها ، وتمثل

.../...

النقابات مصالح وحقوق الشعب العامل ، وهي مدرمة للنشاط المدني والالتزام ببناء المجتمع الاشتراكي" .

٦٠ - ويؤكد قانون العمل هذا المبدأ الدستوري ، الذي يحدد في الفقرة ١ من المادة ١٩ منه انه : "يحق للموظفين أن ينظموا أنفسهم في نقابات" ، ويستمر القانون في تحديد ما تقوم به النقابات من وظائف معينة (المادتان ١٩ و ٢٠) : "تشارك النقابات في تشكيل وتنفيذ المهام المتعلقة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد ، وتحسين ظروف العمل والمستويات المعيشية للعاملين ، كما تشارك في العمل فيما يتعلق بتحسين حالة الوعي الاجتماعي والعلاقات الانسانية الاشتراكية . وعلى وجه الخصوص ، تشارك النقابات مع الاجهزة المعنية بالدولة في وضع وتطبيق التشريعات العمالية ، كما تعمل على تعزيز احترام القانون ، فيما يتعلق بحقوق العمال وواجباتهم" .

٦١ - وحدث تغير رئيسي في الحالة القانونية للحركة النقابية في بولندا خلال الفترة المشمولة بالتقرير ، وهو ما يظهر في التشريعات القانونية الرئيسية التالية:

(١) قانون النقابات الصادر في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٢٢ ، البند ٢١٦) ، الذي حل محل القانون الصادر في ١ تموز/يوليه ١٩٤٩ ؛

(ب) القانون المتعلق بالمؤسسات الاجتماعية والمهنية للمزارعين ، الصادر في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٢٢ ، البند ٢١٧) ؛

(ج) قرار مجلس الدولة الصادر في ١٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن مبادئ واسلوب انشاء المنظمات النقابية في أماكن العمل (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ٢٢٢) ؛

(د) القرار الصادر عن مجلس الوزراء في ١٥ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ بشأن اجراءات تسجيل النقابات (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ٢٢٥) ؛

(هـ) قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ قواعد التقاضي أمام مجالس التحكيم الاشتراكية (جريدة القوانين رقم ١ لعام ١٩٨٣ ، البند ١) ؛

.../...

(و) قرار مجلس الوزراء رقم ٢ الصادر في ٤ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن نطاق وأسلوب التشاور مع النقابات (الجريدة الرسمية رقم ١٢ ، البند ٧٤) ؛

(ز) قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٨٢ بشأن مبادئ وأسلوب إنشاء المنظمات الاتحادية الوطنية (جريدة القوانين رقم ٢١ ، البند ٩٢) .

٦٢ - ويسلم قانون النقابات بحق الموظفين في تشكيل النقابات والانتظام فيها ، محدداً ذلك استناداً إلى المبادئ الأربعة الأساسية التالية :

(أ) الاستقلال ، أي أن النقابات لا تخضع لأشراف أو سيطرة أي هيئة من هيئات الدولة والإدارة الاقتصادية ؛

(ب) الإدارة الذاتية ، أي أنه يحق للنقابات أن تقوم ، بحرية وعلى نحو مستقل ، وفي إطار القانون الساري في بولندا ، بوضع النظم الداخلية والقوانين الفرعية الخاصة بها ، وأن تحدد بحرية برامج عملها ومبادئها التوجيهية ، وأن تحدد شكل هيكلها التنظيمي ، وأن تنشئ جهازها الإداري الخاص بها ، وأن ترتبط بالاتحادات المركزية للنقابات ، وأن تنضم إلى المنظمات الدولية ؛

(ج) المشاركة الطوعية ، أي الانضمام إلى أي نقابة أو الاستقالة منها بحرية ، دون أن تترتب على ذلك أية آثار سلبية ؛

(د) النزعة الديمقراطية ، التي يتم في ظلها إنشاء الإدارات النقابية عن طريق الانتخابات وبما يضمن لجميع أعضاء النقابات الادلاء بأصواتهم إيجاباً وملياً بموجب النظام الأساسي .

باء - الحق في تكوين النقابات والانضمام إلى عضويتها

٦٣ - تم إيراد التشريع الساري في الفرع "الف" أعلاه .

٦٤ - بموجب قانون النقابات لعام ١٩٨٢ ، يجوز الحد من الحق في تكوين النقابات والانتظام فيها بسبب الطبيعة المحددة لمكان العمل ، ونوع الوظيفة المحدد ، وطبيعة

.../...

عمل الموظف (انظر الفصل "واو" أدناه) . وبموجب أحكام قانون النقابات الجديد ، تم قبول مبدأ البناء المرحلي للهيكل النقابية . وقد حدد القانون الجدول الزمني التالي :

(أ) تبدأ الفروع النقابية في أماكن العمل ممارسة عملها بعد ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ ؛

(ب) تبدأ المنظمات النقابية على الصعيد الوطني عملها بعد ٢١ كانون الاول /ديسمبر ١٩٨٢ ؛

(ج) تبدأ المنظمات المشتركة بين النقابات على الصعيد الوطني عملها بعد ٢١ كانون الاول/ديسمبر . ١٩٨٤ .

وفي ١٢ نيسان/ابريل ١٩٨٢ ، أصدر مجلس الدولة ، بموجب السلطات المخولة له في قانون النقابات ، قرارا بشأن مبادئ وأساليب تكوين المنظمات النقابية على الصعيد الوطني (جريدة القوانين، العدد ٢١ ، البند ٩٢) الذي توخى امكانية بدء نشاط المنظمات النقابية على الصعيد الوطني قبل التاريخ المذكور أعلاه . بيد ان ذلك استلزم موافقة مجلس الدولة . ومنح مجلس الدولة موافقته على البدء في النشاط المذكور قبل ٢١ كانون الاول/ديسمبر لأكثر من ٨٠ منظمة نقابية على الصعيد الوطني ، تضم موظفين في فرع معين من فروع العمل أو نوع معين من الوظائف أو مهنة محددة ، أو لنقابات العمال في أماكن العمل في نطاق فرع محدد من فروع العمل ، أو شكل واحد من أشكال الوظائف أو المهن . واعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٨٥ ، تم تسجيل ١٢٩ نقابة على صعيد الدولة .

جيم - حق النقابات في تكوين الاتحادات أو الاتحادات العامة الوطنية ، وحق تلك الأخيرة في تكوين المنظمات النقابية الدولية والانضمام إليها

٦٥ - وفقا للمادة ٢٠ من قانون النقابات ، يحق للنقابات أن تقوم بتشكيل اتحادات ومنظمات مشتركة بين النقابات . وكان القيد الوحيد والمؤقت هو ما تم ، حتى نهاية عام ١٩٨٤ ، من وقف للعمل بالحق في تشكيل المنظمات المشتركة فيما بين النقابات ، مثل الرابطات أو الاتحادات ، حسبما ذكر في الفرع "باء" أعلاه وفي ١٢ نيسان/ابريل

.../...

١٩٨٢ وافق مجلس الدولة على قرار بشأن مبادئ واسلوب تشكيل المنظمات النقابية الوطنية التي تضم فروع النقابات في أماكن العمل داخل نطاق فرع معين من فروع الاقتصاد ، ونوع معين من أنواع الوظائف أو المهن . ووفقا لهذه المبادئ ، تم تقديم الموعد المحدد في القانون ، وهو ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ . وقد اتخذ هذا القرار في ضوء ما احرز من تقدم في عملية اعادة الامور الى حالتها الطبيعية فيما يتعلق بالحالة على الصعيد الوطني ، ومراعاة لمطالب فروع نقابات المصانع .

٦٦ - وفي يومي ٢٤ و ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤ عقدت نقابات العمال اجتماعا عاما لتحديد برنامج للحركة العمالية في بولندا . وفي ذلك الاجتماع ، الذي حضره مندوبون عن ١٠٨ نقابات على صعيد الدولة ، تم اعتماد صيغة التوافق بين النقابات البولندية . كما أصدر الاجتماع قرارا تناول ، في جملة أمور ، أهداف التوافق بين جميع النقابات البولندية وبرنامج أنشطته ، وموقف النقابات تجاه المسائل الاقتصادية . كما قام بانتخاب قيادة لتولي الامور المتعلقة بصيغة التوافق . وقرر مجلس الدولة انه يمكن البدء في الأنشطة المتعلقة بصيغة التوافق اعتبارا من تاريخ اعلانه ، أي في موعد سابق على الموعد الذي ينص عليه قانون النقابات وتكفل المادة ٨ من قانون النقابات حق النقابات في الانضمام الى المنظمات النقابية الدولية ، ولا تغرض هذه المادة اية شروط أو عوائق في هذا الصدد .

٦٧ - وفي ٢٤ شباط/فبراير ١٩٨٥ ، انضم التوافق بين جميع النقابات البولندية الى الاتحاد العالمي لنقابات العمال ، الذي يوجد مقره في براغ .

دال - حق النقابات في العمل بحرية

٦٨ - يكفل القانون والممارسات المعمول بها حاليا توافر جميع الشروط الأساسية كيما تمارس النقابات أنشطتها بحرية . وعلاوة على ذلك ، فان هذه الحرية في ممارسة النشاط تتمثل في استقلال النقابات عن الادارة الحكومية وهيئات الادارة الاقتصادية . ولا يجوز للادارة الحكومية ان تسيطر على هذه النقابات أو تشرف عليها .

٦٩ - وتتمتع النقابات في بولندا بالاستقلال الذاتي فهي تحدد أهدافها وبرامج عملها بنفسها ، وتقر أنظمتها الأساسية وتشريعاتها الداخلية الأخرى ، وتحدد الهياكل التنظيمية والمبادئ التي يتم بموجبها انتخاب قياداتها الرسمية . ولا يتعرض مبدأ الاستقلال الذاتي لأي مساس على الاطلاق نتيجة لاحترام النقابات للقوانين التي وضعتها

الدولة ، ولاسيما في المجالات التي اصبحت النقابات تضطلع فيها بوظائف محددة كانت تقوم بها الدولة ولا تمارس الدولة أية رقابة على انشاء النقابات والحصول على عضويتها ، وكذلك ادماج وحل النقابات المسجلة القائمة .

٧٠ - وجميع الهيئات النقابية مسؤولة عن اعمالها امام دوائر الانتخابية .

٧١ - والهدف الرئيسي للنقابات هو تمثيل وحماية حقوق العاملين فيما يتعلق بظروف عملهم وأجورهم ، وظروفهم الاجتماعية والمعيشية والثقافية . وتقوم النقابات بالمعاونة في تشكيل وصياغة خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، بهدف تعزيز الناتج الوطني وتوزيعه بالعدل . وهناك وظيفة هامة تواجه النقابات وهي التثقيف الرامي الى تشكيل التقييم المهني ، واداء الموظفين لواجباتهم التعاقدية بضمير ونزاهة ، وكذلك احترامهم لمبادئ التعايش الاجتماعي .

٧٢ - وتشكل النقابات طرفا رئيسيا في عملية التشاور والرقابة الاجتماعية في بولندا . ويتضح هذا في احكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن نطاق وآلية المشاورات مع النقابات ، كما يتضح في المبادئ الاساسية المتعلقة بحقوق ومصالح العاملين وأسرهم .

هاء - الحق في الاضراب

٧٣ - ليس هناك تضارب بين ما تتمتع به النقابات من حرية الاضراب عن العمل وواجبها ازاء احترام الدستور والقوانين البولندية القائمة ، كما جاء في الفقرة ١ من المادة ٨ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن حرية النقابات ، ويمكن ان توجد هذه الاحكام في النظم الاساسية للنقابات الناشئة ، التي تقرها المحاكم خلال اجراءات التسجيل .

٧٤ - وسد قانون النقابات العمالية الجديد ثغرة خطيرة كانت موجودة في التشريع السابق بشأن المنازعات الجماعية ، وكيفية حلها وكيفية تحديد نطاق ومبادئ واجراءات تنظيم الاضرابات . وتحدد المواد من ٢٢ الى ٢٥ من القانون اجراء من ثلاث خطوات لحل المنازعات العمالية الجماعية ، وهي : اجراء مفاوضات مباشرة بين النقابة والهيئات الادارية المعنية ، واجراءات الصلح ، والتحكيم .

٧٥ - ومن القواعد المقبولة انه في حالة حدوث المنازعات ، يجب ان تبدأ النقابة والهيئات الادارية المعنية في اجراء مفاوضات على الفور . وفي حالة فشل المفاوضات ، فان المبدأ يقضي بضرورة اتباع الخطوات الاجرائية المتبقية ، المذكورة أعلاه . وللنقابة حق الاضراب ما لم يتم حل النزاع باملوب قانوني (أنظر المواد من ٢٦ الى ٤٥ من القانون) . كما يحدد القانون الشروط المنظمة للسماح بالاضراب ، والنطاق الفعلي لحق الاضراب ، وحق تنظيم الاضراب والقيام به في اطار القواعد المقبولة (موافقة أغلبية الموظفين على القيام بالاضراب ، اخطار المدير وموافقة الجهاز الاعلى للنقابة) ، والاجور التي ستدفع للمغتربين . وكذلك يعدد القانون الشركات والمؤسسات التي تستثنى من الاضراب لاسباب تتعلق بالدفاع والامن الوطنيين ، والحاجة الى كفالة اداء الخدمات العامة الاساسية (الإمدادات الغذائية ، الرعاية الصحية ، امدادات المياه ، والطاقة الكهربائية والتدفئة والغاز ، وغير ذلك وفقا للمادة ٥ من القانون) .

واو - تقييد الحقوق الواردة في الفروع من باء الى هاء أعلاه بالنسبة الى القوات المسلحة والشرطة والادارة الحكومية

٧٦ - ليس للغئات التالية الحق في تشكيل النقابات والانتظام فيها (المادة ٤٠ من القانون) :

(أ) الجنود العاملون ، وافراد المليشيات المدنية (الشرطة) واجهزة توقيع الجزاءات ؛

(ب) الافراد العاملون في وحدات عسكرية وفي مؤسسات تابعة لوزارتي الدفاع المدني والشؤون الداخلية ؛

(ج) موظفو الخدمة المدنية والمحاكم والمصارف الذين يتولون مناصب عليا او من يقومون بمهام على درجة عالية من السرية .

.../...

زاي - العوامل والمشاكل التي تؤثر في درجة
تنفيذ حقوق النقابات بجوانبها المختلفة ،
والتقدم المحرز

٧٧ - أعلنت الاحكام العرفية في أراضي بولندا بأكملها اعتبارا من ١٢ كانون
الاول/ديسمبر ١٩٨١ ، والهدف منها هو القضاء على خطر نشوب الحرب الاهلية ، واستعادة
السلم والقانون والنظام على الصعيد الداخلي ، وكفالة الاداء الفعال من قبل الادارة
الحكومية ومنع الاقتصاد الوطني من الانهيار . وفي اطار الوسائل المستخدمة ، تم
ايقاف أنشطة جميع النقابات العمالية بمغمة مؤقتة ، بما في ذلك نقابة التضامن ،
التي سجلتها المحكمة العليا في ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٠ . والسبب الرئيسي
وراء اتخاذ هذا القرار هو الأنشطة غير القانونية التي تمارسها هذه النقابة ، والتي
اتخذ قاداتها المتطرفون طريق الحملات السياسية ، بغرض اساسي هو الاطاحة بالنظام
الدستوري السياسي وتولي حكومة البلد . وبالإضافة الى تحول نقابة التضامن التدريجي
الى حركة سياسية ، فانها استخدمت سلاح التهديد بالاضراب للحصول على مجموعة من
التنازلات فيما يتعلق بالاجور والشؤون الاجتماعية ، مطالبة بالحد من عدد أيام العمل
الاسبوعية ، وما الى ذلك . وبهذه الطريقة ، فضلا عن تجاهل الحقائق الاقتصادية
الوطنية ، اشارت نقابة التضامن أزمة اقتصادية ضخمة .

٧٨ - ويمكن الحصول على معلومات مفصلة قدمتها الحكومة البولندية في هذا الصدد ،
من تقارير اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات والتابعة لمنظمة العمل الدولية ،
لعامى ١٩٨٢ و ١٩٨٣ فيما يتعلق بالحالة ١٠٩٧ .

٧٩ - واستنادا الى الارقام الواردة حتى ٢١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ ، يوجد حاليا
٢٥ الف منظمة نقابية جديدة داخل المؤسسات يبلغ عدد أعضائها ٥ ملايين عضو ، من
بينها ٧١٢ ٢١ منظمة مسجلة لدى المحاكم بصورة منفصلة . وقد سجلت ١٢٤ منظمة نقابية
وطنية حتى نهاية عام ١٩٨٤ (من بينها ١٢ اتحادا وطنيا موحدا ينتسب اليها الموظفون
في فرع معين من فروع العمل أو في نفس الوظيفة أو المهنة) قام معظمها بعقد مؤتمرات
أو جمعيات تأسيسية .

.../...

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

الف - القوانين الرئيسية

٨٠ - تم تقديم التشريعات التالية ذات الأهمية الأساسية أثناء الفترة التي يشملها التقرير ، فيما يتعلق بالحق في الضمان الاجتماعي :

(١) قرار وزير العمل والأجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن بدلات الأسرة (جريدة القوانين رقم ٢٢ لعام ١٩٨١ ، البند (١٩١) ؛

(ب) القانون المؤرخ في ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن المعاشات التقاعدية للموظفين وأسرهم (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٢٦٧) ؛

(ج) القانون المؤرخ في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بتعديل القانون التشريعي الخاص بالمعاشات التقاعدية المدفوعة لمصابي الحرب والمصابين العسكريين وأسرهم (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٢٦٩) ؛

(د) القانون المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٢ بتعديل نظم معينة تتعلق باستحقاقات الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٢٣) ؛

(هـ) القانون الخاص بعمال المناجم وأسرهم المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٢٣) ؛

(و) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ٧ شباط/فبراير ١٩٨٢ والخاص بـسـن التقاعد وزيادة المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز ، وللأشخاص المعيّنين في ظروف خاصة أو بصفة خاصة (جريدة القوانين رقم ٨ ، البند ٤٢) ؛

(ز) قرار مجلس الوزراء المؤرخ في ٦ حزيران/يونيه ١٩٨٢ بشأن مبادئ حساب بدلات الضمان الاجتماعي وتمويل هذه البدلات (جريدة القوانين رقم ٢٢ ، البند ١٥٧) ؛

.../...

(ج) القانون المؤرخ في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ بشأن التعجيل بدفع آخر قسط في زيادة المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز (جريدة القوانين رقم ٢ ، البند ١٢) ؛

(ط) القرار رقم ٧ لمجلس الوزراء والمؤرخ في ١٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ بشأن الاستحقاقات المالية لبعض الحاصلين على المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز (الجريدة الرسمية رقم ٢ ، البند ٩) ؛

(ي) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ١٧ شباط/فبراير ١٩٨٤ بتعديل المرسوم الخاص بالحسومات من المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز والمدفوعة للأشخاص المقيمين في دور الضمان الاجتماعي أو المؤسسات الطبية ، أو في مؤسسات تدريب العاجزين (جريدة القوانين رقم ١٤ ، البند ٦٨) ؛

(ك) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ٢٢ شباط/فبراير ١٩٨٤ بشأن مبادئ دفع المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز والمتداخلة مع استحقاقات العجز المدفوعة من المؤسسات الأجنبية (جريدة القوانين رقم ١٧ ، البند ٨) ؛

(ل) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ بتعديل المرسوم الخاص بإجازة تنشئة الاطفال (جريدة القوانين رقم ١٥ ، البند ٢٦١) ؛

(م) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ بشأن بدلات المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة والعجز للعمل العلمي والتعليمي (جريدة القوانين رقم ٥١ ، البند ٢٦٦) ؛

(ن) مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ بشأن الضمان الاجتماعي لبعض الأشخاص الذين يحملون على ايراد من الأنشطة المتعلقة بمجال الفنون والاعمال الفنية الشعبية (جريدة القوانين رقم ٦٠ ، البند ٢٠٨) .

باء - تعديلات أكثر أهمية في نظام الضمان
الاجتماعي (حسب المجال)

الرعاية الصحية

٨١ - لم تطرأ أى تغيير على المعلومات التي وردت عن الرعاية الصحية في التقرير
الاولي (E/1978/8/Add.23) .

استحقاقات المرض والوضع

٨٢ - اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ أدخل بدل الوضع في نظام التأمين
الاجتماعي للمزارعين العاملين لحسابهم . ويمكن المطالبة بالبدل عن ٨ أسابيع بعد
مولد طفل واحد ، وعن ١٢ أسبوعا في حالة الولادة المتعددة . وستمدة فترة استحقاق
البدل هذه كل سنتين لمدة أسبوعين (ولمدة ثلاثة أسابيع في حالة الولادة المتعددة)
واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ ستمدة الفترة الى ٢٤ أسبوعا في حالة
الولادات المتعددة ، وهذا من شأنه موازنة نظام التأمين الاجتماعي للمزارعين
العاملين لحسابهم مع النظام الخاص بالعاملين بأجر .

٨٣ - والمزارعون العاملون لحسابهم والناشطون مهنيا وأرباب المعاشات التقاعدية
المسنون منهم والمهنيون ، الذين يحصلون على معاش تقاعدي مقابل تسليم مزارعهم
لخلفائهم ، يستحقون بدل جنازة لمرة واحدة . وتحدد قيمة هذا البدل للمزارعين
العاملين لحسابهم بثلاثة أمثال قيمة المعاش التقاعدي الاساسي ، ولأرباب المعاشات
التقاعدية بستة أمثال قيمة المعاش التقاعدي الاساسي .

٨٤ - واعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨١ أدخل نوع جديد من الاستحقاقات يسمى ببدل
تنشئة الاطفال (أنظر التشريع الخاص بإجازة الوضع في الفقرتين ٧ (ب) و (ز) أعلاه) .
ويمكن المطالبة ببدلات تنشئة الطفل من قبل الموظفين الذين يستفيدون ، بعد استنفاد
حقهم في بدل الوضع ، في مكان عملهم من اجازة تنشئة الاطفال ، للسماح بتوفير
الرعاية الشخصية للرضيع . ويدفع هذا البدل لمدة أقصاها ٢٤ شهرا ، أو ٣٦ شهرا ،
إذا كان الشخص الذي يرعى الطفل أبا أو أما وحيدين ، أو في حالة رعاية طفلين على
الأقل من ولادة واحدة ، إذا كان الطفل معوقا . ويتوقف البدل على الفرق في الأسرة ،
ويبلغ ٥٠ في المائة ، أو ٧٥ في المائة ، أو ١٠٠ في المائة من الأجر الشهري
للموظف . ويمكن للأشخاص الذين يتولون تنشئة أطفال على نفقتهم الخاصة المطالبة ببدل
يصل الى ١٠٠ في المائة من أجرهم الشهري . ولا يمنح بدل تنشئة الاطفال في الحالات
التي يتعدى دخل الفرد في الأسرة ٦٠٠ ٢ زلوتي .

.../...

٨٥ - ونتيجة للنقص الخطير في الموظفين التقنيين في مجال الخدمة الصحية تم اعتبارا من ١ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٤ ادخال مبدأ يتم بموجبه صرف بدل تنشئة الاطفال بصرف النظر عن الاجر الذي تم الحصول عليه خلال اجازة تنشئة الاطفال ، وذلك للممرضات والقابلات ومشرفات الاقسام في المستشفيات (بموجب اتفاقات عمل في مراكز الصحة النهارية ومراكز الصحة العامة) ويسري هذا أيضا على نوبات العمل المسائية والليلية وأيام الاحاد والعطلات العامة .

المعاشات التقاعدية

٨٦ - اتخذ عدد من الخطوات اثناء الفترة التي يشملها التقرير ، قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ ، لتحسين المركز المادي لارباب المعاشات التقاعدية من المسنين والمهنيين . وتتضمن تلك الخطوات ما يلي :

(١) إنفاذ الزيادة في المعاشات التقاعدية التي منحت قبل عام ١٩٧٥ والتي كانت مخططة في الاصل للفترة من ١٩٧٧ الى ١٩٨٠ ؛

(ب) إدخال زيادات أخرى في عام ١٩٨١ على هذه المعاشات التقاعدية الى جانب المعاشات التقاعدية التي منحت قبل عام ١٩٨٠ ، في الحالات التي لم تتجاوز فيها قيمة هذه المعاشات التقاعدية مبلغا محددا ؛

(ج) زيادة قيمة أصغر المعاشات التقاعدية على أسس منتظم ؛

(د) زيادة بدلات الاسرة التي تدفع بالاضافة الى المعاشات التقاعدية ؛

(هـ) منح تعويض ، في عامي ١٩٨١ و ١٩٨٢ ، لارباب المعاشات التقاعدية عن الزيادات في أسعار بعض السلع المستخدمة يوميا ؛

(و) دفع مبلغ نقدي إضافي في عام ١٩٨٢ الى أسر ارباب المعاشات التقاعدية ذات المركز المادي المتدهور ؛

(ز) زيادة المبلغ الذي يمكن الحصول عليه دون فقدان استحقاقات المعاشات التقاعدية .

.../...

٨٧ - وتم تطبيق الإصلاح في المعاشات التقاعدية التي يحصل عليها العاملون بأجر والجماعات المهنية الأخرى منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ . وأدخلت نظم جديدة في بداية عام ١٩٨٤ . وتتعلق هذه النظم بتعديل مكافأة المعاشات التقاعدية للمزارعين العاملين لحسابهم ، مما جعل معاشاتهم التقاعدية تدخل في نطاق نظام الأجور للعاملين بأجر . وكان الهدف من هذا الإصلاح الذي أدخل على نظام المعاشات التقاعدية والذي طبق اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ ، تحقيق الأهداف الرئيسية التالية :

(أ) إزالة حالات التفاوت القائمة بين المعاشات التقاعدية التي منحت في الفترات المختلفة : فكانت هناك علاقة محددة بين قيمة المعاش التقاعدي والتاريخ الذي منح فيه . وكان هذا يعني أن المعاشات التقاعدية التي منحت في وقت سابق ، وتم حسابها على أساس أجور أكثر انخفاضاً ، أصبحت تلقائياً معاشات تقاعدية منخفضة . ولإزالة حالات التفاوت هذه ، أعيد تقييم الأساس الذي تحسب عليه المعاشات التقاعدية الممنوحة قبل ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ ، وذلك برفعه إلى الحد ليقابل الزيادة في متوسط الأجر على الصعيد الوطني ، وذلك اعتباراً من تاريخ منح المعاش التقاعدي وحتى عام ١٩٨٢ . وأدخلت الزيادة الناتجة في المعاش التقاعدي بصورة تدريجية في الفترة ١٩٨٢-١٩٨٤ ؛

(ب) ادخال عملية إعادة التقييم التصاعدية المستمرة للمعاشات التقاعدية في عام ١٩٨٦ عن طريق التسويات السنوية في أساس الحساب ، لكي تقابل الزيادة في متوسط الأجر في السنة السابقة ، على ألا تتجاوز الزيادة ١٥٠ في المائة من هذا المبلغ ؛

(ج) تحقيق زيادات تلقائية في المعاشات التقاعدية المنخفضة وبعض الاستحقاقات ، التي تدفع بالإضافة إلى المعاش التقاعدي ، في أعقاب الزيادات التي طرأت على الأجور المنخفضة ؛

(د) تبسيط واضفاء صفة الانتظام على الجانب التشريعي وتحقيق أكبر قدر ممكن من التوحيد في الطرق المستخدمة في نظم المعاشات التقاعدية والسارية على فئات اجتماعية مختلفة . أما الاختلافات المتبقية فتنشأ أساساً من الخصائص الذاتية لصناعة معينة .

٨٨ - وابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ وُسع نطاق الضمان الاجتماعي الإلزامي بالنسبة للعاملين في المشاريع التجارية الخاصة والعاملين في المركز التجاري للحرف والفنون الشعبية ، بحيث تحتسب في الضمان المستحق لهم الفترة التي قضاها في العمل قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ .

٨٩ - والاثـر النهائي لما أُدخل حتى الآن من زيادات في المعاشات التقاعدية ، هو زيادة المتوسط الشهري للمعاشات التقاعدية من ١ ٧٠٠ زلوتي في سنة ١٩٧٦ إلى ٧ ٠٠٠ زلوتي في سنة ١٩٨٢ . وفي الفترة نفسها ، ارتفع عدد أصحاب المعاشات التقاعدية من ٢,٢ مليون إلى ٥,٩ مليون .

٩٠ - وعلى مدى الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ إلى حزيران/يونيه ١٩٨٤ تم تنفيذ آخر قسط من الزيادات في المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز والتي كان من المقرر أن يبدأ دفعها اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ . وهي تشكل خاتمة عملية إعادة تقييم المعاشات التقاعدية . وفي الفترة من شباط/فبراير ١٩٨٤ إلى ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٨٤ ، حصل أصحاب المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز ، الذين يتقاضون أقل مبالغ ، (تصل إلى ٢٠٠ زلوتي) على علاوة غير متكررة تتراوح بين ٢٠٠ و ٢ ٦٠٠ زلوتي . وقُصد بهذه العلاوة اضعاف أثر الزيادات في الأسعار ، التي حدثت في بداية سنة ١٩٨٤ ، فيما يتصل بأضعف الفئات اقتصاديًا . وابتداء من ١ آذار/مارس ١٩٨٤ ، مُنح أصحاب المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز ، المقيمون في دور تقديم المساعدة لأغراض الرعاية الاجتماعية ، علاوة قدرها ٢ ٥٠٠ زلوتي على الأقل بعد خصم تكاليف الإقامة في هذه الدور .

المعاشات التقاعدية بسبب العجز

٩١ - خلال الفترة المشمولة بالتقرير أدخلت التعديلات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية بسبب العجز والمبينة أدناه .

٩٢ - ووسع نطاق فئات الأشخاص المستحقين للمعاشات التقاعدية بسبب العجز من العاملين بأجر ، وذلك بمنح الحق في تقاضي مثل هذه المعاشات التقاعدية إلى بعض الفئات من الأشخاص الذين لا يعملون بأجر ؛ وهم :

(١) الأشخاص الذين يتقاضون مرتبات لقاء العمل في المجال الرياضي لممارسة ألعاب رياضية تنافسية ؛

.../...

(ب) الطلاب في مدارس ما بعد المرحلة الابتدائية وطلاب التعليم العالي والمشاركين في دورات دراسية للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة ، اذا أصيبوا بعجز من الدرجة الأولى أو الثانية خلال فترة التعليم أو الدراسات .

٩٣ - ووسع نطاق الشروط المؤهلة للحصول على معاشات تقاعدية بسبب العجز في نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص حتى يشمل ما يلي :

(أ) أفراد أسر المزارعين المشتغلين فعلا بالمهنة وغيرهم من العاملين في المزارع ؛

(ب) المزارعون السابقون الذين نقلوا ملكية مزارعهم ، دون تعويض ، إلى ورثتهم الشرعيين قبل إدخال نظام المعاشات التقاعدية للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص ، والذين كانوا لا يستطيعون المطالبة إلا باستحقاقات مالية ضئيلة بموجب الأنظمة القائمة ؛ وقد أدخل نظام المعاشات التقاعدية بسبب العجز لهذه الفئة في ١ تموز/يوليه ١٩٨٣ ، في حين تدفع ، ابتداء من ١ تموز/يوليه ١٩٨٤ ، المبالغ التكميلية لهذه المعاشات التقاعدية وهي علاوات الأسرة وعلاوات التمريض والعلاوات المتمثلة بحياسة الأوسمة المدنية .

٩٤ - وقد حدثت الزيادة في عدد المستوفين لشروط تقاضي المعاشات التقاعدية بسبب العجز في أعقاب تغيير مفهوم المعاشات التقاعدية في إطار نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين العاملين لحسابهم الخاص ، وذلك بالتخلي ، على وجه التحديد ، عن مبدأ "معاش تقاعدي واحد لكل مزرعة" ، لصالح المبدأ الذي يقضي بأن تتاح لكل شخص يشتغل في مزرعة (المزارع وأسرته) امكانية الحق في تقاضي معاش تقاعدي في حالة العجز والشيخوخة .

٩٥ - وقد عدلت بعض الشروط التي يلزم استيفائها للحصول على معاش تقاعدي :

(أ) تم التجاوز في بعض الحالات المحددة عن الشرط المطبق بشكل قاطع حتى الآن ، والقاضي بوجوب نشوء العجز خلال العمل أو عند أداء نشاط منصوص عليه بموجب التأمين الاجتماعي أو خلال فترة محددة بعد انتهاء هذه التواريخ . ففي الوقت الراهن فإن الأشخاص المصابين بعجز من الفئة الأولى أو الثانية قبل أن يباشروا لأول مرة عملاً أو نشاطاً منصوصاً عليه بموجب التأمين الاجتماعي ، والأشخاص الذين يصابون بعجز أيضاً

.../...

بعد ١٨ شهرا أو أكثر من توقف هذا العمل أو النشاط ، يستطيعون الحصول على معاش تقاعدي بسبب العجز عند استيفائهم لفترة العمل أو التأمين المسجلة المطلوبة بالنسبة لغنتهم العمرية أي ما يتراوح بين سنة واحدة و ٥ سنوات ؛

(ب) وتم تخفيض فئة العجز التي تحدد في إطار نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالمزارعين الذين يعملون لحسابهم شروط منح أي معاش تقاعدي لهم ، اذ يمكن للمزارعين وأفراد أسرهم الحصول ، بموجب التشريع الحالي ، على معاش تقاعدي حتى في حالة العجز من الفئة الثالثة ، اذا أصبحوا غير قادرين كلية على العمل في المزرعة .

٩٦ - ومُددت فترة العمل أو النشاط التي تسمح بتطبيق الضمان الاجتماعي من ٥ إلى ١٠ سنوات بالنسبة للأشخاص الذين يباشرون العمل لأول مرة بعد سن الأربعين . وينطبق هذا أيضا على الأشخاص الذين يتجاوزون سن الأربعين ويستأنفون العمل أو ذلك النشاط بعد فترة طويلة - أي ما يزيد على ١٠ سنوات منذ الانتهاء من العمل أو النشاط السابق .

٩٧ - وُزعت قيمة المعاش التقاعدي بسبب العجز . فقد حددت المعاشات التقاعدية للمصابين بعجز من الفئة الأولى والثانية استنادا إلى مستوى المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة وتبلغ ١٠٠ في المائة من الدخل حتى ٢ ٠٠٠ زلوتي شهريا مضافا إليه ٥٥ في المائة من الدخل المتبقي أما المعاش التقاعدي للمصابين بعجز من الفئة الثالثة ، أي بعجز جزئي بسبب العمل ، فيصل إلى ٨٠ في المائة من الدخل حتى ٢ ٠٠٠ زلوتي و ٥٠ في المائة من الدخل المتبقي .

٩٨ - ولا يجوز أن تقل المعاشات التقاعدية الدنيا للمصابين بعجز من الفئتين الأولى والثانية عن ٩٠ في المائة من الأجور الدنيا ، كما لا يجوز أن تقل عن ٧٥ في المائة من أدنى أجر داخل في حساب المعاشات التقاعدية من الفئة الثالثة . وتكفل دستوريا زيادة تلقائية في هذه المعاشات التقاعدية بما يتناسب مع الزيادة في الأجور الدنيا ، وذلك بربط قيمة الأجور الدنيا بأرامتريا بالمعاشات التقاعدية الدنيا بسبب العجز .

٩٩ - وقد رفعت علاوة التمريض بالنسبة للمصابين بعجز الذين يتطلبون رعاية مستمرة والمتقدمين في العمر ، أي الذين تتجاوز سنهم ٧٥ ، لتصل إلى ٢٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي بسبب الشيخوخة .

.../...

١٠٠ - وزيدت في نظام الضمان الاجتماعي قيمة المعاش التقاعدي بسبب العجز ، فيما يتعلق بالمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص ، وذلك بطريقة أخرى . وتصل قيمة المعاش التقاعدي الأساسي لمن يتعلق بهم الأمر ، أو ستصل إلى ما يلي :

(أ) ٨٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي للعاملين بأجر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ ؛

(ب) ٩٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي للعاملين بأجر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ ؛

(ج) ١٠٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي للعاملين بأجر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ .

وزيد مرة أخرى المعاش التقاعدي الأساسي بسبب العجز بالنسبة إلى جملة أمور منها قيمة المنتجات الزراعية المباعة إلى مراكز الشراء التي تديرها الدولة .

١٠١ - وقُسمت المعاشات التقاعدية التي كانت تمنح بموجب النظام السابق المتمثل في "مزرعة واحدة - معاش تقاعدي واحد" ، بحيث تدفع إلى المزارعين وأزواجهم أنصبه متساوية ولكنها لا تقل أبداً عن المعاشات التقاعدية الممنوحة بموجب القواعد الجديدة . واستُعيض في ١ تموز/يوليه ١٩٨٣ عن العلاوات النقدية التي كانت تمنح إلى المزارعين السابقين بموجب الأنظمة السابقة ، بالمعاشات التقاعدية التي تمنح في حالات العجز والشيخوخة (لإطلاع على التفاصيل ، انظر الفقرة ٩٣ أعلاه) .

استحقاقات الشيخوخة

١٠٢ - أُدخلت تعديلات هامة على استحقاقات الشيخوخة في الفترة المشمولة بالتقرير على النحو المبين أدناه .

١٠٣ - وُعدلت عدة شروط يطلب استيفائها للحصول على معاش تقاعدي بسبب الشيخوخة :

(أ) خُفضت سن الاستحقاق للأشخاص العاملين في ظروف غير عادية أو ممن لهم صفة خاصة . ووصف العمل في ظروف غير عادية بأنه عمل ضار للغاية بالصحة ، أو ينطوي على مشقة كبيرة ويشمل الوظائف التي تستلزم كفاءة نفسية بدنية عالية فيما يتصل

بسلامة العامل أو بيئته ؛ وعلى سبيل المثال تعتبر أعمالاً حسب التعريف الوارد أعلاه العمل تحت الأرض وفي صناعة الألومنيوم وتشكيل المنتجات الزجاجية والعمل على متن السفن والطائرات وما إلى ذلك ؛

(ب) منح ضمان قانوني عام للحق في التمتع بخطط المعاش التقاعدي المبكر ، التي يمكن بموجبها لشخص مصاب بالعجز من الفئة الأولى أو الثانية - عجز كامل عن العمل - أن يتقاضى معاشاً تقاعدياً كاملاً قبل السن القانونية بخمسة سنوات ، في حالة الرجال وبعد ٢٠ سنة من التوظيف في حالة النساء . والأشخاص الذين يتقاضون معاشات تقاعدية مبكرة يستطيعون مباشرة أعمال بشروط تنطبق على جميع أصحاب المعاشات التقاعدية ؛

(ج) منحت المعاشات التقاعدية الجزئية للأشخاص الذين بلغوا من التقاعد (٦٥ للرجال و ٦٠ للنساء) والذين تكون فترة توظيفهم دون الفترة المطلوبة على أن لا تقل عن ٥ سنوات . ويبلغ المعاش التقاعدي الجزئي ٩٠ في المائة من الأجر حتى ٢ ٠٠٠ زلوتي و ٥٠ في المائة من الأجر المتبقي .

١٠٤ - أما أفراد أسر المزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص والأشخاص الذين يطالبون بالمخصصات التي تمنح بسبب نقل ملكية مزرعة بلا مقابل إلى ورثتهم قبل أن يصبح للمزارعين الحق في معاشات تقاعدية بسبب الشيخوخة ، فمن حقهم الآن الحصول على معاشات تقاعدية في نطاق نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص .

١٠٥ - وتنطبق أيضاً على المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة ، المعلومات الواردة أعلاه بشأن المعاشات التقاعدية بسبب العجز بالنسبة لمن يحق لهم بالفعل الحصول على بدلات وبشأن تقسيم المعاشات التقاعدية بسبب العجز بين المزارع وزوجه .

١٠٦ - وزيدت قيمة المعاش التقاعدي بسبب الشيخوخة لتصبح ١٠٠ في المائة من الأجر حتى ٢ ٠٠٠ زلوتي و ٥٥ في المائة من المبلغ المتبقي . وتقضي القاعدة حالياً بعدم جواز أن يكون أدنى معاش تقاعدي بسبب الشيخوخة أقل من ٩٠ في المائة من أدنى أجر ، مما يكفل زيادة المعاشات التقاعدية الدنيا ، تلقائياً ، بما يتناسب مع الأجور الدنيا . وخُفّضت السن الواجب استيفائها للحصول على علاوة التمريض التي تدفع مع المعاش التقاعدي للشيخوخة والعجز والأسرة من ٨٠ إلى ٧٥ . وزيدت هذه العلاوة لتصبح ٢٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي .

.../...

١٠٧ - وقد استكمل نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص بمعاشات تقاعدية أساسية بسبب الشيخوخة ، تحدد قيمتها على النحو المتبع في حالة المعاشات التقاعدية بسبب العجز ، المستحقة للمزارعين .

١٠٨ - وفي ١ نيسان/أبريل ١٩٨٤ أدخلت مبادئ موحدة فيما يتعلق بالمواطنين البولنديين العاملين في مؤسسات ومنشآت اجنبية بالخارج في الفترة اللازمة للحصول على معاشات تقاعدية . ولم يعد من المطلوب حالياً أن يعمل العائدون من الخارج لاية فترة في بولندا . وهناك امكانية حساب المعاش التقاعدي للأشخاص الذين لم يوظفوا في بولندا على أساس المعاشات التقاعدية التي يتقاضاها الأشخاص ذوو المؤهلات المماثلة الذين يعملون في بولندا .

١٠٩ - وزيدت المبالغ الاجمالية المستخدمة في تحديد حجم البدلات لموظفي وزارة الخارجية بمتوسط نسبته ٥٠ في المائة . وعلاوة على ذلك ، لا تخفض المعاشات التقاعدية في بولندا في الحالات التي تقترن فيها تلك المعاشات ببدلات العجز المدفوعة من قبل المؤسسات الاجنبية ، اذا لم يتجاوز البديل ٧ ٥٠٠ زلوتي بعد التحويل .

١١٠ - وفي ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٤ ، أضيفت الى المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز علاوات نظير القيام بعمل علمي و/أو تعليمي .

استحقاقات الاحياء

١١١ - وزيدت أيضا قيمة استحقاقات الاحياء خلال الفترة المشمولة بالتقرير . ويبلغ المعاش التقاعدي الحالي للأسرة ما يلي : ٨٥ في المائة من الدخل حتى ٣ ٠٠٠ زلوتي ؛ ٥٠ في المائة من الدخل الذي يتجاوز ٣ ٠٠٠ زلوتي . ويزاد المعاش التقاعدي المحسوب على هذا النحو مرة أخرى بنسبة ١ في المائة من الدخل الكلي عن كل سنة تزيد على ٣٠ سنة يقضيها الشخص المتوفي في العمل في بولندا الشعبية ، و ٥ في المائة لكل شخص آخر يكون من حقه الحصول على معاش تقاعدي . وزيد مرة أخرى المعاش التقاعدي للأسرة فيما يتعلق ببياتامي الابوين بعلاوة لهذه الفئة تبلغ ٣٠ في المائة من أدنى معاش تقاعدي للأسرة . وهو يمنح لكل يتيم على هذا النحو من حقه الحصول على معاش تقاعدي .

١١٢ - ولا يجوز أن يكون المعاش التقاعدي للأسرة أقل من ٩٠ في المائة من أدنى دخل أو أعلى من الدخل الاجمالي للشخص المتوفى . وبموجب نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص ، تحسب علاوة لأسرة على أساس المعاش التقاعدي بسبب

الشيخوخة أو العجز ، الذي طالب أو كان يمكن أن يطالب به المزارع المتوفى أو أحد أفراد أسرته أو صاحب المعاش التقاعدي ، مع تطبيق معدلات النسب المئوية على النحو المناسب ، فيما يتعلق بالأساس الحسابي والتسويات المشار إليها فيما سبق بشأن المعاشات التقاعدية الأسرية للعامل بأجر ، ومع مراعاة حق يتامى الأبوين في مبالغ إضافية تدفع لهم .

البدلات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية

١١٣ - طرحت أيضا مسألة قيمة الاستحقاقات المالية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية :

(١) زيدت المعاشات التقاعدية للمصابين بعجز من الفئة الثالثة ، أي بعجز جزئي ، بنسبة ١٠ في المائة من أساس التقدير ، أي من ٦٥ إلى ٧٥ في المائة ؛

(ب) زيد أيضا المعاش التقاعدي الأسري بالنسبة للشخص الواحد بنسبة ١٠ في المائة (من ٦٠ إلى ٧٠ في المائة) من أجر الموظف ؛

(ج) زيد ، بنسبة ١٠٠ في المائة البديل التعويضي غير المتكرر الذي يمكن للشخص أن يطالب به ، نتيجة ضرر دائم يلحق بالصحة بسبب وقوع حادث أثناء العمل أو مرض مهني ، وينطبق هذا أيضا على التعويضات التي تستحق لأفراد أسرة شخص يتعرض لحادثة قاتلة أثناء العمل أو يعاني من مرض مهني .

١١٤ - ومع مراعاة مصالح الموظفين ذوي الأجور المنخفضة وأفراد الأسرة الذين يتركبونهم من بعدهم حدد أساس تقدير الحد الأدنى للمعاش التقاعدي بما يبلغ ١٥٠ في المائة من أدنى أجر شهري في أماكن العمل المؤممة .

١١٥ - وعُدل نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص على النحو التالي :

(١) خفض الشرط القاضي بدفع بدل المرض أثناء العجز أو بسبب التعرض لحادث أثناء العمل في المزرعة أو الإصابة بمرض مهني ، من ٢٠ إلى ١٥ يوما متصلة من العجز . ويمكن أن يدفع هذا البديل لفترة لا تتجاوز ١٨٠ يوما وهو يملأ إلى $\frac{1}{3}$ من المعاش التقاعدي الأساسي الشهري بسبب الشيخوخة عن كل يوم من أيام العجز ؛

.../...

(ب) أدخل نظام المعاشات التقاعدية الدورية بسبب العجز بالنسبة للمزارعين الذين يواصلون إدارة مزارعهم بقصد نقل ملكيتها فيما بعد إلى الوريث رغم عجزهم بسبب حادث يتمثل بالعمل . ويدفع هذا المعاش التقاعدي الانتقالي إلى أن يبلغ الوريث سن الرشد على أن لا يتجاوز ذلك ١٠ سنوات . ويبلغ هذا المعاش التقاعدي ٥٠ في المائة من المعاش التقاعدي الأساسي بسبب الشيخوخة ؛

(ج) زاد بنسبة ، ١٠ في المائة المعاش التقاعدي المقرر للأسرة بالنسبة لأفراد أسرة المزارع المتوفى أثناء العمل في المزرعة أو نتيجة لمرض مهني ؛

(د) زادت التعويضات غير المتكررة ، بنفس الدرجة التي زادت بها تلك التعويضات بالنسبة للعاملين بأجر .

استحقاقات البطالة

١١٦ - لم يطرأ أي تغيير على استحقاقات البطالة منذ التقرير الأولي (E/1978/8/) (Add.23) .

علاوات الأسرة

١١٧ - تحسنت علاوات الأسرة ، التي يحق للأسر التي تندرج تحت الفئات الدنيا من الدخل الحصول عليها . وأدخلت طرق أكثر تنوعاً لحساب قيمتها ، استناداً إلى حجم الأسرة والدخل الفردي . ويبين الجدول التالي القيم الحالية :

متوسط الدخل الفردي الشهري	قيمة علاوة الأسرة شهرياً لكل شخص
في الأسرة بالزلوتي	يحقق له الحصول عليها بالزلوتي
حتى ٢ ٠٠٠	١ ٨٠٠
من ٢ ٠٠٠ إلى ٥ ٠٠٠	١ ٥٠٠
أكثر من ٥ ٠٠٠	١ ٣٠٠

ويمنح الأطفال حتى سن ١٩ ، الذين يحق لهم الحصول على بطاقات مخصصات إعاشة إضافية لأسباب صحية ، زيادة في علاوات الأسرة حسب العمر : - الأطفال حتى سن ٧ سنوات - بواقع

.../...

٩٠٠ زلوتي ؛ من ٧ سنوات الى ١١ سنة - بواقع ٨٠٠ زلوتي ؛ من ١١ الى ١٩ سنة - بواقع ٢٧٠٠ زلوتي .

١١٨- وتعمل حاليا الى ١٥٠٠ زلوتي علاوة التمريض الاضافية ، التي يستطيع الاطفال العاجزون حتى من ١٦ سنة أو أكثر والمصابون بعجز من الفئة الاولى أو الثانية المطالبة بها ، واعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٢ تدفع هذه العلاوة أيضا الى الزوج المصاب بعجز من الفئة الاولى .

١١٩- ومن المتوقع أن يصبح من حق المزارعين الذين يعملون لحسابهم الحصول على علاوات الأسرة اعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٦ . وسوف تدفع هذه العلاوات الى الاسر ذات الدخل المنخفض وسيغطي الصندوق الاجتماعي الريفي الاموال الازمة لذلك .

المدفوعات من صندوق نفقة الزوجة

١٢٠- زادت المدفوعات من هذا الصندوق من ٥٠٠ الى ٢٠٠٠ زلوتي في الشهر . وفي ذات الاوان ارتفع الحد الاقصى للدخل الشهري الذي لا تدفع أي مبالغ في حالة تحققه من ١٤٠٠ الى ٤٠٠٠ زلوتي . وفي سنة ١٩٨٢ تلقى ما مجموعه ٩٧٠٠٠ شخص مدفوعات بلغت مجموعها ١٦٠٠٠٠٠٠ زلوتي .

مؤسسة نظام الضمان الاجتماعي

١٢١- لم يطرأ أي تغيير على مؤسسة نظام الضمان الاجتماعي منذ التقرير الاول
(E/1978/8/Add.23) .

تمويل نظام الضمان الاجتماعي

١٢٢- زادت الاشتراكات في الضمان الاجتماعي لتصل الى ٤٢ في المائة من مجموع الاجور التي تدفعها أماكن العمل المؤممة ؛ و ٢٢ في المائة من اجور الموظفين التي تدفعها أماكن العمل المملوكة ملكية خاصة .

١٢٣- وأنشئ صندوق للضمان الاجتماعي للمزارعين في اطار نظام الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص ، يمول من مساهمات المزارعين والاعانات المقدمة للدولة . ومن المفترض أن يستخدم الصندوق في دفع مبالغ نقدية الى

المزارعين الذين يعملون لحسابهم ، إلا ان ثلث قيمتها ستمزى الى اشتراكات المزارعين . وتتولى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ادارة الصندوق .

جيم - العوامل والمصعوبات

١٢٤ - لم تظهر أي عقبات عند تطبيق حق مواطني جمهورية بولندا الشعبية في الضمان الاجتماعي .

مرفق

قائمة بالمواد المرجعية*

ترد أدناه أهم القوانين التشريعية المتعلقة بالقضايا الواردة في المواد ٦ إلى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

المادة ٦

- ١- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن المبادئ الخاصة بمنح المعاشات التقاعدية للموظفين في أماكن العمل المؤممة ، في الفترة الممتدة حتى ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ (جريدة القوانين لعام ١٩٨١ ، رقم ١٩ ، البند ٩٥ ، ورقم ٢٨ ، البند ١٤٥ ، وجريدة القوانين لعام ١٩٨٢ ، ورقم ٢٥ ، البند ١٧٧) ؛
- ٢- القرار الصادر عن مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن اجازة تنشئة الاطفال (جريدة القوانين رقم ١٩ ، البند ٩٧) ؛
- ٣- قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٩ المؤرخ في ١٧ آب/اغسطس ١٩٨١ بشأن الامتصاصات الاضافية للموظفين في أماكن العمل المؤممة الذين يغيرون عملهم (الجريدة الرسمية رقم ٢١ ، البند ١٩٥) ؛
- ٤- قانون المؤسسات الحكومية المؤرخ في ٢٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨١ (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ١٢٢) ؛
- ٥- قانون الادارة الذاتية للعمال في المؤسسات الحكومية المؤرخ في ٢٥ ايلول/سبتمبر ١٩٨١ (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ١٢٢) ؛

* ستقدم حكومة بولندا المواد المرجعية ، وستكون متاحة ، لدى ورودها في ملفات الامانة العامة للاطلاع عليها .

- ٦- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢١ كانون الاول/ديسمبر بتعديل القرار المتعلق ببعض حقوق وواجبات الموظفين المرشحين للعمل في الخارج لتنفيذ عقود تصدير في مجال البناء وخدمات متعلقة بالتصدير (جريدة القوانين لعام ١٩٨٢ رقم ٢ ، البند ١٤) ؛
- ٧- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ بتعديل الامر المتعلق باجازة تنشئة الاطفال (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٣٤) ؛
- ٨- قانون توظيف الخريجين المؤرخ في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٢٧٠) ؛
- ٩- القرار رقم ٢٦٣ الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن تحسين مؤهلات الموظفين في اماكن العمل المؤممة واستحقاقات هؤلاء الموظفين (الجريدة الرسمية لعام ١٩٨٢ رقم ١ ، البند ٦) ؛
- ١٠- القرار رقم ٢٠ الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٨٢ بتعديل القرار رقم ١٦٩ لسنة ١٩٨١ بشأن استحقاقات الموظفين في اماكن العمل المؤممة الذين يغيرون عملهم (الجريدة الرسمية رقم ١٠ ، البند ٣٤) ؛
- ١١- قانون الاجراءات المتعلقة بالاشخاص المتهمين من العمل والمؤرخ في ٢٦ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٢٥ ، البند ٣٣٩) ؛
- ١٢- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٨ شباط/فبراير ١٩٨٢ بشأن الاستحقاقات المالية واستحقاقات الضمان الاجتماعي للاشخاص الذين يؤدون اشغالا عامة (جريدة القوانين رقم ١٢ ، البند ٦٤) ؛
- ١٣- القانون المتعلق بتحسين اقتصاد المؤسسات وباعمارها (جريدة القوانين رقم ٣٦ ، البند ١٩٥) ؛
- ١٤- القانون المؤرخ في ٢١ تموز/يوليه ١٩٨٢ بشأن الانظمة القانونية الخاصة في فترة العمل لتجاوز الازمة الاجتماعية - الاقتصادية وبشأن تعديل بعض القوانين

.../...

(جريدة القوانين العدد ٢٩ ، البند ١٦٧ ، ثم عدل في جريدة القوانين رقم ٧١ ، البند ٢١٨) ؛

١٥- المرسوم الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٨ آب/اغسطس ١٩٨٢ بشأن التوظيف الإلزامي عن طريق المبادلات العمالية في بعض المقاطعات وواجب توظيف فئات معينة من الأشخاص في جميع أنحاء البلد لأسباب اجتماعية (جريدة القوانين رقم ٤٨ ، البند ٢١٥) ؛

١٦- المرسوم الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢١ آب/اغسطس ١٩٨٢ بشأن توظيف الخريجين (جريدة القوانين رقم ٥٢ ، البند ٢٢٤) ؛

١٧- قانون صندوق الدولة للإنعاش المهني والمؤرخ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٧٥ ، البند ٢٢٤) ؛

١٨- قرار وزير العمل والأجور والشؤون الاجتماعية المؤرخ في ٢٥ نيسان/أبريل ١٩٨٤ بشأن القواعد الشاملة لتمويل ومنح البدلات من صندوق الدولة للإنعاش المهني (جريدة القوانين رقم ٢٧ ، البند ١٤٠) ؛

١٩- مقرر مجلس الوزراء رقم ١٨ المؤرخ في ٢٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ بشأن صندوق الدولة للإنعاش المهني (الجريدة الرسمية رقم ٢ ، البند ١٤) ؛

المادة ٧

٢٠- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٨ حزيران/يونيه ١٩٨٢ بشأن تعديل بعض المبادئ المتعلقة بأجور الموظفين بما يتلاءم مع الإصلاح الاقتصادي (الجريدة الرسمية رقم ١٧ ، البند ١٢٨) ؛

٢١- القانون المتعلق بمبادئ وضع نظم للأجور في أماكن العمل والمؤرخ في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤ (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٢٥) ؛

٢٢- قانون التفتيش على أحوال العمال الحكوميين والمؤرخ في ٦ آذار/مارس ١٩٨١ (جريدة القوانين رقم ٦ ، البند ٢٢) ؛

.../...

- ٢٣- القرار الصادر عن مجلس الوزراء المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن زيادة بعض الاستحقاقات الناشئة عن الإصابة بحوادث أثناء العمل أو أمراض مهنية (جريدة القوانين رقم ٣١ ، البند ١٧٤) ؛
- ٢٤- القرار المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن وقت العمل والاجازات الاضافية بأجر للأشخاص الذين يوصفون بأنهم مصابون بعجز من الفئة الاولى أو الثانية (جريدة القوانين رقم ٣١ ، البند ١٧٥) ؛
- ٢٥- قرار مجلس الوزراء رقم ١٧٢ المؤرخ في ٢ آب/اغسطس ١٩٨٢ بتعديل القرار المتعلق بدوائر شؤون الموظفين في الوحدات التنظيمية الحكومية (الجريدة الرسمية رقم ١٩ ، البند ١٦٥) ؛
- ٢٦- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن وقت العمل ومبادئ منح أيام عطلات اضافية في عام ١٩٨٢ في اماكن العمل المؤممة (جريدة القوانين رقم ٤٥ ، البند ٢٩٧) ؛
- ٢٧- القرار الصادر عن مجلس الوزراء المؤرخ في ٢٢ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن مبادئ التعاون بين الاجهزة التي تتولى الاشراف على ظروف العمل ومراقبتها وبين هيئة التفتيش على احوال العمال الحكوميين (جريدة القوانين رقم ١٩ ، البند ٨٢) ؛
- ٢٨- قانون التفتيش على الاحوال الاجتماعية للعمال المؤرخ في ٢٤ حزيران/يونيه ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٢٥ ، البند ١٦٥) ؛
- ٢٩- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن الامراض المهنية (جريدة القوانين رقم ٦٥ ، البند ٢٩٤) ؛
- ٣٠- قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥ المؤرخ في ٦ شباط/فبراير ١٩٨٤ بشأن تخصيص علامات نوعية وعلامات سلامة حكومية للسلع الاساسية ، والاشارة الاقتصادية المترتبة على عدم ملائمة نوعية هذه المنتجات (الجريدة الرسمية رقم ٦ ، البند ٤٥) ؛
- ٣١- مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٨٤ ، بتعديل المرسوم المتعلق بقائمة الوظائف المحظور على النساء الاشتغال بها (جريدة القوانين رقم ٤٤ ، البند ٢٢٥) ؛

.../...

٢٢- قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٤ المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٤ بشأن طرح وجبات وقائية ومجددة للنشاط في الظروف المضرة بالصحة والشديدة المصوبة (الجريدة الرسمية رقم ٢٥ ، البند ١٦٨) ؛

٢٣- مرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٤ بشأن الحد الاقصى لوقت العمل الاسبوعي ومبادئ تحديد أيام العطلات في مؤسسات العمل الاشتراكية (جريدة القوانين رقم ٥١ ، البند ٢٦٢) .

المادة ٨

٢٤- قانون النقابات المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٣٢ ، البند ٢١٩) ؛

٢٥- قانون المؤسسات الاجتماعية والمهنية للمزارعين المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٣٢ ، البند ٢١٧) ؛

٢٦- قرار مجلس الدولة المؤرخ في ١٢ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ بشأن مبادئ واسلوب انشاء منظمات نقابية في أماكن العمل (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ٢٢٢) ؛

٢٧- القرار الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ١٥ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٢ بشأن اجراءات تسجيل النقابات (جريدة القوانين رقم ٢٤ ، البند ٢٢٥) ؛

٢٨- قرار مجلس الدولة المؤرخ في ٢٠ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ : قواعد التقاضي أمام مجالس التحكيم الاشتراكية (الجريدة الرسمية رقم ١ لسنة ١٩٨٢ ، البند ١) ؛

٢٩- قرار مجلس الوزراء رقم ٢٢ المؤرخ في ٤ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن نطاق واسلوب التشاور مع النقابات (الجريدة الرسمية رقم ١٢ ، البند ٧٤) ؛

٤٠- قرار مجلس الدولة المؤرخ في ١٢ نيسان/ابريل ١٩٨٢ بشأن مبادئ واسلوب انشاء المنظمات الاتحادية الوطنية (جريدة القوانين رقم ٢١ ، البند ٩٢) .

.../...

المادة ٩

- ٤١- القرار الصادر عن وزير العمل وشؤون الاجور والشؤون الاجتماعية والمؤرخ في ٢٢ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن علاوات الاسرة (جريدة القوانين رقم ٣٢ ، البند ١٩١) ؛
- ٤٢- قانون المعاشات التقاعدية للموظفين وأسرهم المؤرخ في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٣٦٧) ؛
- ٤٣- قانون الضمان الاجتماعي للمزارعين الذين يعملون لحسابهم الخاص وأفراد أسرهم ، المؤرخ في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٣٦٨) ؛
- ٤٤- القانون المؤرخ في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ بتعديل قانون المعاشات التقاعدية للمصابين بعجز أثناء الحرب والعمليات العسكرية وأسرهم (جريدة القوانين رقم ٤٠ ، البند ٣٦٩) ؛
- ٤٥- القانون المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٢ بتعديل بعض الانظمة بشأن استحقاقات الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٣٣) ؛
- ٤٦- قانون المعاشات التقاعدية لعمال المناجم وأسرهم المؤرخ في ١ شباط/فبراير ١٩٨٢ (جريدة القوانين رقم ٥ ، البند ٣٣) ؛
- ٤٧- الامر الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٧ شباط/فبراير ١٩٨٢ بشأن منح استحقاق المعاش التقاعدي وزيادة المعاشات التقاعدية بسبب الشيخوخة والعجز للأشخاص الذين يعملون في ظروف خاصة أو من لهم وضع خاص (جريدة القوانين رقم ٨ ، البند ٤٢) ؛
- ٤٨- الامر الصادر عن مجلس الوزراء والمؤرخ في ٦ حزيران/يونيه ١٩٨٢ بشأن مبادئ حساب بدلات التأمينات الاجتماعية وتمويل البدلات (جريدة القوانين رقم ٣٢ ، البند ١٥٧) .
