Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.27
22 May 1986
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH

الأمم المتحدة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٧

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 وضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د -٦٠)

إضافة

بولندا*

[٢٨ نيسان/ابريل ١٩٨٦]

المادة ٦ : الحق في العمل

١ - المعلومات المدرجة أدناه تلي ما يرد في الفقرة ٧ من الوثيقة (E/1984/7/Add.26) .

---

* تتضمن هذه الوثيقة معلومات تكميلية قدمتها حكومة بولندا فيما يتعلق بتقريرها الدوري الثاني بشأن تنفيذ المواد ٦ الى ٩ من العهد ، كما يحتوي عددا من التعديلات التي يستكمل بها التقرير . وعليه ينبغي أن يُقرأ بالاقتران مع تقرير بولندا الدوري الثاني (E/1984/7/Add.26) .

Digitized by UNOG Library

٢ - خلال الفترة التي تلي ٣١ آذار/مارس ١٩٨٥ صدرت القوانين الرئيسية التالية :

(أ) القانون الصادر بتاريخ ١٨ نيسان/ابريل ١٩٨٥ ، والمتعلق بقيام المحاكم بالنظر في المسائل الواقعة في نطاق قانون العمل والتأمين الاجتماعي ، (جريدة القوانين ، العدد ٢٠ ، ص ٨٥) .

(ب) القانون الصادر بتاريخ ١٨ نيسان/ابريل ١٩٨٥ والمتعلق بتغيير القانون : وهو قانون الاجراءات المدنية (جريدة القوانين ، العدد ٢٠ ، ص ٨٦) .

٣ - وقد جاء هذان القانونان استجابة للطلبات التي قدّمتها النقابات العمالية والعاملين في المؤسسات منذ نهاية السبعينات والمتعلقة بتعزيز التقيّد بالقانون الاشتراكي في مجال العلاقات العمالية فضلا عن تنفيذ المبدأ الدستوري على نحو أفضل والذي يمكن بمقتضاه إقامة العدالة في جمهورية بولندا الشعبية ، وذلك فقط بواسطة المحاكم العامة والمحاكم الخاصة والمجالس التي تفصل في الجرائم البسيطة . وينص هذان القانونان ، اللذان دخلا حيّز التنفيذ بتاريخ ١ تموز/يوليه ١٩٨٥ ، من بين جملة أمور ، على ما يلي :

(أ) يجوز لكل عامل ، أن يقيم الحجة ، في المحكمة ، على مطالبه في مجال قانون العمل ؛

(ب) تنظر المحاكم العمالية وهي عبارة عن وحدات منفصلة عن محاكم المنطقة في المنازعات الناشئة في مجال قانون العمل ، كما أنها ، بالنسبة للدرجة العليا ، تنظر في المحاكم العمالية ومحاكم التأمين الاجتماعي التي تعتبر وحدات منفصلة عن محاكم المقاطعات ؛

(ج) وتتكون هذه المحاكم من قضاة وقضاة شعبيين ولكنهم على معرفة شاملة بالمشاكل المتصلة بقانون العمل ؛

(د) وفي كلتا الدرجتين من المحاكم يتولى النظر في المنازعات قاض واحد وقاضيان شعبيان - باستثناء ما يلي : يجوز أن ينظر في الشكوى ثلاثة قضاة - عوضا عن قاض وحيد وقاضيين شعبيين - في حالة ما إذا كانت القضية معقدة بدرجة خاصة ؛ وبالاضافة الى ذلك يجوز للقاضي نفسه أن يصدر بعض الاحكام خارج نطاق المحاكمة ؛

Digitized by UNOG Library

(هـ) ويحق لوزير العدل ، ووزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية ، والرئيس الاول للمحكمة العليا ؛ والمدعي العام ، واتحاد النقابات العمالية لعموم بولندا تقديم طلب استئناف استئنائي ضد حكم نهائي ، وذلك في حالة ما إذا كان هذا الحكم ينتهك ، على نحو صارخ ، القانون أو مصالح جمهورية بولندا الشعبية . ويقدم هذا الاستئناف الاستثنائي الى المحكمة العليا التي تنظر فيه في جلسة استماع . ويُخطر بموعد انعقاد الجلسة الأطراف والمدعي العام لجمهورية بولندا الشعبية ؛

(و) ويجوز للعامل أن يطلب إجراء تحكيم قبل أن توجه الشكوى الى المحكمة . وأنشئت لهذا الغرض لجان تحكيم عمالية في جميع المؤسسات الاشتراكية التي تستخدم أكثر من ٥٠ عاملا . ويجوز أيضا إنشاء مثل هذه اللجان في المؤسسات الأصغر حجما إذا ما أبدى العاملون فيها رغبتهم في ذلك . وبالاضافة الى هذه اللجان توجد أيضا لجان تحكيمية في المحاكم العمالية ، تتكون من القضاة الشعبيين في تلك المحاكم . (وهي ما يطلق عليه اسم لجان التحكيم للمقاطعة) ، وهي تنظر في المنازعات المتصلة بقضايا الأشخاص العاملين في المؤسسات غير الاشتراكية ، والمؤسسات الاشتراكية التي تستخدم أقل من ٥٠ عاملا والتي لم تُنشأ فيها لجنة تحكيم ، وتنظر كذلك في قضايا الموظفين الإداريين في جميع المؤسسات ؛

(ز) وقد تم منذ ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٥ حل لجان الأشغال السابقة ، والتحكيم الخاصة بالمناطق ، والاستئناف العمالي . وكانت تُعتبر الهيئات الاجتماعية التي تنظر في المنازعات المتصلة بشكاوي العمال ، فاستلمت المحاكم العمالية مهامها .

* * *

٤ - تم إلغاء القوانين المذكورة في البنود الفرعية التالية من الفقرة (٧) :

(أ) المتعلقة بالتقاعد ؛

(ب) تبدّل هذا المرسوم (جريدة القوانين العدد ٣ ، ١٩٨٥) ؛

(ج) المتعلقة بالخدمات التكميلية للعمال الذين يبدّلون العمل ؛

(ث) المتعلقة بالانظمة القانونية الخاصة بالفترة التي تم فيها تخطي الأزمة الاقتصادية - الاجتماعية ؛

../..

Digitized by UNOG Library

(ى) القوانين المتعلقة بالوساطة الإلزامية في العمل ؛

(ع) تبدّل المرسوم المتعلق بتوظيف الخريجين (جريدة القوانين العدد ٥١ ، ١٩٨٤ ، ص ٢٦٣) .

٥ - يضاف ما يلي في نهاية الفقرة ١٨ :

أصدر النص النهائي لمرسوم مجلس الوزراء المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨٦ (انظر جريدة القوانين ، العدد ٣ ، ١٩٨٥ ، صفحة ١٠) .

المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومفيدة

٦ - يضاف ما يلي في نهاية الفقرة ٣٤ :

(ك) قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ المؤرخ في ٤ آذار/مارس ١٩٨٥ بشأن ضمان المزيد من التحسن في السلامة والصحة المهنية (الجريدة الرسمية العدد ٦ ، ١٩٨٥ ، صفحة ٤٣) ؛

(ل) قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٧ المؤرخ في ٢٨ آذار/مارس ١٩٨٥ بشأن ساعات العمل للأشخاص العاملين في ظروف شاقة أو ضارة بصفة خاصة (الجريدة الرسمية العدد ٢١ ، ١٩٨٥ ، صفحة ١٦٣) ؛ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٧ المؤرخ في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ بتعديل القرار المشار اليه أعلاه (الجريدة الرسمية العدد ٤٦ ، صفحة ٣٩٨) .

٧ - تضاف العبارة التالية في نهاية الفقرة ٥٤ :

والقرار المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥ سار بالنسبة للأعوام ١٩٨٦ - ١٩٨٨ (جريدة القوانين العدد ٥٩ ؛ ١٩٨٥ ، صفحة ٣٩٩) .

٨ - يستعاض عن الفقرة ٥٥ بما يلي :

تم خلال الفترة المشمولة بالتقرير خفض ساعات العمل من ٤٦ الى ٤٣ ساعة في المتوسط كل أسبوع ويرجع ذلك الى الزيادة التدريجية في عدد أيام العطلات الاضافية ،

Digitized by UNOG Library

وتم الابقاء على معدل الـ ٨ ساعات يوميا . وبلغ عدد هذه الايام في عام ١٩٧٩-١٤ يوما و ١٦ في عام ١٩٨٠ و ٣٨ خلال الفترة من عام ١٩٨١ الى عام ١٩٨٥ . وتسمح الاحكام بالنسبة للاعوام من ١٩٨٦ الى ١٩٨٨ بمختلف أشكال تنظيم ساعات العمل بشرط الحفاظ على أسبوع عمل بمعدل ٤٢ ساعة .

٩ - يضاف ما يلي في نهاية الفقرة ٥٧ :

بعد الغاء القانون المشار اليه أعلاه أصدر مجلس الوزراء في ٢١ شباط/فبراير ١٩٨٦ مرسوما بشأن تمديد ساعات العمل في بعض المنشآت في الاعوام من ١٩٨٦ الى ١٩٩٠ (جريدة القوانين العدد ٦ ، ١٩٨٦ ، صفحة ٣٤) .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

١٠ - يضاف ما يلي في نهاية الفقرة ٦١ :

في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٥ وافق برلمان جمهورية بولندا الشعبية على قانون بتعديل قانون النقابات العمالية وبعض القوانين الاخرى التي تحدد الحقوق النقابية (جريدة القوانين ، العدد ٣٥ ؛ ١٩٨٥ ، صفحة ١٦٣) .

والقانون المعدل هو حصيلة عمل اللجنة التي أنشأها في آذار/مارس ١٩٨٥ رئيس مجلس الدولة بتعاون وثيق مع النقابات العمالية التي اعربت عن رأيها بعد مشاورات واسعة النطاق .

وبحثت أيضا لجنتان في البرلمان بالتفصيل التغييرات المقترحة ، وأخذتا في الاعتبار ملاحظات عديدة وخاصة رأي المجلس الاجتماعي - الاقتصادي . وأعرب المجلس عن موقف إيجابي تجاه التغييرات المقترحة وتقدم بمقترحات من جانبه وذكر في جملة أمور "... أن أنظمة منفصلة وُضعت في حدود النظام القانوني الساري في البلد على أساس الصكوك الدولية التي صدقت عليها جمهورية بولندا الشعبية" .

١١ - وتهدف التغييرات التي ادخلها القانون الى ما يلي :

(أ) تعزيز دور النقابة العمالية كممثل لجميع العمال وليس فقط لاعضاء النقابات العمالية ؛

Digitized by UNOG Library

(ب) زيادة الاختصاصات العامة للنقابات العمالية وتعزيز تأثيرها على أعمال بعض أجهزة الدولة التي تعالج مشاكل الموظفين ؛

(ج) زيادة وظائف الرقابة فيما يتعلق بمراقبة حقوق وواجبات العمال ؛

(د) تسوية بعض المشاكل التنظيمية التي قد تعوق تكامل الحركة النقابية ؛

(هـ) تحسين تعاون نقابات العمال مع الأجهزة الادارية في الدولة ؛

(و) تعزيز وضع التنظيم النقابي على مستوى المنشأة وحماية علاقات العمل للنقابيين النشطين .

١٢ - ووفقا للمادة ٥ المعدلة من القانون تمثل النقابات العمالية حقوق ومصالح جميع العمال وليس حقوق اعضائها فقط ، ويعكس هذا الحكم الوضع القائم لأن جميع الانظمة المتعلقة بحقوق والتزامات العمال قد وضعت بالتعاون مع النقابات العمالية .

١٣ - وأكد قانون عام ١٩٨٢ الوظائف الحمائية للنقابات العمالية على الرغم من أنه شمل أيضا واجبات أخرى دون ان يعرضها بالتفصيل مع ذلك . وعلى ذلك يحدد القانون الجديد (في المادة ٦ أ) التزام تعاون النقابات العمالية مع مدير المنشآت وأجهزة الادارة الذاتية العاملة في هذه المنشآت في تهيئة الظروف المحبذة لأداء المنشآت لواجباتها القانونية وتعزيز التقدم التقني والتنظيمي وتنمية مهارات العمال والنشاط الابتكاري وتحسين نوعية وانتاجية العمل والكفاية الاقتصادية والسلامة والصحة في المجال المهني .

١٤ - ويحدد القانون الجديد أيضا مهام النقابة العمالية في الميادين التالية :

(أ) تطوير ونشر الثقافة والتعليم وخاصة إنشاء إدارة المؤسسات والمراكز الثقافية في دوائر العمال ؛

(ب) تنظيم التربية البدنية والرياضة والترويح في دوائر العمال والمشاركة في تطويرها ونشرها ؛

(ج) حماية صحة العمال (التعاون مع منشآت ومراكز خدمة الصحة الاجتماعية

Digitized by UNOG Library

وخاصة مع خدمات الصحة الصناعية والاشراف على توزيع الاماكن في المصحات وإدارة المصحات التابعة لها) ؛

(د) التأمين الاجتماعي وحماية أرباب المعاشات التقاعدية .

١٥ - تنشىء الفقرة ٣ من المادة ٢٣ من القانون المؤسسة القانونية الجديدة مؤكدة على وظيفة المشاركة للنقابات العمالية وهي اتفاقات التعاون في تنفيذ المهام الواردة في المادة ٦ ، وستحدد أطراف هذه الاتفاقات أساليب وطرق تنفيذ مهام النقابة العمالية .

١٦ - ويوسع القانون من نطاق حقوق النقابة العمالية . وقد منحت النقابات العمالية نفوذا كبيرا على قانون العمال وقواعد التأمين الاجتماعي وكذلك على ممارسة تطبيق هذه القواعد . وعلى ذلك فإنه يحق للنقابات العمالية أن تتقدم من خلال "التوافق بين جميع النقابات البولندية" بمقترحات تتعلق باصدار أو تعديل الأحكام القانونية . ويعدل القانون الجديد جزئيا اجراءات دراسة النقابات العمالية لمشاريع الأحكام القانونية الحكومية ويقرر انه ينبغي الإعراب عن رأي النقابة العمالية في الوقت الذي حدده جهاز الدولة ولا يقل ذلك على أي حال عن شهر واحد (المادة ٢١ ، الفقرة ٤) . ويهدف هذا الحكم الى تقصير مدة الاجراءات في هذا الصدد .

١٧ - ومنحت ممثليه جميع النقابات العمالية البولندية الحق في أن تطلب من المحكمة العليا جراجعة خاصة للأحكام النهائية في المسائل المتصلة بقانون العمل والتأمين الاجتماعي وكذلك الحق في طلب وضع المبادئ التوجيهية والممارسة القانونية وتفسير الأحكام القانونية المثيرة للشكوك أو الخلافات في النظام القضائي .

١٨ - ويتعين تعزيز حكم القانون في علاقات العمل عن طريق زيادة وظائف الرقابة للنقابات العمالية . ولتنفيذ هذه الواجبات يرسي القانون الجديد أسسا قانونية مناسبة :

(أ) تمنح النقابات العمالية (على جميع المستويات) الحق في ممارسة التفتيش الاجتماعي على ظروف العمل والأحوال المعيشية للعمال واسرهم ؛

(ب) تمنح النقابات العمالية حق الاشراف على التفتيش على اليد العاملة الاجتماعية وكذلك الحق في الاشتراك في الاشراف على أنشطة التفتيش الحكومي على اليد

Digitized by UNOG Library

العاملة . وستتعاون النقابات العمالية مع الأجهزة الأخرى التي تمارس الاشراف في الامتثال لأحكام السلامة والصحة المهنية .

١٩ - وسيشمل أيضا النطاق الجديد لاختصاص النقابات العمالية الإشراف على أنشطة معهد التأمين الاجتماعي . وسيمارس هذا الاشراف وفقا للمبادئ المحددة في الأحكام القانونية المنفصلة .

٢٠- كما يحكم القانون الجديد بعض المسائل التنظيمية لنقابات العمال ، وهي :

(أ) تأسيس النقابة في المؤسسة المتعددة المنشآت ؛

(ب) اجراء تغيير في عدد الأعضاء المؤسسين للتنظيم النقابي على المستوى الوطني (٣٠) وكذلك في عدد عمال اتحاد نقابات العمال في منشأة واحدة (١٠) ؛

(ج) اقامة تنظيمات نقابية مشتركة بين المنشآت في المؤسسات التي لا يسمح فيها صغر عدد العمال بانشاء تنظيمات على مستوى المنشأة (على سبيل المثال في الحِرَف والصناعات الصغيرة) ؛

(د) تحديد الهياكل النقابية لمستويات أعلى من المنشآت على المستوى الوطني . ولا يمكن انشاء مثل هذا التنظيم إلا بواسطة (اتحاد منتظم) للعمال أو اتحادات (نقابية) ؛

(هـ) القيام ، على أساس مبادئ يحددها التنظيم الوطني المشترك للنقابات ، بانشاء مؤسسة للتعاون بين النقابات تعمل في منطقة معينة أو في فروع أنشطة متماثلة على تنفيذ المهام النقابية . وعلى هذا الأساس قام "توافق جميع النقابات البولندية" بانشاء التوافق النقابي للولاية . والذي يعمل بوصفه ممثله المحلي .

ومن بين الأحكام ذات الطابع التنظيمي ينبغي ذكر المادتين ٣٦ و ٣٩ اللتين تمكنان النقابات من الاضطلاع بنشاط اقتصادي لأغراض محددة قانونا ، الى جانب تنظيم مراكز البحث .

٢١- وفي الجزء المتعلق بالتنظيمات النقابية من القانون (المادة ٣٠) ، ينص

Digitized by UNOG Library

القانون المعدل ، في جملة امور ، على أن التنظيم النقابي على مستوى المنشأة هو العنصر الاساسي لكل من النقابات العاملة من خلال أجهزتها القانونية . كما أن نظام الاجور في منشأة ما ، وقواعد منح المكافآت ، وكذلك القواعد المتعلقة بالتوظيف وساعات العمل ، والاجازات المدفوعة الاجر ، تتخذ جميعها بالاتفاق مع التنظيم النقابي . وبالاضافة الى ذلك فإن الاتفاق مع النقابات لازم أيضا في مسائل مثل ارساء مبادئ الاستفادة من الصندوق الاجتماعي والإسكاني ومنح المزايا منه .

٢٢- ويتمثل شكل جديد من أشكال أنشطة التنظيم النقابي على مستوى المنشأة في تقييم الحالة فيما يتصل بأعمال حقوق العمال والنشاط الاجتماعي في منشأة معينة ، والذي سيتم بالتعاون مع مدير المنشأة بمبادرة من النقابات . وينبغي اجراء التقييم مرة على الأقل كل سنة .

٢٣- ويقدم القانون أحكاما جديدة بشأن السماح بترك ممارسة العمل لاداء المهام الاجتماعية النقابية . ويخول هذا القانون لمجلس الوزراء تحديد مبدأ السماح للعمال بترك ممارسة العمل لهذا الغرض ، وكذلك مبدأ الاحتفاظ بالحق في الاجر عن هذه الفترة وذلك بالتشاور مع التنظيم النقابي المشترك على المستوى الوطني . وينبغي التركيز على أن التنظيم النقابي على مستوى المؤسسة يؤدي وظائفه في مصلحة المجموعة والمنشأة ككل والصالح العام . ويبرر هذا منح أعضاء التنظيم الحق في ترك ممارسة العمل بأجر لتأدية وظائفهم القانونية .

٢٤- عند تنظيم حماية علاقات العمل للنقابيين النشطين ، أخذت بعين الاعتبار كل من أحكام قانون العمل المتعلقة بممثلي النقابات وأعضاء المجالس العمالية (حماية علاقات العمل خلال فترة نشاطهم ولمدة سنة بعد ذلك) . وهكذا فقد نص على أنه لا يمكن لمنشأة انهاء عقد العمل بالنسبة لأي عضو من أعضاء مجلس ادارة التنظيم النقابي على مستوى المنشأة خلال فترة ممارسته لنشاطه أو لمدة سنة بعد انتهائها مالم تكن هناك أسباب لإنهاء عقده بدون إخطار . واذا كان التنظيم النقابي على مستوى المنشأة عضوا في التنظيم النقابي على المستوى الوطني ، فإن انهاء عقد العمل يتطلب ، بناء على النظام الأساسي ، موافقة الجهاز المختص في ذلك التنظيم الثاني .

٢٥- ولا تشمل الحماية الخاصة لعلاقة العمل فقد حظر إنهاء عقد العمل ، وإنما أيضا حظر تغيير هذا العقد فيما يتعلق بظروف العمل أو الإجر على حساب العامل . كما تشمل الحماية الموصوفة قيام العمال بالمهام الاجتماعية في أجهزة التنظيم النقابي على

Digitized by UNOG Library

المستويين الوطني والاتحادي . وتحافظ المادة ٥٣ مؤقتا على المبدأ القاضي بأن "يعمل تنظيم نقابي واحد في المنشأة الواحدة في الفترة التي يحددها مجلس الدولة" .

٣٦- وفيما يتعلق بالفقرة ٧٩ ، فإنه كان يوجد بتاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٥ عدد يبلغ ٥,٧ من ملايين الأعضاء النقابيين ، غالبيتهم العظمى عمال يدويون . وقد سجلت المحاكم حوالي ٠٠٠ ٣٥ تنظيم نقابي على مستوى المنشأة . وقد سجلت محكمة الولاية في وارسو ١٣٣ تنظيما نقابيا من المستوى الأعلى من مستوى المنشأة أي "توافق جميع النقابات البولندية" ، و ١٥ تنظيما نقابيا منتظما على المستوى الوطني و ١١٧ اتحادا .

٣٧- وفي الفترة التي يشملها التقرير تعززت هياكل الاتحاد الوطني مما أتاح للحركة النقابية الممارسة الكاملة لحقوقها القانونية ولا سيما حق التشاور مع الحكومة حول مقترحات تعديل نظام الاجور وكذلك حول المسائل الاخرى التي تؤثر في الظروف المعيشية للعاملين من سكان بولندا ، والمشاركة في القرارات الحكومية في هذه الميادين .

المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

٣٨- بالرغم من أن الحالة الاقتصادية للبلد لم تكن مواتية ، فما برحت الجهود تبذل لحماية الظروف المعيشية للقطاع العامل من السكان ولا سيما الاشخاص الذين يعولون أسرا وأصحاب المعاشات .

٣٩- وينبغي ذكر الانشطة التالية بالنسبة لعام ١٩٨٥ :

(أ) منذ ١ أيار/مايو ١٩٨٥ زادت علاوات الأسرة بالنسبة للأسر ذات الدخل الأدنى ، كما زادت علاوات الحضانة بالنسبة للأطفال المعوقين أو الأطفال المحتاجين الى رعاية خاصة (انظر الفقرة ١١٧) ؛

(ب) ومنذ ١ آذار/مارس ١٩٨٥ زاد مستوى المعاشات التقاعدية عن طريق زيادة أساس حساب هذه المعاشات . وكانت زيادة الأساس أعلى في حالة الاشخاص الذين كان الأساس السابق لحساب معاشهم أدنى والعكس بالعكس . ولم تشمل الزيادة المعاشات التقاعدية المحسوبة بناء على أساس يزيد على ٠٠٠ ١٨ زلوتي ؛

Digitized by UNOG Library

(ج) وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ تغير مبدأ تعليق المعاشات بالنسبة للعاملين أو الذين لديهم ايراد من نشاط اقتصادي آخر . وزاد الحد الأعلى للايرادات الذي لا يسبب تخفيضا في أي استحقاق أو تعليقه . ويسمح ، علاوة على ذلك ، بالجمع بين الحق في المعاش وايرادات غير محدودة من العمل لبعض الوقت في الحالات التي لا يوجد فيها عدد كاف من العمال اليدويين في المؤسسات الحكومية .

٣٠- وينبغي الاستعاضة عن البيانات الواردة في الفقرة ١١٧ ، بما يلي (انظر جريدة القوانين ، العدد ٩ ، ١٩٨٦ ، ص ٥٠) :

(بالزلوتي)

متوسط الدخل الفردي الشهري في الاسرة	قيمة علاوة الاسرة شهريا للشخص الذي يحق له الحصول عليها
حتى ٠٠٠ ٤	٤٠٠ ٣
من ٠٠٠ ٤ الى ٠٠٠ ٦	٩٠٠ ١
أكثر من ٠٠٠ ٦	٣٠٠ ١

٣١- وقد أدخلت التغييرات التالية في ١ آذار/مارس ١٩٨٦ :

(أ) في مجال علاوات الاسر وتنشئة الأطفال والحضانة وكذلك الاستحقاقات من صندوق النفقة :

'١' زادت حدود الايرادات التي يعتمد عليها مبلغ العلاوة ؛

'٢' زادت معدلات علاوة الاسرة والحضانة ؛

'٣' بالنسبة للأطفال المعوقين زاد أيضا الحد المسموح به من الايرادات الشهرية من ٠٠٧ ٢ الى ٠٠٠ ١٤ زلوتي . ولا تتسبب الايرادات حتى هذا الحد في فقدان الحق في علاوتي الاسرة والحضانة ؛

Digitized by UNOG Library

'٤' كما زاد الحد المسموح به من الايرادت الشهرية الى ٠٠٠ ١٤ زلوتي في حالة علاوة تنشئة الأطفال . ولا تتسبب الايرادات حتى هذا الحد في فقدان الحق في هذه العلاوة (انظر أيضا الفقرة ١٨) ؛

'٥' وزاد الحد المسموح به من الايرادات الشهرية من ٠٠٠ ٤ الى ٠٠٠ ٦ زلوتي في حالة الحق في الحصول على استحقاقات من صندوق النفقة (انظر أيضا الفقرة ١٣٠) ؛

(ب) وبدأ تعديل استحقاقات المعاشات التقاعدية اعتبارا من ١ آذار/مارس ١٩٨٦ . ومن هذا التاريخ سينفذ هذا التعديل كل سنة ويتألف من زيادة أساس حساب الاستحقاقات بما يتناسب مع الزيادة في متوسط الاجور في الاقتصاد الاشتراكي في السنة السابقة . ويتمثل هدف التعديل في اعادة القيمة الحقيقية للمعاشات التقاعدية والمحافظة عليها ، وهي قيمتها في الوقت الذي منحت فيه ..

وفي السنة الاولى للتعديل خطط لإجراء زيادتين في استحقاقات المعاشات التقاعدية :

'١' بعد ١ آذار/مارس ١٩٨٦ كانت هناك زيادة قدرها ١٥ في المائة من أساس حساب المعاشات الممنوحة قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ (ولا يمكن أن تتجاوز هذه الزيادة ٠٠٠ ٣ زلوتي) ؛

'٢' بعد ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٦ ستكون هناك زيادة اضافية في الاستحقاقات الممنوحة قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ ، وفي حالات خاصة (مثل العجز من الفئة الاولى ، والاشخاص ذوي الاحقية الذين يبلغون من العمر ٧٥ عاما) منحت هذه الاستحقاقات أيضا خلال عام ١٩٨٣ . وسوف تعتمد الزيادة على سنة منح المعاش وعلى السن وكذلك على الحالة الصحية للشخص المستحق . وسوف تبلغ الزيادة من ٦ الى ٣٠ في المائة من أساس الحساب .

(ج) وأدخلت التعديلات الواردة أعلاه بموجب القوانين التالية التي يتعين اضافتها في نهاية الفقرة ٨٠ :

Digitized by UNOG Library

(أ) مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٨٦ بتعديل المرسوم المتعلق باجازات تنشئة الأطفال (جريدة القوانين ، العدد ٩ ، ص ٤٨) ؛

(ب) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٨٦ بتعديل المرسوم المتعلق بعلاوات الاسرة والحضانة (جريدة القوانين ، العدد ٩ ، ص ٥٩) ؛

(ج) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية الصادر في ٦ آذار/مارس ١٩٨٦ بتحديد مستوى الدخل الذي يخول للشخص أحقية الحصول على استحقاقات من صندوق النفقة ؛

(د) مرسوم وزير العمل والاجور والشؤون الاجتماعية ووزير العدل الصادر في ٥ آذار/مارس ١٩٨٦ بتعديل المرسوم المتعلق بالاستحقاقات من صندوق النفقة (جريدة القوانين ، العدد ٩ ، ص ٥٢) ؛

(هـ) مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٢٣ نيسان/ابريل ١٩٨٥ بتعديل المرسوم المتعلق باجازات تنشئة الأطفال (جريدة القوانين ، العدد ١٨ ، ص ٨٠) ؛

(و) مرسوم وزير العمل والأجور والشؤون الاجتماعية الصادر في ٢٥ آذار/مارس ١٩٨٥ بتعديل المرسوم المتعلق بعلاوات الاسرة والحضانة (جريدة القوانين ، العدد ١٥ ، ص ٦٥) ؛

(ز) القرار رقم ٣٧ الصادر عن مجلس الوزراء في ٤ آذار/مارس ١٩٨٥ بشأن زيادة بعض المعاشات (الجريدة الرسمية ، العدد ٤ ، ص ٣٩) ؛

(ح) مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٥ نيسان/ابريل ١٩٨٥ بتعديل المرسوم المتعلق بالاجور أو الايرادات الاخرى للأشخاص الذين لهم الحق في المعاشات التقاعدية (جريدة القوانين ، العدد ٢١ ، ص ٩٥) ؛

(ط) قانون ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ بزيادة المعاشات التقاعدية في عام ١٩٨٦ (جريدة القوانين ، العدد ١ ، ص ١) ؛

Digitized by UNOG Library

(ي) مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ بشأن المبادئ التفصيلية لتعديل استحقاقات المعاشات التقاعدية (جريدة القوانين ، العدد ٣ ، ص ١٤) ؛

(ك) مرسوم مجلس الوزراء الصادر في ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦ بشأن تعديل استحقاقات المعاشات المدفوعة للفلاحين غير المعالين وأعضاء أسرهم وبشأن مبلغ المساهمات في صندوق التأمين الاجتماعي للفلاحين (جريدة القوانين ، العدد ٣ ، ص ١٣) .

- - - - -

Digitized by UNOG Library