



Distr.
GENERAL
E/1984/7/Add.2
14 February 1984
ARABIC
ORIGINAL : SPANISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ المعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقرير الدوري الثانية المقدمة من الدول الأطراف في
المعهد فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد
من ٦ الى ٩ ، وفقا لقرار المجلس ١٩٨٨ (د - ٦٠)

اسبانيا*

[٣٠ أيلول / سبتمبر ١٩٨٣]

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٦	١٥- ١	مقدمة
٦	١	ألف - الاتفاقيات التي صدقت عليها اسبانيا
٨	١٥- ٢	باء - تطور حق العمل
١٢	١٤٠- ١	المادة ٦ - الحق في العمل
١٢	١٢٣- ١	باء - التوظيف

* نظر فريق الدورة العامل المكون من الخبراء الحكوميين ، في دروته المعقودة عام ١٩٨٠ (انظر E/1980/WG.1/SR.20) ، في التقرير الأولي الذي قدمته الحكومة الاسبانية (E/1978/8/Add.26) بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من المعهد .

٠/٠٠

84-00834

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
١٢	٢٢-١	١ - حق كل شخص في الحصول على إمكانية كسب معيشته عن طريق عمل يختاره أو يقبله بحرية ، هووجه خاص عدم وجود قيود في اختيار العمل والضمانات ضد التمييز فيما يتعلق بالحصول على العمل
١٧	٦٣-٢٣	٢- السياسات والتقنيات الكفيلة بضممان التنمية الاقتصادية والاجتماعية والشاافية المستمرة والعمالة الكاملة المنتجة في ظروف تحفظ للافراد تمتعهم بالحريات الاساسية السياسية والاقتصادية
٢٤	٧١-٦٤	٣- التدابير التي اتخذت لتأمين أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة ، هووجه خاص الاجراءات التخطيطية لاستخدام اليد العاملة ، جمع وتحليل احصاءات العمالة وشؤون تنظيم مكاتب العمالة
٢٧	٨٩-٧٢	٤- برامج التوجيه والتدريب التقنيين المهنيين
٢٩	١٠٤-٩٠	٥- الحماية من الفصل التعسفي
٣٢	١٢٣-١٠٥	٦- الحماية من البطالة
٣٧	١٤٠-١٢٤	جيم - معلومات متوفرة ، احصائية وغيرها ، عن مستوى العمالة أو أهمية البطالة والعمالة الناقصة في البلد ؛ المصاعب التي تحد من مدى التمتع بالحق في العمل والتقدم المحرز في هذا الميدان
.. / ..		

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٤٥	٥٢ - ١	المادة ٧ - الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية
٤٥	٢٥ - ١	ألف - الأجر
٥١	٣٦-٢٦	باء - السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل
٥٦	٣٧	جيم - التكافؤ في فرص الترقية
		دال - الاجازات والتمتع بوقت الفراغ وتحديد ساعات العمل بصورة معقولة والاجازات المدفوعة الاجر
٥٦	٥٢-٣٨	المادة ٨ - الحقوق النقابية
٦٠	٣١ - ١	ألف - القوانين الرئيسية واللوائح الادارية والاتفاقيات الجماعية وأهم قرارات المحاكم الرامية الى تعزيز وحماية أو الى تنظيم الحقوق النقابية طــــى اختلاف أشكالها على النحو الذي تحدده هذه المادة
٦٠	١	باء - الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها
٦٠	١٠ - ١	جيم - حق النقابات في تكوين اتحادات
٦٣	١١	دال - حق النقابات في ممارسة انشطتها دون اعاقاة
٦٣	١٤-١٢	هـاء - حق الاضراب
٦٤	١٨-١٥	واو - القيود الخاصة المفروضة على ممارسة الحق في تكوين النقابات والانتماء اليها وحق الاضراب بالنسبة لافراد القوات المسلحة او الشرطة أو الادارة التابعة للدولة
٦٥	٣٠-١٩	زاي - العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة اعمال الحقوق النقابية بمختلف جوانبها، والتقدم المحرز في هذا الميدان
٦٧	٣١	المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي
٦٧	٦٦ - ١

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
		ألف - التدابير التشريعية الجديدة او غيرها من التدابير التي اتخذت في موضوع الضمان الاجتماعي منذ تقديم التقرير الاول
٦٧	١ - ١٠	
		باء - الخواص الرئيسية للنظم السارية في كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي المتضمنة في المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومع كـ منها بصفة خاصة بالنسبة المئوية للسكان المستفيدين وحجم الاعانات وطريقة تمويل النظام
٧٠	١١-٥٠	
٧٠	١١-١٥	١ - العلاج الطبي
٧١	١٦-١٧	٢ - الاعانات العينية في حالة المرض ...
٧٤	١٨	٣ - اعانات الامومة
٧٤	١٩-٢٩	٤ - اعانات المعجز
٧٨	٣٠-٣٦	٥ - استحقاقات الشيخوخة
٨٠	٣٧-٤٤	٦ - استحقاقات الباقيين على قيد الحياة
٨٢	٤٥-٤٩	٧ - استحقاقات اصابة العمل
٨٣	٥٠	٨ - استحقاقات الاسرة
		جيم - العوامل والصعوبات التي تؤثر في درجة إعمال الحق في الضمان الاجتماعي ؛ والتقدم المحرز فيما يتعلق ، بصفة خاصة ، بمدى تغطية ميادين جديدة في الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق المشاريع القائمة لتشمل فئات اخرى من السكان وادخال تحسينات على اُبيعدة او مستــــوى الاستحقاقات
٨٣	٥١-٦٦	
٠٠/٠٠		

المحتويات (تابع)

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>
٩٠	بيانات احصائية عامة
٩٠	١ - معلومات عامة
٩٠	٢ - معلومات تتعلق بالسكان العالمين
٩٢	٣ - معلومات تتصل بالفقرات الفرعية من المادة ٦ من العهد
٩٤	٤ - معلومات متعلقة بفقرات المادتين ٧ و ٨ من العهد
٩٥	٥ - معلومات متعلقة بفقرات المادة ٩ من العهد

المرفقات

٩٧	بيانات احصائية متعلقة بالمادة ٦ من العهد	أولا -
٩٧	بيانات احصائية متعلقة بالمادة ٧ من العهد	ثانيا -
٩٧	البيانات الاحصائية المتعلقة بالمادة ٩ من العهد	ثالثا -
٩٨	نصوص الاحكام الرئيسية القانونية والادارية ونصوص قرارات المحاكم التي تدخل في اطار التقرير	رابعا -

مقدمة

١ - كانت الاجراءات التشريعية المتخذة من أجل تعزيز وحماية الحق في العمل من نوعين :
التصديق على الاتفاقيات الدولية ، و اقرار نصوص تشريعية مختلفة لهذا الغرض وذلك على
النحو المبين فيما يلي :

ألف - الاتفاقيات التي صدقت عليها اسبانيا

١ - ١ اتفاقيات منظمة العمل الدولية

(أ) التوجيه والتأهيل المهنيان

- ١٥ الاتفاقية رقم ١٤٢ المتعلقة بدور التوجيه والتدريب المهنيين في مجال
استغلال الموارد البشرية (المصدق عليها في ١٣ نيسان / ابريل ١٩٧٧
والمنشورة في " الجريدة الرسمية للدولة " بتاريخ ٩ ايار / مايو ١٩٧٨) ،
٢٥ الاتفاقية رقم ١٤٠ المتعلقة بالا جازة الدراسية المدفوعة الأجر (المصدق
عليها في ١٦ آب / اغسطس ١٩٧٨ والمنشورة في ٣١ تشرين الأول / اكتوبر
١٩٧٩) .

(ب) العمال الريفيون

- ١٥ الاتفاقية رقم ١٤١ المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية
الاقتصادية والاجتماعية (المصدق عليها في ١٠ نيسان / ابريل ١٩٧٨
والمنشورة في ٧ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩) .

(ج) ظروف العمل المتصلة بالعاملين في البحر

- ١٥ الاتفاقية رقم ١٤٥ المتعلقة باستمرارية استخدام العاملين في البحر
(المصدق عليها في ١٠ نيسان / ابريل ١٩٧٨ والمنشورة في ٢ كانون
الاول / ديسمبر ١٩٨٠) ،
٢٥ الاتفاقية رقم ١٤٦ المتعلقة بالا جازة السنوية المدفوعة الأجر للعاملين في
البحر (المصدق عليها في ١٦ شباط / فبراير ١٩٧٩ والمنشورة في ٢٠
نيسان / ابريل ١٩٨٠) .

.. / ..

(د) ظروف العمل في الاسطول التجارى

١٤٧ الاتفاقية رقم ١٤٧ المتعلقة بالقواعد الدنيا التي يتعين التقيد بها على متن السفن التجارية (المصدق عليها في ١٠ نيسان/ابريل ١٩٧٨ والمنشورة في ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢).

(هـ) الامن والصحة في العمل

١٤٨ الاتفاقية رقم ١٤٨ المتعلقة بحماية العمال من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في أماكن العمل (المصدق عليها جزئياً في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٠ والمنشورة في ٣٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١).

(و) ادارة العمل

١٥٠ الاتفاقية رقم ١٥٠ المتعلقة بإدارة العمل : دورها ووظائفها وتنظيمها (المصدق عليها في ١٣ شباط/فبراير ١٩٨٢ والمنشورة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢).

٢ - ١ صكوك مجلس أوروبا

(أ) حقوق الانسان والحريات الأساسية

١٤٧ الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الانسان والحريات الأساسية (المصدق عليها في ٢٦ ايلول/سبتمبر ١٩٧٩) والمنشورة في ١٠ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٧٩).

(ب) حقوق العمل الأساسية

١٤٨ العهد الاجتماعي الاوروبي (المصدق عليه في ٢٩ نيسان/ابريل ١٩٨٠ والمنشور في ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٨٠).

١٤٩ الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمركز القانوني للعمال المهاجرين (المصدق عليها في ٦ ايار/مايو ١٩٨٠ والمنشورة في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٨٣).

٠٠/٠٠

باء - تطور حق العمل

٢ - في الفترة الواقعة بين التقرير الأول الذي قدمته اسبانيا بشأن تطبيق المواد مسبقاً ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهذا التقرير وقعت أحداث سياسية عديدة وشتى ، كانت حاسمة بالنسبة لتاريخ بلدنا ، وكان أهمها قرار الدستور الاسباني الذي صدق عليه في استفتاء وطني بتاريخ ٦ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ ، وصدر في ٢٧ ثم نشر في ٢٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ .

٣ - ويحدد هذا القانون الاساسي للدولة ، الذي هو ركيزة نظامنا القانوني ، نمقنا سياسيا جديدا واطارا اجتماعيا واقتصاديا جديدا وهيكل جديدا للدولة ، وذلك بانتمسا المجتمعات المحلية المتمتع بالحكم الذاتي - التي يتسم بعضها بتقاليد تاريخية واضحة المعالم - والمرتبطة الاواصر ارتباطا وثيقا بهيئة ديناميكية المناطق .

٤ - وفيما يتعلق بالعمل ، فان القانون رقم ١٩٨٠/٨ المؤرخ في ١٠ آذار / مارس ، الذي تم اقراره عملا بالفقرة ٢ من المادة ٣٥ من الدستور والمنشئ لمركز العمال ، كان بمثابة تبدل كبير في روح العلاقات المهنية وبنيتها القانونية واليتمها ، ان عهد بالدور الرئاسي في المفاوضات الجماعية الى ممثلي العمال من جهة والى رؤساء المؤسسات ومنظماتهم مسبقاً من جهة أخرى ، ومن خلال اتفاقيات جماعية واتفاقيات أخرى بين ارباب المهن أو تلك التي تشمل على مواضيع محددة (المادة ٨٣) ، يتفق هؤلاء على ظروف العمل والانتاجية وكذلك على التدابير الخاصة بضمان أمن العمل بفضل التزامات ثنائية يتم الاضطلاع بها بحرية .

٥ - ومن بين المبادئ ذات التأثير الأكبر على العمالة ، على المديين المتوسط والطويل يجدر بالاشارة في المرتبة الأولى ما يلي :

(أ) تعزيز التكافؤ في الحقوق بين الجنسين في مجال العمل ،

(ب) تنظيم العقود ذات الآجال المحددة ، سواء في الحالات المعمول بها فعلا (فترة الانابة ، حاجات الانتاج وغيرها مما هو مبين في الفقرة ١ من المادة ١٥) ، أو باعتبار هذا التنظيم تدبيراً يرمي الى تشجيع العمالة (الفقرة ٣ من المادة ١٧) ،

(ج) استعمال عقود لغايات اكتساب خبرة عملية أو للتدريب (المادة ١١) ،

(د) التشريع المتعلق بالعمل بعض الوقت (المادة ١٢) ،

(هـ) الاتجاه نحو تقليص عدد ساعات العمل الاضافية بزيادة تكلفتها والاشتراكات

في الضمان الاجتماعي .

٦ - وإثر ذلك ، تم اقرار القانون رقم ١٩٨٠/٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الأول / اكتوبر بشأن العمالة ، وذلك طبقاً لأحكام المادة ٤٠ من الدستور . ويتضمن القانون أربعاً أبواباً :

(أ) باب تمهيدى فى سياسة العمالة . والفصل الوحيد فيه يتكون من ثلاث مواد تتناول مفهوم سياسة العمالة وأهدافها وتنفيذها ، وهي السياسة المعروفة بأنها " مجموعة القرارات الهادفة أساساً الى إقامة توازن على الأمد القصير والمتوسط والطويل بين العرض والطلب فى مجال العمالة ، سواء على الصعيد الكمي أو النوعي ، وكذلك الحماية فى حالة البطالة " ،

(ب) الباب الأول فى تعزيز العمالة . ويحدد فى فصلين قواعد عامة تحكم سياسة الدولة فى موضوع تعزيز العمالة ، التي يتعين ان ترمي الى الاستعمال الأمثل للموارد البشرية والمالية المتاحة وذلك بواسطة برامج وطنية للعمالة وتدبير أخرى : تقديم المساعدة لإنشاء تعاونيات او جمعيات عمالية ، وقروض اعانة استقرار لذوى الاعمال المستقلة مع حافظ مالي لأغراض العمالة ،

(ج) الباب الثانى - فى أنظمة الحماية فى حالات البطالة . وهو يشتمل على ستة فصول تنظم الحماية فى حالة البطالة الارادية للأجراء الدائمين ممن يغطيهن النظام الخاص بالضمان الاجتماعى الزراعى ، وينشأ أيضاً نظام جديد للاستحقاقات المحسوبة على أساس فترات الاستخدام التي دفعت خلالها اشتراكات طبقاً لجدول متدرج . ومن الممكن زيادة الفترة القصوى للحصول على الاستحقاقات ، التي هي ١٨ شهراً ، الى ٢٤ شهراً وذلك فى الحالات التي يمكن فيها بذلك تغطية الفترة اللازمة للحصول على معاش تقاعدى مهما كانت تلك الفترة .

وينص قانون العمالة ، بالإضافة للاستحقاقات الأساسية ، على نظام استحقاقات تكميلية بشكل مخصصات تدفع للعمال الذين تزيد أعمارهم على ١٨ سنة وتقل عن ٦٥ سنة والمسجلين فى سجلات البطالة ومن استنفدوا حقهم فى الحصول على الاستحقاقات الأساسية المشار إليها أعلاه وذلك اذا كانوا يعملون أشخاصاً ولم تتجاوز دخولهم الحد الأدنى للأجور . وهذه الاستحقاقات التكميلية يحق الحصول عليها كذلك للعمال المعاقدين من الخارج اذا لم يكونوا قد أدمجوا بفئة العمال المشمولين بالرعاية لأغراض مخصصات البطالة وان كانوا مسجلين لدى أحد مكاتب التوظيف .

وتم أيضاً عقب ذلك اقرار مجموعة أحكام وسعت وتمت ميدان تنفيذ التأمين ضد البطالة وترد تفاصيل تلك الأحكام فى التقريرين الأخيرين المتصلين بالاتفاقيتين رقم ٤٤ المتعلقة بالبطالة و ١٢٢ المتعلقة بسياسة الاستخدام ، واللذين قدمتهما الحكومة الإسبانية الى منظمة العمل الدولية .

وفيما يتعلق بمكافحة البطالة ، تلزم الإشارة الى اقرار المرسوم الملكي بقانون رقم ١/١٩٨٢ المنشئ للصندوق الخاص للحماية في حالة البطالة ، مع تخصيص ١٥ بليون بيسيتا مَدْخُرة للحالات الاستثنائية والعاجلة غير المشمولة بالقانون الأساسي الخاص بالعمالة ولا بأحكامه التكميلية .

وينبغي ، في النهاية ، ان نشير الى القانون رقم ٤/١٩٨٣ ، الذي تم اقراره بتاريخ ٢٠ حزيران/يونيه ، وهو يحدد الفترة القصوى للعمل المسموح بها بـ ٤٠ ساعة في الاسبوع والحد الأدنى للمعطلات السنوية بـ ٣٠ يوما مدنيا ، وبذلك أدخل هذا القانون تعديلا جزئيا على العادتين ٣٤ و ٣٨ من العهد العمالي .

٧ - وبغض النظر عن هذا العمل النظامي ، فان جميع الشركاء الاجتماعيين قد اعترفوا بخطورة المشاكل التي تشيرها الأزمة الاقتصادية الدولية ، مما حدا بهم الى ابرام اتفاقات اقتصادية فيما بينهم وأحيانا مع الحكومة ، تقوم بصفة أساسية على سياسة التشاور والتضامن .

٨ - وأول تلك الاتفاقات ، وهو عهد مونكلوا ، وقعته الحكومة والاحزاب السياسية الممثلة في البرلمان بتاريخ ٢٥ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٧٧ . وتعالج هذه الوثيقة الهامة مسائل حاسمة للنهوض باقتصادنا (مفهوم جديد للسياسة التعليمية ، اصلاح نظام الضمان الاجتماعي ، اصلاح النظامين المالي والضريبي ، تنظيم أفضل للمصروفات العامة ، سياسة بشأن الطاقة ، مركز المؤسسات العامة ، وغير ذلك ، وكذلك تدابير لاصلاح الحالة على ثلاثة أصعدة : السياسية النقدية ، السياسة المتعلقة بالميزانية ، وسياسة الدخول والأسعار) .

٩ - وفي شهر آب/اغسطس ١٩٧٩ ، تم اقرار البرنامج المتوسط الأجل للاقتصاد الاسباني ، وحظيت فيه بعناية خاصة كل من سياسة العمالة واعادة الهيكلة الصناعية .

١٠ - وفي السياق المشار اليه وعلى أساس من سياسة التضامن والمسؤولية والاعتدال ، فان الاتفاق الأساسي المشترك بين الاتحادات العامة ، الذي وقع في ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ ، الاتحاد العام الاسباني والاتحاد العام للعمال ، وفي تاريخ لاحق ، الاتحاد النقابي العمالي ، يتناول النقاط الرئيسية التالية : الاعتدال في الزيادات المتعلقة بشرائح الاجور ، خفض الحد الأقصى من ساعات العمل اليومي ، تحديد ساعات العمل الاضافية ، وضع انظمة لزيادة الانتاجية ، تنظيم قواعد التقاعد المبكر ، اتخاذ تدابير فعالة تهدف الى تقليص تغيب العمال عن العمل .

١١ - وقد جرى تنقيح هذا الاتفاق في شباط/فبراير ١٩٨١ لغرض وضع معايير خاصة بالاجور للمفاوضات الجماعية لعام ١٩٨١ .

١٢ - ويجدر بالاشارة ان الاتفاق الوطني للعمال قد وقع في حزيران/يونيه ١٩٨١ كل من الحكومة والاتحاد الاسباني العام لمنظمات ارباب العمل والاتحادات النقابية المتمتعة بالأغلبية (الاتحاد العام للعمال ولجان الطبقة العاملة) .

١٣ - ويؤلف هذا الاتفاق تعهدا ثلاثيا في شكل اتفاقية أساسية خاصة تحدد المقاصد للفترات القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل : الاستقرار بالنسبة للسكان العاملين الأجراء، مقاومة التضخم ، اجراءات جديدة لصالح العمال ، تقديم مساعدة أفضل للعاطلين ووضع نظام جديد للتقاعد المبكر المحدد في اتفاقيات يكون متما لنظام التقاعد المندمج بخطط التكيف الصناعي ، وذلك بهدف تقديم سن التقاعد لتشجيع استخدام الشبان .

١٤ - وأخيرا ، فان الاتفاق المشترك بين الاتحادات العامة لعام ١٩٨٣ ، الذي وقعه الاتحاد العام للعمال ولجان الطبقة العاملة والاتحاد العام الاسباني لمنظمات ارباب العمل والاتحاد العام الاسباني للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، قد تم اقراره بتاريخ ١٧ شباط/فبراير ١٩٨٣ ، وهو ينص بالنسبة لعام ١٩٨٣ على زيادة في الأجر لا تقل عن ٩٥ في المائة ولا تزيد على ١٢٥ في المائة ، مع مراعاة الحالة الاقتصادية للمؤسسات ، وكذلك تطبيق الاحكام العامة المتعلقة بالانتاجية والغياب والواردة في الاتفاق الأساسي المشترك بين الاتحادات العامة المؤرخ في ٥ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ ، وخفض ساعات العمل الى ٤٠ ساعة في الاسبوع ، وتحسين تدابير تعزيز العمال بفضائل الخبرة المكتسبة منذ تاريخ تنفيذها .

١٥ - وان هذا العرض المختصر للوقائع الجوهرية التي تميز بها النشاط التشريعي منذ عام ١٩٧٧ الى يومنا هذا يتلوه استعراض يتناول المواد من ٦ الى ٩ من العهد نقطة نقطة .

المادة ٦ - الحق في العمل

باء - التوظيف

١ - حق كل شخص في الحصول على امكانية كسب معيشته عن طريق عمل يختاره أو يقبله بحرية ، وبوجه خاص عدم وجود قيود في اختيار العمل والضمانات ضد التمييز فيما يتعلق بالحصول على العمل

١ - الحق في العمل مكفول في الدستور الاسباني المؤرخ في ٢٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨) الذي تنص المادة ٣٥ - ١ منه على أن العمل واجب على جميع الاسبانيين ولهم الحق فيه ، وفي اختيار مهنتهم أو حرفتهم بحرية ، وفي الترقيات عن طريق العمل ، وفي أجور كافية لتلبية حاجاتهم وحاجات عائلاتهم ، دون التعرض بأي حال من الأحوال للتمييز بسبب الجنس .

٢ - كما يتناول القانون ٨ - ١٩٨٠ المؤرخ في ١٠ آذار / مارس (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٤ آذار / مارس ١٩٨٠) الخاص بميثاق العمال (الذي حل محل القانون رقم ١٦ المؤرخ في ٨ نيسان / ابريل ١٩٧٦ ، بشأن علاقات العمل) مبدأ عدم التمييز ، لأنه يكرس حق العمال الأساسي في العمل وفي اختيار المهنة أو الحرفة بحرية وفي اطار علاقات العمل ، في الحماية في مجالي التوظيف أو العمالة ، ضد التمييز القائم على الجنس ، أو الحالة العائلية ، أو السن ، في الحدود التي يعينها هذا القانون ، أو العرق ، أو الحالة الاجتماعية ، أو المعتقدات الدينية أو السياسية ، أو الانتماء الى احدى النقابات أو عدمه ، وكذلك ضد التمييز القائم على اللغة ، في أراضي الدولة الاسبانية ؛ كما لا يمكنهم أن يكونوا عرضة للتمييز القائم على نقص في قدراتهم الحسدية . أو النفسية ، أو الحسية ، شريطة أن يكونوا قادرين على القيام بالعمل أو ممارسة الوظيفة موضع النظر (المادة ٤ - ١ ألف و ٤ - ٢ جيم) .

٣ - وتنص المادة ١٧ من القانون رقم ٨ / ١٩٨٠ المؤرخ في ١٠ آذار / مارس ١٩٨٠ ، الخاص بميثاق العمال على مبدأ عدم التمييز في علاقات العمل ، كما تنص على اعتبار الأحكام التنظيمية ، وبنود الاتفاقيات الجماعية ، والاتفاقات الفردية ، والقرارات التي يتخذها صاحب العمل من طرف واحد ، التي تتضمن تمييزاً ضد العامل بسبب سنه أو تمييزاً لصالح العامل أو وعده في مجال العمل ، أو الأجر أو مدة العمل ، أو ظروف العمل الأخرى ، على اساس الجنس أو الأصل أو الحالة العائلية أو العرق أو الحالة .. / ..

الاجتماعية أو المعتقدات الدينية أو السياسية ، أو الانتماء أو عدم الانتماء الى احدى النقابات ، أو قبول أو عدم قبول قرارات احدى النقابات ، أو الصلات العائلية مع عمال آخرين في المؤسسة ، أو اللغة ، لاغية وباطلة في أراخي الدولة الأسبانية .

٤ - وتنص هذه المادة علي أن يحدد القانون الاستثناءات أو التحفظات أو التفضيل لأغراض التوظيف غير الخاضع للأحكام السابقة ، وفي وسع الحكومة ، بغض النظر عن هذه الأحكام ، أن تحدد التدابير المتعلقة بحجز الوظائف ، ومدة التوظيف أو التفضيل فيه ، والتي تهدف تعيين العمال المتقدمين في السن ، والعمال ذوى القدرة المحدودة على العمل ، أو العاطلين عن العمل ، أو الشباب الذين يحصلون على أول وظيفة لهم .

٥ - وبالمثل ، ينص القانون رقم ٥١ / ١٩٨٠ المؤرخ في ٨ تشرين الأول / اكتوبر (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٧ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٠) الخاص بالتوظيف في مادته ٣٨ - ٢ على أن تقوم سياسة التوظيف على تكافؤ فرص العمالة والمساواة في المعاملة فيها وعلى عدم التمييز ، أو الاستبعاد أو التفضيل بدافع العرق أو الجنس أو الدين أو الرأى السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي ؛ بيد أنه يذكر في المادة ١٠ ، المتعلقة ببرامج تشجيع التوظيف بالنسبة لفئات محددة من العمال الذين يعانون من صعوبات في الانخراط في سوق العمل ، النساء اللائي لديهن مسؤوليات عائلية .

٦ - وهناك برنامج لمساعدة المرأة التي تضطلع بمسؤوليات عائلية نص عليه المرسوم الملكي رقم ٧٢٣ / ١٩٨٠ المؤرخ في ١١ نيسان / ابريل ١٩٨٠ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٣ نيسان / ابريل ١٩٨٠) المتعلق بتشجيع توظيف المرأة التي تضطلع بمسؤوليات عائلية . وقد جب هذا المرسوم الملكي رقم ١٤٤٥ / ١٩٨٢ المؤرخ في ٢٥ حزيران / يونيه (الجريدة الرسمية للدولة ، ١ تموز / يوليه ١٩٨٢) الذى نص على تدابير مختلفة لتشجيع التوظيف ، منها التدابير المتخذة لصالح النساء اللائي لديهن مسؤوليات عائلية .

٧ - وبموجب هذا المرسوم ، تعتبر ذات مسؤوليات عائلية ، كل امرأة تعول زوجها لها ، أو ذرية أو والدين ، أو أفرادا آخرين من عائلتها تربطها بهم صلة القربى أو المصاهرة الى الدرجة الثالثة ، أو التبني ، وانشئت البرامج التالية :

(أ) برنامج التدريب المهني ؛

(ب) برنامج تعزيز تعاونيات العمل التي تضمن الخدمات التي تحتاجها المرأة بسبب دخولها سوق العمل ؛

(ج) برنامج تعزيز العمل المستقل للمرأة التي تضطلع باعباء عائلية .

.../...

٨ - وبخلاف ذلك ، يمنح القانون رقم ٨ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨٠ ، والخاص بميثاق العمال ، جميع العمال ، دون تمييز بسبب الجنس ، الحق في عطلة اختيارية غير مدفوعة الأجر عند ولادة الطفل ، في حين قصرت التشريعات السابقة هذا الحق على المرأة (المادة ٤٦ - ٣) .

٩ - كما منح الحق في تخفيض مدة العمل ، في نفس الظروف ، لأي شخص كان يرعى بصورة مباشرة طفلاً يقل عمره عن ٦ سنوات أو شخصاً معوقاً جسدياً أو نفسياً لا يمارس أي نشاطاً بأجر ، إذا كانت لهذا الشخص حضانتها القانونية (المادة ٣٧ - ٥) .

١٠ - ومن بين تدابير مكافحة التمييز ، يجدر الاستشهاد بالقانون رقم ١١/١٩٨١ المؤرخ في ١٣ أيار/مايو (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٩ أيار/مايو ١٩٨١) ، الذي يعدل القانون المدني فيما يتعلق بالبنوة ، وسلطة الوالدين ونظام الزواج ، وكذلك بالقانون رقم ٣٠/١٩٨١ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨١) الذي يعدل قواعد القانون المدني فيما يتعلق بالزواج ويحدد الاجراء الواجب اتباعه لفسخ الزواج أو الانفصال أو الطلاق . وفي حقيقة الأمر فإن المساواة بين الزوجين لها آثارها فيما يتعلق بالحقوق المتعلقة بالعمل .

١١ - وفيما يتعلق بالسن ، فإن القانون رقم ٨/١٩٨٠ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس الخاص بميثاق العمال ، ينص في المادتين ٤ - ٢ ج و ١٧ على حق العمال (السابق الذكر) في الحماية ضد التمييز القائم على السن ، في مجال التوظيف أو في مجال العمالة ، وإن كان يمنح فيما يتعلق بتعزيز التوظيف ، بعض المزايا للمجموعات التي تلاقي صعوبات خاصة في الانخراط في سوق العمل ، مثل الشباب الذين يبحثون عن أول عمل لهم أو العمال الذين بلغوا سناً معينة .

١٢ - وفيما يتعلق بهذه المسألة وبالتنازع المحتمل بين الحقوق الفردية التي يضمنها الدستور وميثاق العمال من ناحية والحقوق الجماعية من ناحية أخرى ، وفيما يتعلق بتوازن أفضل للعرض والطلب في مجال العمالة وتوزيع أكثر انصافاً للوظائف ، يجدر ذكر قرار المحكمة الدستورية المؤرخ في ٢ تموز/يوليه ١٩٨١ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨١) فيما يتعلق بالحكم الاضافي الخامس من ميثاق العمال .

١٣ - وينص هذا الحكم على ان تحدد الحكومة الحد الأقصى للسن فيما يتعلق بالقدرة على العمل ، وبإلغاء عقود العمل ، وفقاً للموارد المتاحة للضمان الاجتماعي وسوق العمل . وفي جميع الأحوال ، فإن الحد الأقصى للسن هو ٦٩ سنة ، دون الاضرار بالامكانية المتاحة للعامل لاستكمال اية فترة نقص لازمة لأغراض التقاعد . وسيكون في الامكان ، عند التفاوض الجماعي ، تحديد سن التقاعد بحرية دون المساس بأحكام الضمان الاجتماعي في هذا الصدد .

.. / ..

- ١٤ - ورفعت محكمة العمال رقم ٩ في مدريد دعوى ضد هذا الحكم بسبب عدم دستوريته ، ورأت ان مبدأ مساواة المواطنين الاسبانيين امام القانون ، الوارد في المادة ١٤ من الدستور ، ينص على حق جميع الاسبانيين في العمل ، دون تمييز على اساس السن .
- ١٥ - واقرت المحكمة الدستورية هذه الحجة ، وقررت ان الحكم الاضافي الخامس من ميثاق العمال غير دستوري اذ انه يحدد الحد الأقصى للسن بالنسبة للقدرة على العمل بـ ٦٩ عاما كما انه يلغي عقود العمل بشكل مباشر وبلا قيد أو شرط .
- ١٦ - ومراعاة للظروف الحالية لسوق العمل ، تم وضع نظام للتقاعد (المبكر) :
- (أ) التقاعد المبكر بموجب المرسوم الملكي بقانون رقم ١٤ / ١٩٨١ المؤرخ في ٢٠ آب / اغسطس (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٩ آب / اغسطس ١٩٨١) وبموجب المرسوم الملكي رقم ٢٧٠٥ / ١٩٨١ المؤرخ في ١٩ تشرين الأول / اكتوبر (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١) وهما متعلقان بالمعاش التقاعدي الخاص الذي يدفعه التأمين الاجتماعي في سن ٦٤ سنة ، للعمال المنتمين الى شركات تتعهد ، بمقتضى شروط اتفاقية جماعية أو اتفاق ، بالاستعاضة فورا عن كل عامل يحال الى التقاعد بشخص يحصل على مساعدة اقتصادية من أجل البطالة أو بشاب يبحث عن أول عمل له ؛
- (ب) التقاعد المبكر بموجب المراسيم الملكية ذات الصلة الخاصة بالموافقة على برامج تكييف الانتاج العمول بها وفقا للقانون ٢١ / ١٩٨٢ المؤرخ في ٩ حزيران / يونيه (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٩ حزيران / يونيه ١٩٨٢) المتعلق بتدابير تكييف الانتاج الصناعي ؛
- (ج) التقاعد المبكر بموجب القانون المؤرخ في ١٥ آذار / مارس ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٥ آذار / مارس ١٩٨٢) من أجل عمال الشركات غير الخاضعة لخطط تكييف الانتاج الصناعي ، الذين يتوقفون عن العمل فيها قبل بلوغهم حد السن المعين للاحالة الى التقاعد الطوعي .
- ١٧ - وفيما يتعلق بتوظيف العمال الأجانب ، تجدر الاشارة الى ان اسبانيا قد انضمت بالصك المؤرخ في ٢٢ تموز / يوليه ١٩٧٨ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢١ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٧٨) ، الى اتفاقية ٢٨ تموز / يوليه ١٩٥١ والى بروتوكول ٣١ كانون الثاني /ينايو ١٩٦٧ المتعلقين بمركز اللاجئين . ومن ثم ، فان منح ترخيص العمل الى كل شخص يتمتع بمركز اللاجئ ويبريد ممارسة نشاط مدر للدخل في اسبانيا ، لحسابهم الخاص أو لحساب غيرهم ، لا يتوقف على حالة العمالة في البلد ، على النحو المنصوص .. / ..

عليه في المادة ١١ - ك من المرسوم رقم ١٨٧/١٩٦٨ المؤرخ في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٦٨ (الجريدة الرسمية للدولة ، ١٤ آب/اغسطس ١٩٦٨) ، التي تنص على القواعد العامة المنطبقة على العمالة ، والعمل ، واقامة الاجانب في اسبانيا .

١٨ - ومن المناسب التأكيد على ان الحق في العمل وفي الاعانات المقابلة قد وسع بحيث يشمل المحتجزين . فالمادة ٢٥ - ٢ من الدستور الاسباني لعام ١٩٧٨ تنص بالفعل على ان تجنح عقوبات السجن والتدابير الامنية الى اعادة التأهيل والى اعادة الادمج في المجتمع ؛ وعلى الا تنطوى على اشغال شاقة ، وعلى ان يتمتع المحكوم عليه بعقوبة سجن ، خلال قضاءه هذه العقوبة ، بالحق في عمل بأجر وفي الاعانات المقابلة التي يقدمها الضمان الاجتماعي ، وكذلك في الوصول الى الثقافة والى الازدهار الكامل لشخصيته .

١٩ - وتجد أحكام الدستور تعبيراً عملياً في القانون الأساسي رقم ١/١٩٧٩ المؤرخ في ٢٦ ايلول/سبتمبر (الجريدة الرسمية للدولة ، ٥ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٧٩) المتعلق بنظام السجون ، والذي يؤكد من جديد ان اعادة التأهيل واعادة الادمج الاجتماعي هما الهدف الاساسي للمؤسسات الاصلاحية ، سواءً بالنسبة للمحتجزين أو لمن تم الافراج عنهم ، والذي يمنح مكاناً متميزاً لحق المحتجزين في العمل وفي الضمان الاجتماعي .

٢٠ - وتذكر المادة ٣ - ٢ من هذا القانون هذا الحق بشكل صريح وتنص على اتخاذ التدابير الضرورية من أجل احتفاظ المحتجزين وعائلاتهم بحقوقهم في اعانات الضمان الاجتماعي المكتسبة قبل الاحتجاز .

٢١ - ويحدد نظام السجون ، الذي اقره المرسوم الملكي رقم ١٢٠٢/١٩٨١ المؤرخ في ٨ ايار/مايو (الجريدة الرسمية للدولة ، ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٨١) ، في الفصل الرابع المكرس لعمل المحتجزين ، مفهومي الحق في العمل وواجب العمل ، مع مراعاة القدرات الجسدية والذهنية للمواطنين المسجونين .

٢٢ - ويذكر القانون رقم ٨/١٩٨٠ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨٠ ، والمتعلق بميثاق العمال ، عمل الأشخاص المحتجزين في المؤسسات الاصلاحية في سياق العلاقات المهنية الخاصة المنصوص عليها في المادة ٢ .

٢- السياسات والتقنيات الكفيلة بضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية
والشكافية المستمرة والعمالة الكاملة المنتجة في ظروف تحفظ للأفراد
تمتعهم بالحريات الاساسية السياسية والاقتصادية

٢٢- تجدر الاشارة في هذا الصدد الى المبادئ الواردة في الدستور ، وفي القانون رقم
١٩٨٠/٧ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ، المتعلق بميثاق العمال ، وفي القانون الاساسي رقم
١٩٨٠/٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ، المتعلق بالعمالة وفي النصوص المعتددة فيما
يحد في مجال تشجيع العمالة .

٢٤- وينص الدستور الاسباني لعام ١٩٧٨ (المادة ٤٠-١) على ما يلي : "توجد
السلطات العامة الظروف المواتية للتقدم الاجتماعي والاقتصادي وللتوزيع الاكبر عدلا للدخل
الاقليمي والفردى . وتتابع على وجه الخصوص سياسة موجهة نحو العمالة الكاملة " .

٢٥- وينص القانون الاساسي رقم ١٩٨٠/٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٠ ،
المتعلق بالعمالة ، في المادة ١-٢ على أن التدابير السياسية المتعلقة بالعمالة ، المنصوص
عليها في القانون ستعتمد في اطار السياسة الاقتصادية للحكومة بصورة تحقق العمالة الكاملة ،
وتحافظ عليها ، وتحسن الهيكل المهني وتشجع تحسين ظروف المعيشة والعمل .

٢٦- وتهدف تدابير تشجيع العمالة اساسا الى تطوير القانون الاساسي المتعلق بالعمالة
وميثاق العمال ، وتنقسم الى عدة فئات وفقا لكونها تتعلق بطرائق عقود العمل ، او تمس
مجموعات معينة من العاطلين عن العمل او لكونها ذات اهمية بالنسبة لمناطق معينة او تتعلق
بالعمال ذات طابع اجتماعي .

٢-١- التدابير المتعلقة بطرائق عقود العمل

٢٧- اعتمد المرسوم الملكي رقم ٢٣٠٣/١٩٨٠ ، المؤرخ في ١٧ تشرين الاول/اكتوبر
١٩٨٠ (النشرة الرسمية للدولة ٢٩ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٠) والمتعلق بتطبيق ميثاق
العمال في مجال العقود المحددة المدة ، وفقا للمادة ١٥ من هذا الميثاق التي تعالج مختلف
انواع العقود المحددة المدة ، ويحدد هذا المرسوم ويعرف العقود التالية :

(أ) العقود المتعلقة بتنفيذ عمل ما وأداء خدمة محددة ؛

(ب) العقود المرتبطة بظروف الانتاج (وهي ذات مدة اقصاها ستة اشهر ، فسي
فترة ١٢ شهرا ، عندما تهرز ذلك حالة السوق ، او تراكم العمل ، او كثرة الطلب او وافسح
موسميا) .

- (ج) عقود العمل المؤقت (لتعويض العمال المتمتعين بالحق في وظيفة محجوزة) ؛
(د) العقود المتعلقة بأعمال ثابتة ودورية ولكنها ذات طابع متقطع .

٢٨ - ويهدف المرسوم الملكي رقم ١٤٤٥ / ١٩٨٢ المؤرخ في ٢٥ حزيران / يونيه ، والمعدل بالمرسوم الملكي رقم ٣٨٨٧ / ١٩٨٢ المؤرخ في ٢٩ كانون الأول / ديسمبر والمتعلق بتدابير تشجيع العمالة ، الى توحيد الاحكام التي تنطبق على مختلف أشكال العقود فضلا عن السياسات المتبعة لتشجيع العمالة .

٢٩ - ويحدد هذا المرسوم الملكي صيغة مرنّة (ظلت نافذة حتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢ ومددت الى ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٣) حيث يحدد عدد العقود المؤقتة حسب عدد الموظفين الدائمين في مركز العمل وفقا لجدول يتراوح بين ٥ في المائة بالنسبة للمؤسسات التي توظف اكثر من ١٠٠٠ عامل ، و ٥٠ في المائة (وهو رقم يمكن ان يصل الى ١٠٠ في المائة ، بعد الابلاغ المسبق لادارة معهد العمالة الوطني ، على مستوى المحافظة) بالنسبة للمؤسسات التي توظف بين عامل دائم واحد و ٢٥ عاملا دائما .

٣٠ - ويمكن ان تتراوح مدة هذه العقود بين الستة اشهر والستين ، الا في قطاعي البناء والفنادق ، حيث لا يمكن ان تتجاوز الثلاثة اشهر .

٣١ - ولا يمكن اللجوء الى هذا النوع من العقود لشغل وظائف اصيحت شاغرة في السنة المنصرمة بحكم انتهاء عقد مؤقت آخر ، او فصل بدون مبرر او خرق لستتظيمات العمالة .

٣٢ - وضعت طبقا لاحكام المادة ١٢ والحكم الانتقالي الثالث من ميثاق العمال ، بموجب هذا الحكم قواعد تنطبق على عقود العمل الجزئي ، رهنا باستمرار الحالة الراهنة للعمالة ، وتخصص هذه العقود للاشخاص التاليين :

(أ) العمال الذين يتقاضون اعانة بطالة ، وفي هذه الحالة تخضع الاعانات المالية المقدمة في اطار البطالة لخصم متناسب مع مدة العمل ؛

(ب) العمال الذين استفدوا حقهم في اعانة البطالة وما زالوا عاطلين عن العمل ؛

(ج) العمال الزراعيين العاطلين عن العمل ؛

(د) الشبان دون الخامسة والعشرين من العمر .

٣٣ - تحرر العقود كتابة وتتص بصورة الزامية على عدد الايام في السنة ، او في الشهر ، او في الاسبوع ، او على عدد الساعات في اليوم ، على التوالي . ويكون العدد على أية حال اقل من ثلثي العدد الذي يعتبر عاديا بالنسبة لنفس الفترة العقضاء في النشاط المعني .

- ٣٤ - ويتقاضى العمال المرتبطون بعقد عمل جزئي على الأقل نفس المرتبات والاعانات النقدية الاخرى التي يتقاضاها العمال الموظفون المتفرغون ، ويستعملون بجميع الحقوق التي تتمشى مع طبيعة العقد ، على ان يكون ذلك بالتناسب مع الخدمات المقدمة .
- ٣٥ - وتدفع الاشتراكات في الضمان الاجتماعي بالتناسب مع ساعات او ايام العمل الفعلي في الشهر المعني ، وفقا لقواعد مضبوطة ترد حاليا في المرسوم المؤرخ في ١٩ شباط/فبراير ١٩٨٣ (الجريدة الرسمية للدولة ، ٤ آذار/مارس ١٩٨٣) .
- ٣٦ - وطبقا للمادة ١١ من ميثاق العمال ، يضع المرسوم الملكي رقم ١٤٤٥/١٩٨٢ القواعد المتعلقة بعقود التدريب العملي والتدريب .
- ٣٧ - ومعني عقد التدريب العملي اي عقد يبرم بين شخص حاصل على شهادة جامعية فنية او تقنية معترف بها قانونا ، وصاحب عمل بغية تمكين هذا الشخص من تطبيق معلوماته بهدف تحسينها وتكيفها مع مستوى دراساته من ناحية ، وتمكين المؤسسة من استخدام عمل هذا الشخص من ناحية اخرى .
- ٣٨ - ويمكن ان يبرم هذا العقد خلال فترة السنتين التي تلي حصول الشخص المعني على احدى الشهادات المشار اليها في الفقرة السابقة . وتعلق فترة السنتين اثناء مدة الخدمة العسكرية الاجبارية او الطوعية .
- ٣٩ - ولا يمكن ان تتجاوز مدة العقد ١٢ شهرا ولا ان تقل عن ثلاثة اشهر من العمل الفعلي . ويحق للعامل ، في نهاية العقد ، ان يحصل على شهادة تسليمها له المؤسسة ، ويذكر فيها مدة العمل ، وخصائص المهام التي قام بها ، ونظام المناهضة المطبق عند الاقتضاء ، للقيام بها ، فضلا عن الخبرة العملية المكتسبة .
- ٤٠ - وينتهي العقد من تلقاء نفسه عند انتهاء الفترة المحددة . بيد انه اذا اصبح الشخص المعني عضوا في المؤسسة التي اكتسب فيها خبرته العملية بدون ان ينقطع عن العمل ، تخصم الفترة التي عمل فيها على ذلك الاساس من فترة التجربة وتؤخذ في الاعتبار في حساب الاقدمية .
- ٤١ - وتعني عبارة " عقد التدريب المهني " ، اي عقد يبرم بين شاب تجاوز السابعة عشرة من العمر ولكنه ما زال دون الثامنة عشرة ، يعيش بصورة مستقلة ، او بموافقة مثليه القانونيين ، وصاحب عمل يتعهد بأن يوفر له تدريبا عمليا وتقنيا منتظما وكاملا مع استخدام عله ودفع اجر له .

٤٢ - وينبغي ان ينص عقد التدريب على فترة تعليم نظري اساسا تمثل الثلث على الاقل ،
والثلثين ، على الاكثر ، من مدة العمل المحددة في العقد المشترك المناسب ؛ ويمكن توفير
هذا التعليم في المؤسسة ذاتها ، او بالاتفاق ، في مراكز تدريب مهني معتمدة او وفقا لخطة
تدريب معتمدة من قبل معهد العمالة الوطني .

٤٣ - ويكون الاجر المستحق للعامل الذي يحصل على تدريب هو الاجر المحدد في عقده ،
وعند الاقتضاء في الاتفاقية المشتركة للعمل ، ويكون اساس الحساب الاجر الادنى المشترك
بين عدد من المهن الذي يقابل ، بالتناسب ، مدة العمل الكلية المحددة في العقد .

٤٤ - ولا يجوز لأحد ان يكون طرفا في نفس الوقت في عقد تدريب عملي او تدريب ، وفي
عقد عمل جزئي .

٤٥ - ويكون اساس حساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي المرتب الذي يتقاضاه العامل
بالفعل ، وفيما يتعلق بعقود التدريب العملي ، لا يمكن ان يقل الاساس عن الاجر الادنى
المشترك بين عدد من المهن المعمول به في التاريخ قيد الاستعراض ، بقطع النظر عن عدد
ساعات العمل المؤداة في اليوم .

٤٦ - وتجدر الاشارة في هذا الصدد الى الاتفاق العام لبرنامج عقد التدريب العملي او
التدريب المهني ، المبرم بين معهد العمالة الوطني والاتحاد الاسباني لمنظمات اصحاب
العمل ، والمتعلق بعقد التدريب العملي او التدريب الذي وافق عليه واعتمده المرسوم
المؤرخ في ٢ نيسان/ابريل ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية للدولة ، المؤرخة في ١٦ نيسان /
ابريل ١٩٨٢) .

٤٧ - وعلاوة على المزايا العامة الممنوحة في اطار عقود التدريب العملي او التدريب ، يمنح
هذا الاتفاق مزايا تكميلية ، ترمي الى تأمين جانب "التدريب" في هذه العقود ، وذلك
بنصه على برامج تدريب فردية ، لكل عامل ، ينبغي ان يوافق عليها معهد العمالة الوطني .

٢-٢ - تدابير تتناول بعض مجموعات من العمال العاطلين

٤٨- وينص المرسوم ١٤٤٥/١٩٨٢، السابق ذكره، المؤسسات التي تتعاقد مع عمال عاطلين، ممن ليس لهم الحق في مخصصات البطالة أو ممن يتحملون مسؤوليات عائلية، تخفيضا في الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل للضمان الاجتماعي، يسرى في الكثير من الحالات مع مدة العقود.

٤٩- وتتفاوت التخفيضات بين ٥٠ في المائة من الاشتراك بالنسبة للعقود التي تكون مدتها الأصلية ١٢ شهرا، إلى ٧٥ في المائة من الاشتراك بالنسبة للعقود التي لا تكون مدتها محددة وذلك خلال سنتين الأوليين.

٥٠- وبسبب الخصائص المتميزة لقطاعي الفنادق والبناء، تمثل التخفيضات ٢٠ في المائة من الاشتراك بالنسبة للعقود التي لا تقل مدتها عن ثلاثة شهور كحد أدنى ولا تتجاوز الاثني عشر شهرا كحد أقصى في هذين القطاعين.

٥١- وينص المرسوم الملكي على سلسلة من الإجراءات التي ترمي إلى تسهيل توظيف العمال المعوقين، وقد عدلت حاليا واستعرض عنها بالإجراءات الواردة في المرسوم الملكي ١٤٥١/١٩٨٣ المؤرخ في ١١ أيار/مايو (جريدة الدولة الرسمية عدد ٤ حزيران/يونيه ١٩٨٣)، الذي ينظم شؤون العمالة الانتقائية وتدابير تشجيع استخدام العمال المعوقين وذلك تنفيذ الأحكام القانون ١٣/١٩٨٢ المؤرخ في ٧ نيسان/أبريل (جريدة الدولة الرسمية عدد ٤ حزيران/يونيه ١٩٨٣).

٥٢- وينص المرسوم الملكي، في الفصل الأول، على تدابير عمالة انتقائية منها:

(أ) ما يتعلق باتاحة العودة إلى الحياة المهنية لكل شخص احتفظ بقدرات كافية تسمح بتلك العودة، ولو كان يعاني من درجة عجز دائم معترف بها سواء من حيث طبيعتها أو بسبب ما يناله من استحقاقات في باب إعادة التأهيل المهني، من المقرر في هذه الحالات إجراء تخفيض مقداره ٥٠ في المائة من الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل للضمان الاجتماعي، بالنسبة لحالات العجز العادية، وذلك خلال سنتين.

(ب) ما يتعلق باستخدام الأشخاص المعوقين في المؤسسات التي تستخدم أكثر من ٥٠ عاملا ثابتا طبقا لأحكام القانون ١٣/١٩٨٢ المؤرخ في ٧ نيسان/أبريل بشأن دمج المعوقين في الحياة الاجتماعية.

٥٣- وينص الفصل الثاني على تدابير لتشجيع توفير العمالة بالأشكال التالية:

- (أ) اعطاء منحة مالية مقدارها ٥٠٠ ٠٠٠ بيزيتا يقدمها المعهد الوطني للعمال عن كل وظيفة تنشأ اذا كان عقد العمل غير محدد بمدة ، وكان العمل لوقت كامل ؛
- (ب) التدريب أو تجديد المعلومات على نفقة المعهد الوطني للعمال بالنسبة للعمال المتعاقد معهم على هذا النحو وذلك بناءً على طلب المؤسسة ؛
- (ج) تخفيض ٧٠ في المائة من الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل للضمان الاجتماعي بالنسبة لكل عامل يتم تشغيله (خلال ثلاث سنوات) اذا كان عمر العامل يقل عن ٤٥ سنة ، ويكون التخفيض ٩٠ في المائة اذا زاد عمر العامل على ٤٥ سنة .
- ٥٤- وفي اطار هذه السلسلة من تدابير تشجيع توفير العمالة ، ترد تدابير تهتم المرأة ذات المسؤوليات العائلية ، وقد بحثت هذه المسألة في الفرع (١) من التقرير الحالي .

٣-٢ - تدابير تشجيع توفير العمالة في بعض المناطق

- ٥٥- ينص المرسوم الملكي ١٤٤٥/١٩٨٢ كذلك على هذا النوع من التدابير التي غايتها تشجيع استحداث وظائف في قطاعات الأنشطة والمناطق الأكثر تضرراً بسبب البطالة ، وترتكز هذه التدابير على منح بعض المزايا للمؤسسات التي تستخدم العاطلين عن العمل لفترات غير معدودة من هم مسجلون في مكاتب التوظيف .
- ٥٦- والمزايا السالفة الذكر هي :
- (أ) منح مساعدة مالية مقدارها ٣٠٠ ٠٠٠ بيزيتا يقدمها المعهد الوطني للعمال عن كل وظيفة مستحدثة ؛
- (ب) تدريب مهني على عاتق المعهد الوطني للعمال للعمال المتعاقد معهم على هذا النحو ، بناءً على طلب المؤسسة ؛
- (ج) تخفيض ٥٠ في المائة من الاشتراك الذي يدفعه أرباب العمل للضمان الاجتماعي عن كل عامل يستخدم خلال ثلاث سنوات .

٤-٢ - أعمال وقتية ذات طابع اجتماعي

- ٥٧- ينظم المرسوم الملكي ١٤٤٥/١٩٨٢ شؤون استخدام الادارات العامة ، للعمال الذين يتلقون مخصصات البطالة ، ودون ان يفقد هؤلاء الاستحقاقات التي يتمتعون بها بهذه الصفة ، في أعمال وقتية شريطة ان تتوافر فيها الشروط التالية :

- (أ) ان تكون الأعمال ذات فائدة اجتماعية وتخدم المجتمع ؛
- (ب) ان تكون مدتها القصوى خمسة شهور ؛
- (ج) أن يستحدث العمل في اطار مكتب التوظيف الذي يسجل فيه العاطل عن العمل ؛
- (د) أن يكون العمل متلائما مع القدرات البدنية أو المهنية للعاطل عن العمل .
- ٥٨- يتعين على العمال الذين يتلقون مخصصات البطالة ان يقوموا بالأعمال ذات الطابع الاجتماعي التي تم اختيارهم لها . أما الرضون مبرر مقبول ، فيرتب وقف صرف مخصصات البطالة لأولئك العمال خلال فترة أمدها ستة شهور طبقا للأحكام الواردة في الفقرة ٢ من المادة ٢٢ من القانون الأساسي المعني بالعمالة .
- ٥٩- وخلال فترة تنفيذ هذه الأعمال ، تقوم الادارات العامة باكمال المخصصات السالفة الذكر الى ان تصل للمبلغ الاجمالي المعتمد أساسا لحساب تلك المخصصات .
- ٦٠- وأخيرا ، تجدر الاشارة الى ان المرسوم المؤرخ في ٩ أيار/مايو ١٩٨٣ (جريدة الدولة الرسمية عدد ١٤ أيار/مايو ١٩٨٣) المتمم للمرسوم الملكي ١٤٤٥/١٩٨٢ المؤرخ في ٢٥ حزيران/يونيه والمعدل بالمرسوم الملكي ٣٨٨٢/١٩٨٢ المؤرخ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ، الذي يقضي ، من بين تدابير أخرى تتعلق بتنفيذ ذلك المرسوم الملكي ، بمنح المزايا المنصوص عليها في اطار تدابير تشجيع توفير العمالة في بعض المناطق التي المؤسسات والى تعاونيات العمل المشترك التي تنشئ استثمارات هدفها استحداث وظائف ثابتة باستخدام العاطلين عن العمل المسجلين في مكاتب التوظيف .
- ٦١- من المستحسن من ناحية أخرى الاشارة بصفة خاصة الى برامج تشجيع توفير العمالة التي تنفذ في اطار خطط الاستثمار التي غايتها حماية العمل ، من بينها البرامج التي تنفذ في مجال تشجيع توفير العمالة وبرامج تعزيز التعاونيات التي رصدت لها الاعتمادات التالية في الميزانية :

السنين	برامج تشجيع توفير العمالة	برامج تعزيز التعاونيات (بملايين البيزيتات)
١٩٧٨	٥ ٠٩٦٥	٢ ٢٨٣٥
١٩٧٩	٢ ٠٧٥٥	٥ ١٥٨٤
١٩٨٠	٢ ٠٥٥٥	٦ ٤٣٥٥
١٩٨١	٢ ٢٨٢٩	٦ ١٢٥٥
١٩٨٢	١٤ ٢٥٥٥	٦ ١٠٥٥

٠٠/٠٠

- ٦٢- وينبغي أن يضاف للتدابير السالفة الذكر ما يتعلق بالعمالة المشتركة التي تهتم بالمجتمع وترمي الى تدارك المشكلة الخطيرة الخاصة بالبطالة الموسمية مما يتطلب أساساً توفير أعمال للعمال الزراعيين العاطلين وذلك بأن يعهد اليهم بتنفيذ أشغال عامة .
- ٦٣- وقد بلغت الأموال المرصودة لهذه الغاية في عام ١٩٨٢ ما يقرب من ٢٢٤٤٠ مليون بيزيتا في المجموع .

٣- التدابير التي اتخذت لتأمين أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة ، وبوجه خاص الاجراءات التخطيطية لاستخدام اليد العاملة، جمع وتحليل احصاءات العمالة وشؤون تنظيم مكاتب العمالة

٦٤- ومن الملائم في هذا الصدد ان نشير الى المرسوم الملكي بقانون ١٩٧٨/٣٦ المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني /نوفمبر (جريدة الذولة الرسمية عدد ١٨ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٨) ، المتعلق بالمؤسسات المكلفة بالضمان الاجتماعي وبالصحة والعمالة والمنشآت للمؤسسة الوطنية للعمالة بوصفها جهازا اداريا مستقلا يتمتع بشخصية قانونية لانجاز مقاصده والتابع لوزارة العمل ، وسوف تضم هذه المؤسسة المكاتب القديمة للعمالة والتدريب والنهوض العمالي المهني وكذلك لشؤون التدريب المهني للادارات التأسيسية للدوائر الاجتماعية المهنية .

٦٥- وطبقا لهذا المرسوم الملكي بقانون ، تنحصر وظائف المؤسسة الوطنية للعمالة في تنظيم دوائر العمالة لتوفير المرافق العامة التي تضمن أفضل استخدام ممكن للموارد مجانا ؛ وللمساعدة العمال في العثور على عمل والمؤسسات في توظيف العمال الذين يلبسون احتياجاتها ؛ ولتعزيز تدريب العمال بصورة وثيقة في الارتباط بسياسة العمالة بفضل تدابير مناسبة تتعلق باستكمال التدريب واحكامه ، وتجديد المعلومات ، عند الاقتضاء ؛ وللإشراف على مخصصات البطالة والمنح المالية والاعانات المكرسة لتعزيز وحماية العمالة ومراقبتها ، وبوجه عام ، كل تدبير من شأنه تشجيع سياسة نشطة في مجال العمالة .

٦٦- وينص القانون الأساسي ١٩٨٠/٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الأول /اكتوبر المتصل بالعمالة ، في المادة ٣ (د) ، على ان من أهداف سياسة العمالة اتاحة الفرصة لتقييم يكون دقيقا قدر الاستطاعة لسوق العمل بفضل الادارة الملائمة للتوظيف وقرار تدابير تشجيع الاعلام والتوجيه والتدريب والنهوض المهني . فضلا عن ذلك ، تنص المادة ٣ من هذا القانون على تنفيذ سياسة العمالة يقع على عاتق الحكومة التي تباشر هذه المهمة بفضل خطة تتفق عليها مختلف الادارات الوزارية وتم عن طريق المؤسسة الوطنية للعمالة بوصفها

جهاز الاشراف على هذه السياسة التي تشارك فيها عند الاقتضاء أجهزة استشارية ومد يرون يمثلون جمعيات أرباب العمل والمنظمات النقابية .

٦٧- وبذلك تضطلع المؤسسة الوطنية للعمالة بدور جوهري في مجال تنفيذ سياسة التوظيف التي تتضمن تدابير ترمي الى توفير عمل مناسب للعمال ، وبالنسبة لأرباب العمل توفير اليد العاملة التي هم بحاجة اليها للقيام بأنشطتهم الانتاجية العادية (الفقرة ١ من المادة ٣٨ من القانون) .

٦٨- أما أهداف سياسة التوظيف فهي الآتية :

- (أ) تشجيع تعيين العمال في النشاط المهني الذي يتناسب مع مؤهلاتهم ؛
- (ب) تحقيق توازن لليد العاملة بين العرض والطلب ؛
- (ج) تهيئة خطة اعلام عامة وافية ودقيقة باحتياجات أرباب العمل من اليد العاملة وبامكانيات استخدام العمال ؛
- (د) المساهمة في دراسة وانشاء برامج مكرسة لبلوغ أعلى مستوى ممكن من العمالة ؛
- (هـ) تشجيع الانتقال المهني للعمال بتطوير خطط تجديد المعلومات والتدريب واستكمال التدريب ؛
- (و) الاشتراك في وضع برامج التدريب المهني لأغراض العمالة بقدر ما يتعلق الأمر بحالة سوق العمل وأبعادها ؛
- (ز) وضع احصاءات بحالتي العمالة والبطالة ؛
- (ح) التعاون في مجالات الاعلام والتوجيه والتدريب والتصنيف المهني للعمال .

٦٩- ويقضي القانون ، أخيرا ، بأن تقوم المؤسسة الوطنية للعمالة بتنظيم شؤون توظيف العمال باعتبارها خدمة وطنية عامة ومجانية ، ويمنع مكاتب التوظيف الخاصة أيا كان نوعها ونطاقها التي تقوم بأي نوع من أنواع توظيف اليد العاملة (الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٤٠ من القانون) . وتتفق هذه الأحكام من جهة أخرى مع ما ورد في الفقرة ٢ من المادة ١٦ من ميثاق العمال .

٧٠- وخلاصة القول ، فيما يتعلق بدوائر العمالة ، تقضي المادة ٤٣ من القانون الأساسي المعني بالعمالة بأن تكون للمؤسسة الوطنية للعمالة بوجه خاص الوظائف التالية بوصفه الجهاز المشرف على سياسة العمالة :

٠٠/٠٠

- (أ) تنظيم دوائر العمالة للقيام مجاناً بتوفير التسهيلات العامة التي تضمن أفضل تطوير واستعمال ممكنين للموارد ؛
- (ب) مساعدة العمال في العثور على أعمال والمؤسسات في توظيف العمال الذين تتوفر فيهم الشروط .

٧١- وعقب اعداد التشريع في مجال العمل ، ولا سيما اقرار ميثاق العمال والقانون الأساسي المعني بالعمالة ، صدر المرسوم الملكي ١٣١٤ / ١٩٨٢ المؤرخ في ١٨ حزيران / يونيه الخاص بتنظيم واختصاصات المؤسسة الوطنية للعمالة (جريدة الدولة الرسمية عدد ٢٠ حزيران / يونيه ١٩٨٢) ، ويقضي هذا المرسوم ، في اطار اعادة تشكيل هيكل الدوائر الإقليمية للمؤسسة الوطنية للعمالة ، بأن تقوم مكاتب التوظيف بدور الجهاز المشرف على الادارات المحلية ، التي هي مكلفة بالمهام التالية :

- (أ) تسجيل العمال كمتقدمين بطلبات للحصول على عمل ؛
- (ب) تلقي طلبات العرض والقبول المتعلقة بالعمالة والاجابة عليها ؛
- (ج) تسجيل عقود العمل والتأشير عليها عند الاقتضاء ؛
- (د) تلقي الوثائق المتعلقة بمخصصات البطالة ؛
- (هـ) القيام بجميع المهام الأخرى التي تعهد اليها .

٤ - برامج التوجيه والتدريب التقنيين المهنيين

٧٢ - بصد هذه النقطة ، يجد ربالاشارة أن الفقرة ٢ من المادة ٤٠ من الدستور الاسباني لعام ١٩٧٨ تنص على أن تشجع السلطات العامة السياسة الهادفة الى ضمان التدريب واعادة التكيف المهنيين .

٧٣ - ويكرر القانون الأساسي ١٩٨٠/٥١ ، الخاص بالعمالة والمؤرخ في ٨ تشرين الأول / اكتوبر ، أحكام هذا النص في اطار أهداف سياسة العمالة (الفقرة (د) من المادة ٢ المذكورة آنفا في هذا التقرير) ويعلن في المادة ١٤ بوجه خاص أن المعهد الوطني للاستخدام سينظم في سياق برامج تعزيز العمالة برنامجا سنويا للتدريب المهني ، للقيام مجانا بالتدريب المهني الملائم للأشخاص الذين يرغبون الالتحاق بميدان العمل أو للعاملين بالفعل الذين يرغبون تجديدهم معلوماتهم أو زيادة تخصصهم في مهنة ما .

٧٤ - وبامكان المعهد الوطني للاستخدام ، بالتعاون مع المعاهد والمنظمات المتخصصة انشاء برامج محددة لتسهيل توجيه وتدريب واستخدام الأشخاص الذين يواجهون صعوبات خاصة في الاستخدام .

٧٥ - ويستفيد العمال المقيدون في مكاتب الاستخدام طلبا للعمل من تدابير المعهد الوطني للاستخدام الخاصة بالتدريب المهني ، وكذلك من البرامج المعانة للهجرة ، وذلك على سبيل الأولوية .

٧٦ - وسوف يجرى تنفيذ مختلف برامج وتدابير التدريب ورفع المستوى وتجديد المعلومات على الصعيد المهني في مراكز المعهد الوطني للاستخدام ذاتها ، فضلا عن المراكز المعتمدة التي تتعاون معه .

٧٧ - وبفضلا عن ذلك تذكر المادة ٤٣ من نفس القانون أن المعهد الوطني للاستخدام سوف يضطلع بوجه خاص ، بوظيفة تشجيع تدريب العمال ، بالترابط الوثيق مع سياسة العمالة ، ويفضل تدابير ملائمة للتحديث ورفع المستوى ، وتحديد المعلومات عند الضرورة .

٧٨ - كما ورد ذكر هذه الوظائف بالذات في المادة ١ - ٢ (ج) في المرسوم الملكي ١٩٨٢/١٣١٣ المؤرخ في ١٨ حزيران / يونيه ، بشأن تنظيم المعهد المذكور ووظائفه ، وهو المعهد الذي يضطلع ، بالاضافة الى التدريب المهني أثناء العمل ، بالتدريب في اطار الدراسات المبرمجة .

٧٩ - وان التعليم المبرمج يتوخى بوضوح تدريب الشباب على ممارسة مهنة ويظل ، وفقا للقانون العام ، للتعليم ١٩٧٠/١٤ المؤرخ في ٤ آب / أغسطس (الجريدة الرسمية للدولة

المؤرخة في ٦ آب/أغسطس ١٩٧٠) ، على صلة وثيقة بهيكل العمالة وتطورها ، وذلك عن طريق تأمين تعليم ينتهي مباشرة الى نيل شهادة مدرسية أو جامعية ، وعن طريق اتباع التوجيهات العامة المذكورة في المرسوم ١٩٧٦/٧٠٧ والتي تنظم التدريب المهني (الجريدة الرسمية للدولة المؤرخة في ١٢ نيسان/ابريل ١٩٧٦) .

٨٠ - ويهدف هذا التعليم ، بوجه خاص ، الى ضمان التدريب الكامل للشباب الذين تجاوزوا ال ١٤ عاما واعدادهم للحياة العملية . كما يهدف التعليم الذي يقدم في إطار التدريب المهني من الدرجتين الاولى والثانية وفي المدارس المهنية الى السماح بادماج هؤلاء الشباب في ميدان العمل وتسهيل ذلك ، فضلا عن تسهيل ترقيةهم في العمل .

٨١ - ويضم المعهد الوطني للاستخدام ١٠٢ من المراكز ، قامت ، خلال السنة الدراسية ١٩٨٠ - ١٩٨١ ، بتدريب ٣٩٢ ٤٤ طالبا .

٨٢ - ويهدف التدريب المهني أثناء العمل ، بوجه أساسي ، الى تحسين مستوى العمال وتجديد معلوماتهم . وتتوجه أنشطة المعهد لمجموعات خاصة محددة ذات احتياجات معينة في هذا الميدان .

٨٣ - وتستهدف برامج التدريب المهني ، التي تنشأ سنويا على الصعيد الوطني ، العمال الذين سبق أن حصلوا على مؤهلات معينة ، وهي تقدم لهم بذلك امكانيات أفضل في المجال المهني .

٨٤ - وهناك دورات قصيرة الأجل وبرامج مرنة تهدف الى تدريب العمال واعدادهم لتطبيق التقنيات والاختصاصات الحديثة التي ساعد التوسع الصناعي على ظهورها بسرعة .

٨٥ - وان أنواع الدورات التي يوفرها المعهد هي الآتية :-

(أ) دورات أولية : مخصصة للعمال اليدويين غير المهرة وللعمال نصصف المهرة وتهدف الى تزويدهم بمؤهلات مهنية بسيطة ؛

(ب) دورات لرفع المستوى : مخصصة لتحديث واستكمال المعرفة المهنية للعمال المهرة بغية السماح لهم بالحصول على ترقية ؛

(ج) دورات لتجديد المعلومات : موجهة للعمال الذين يحتاجون الى تدريب للدخول في اختصاص أو عمل جديدين أو مهمة جديدة ؛

(د) دورات للتكيف : تهدف الى تسهيل التكيف المهني للدولية الذين سبق لهم الحصول على شهادة في التعليم العام أو المهني ؛

(هـ) دورات تجنيش التدريب المهني من الدرجة الاولى : تهدف هـ هذه الدورات الى تجنيش التدريب المهني من الدرجة الاولى الذي يتضمن التعليم النظري والعمل في وقت واحد ؛

(و) أساليب خاصة لرفع المستوى : تتعلق بكل أشكال أو مستويات المؤهلات الأخرى التي لا تدخل في الفئات المحددة أعلاه .

٨٦ - ويتألف المعهد الوطني للاستخدام من ٦١ مركزا ثابتا اضطلعت ، في عام ١٩٨٢ بتدريب ٨٦ ٤٨٥ عاملا ، منهم ٥٤ ٣٢٠ في نطاق الدورات الأولية ، و ٢٦ ٢٧٠ في نطاق دورات رفع المستوى ، و ١ ١٤٨ في نطاق دورات تجديد المعلومات و ٦٧٤ في نطاق دورات التكيف و ٤٠٧٣ في نطاق دورات الأساليب الخاصة لرفع المستوى .

٨٧ - وفي الختام يجدر بالاشارة العمل الخاص بإنشاء مدارس اجتماعية مع التأكيد على الأنظمة الجديدة للدراسات الاجتماعية التي حددها الموسوم الملكي ١٩٨٠/٩٢١ المؤرخ في ٣ أيار/مايو (الجريدة الرسمية للدولة المؤرخة في ١٧ أيار/مايو ١٩٨٠) والتي تتكفل بالشهادة المعادلة للشهادة الجامعية .

٨٨ - وفي أثناء السنة الدراسية ١٩٨١ - ١٩٨٢ ، بلغ عدد الطلبة المسجلين في المدارس الاجتماعية ١١٠٩٢ طالبا .

٨٩ - وقد أُلغي الموسوم بقانون ملكي ٧٨/٣٦ ، المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر والمتعلق بمؤسسات الضمان الاجتماعي والصحة والعمالة ، الجامعات المهنية التي كانت مرتبطة بالمعهد الوطني للتعليم المتكامل ، الذي أنشئ بموجب نفس الموسوم بوصفه جهازا مستقلا تابعا لوزارة التربية والعلوم .

٥ - الحماية من الفصل التعسفي

٩٠ - ان الصك العام الذي ينظم الحماية من الفصل هو القانون ١٩٨٠/٨ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ، والذي يتضمن ميثاق العمال ، والمستكمل في بعض النقاط الاجرائية بالموسوم الملكي ١٩٨٠/٦٩٦ المؤرخ في ١٤ نيسان/ابريل (الجريدة الرسمية للدولة المؤرخة في ١٧ و ٢٨ نيسان/ابريل ١٩٨٠) ، الذي يرتبط بالحالات التي تتطلب اجراء تعديلات هامة في شروط العمل أو وقف علاقات العمل أو فسخها . وقد جرى تعديل هذا الموسوم بالموسوم الملكي ١٩٨١/٢٧٣٢ ، المؤرخ في ٣٠ تشرين الأول/اكتوبر (الجريدة الرسمية للدولة المؤرخة في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١) ، فضلا

عن القرار المؤرخ في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١ (الجريدة الرسمية للدولة المؤرخة في ١٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١) ، الذي ينص على الاجراء المنطبق في موضوع استحقاقات البطالة في حالة نسخ علاقة العمل بسبب الوفاة أو التقاعد أو عدم كفاية رب العمل .

٩١ - وفيما يتعلق بالفصل بالمعنى الدقيق ، فان المواد من ٥٤ الى ٥٦ من ميثاق العمال تنص على التسريح لدواع تأديبية ، على أن يستند الى انتهاك جسيم واثيم من جانب العامل ، كما تعدد الوقائع والأفعال التي تشكل انتهاكا للعقد .

٩٢ - وتحدد هذه المواد شكل وآثار التسريح لدواع تأديبية الذي ينبغي أن يكون موضوعا لاشعار مكتوب تذكر فيه الدواعي فضلا عن التاريخ الذي يصبح فيه التسريح نافذا . ويمكن أن يعد التسريح قانونيا أو غير قانوني أو باطلا .

٩٣ - ويعد التسريح باطلا حين لا يلي رب العمل الشروط المنصوص عليها ، مما يؤدي الى ارجاع العامل الى عمله حالا على أن تدفع له الأجر المستحقة له .

٩٤ - ويعد التسريح قانونيا حين يثبت عدم التنفيذ الذي يدعيه رب العمل ، مما يؤدي الى نسخ عقد العمل دون حق في التعويض أو في الأجر عن الفترة التي تستغرقها هذه الاجراءات .

٩٥ - واذا اعتبر التسريح غير قانوني ، يكون لرب العمل الخيار اما بارجاع العامل الى الخدمة أو يدفع له تعويضا يعادل أجر ٤٥ يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة ، على ألا تتجاوز ٤٢ شهرا .

٩٦ - فاذا اختار رب العمل عدم ارجاع العامل الى الخدمة أو دفع التعويض ، فانه يعتبر كما لو انه قد اختار الخيار الأول . وفي حالة تسريح مثلي العمال الشرعيين فان الخيار يظل مفتوحا لهؤلاء ، ويكون استئناف الخدمة الزاميا لو اختاره العامل .

٩٧ - واذا اختار العامل عدم استئناف الخدمة ، وكان بالمؤسسة عدد من العاملين يقل عن ٢٥ ، فان التعويض يخفض الى ٢٠ في المائة ، على أن يدفع صندوق ضمان الأجر ٤٠ في المائة من مجموع هذا المبلغ .

٩٨ - ويكمل نظام الضمانات هذا القواعد الاجرائية المبينة في الباب الثاني من النص المدون للقانون المتعلق بالاجراء المنطبق في خلافات العمل ، الذي اعتمده الموسوم الملكي ١٥٦٨/١٩٨٠ المؤرخ في ١٣ حزيران/يونيه (الجريدة الرسمية للدولة ، المؤرخة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠) الذي ينظم الاجراءات الخاصة ، لاسيما تلك التي تحكم التسريح من الخدمة .

٩٩ - وان نسخ عقد العمل لأسباب موضوعية في الأحوال المنصوص عليها في المادة ٥٢ من ميثاق العمال ، يعتبر قرارا بنسخ علاقة العمل ، ويخضع لنفس شرط الاشعار المكتسب الموجه الى العامل ، وللالتزام بأداء تعويض يعادل ما ينبغي أدائه في حالة نسخ العقد لأسباب تقنية أو اقتصادية أو بسبب القوة القاهرة . ويمكن للعامل الطعن كما لو كان التسريح لدواعي تأديبية ، كما يؤدي قرار السلطة القضائية ببطلان التسريح أو صحته أو عدم صحته الى نفس الآثار .

١٠٠ - ويجدر أن يحظى نسخ عقد العمل باهتمام خاص نظرا للأثر الممثل الذي يترتب على النسخ لأسباب تقنية أو اقتصادية الذي تنظمه المادة ٥١ من ميثاق العمال والمرسوم الملكي ١٩٨٠/٦٩٦ المؤرخ ١٤ نيسان/ابريل . ولكي يصبح هذا النسخ نافذا ينبغي أن تتحقق السلطة المختصة من وجود القوة القاهرة المدعاة وأن تأذن بنسخ علاقة العمل استنادا لأسباب اقتصادية أو تقنية بناء على طلب رب العمل أو العمال ، لو كان المعقول افتراض أن عدم تقديم رب العمل للطلب يمكن أن يؤدي الى وقوع أضرار يستحيل أو يصعب اصلاحها .

١٠١ - ويلتزم رب العمل ، في أعقاب تقديم الطلب ، بتوخي فترة تشارع مع ممثلي العمال يطلعون خلالها على المعلومات والوثائق الداعمة للطلب . ويمكن أن تنتهي هذه الفترة باتفاق بين الطرفين ، تبلغ به سلطة العمل التي تعلن النسخ . وان لم يتحقق أي اتفاق ، فان لرب العمل أن يطلب الى سلطة العمل السماح بنسخ العقود .

١٠٢ - وسلطة العمل ، بعد أن تتلقى تقريرها سببا من مفتش العمل مشفوعا بما تراه في تقارير صادرة عن الهيئات العامة ، أن تقرر غلق الاجراءات الادارية ؛ ويمكن استئناف هذا القرار .

١٠٣ - ومن الجدير بالذكر أن الممثلين القانونيين للعمال لهم حق الأولوية فيما يتعلق ببقائهم في المؤسسة في حالات نسخ العقد المذكورة أعلاه ، ويبلغ التعويض ، في حالة الاذن بالنسخ ، أجر ٢٠ يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة على أن لا يتجاوز ذلك أجر ١٢ شهرا . وفي حالة القوة القاهرة يمكن تخفيف أو تخفيض التعويضات التي سيؤد بها صندوق ضمان الأجور ، دون المساس بحق هذا الصندوق في مطالبة رب العمل بالمبالغ التي تم أدائها .

١٠٤ - وأخيرا ينظم قرار ٦ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨١ الاجراءات التي يتعين اتباعها في حالة نسخ علاقة العمل بسبب الوفاة أو التقاعد أو لعدم كفاءة رب العمل ؛ ويجب على سلطة العمل ، في مثل هذه الأحوال ، أن تحسّر محضرا بالحالة أو الظروف التي أدت الى نسخ عقود العمل .

٦- الحماية من البطالة

١٠٥- ينص القانون الأساسي ١٩٨٠/٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الأول/أكتوبر بشأن العمالة على نظام جديد للحماية في حالات البطالة عرضت خطوطه العريضة في النظام الأساسي لاعانات البطالة التي أقرها المرسوم الملكي ١٩٨١/٩٢٠ المؤرخ في ٢٤ نيسان/أبريل (الجريدة الرسمية للدولة - عدد ٢٣ أيار/مايو ١٩٨١) والذي يمكن تلخيص نقاطه الأساسية كما وردت في الباب الثاني من القانون على النحو التالي :

يمكن ان يستفيد من اعانات البطالة جميع المستخدم من الذين يغطيهم النظام العام للضمان الاجتماعي والنظم الخاصة التي كانت تكفل وقت صدور القانون حماية ضد خطر البطالة .

١٠٦- ويمكن أيضا أن يستفيد منه المستخدمون الدائمون الذين يغطيهم النظام الزراعي الخاص للضمان الاجتماعي . وقد تم فيما بعد تحديد هذا الحق بطريقة أكثر دقة في المرسوم الملكي ١٤٦٩/١٩٨١ المؤرخ في ١٩ حزيران/يونيه (الجريدة الرسمية للدولة - عدد ٢١ تموز/يوليه ١٩٨١) وفي القرار المؤرخ في ٣٠ نيسان/أبريل ١٩٨٢ (الجريدة الرسمية للدولة - عدد ١٩ أيار/مايو ١٩٨٢) الذي يستعرض المرسوم المشار اليه والذي وضع على أساس مبدأ الحماية المساوية لتلك التي يمنحها النظام العام .

(أ) تحديد الحالات التي يعتبر فيها المستخدمون الذين فقدوا عطهم أو أصبحوا بدون عمل لأسباب لا ترجع اليهم في حالة بطالة قانونية ؛

(ب) الحماية في حالة البطالة الكاملة (في حالة انهاء أو وقف علاقة العمل مما يعني بالنسبة للعامل وقف نشاطه وحرمانه من دخله من العمل) أو الجزئية (عندما يتم خفض مدة العمل أو عدد أيام أو ساعات العمل العادية للعامل بمقدار الثلث على الأقل ويتعرض دخله من العمل لخفض مماثل) ؛

(ج) تحديد مدة منح اعانات البطالة بالتناسب مع مدة الاستخدام التي سدد عنها اشتراك التأمين خلال السنوات الأربع الأخيرة والتي سبقت حالة البطالة القانونية وذلك وفقا لجدول متدرج ينص على فترات عمل سدد عنها اشتراك التأمين من أكثر من ستة أشهر الى أكثر من ٣٦ شهرا وتعطي الحق في هذه الاعانات لفترة قصوى تتراوح من ٣ الى ١٨ شهرا .

١٠٧- وترفع فترة منح الاعانة الى ٢٤ شهرا في حالات تغطيتها للفترة (التي سدد عنها اشتراك) اللازمة لحصول العامل على معاش تقاعدي من أي نوع .

— تحديد مقدار اعانات البطالة الكاملة بطريقة متميزة تبعاً للفترات طوال مدة منح الاعانة ؛ ويمثل هذا القدر خلال الـ ١٨٠ يوماً الأولى ٨٠ في المائة من متوسط الاشتراك الاساسي خلال الستة أشهر السابقة و ٧٠ في المائة من هذا المتوسط للأشهر من السادس الى الثاني عشر و ٦٠ في المائة اعتباراً من الشهر الثاني عشر من فترة التحصيل ، وعلى أي حال لن يتجاوز مبلغ الاعانة ٢٢٠ في المائة من أدنى أجر سائد في المهنة ولن يقل عن ذلك بالنسبة للعمال الذين يظلمون بأعباء عائلية في الفترة قيد الاستعراض .

١٠٨ — يحدد مقدار اعانات البطالة الجزئية بنفس الطريقة بالتناسب مع انخفاض مدة الاستخدام .

١٠٩ — تشمل اعانات البطالة أيضاً سداد حصص اشتراك صاحب العمل والعمال في النظام الملازم للضمان الاجتماعي خلال فترة منح الاعانات ، وفي حالة توقف العمل أو خفض فترته تشمل المؤسسة سداد اشتراكات الضمان الاجتماعي . ويمكن لسلطة العمل مع ذلك اعفاء المؤسسة عندما يكون وقف أو خفض فترة العمل لظروف قهرية .

— ان الشروط التي يجب أن يستوفيها المستخدمون الذين يغطيهم نظام الضمان الاجتماعي والذين يكونون في حالة بطالة قانونية لكي يستحقوا اعانات البطالة هي : الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أن يكون النظام مغطياً لهم أو التواجد في وضع مماثل لذلك وأن يكونوا قد استكملوا مدة الاشتراك المسبقة المطلوبة وأن يكونوا مقيدين لدى مكتب الترخيم المختص .

١١٠ — ويستكمل هذا الحكم بقواعد محددة في الحالات التي يحق فيها أيضاً للعمال الحصول على معاش تقاعدي بسبب العجز الكلي أو الجزئي أو في الحالات التي لا تفي فيها المؤسسة بالالتزامات التي تقع على عاتقها ازاء العضوية أو تغطية أو سداد الاشتراكات للعمال الموجودين في خدمتها والذين لا يفقدون لهذا السبب حقهم في اعانات البطالة .

— تحديد الحالات التي ينشأ فيها الحق في الاعانات المالية للبطالة أو يتم وقفه أو فقدانه ومن المناسب الاشارة بصفة خاصة الى حالة رفض الاستفادة لمعرض بالتعيين في عمل مناسب أو رفضه بدون سبب وجيه الاشتراك في أنشطة التدريب أو الارشاد المهني التي يظطلع بها المعهد القوي للعمل أو في برامج العمل التي يتبناها هذا المعهد .

.. / ..

١١١- وفي هذه الحالة الأخيرة ، يمكن ان يتوقف الحق في الاعانات المالية للبطالة خلال فترة ستة أشهر أو يفقد اذا ما رفض صاحب الحق عرضا مناسباً بالتعيين أو رفض بدون سبب وجيه الاشتراك في تدابير التدريب أو الارشاد المهني أو في برامج العمل خلال فترة وقف هذا الحق لأسباب مماثلة .

١١٢- واستكمل هذا النظام بمنح الاعانات التكميلية التالية :

(أ) اعانات للأشخاص الذين لم يتلقوا رغم تسجيلهم لدى أحد مكاتب الترخيم بصفتهم عاطلين أي عرض عمل مناسب ويوجدون في احدى الحالات التالية :

١- العمال الذين يتجاوز عمرهم ١٨ سنة ويقل عن ٦٥ سنة واستنفدوا حقوقهم في اعانات البطالة اذا لم يكن قد عرض عليهم أي عمل خلال الثلاثين يوماً التالية على انتهاءه واذا كانت دخولهم أياً كانت لا تتجاوز أدنى أجر و اذا كان لديهم أشخاص يعولونهم ، (قاعدة وضعت بواسطة القـــرار المؤرخ في ١٢ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢) .

٢- العمال العائدون من الخارج والذين لا يعتبر وضعهم مساوياً للعمال الذين تمت تغطيتهم تأمينياً لأغراض اعانات البطالة . ويتعين عليهم تسجيل انفسهم لدى مكتب الترخيم في مهلة قدرها ٣٠ يوماً اعتباراً من عودتهم ولم يتم عرض أي عمل عليهم في الستين يوماً التالية .

(ب) الزمالات والاعانات المالية الأخرى من أجل التدريب ، وكذلك المساعدة التقنية المحددة للحصول على مؤهلات أو التدريب المهني وكذلك القروض الرامية الى انشاء أو تحسين التعاونيات أو مؤسسات العمل المشترك والتي يمكن أن يستفيد منها العمال الذين عمرهم ١٦ سنة ويقل عن ٢٦ سنة (المادة ٢٥ من القانون) .

١١٣- سيمثل مقدار الاعانة ٧٥ في المائة من أدنى أجر سائد في المهنة وسيضاف اليه اعانات المساعدة الطبية - الصيدلية للضمان الاجتماعي والاعانات الاسرية وستصرف عند استحقاقها خلال فترة ستة أشهر يمكن تمديدها بمقدار ثلاثة أشهر بالشروط التي سيحددها المجلس العام للمعهد القومي للعمل (المادة ٢٦ من القانون) .

١١٤- ويجدر التأكيد على الاعانات الطبية - الصيدلية التي نص عليها بصورة مستقلة عن الاعانات التكميلية المشار اليها من قبل ، في المادة ٢٣ من النظام الاساسي لاعانات البطالة الذي أقره المرسوم الملكي ١٩٨١/٩٢٠ المؤرخ في ٢٤ نيسان /ابريل لصالح العمال الذين استنفدوا حقوقهم في اعانات البطالة أو في الاعانات المنصوص عليها في هذا .../...

النظام الاساسي أو عند الاقتضاء في اعانات البطالة المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من المادة ١٧٣ من القانون العام للضمان الاجتماعي (نص موحد أقره المرسوم ١٩٧٤/٢٠٦٥ المؤرخ في ٣٠ نيسان / ابريل) . ولهؤلاء العمال وكذلك افراد أسرهم الذين يعملونهم الحق في هذا النوع من الاعانات بالشروط المنصوص عليها بالنسبة للعمال الذين يغطيهم الضمان الاجتماعي وبشرط أن تتوفر فيهم الشروط التالية :

(أ) أن يكونوا مسجلين لدى أحد مكاتب الترخيم بوصفهم طالبي عمل (طلب لم يتحقق) ؛

(ب) عدم رفضهم أي عرض عمل مناسب منذ استنفاد الحق في الاعانات أيا كانت ؛

(ج) عدم الحصول على دخل أعلى من أدنى أجر سائد في المهنة ؛

(د) ألا يكون لهم حق في اعانات طبية - صيدلية لأي سبب آخر .

١١٥- وينبغي الاشارة الى اصدار المرسوم بقانون ١٩٨٢/١ المؤرخ في ١٥ كانون الثاني / يناير (الجريدة الرسمية للدولة - عدد ٣ شباط / فبراير ١٩٨٢) باعتباره تدبيراً طارئاً وهو المرسوم الذي نص على انشاء الصندوق الخاص للحماية في حالة البطالة الذي نص عليه في البند ١١١ - ٢ من الاتفاق الوطني بشأن العمل المؤرخ في ٩ حزيران / يونيه ١٩٨١ .

١١٦- ويهدف هذا الصندوق الى معالجة الحالات ذات الطابع الاستثنائي والعاجل والتي لم ينص عليها القانون الأساسي الخاص بالعمل أو النظام الأساسي لاعانات البطالة عن طريق منح اعانات وأساساً اعانة خاصة يمثل مقدارها ٧٥ في المائة من أدنى أجر سائد في المهنة ويتم الحصول عليها لفترة شهر كحد أدنى وثلاثة أشهر كحد أقصى يمكن تمديدها الى ستة أشهر .

١١٧- وهذا الصندوق الذي زود عند انشائه بـ ١٥ مليار بيزيتا والذي من المقرر ان يوقف أنشطته في ٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ قد تم تمديده - حتى نفذت موارده تماماً - بمقتضى المرسوم الملكي بقانون ١٩٨٢/٢٣ المؤرخ في ٢٩ كانون الاول / ديسمبر (الجريدة الرسمية - عدد ٣١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢) .

١١٨- بموجب المرسوم الملكي ١٩٨٢/٣٠٦٤ المؤرخ في ١٥ تشرين الأول / أكتوبر (الجريدة الرسمية - عدد ٢٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢) يمكن لبعض العمال الداخليين في نطاق المجموعة الثانية من النظام الأساسي العام لقانون الضمان الاجتماعي للمهارة الاستفادة من الآن فصاعداً من اعانات البطالة .

٠٠/٠٠

- ١١٩- كما انه يمكن للموظفين المعينين في أعمال ذات طابع مؤقت والموظفين المستخدمين في الإدارات العامة الاستفادة من تدابير الحماية من البطالة بموجب المرسوم الملكي ١١٦٢/ ١٩٨٣ المؤرخ في ٢٧ نيسان/ابريل (الجريدة الرسمية - عدد ٩ أيار/مايو ١٩٨٣ .
- ١٢٠- كما تجدر بالملاحظة في النهاية ان المعهد القومي للعمل يشكل هيئة الادارة المنوط بها الاختصاصات والخدمات المتصلة باعانات البطالة وكذلك الاعتراف بالحقوق فيها وذلك وفقاً لأحكام المادة ٣٠ من القانون الأساسي الخاص بالعمل ووفقاً للمادة ٢٩ من النظام الأساسي لاعانات البطالة .
- ١٢١- وقد حددت الخطوط العريضة لمهمة الادارة هذه بموجب المرسوم الملكي ١٣٢٥/ ١٩٨١ المؤرخ في ١٩ حزيران/يونيه (الجريدة الرسمية للدولة - عدد ٨ تموز/يوليه ١٩٨١) بشأن تحويل الاختصاصات والخدمات المتصلة باعانات البطالة والتي كانت منوطة في الماض بالمعهد القومي للضمان الاجتماعي والتي يضطلع بها الآن المعهد القومي للعمل .
- ١٢٢- وبلغت اعانات البطالة المدفوعة في عام ١٩٨١ سواً في شكل مبالغ نقدية للمستفيدين من التأمين ضد البطالة أو في شكل اشتراكات للضمان الاجتماعي للعاطلين ، ٤٠٢ ٨٤٦ ٥٨٢ ٨٥٦ من البيزيتات .
- ١٢٣- وتنوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي ان تخصص خلال السنة المالية ١٩٨٣ أكثر من ٣٠ بليوناً من البيزيتات لتشجيع العمال وذلك عن طريق تنفيذ سبعة برامج مختلفة في إطار برنامج الصندوق القومي لحماية العمل (انظر المرفق الرابع - البند ٣٣) والذي ستستفيد منه مختلف مجموعات العمال وخاصة المعوقين ويجب ان نضيف الى هذا المبلغ ٧٠٤٠ بليوناً استخدمت خلال السنة المالية السابقة .

جيم - معلومات متوفرة و احصائية وغيرها ه عن مستوى
العالة أو أهمية البطالة والعالة الاقتصادية
في البلد ؛ المصاحب التي تعد من مستوى
المنتج بالحق في العمل والتقدم المحرز في
هذا الميدان

١٢٤ - فيما يلي مسار التطور الذي لحق بالسكان العاملين الذين يشغلون عملا أو بالعاطلين (بالآلاف) ، وكذلك نسبة البطالة
بهم خلال الفترة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٢ :

معدل البطالة (بالنسبة للعامل في العاطلين)	السكان الذين يشغلون عملا				السكان المستويات (الربع الأخير)		
	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٧٨	١٩٨٢	
٧٧	٩٩٨٦٦	٣٥٢٤٨٨	٨٤٠٣٧٧	١٠٤٠٠	١١٨٢٤٥	١٢٩٢٧١	١٩٧٨
٩٦	١٢٣٥٠٠	٣٤٩٤٦٦	٨١٩٧١	١١٣٧٧	١١٥٧٨٠	١٢٩٢٦٧	١٩٧٩
١٢٦	١٢٢٠٣٣	٣٣٨٥٣٣	٧٨٥٤٦٦	١٠٤٠١	١١١٣٥٨	١٢٨٦٠٢	١٩٨٠
١٥٤	١٩٨٨٢	٣٢٧٢١	٧٦٥٨٥	٨٢٦١	١٠٨٤٨٠	١٢٩١٨٩	١٩٨١
١٧١	٢٢٣٤٨٨	٣٢٢٧٧	٧٦٣٨٤	٨٨٤	١٠٧٧٧٧	١٣١٠١١	١٩٨٢

المصدر : المعهد القومي للاحصاء . بحث عن السكان العاملين .

١٢٥ - وفي خلال الفترة ذاتها كان توزيع السكان الذين يشغلون عملا بالمعنى الضيق حسب قطاع النشاط (بالآلاف) على الوجه التالي :

الخدمات	البناء	الصناعة	الزراعة	السنوات (الربع الأخير)
٥٠٥٦٠	١١٤٠ر٤	٣٢٨٢ر٠	٢٣٤٦ر١	١٩٧٨
٥١٣٠ر٦	١٠٦٧ر٧	٣١٦٠ر٨	٢٢١٨ر٩	١٩٧٩
٥٠٣٩ر٦	٩٧٩ر٨	٣٠٤٨ر٣	٢٠٦٨ر١	١٩٨٠
٥٠٧٩ر٩	٩٤٥ر٧	٢٨٧٥ر٤	١٩٤٧ر٠	١٩٨١
٥١٧٠ر٥	٩٠٩ر٨	٢٧٤٨ر٤	١٩٤٩ر١	١٩٨٢

المصدر : المعهد القومي للأحصاء . بحث عن السكان العاملين .

١٢٦ - تجرى الأبحاث الخاصة بالسكان العاملين كل ثلاثة أشهر وتتعلق بالعمال الذين يبلغون من العمر ١٦ عاما فأكثر ، ويقعون في ساكن عائلية في شبه الجزيرة وفي الجزر .

١٢٧ - بلغت البطالة المسجلة ، حسب الجنس ، الأرقام التالية (اليوم الأخير من كل شهر) :

السنوات (المتوسط السنوي)	المجموع	الرجال (بالآلاف)	النساء
١٩٧٨	٨١٨٥	٦١١٦	٢٠٦٩
١٩٧٩	١٠٣٧٢	٧٣٧٨	٢٩٩٤
١٩٨٠	١٢٧٧٣	٨٨٨٨	٣٨٨٥
١٩٨١	١٥٦٦٢	١٠٧٣٩	٤٩٢٣
١٩٨٢	١٨٧٢٦	١٢٤٧٦	٦٢٥٥

١٢٨ - بلغت البطالة المسجلة حسب قطاع النشاط الأرقام التالية (اليوم الأخير من كل شهر) :

السنوات (المتوسط السنوي)	المجموع	الزراعة	الصناعة	البناء	الخدمات	بدون عمل سابق
		(بالآلاف)				
١٩٧٨	٨١٨٥	٧٨٤	٢٢٢٠	٢٤٧٤	١٦٩٩	٢٠٠٨
١٩٧٩	١٠٣٧٢	٦٢٣	٢٦٣٤	٢٩١٣	٢٢٨٢	١٩٢١
١٩٨٠	١٢٧٧٣	٧١٥	٣١٦٣	٣٣٧١	٣٠٣٥	٢٤٨٩
١٩٨١	١٥٦٦٢	٨٣٠	٣٩٢٩	٣٧٦٨	٣٨٦٧	٣٢٦٧
١٩٨٢	١٨٧٢٦	٨٠٢	٤٨٠٣	٤٠١٣	٤٦٦٥	٤٤٤٣

المصدر : المعهد القومي للتوظيف .

.../...

١٢٩ - في كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢ ، بلغ عدد العاطلين المسجلين بالأرقام المطلقة ٩٤٧ ١٥٠ ٢ عاطلا (أى ١٦٥٣ ١٦٥٣ فى المائة) مقابل ١ ٧٤٣ ٧٨٩ عاطلا (أى ١٣٥٠ فى المائة) خلال نفس الفترة من عام ١٩٨١ .

١٣٠ - ترجع الاختلافات القائمة بين تقديرات البطالة التي وضعها المعهد القومي للاحصاء والاحصاءات المتعلقة بالبطالة المسجلة التي قدمها المعهد القومي للتوظيف الى المنهجية التي استخدمت في كل حالة .

١٣١ - في حين وضع المعهد القومي للاحصاء تقديراته على أساس الأبحاث التي أجراها (أبحاث عن السكان العاطلين) ، استخدم المعهد القومي للتوظيف الاحصاءات المتعلقة بطلبات العمل المسجلة في مكاتب التوظيف التي تشمل بدون استثناء طلبات العمل لأول مرة وطلبات العنقال العاطلين ، وطلبات أولئك الذين يبحثون عن عمل آخر .

١٣٢ - يشمل مفهوم " البطالة المسجلة " طلبات العمل التي لم يستجب لها المقدمة من عمال لم يكن لديهم عمل في نهاية الفترة التي تناولتها الاحصاءات .

١٣٣ - وقد تم الحصول على هذا الرقم باستبعاد طلبات العمل التي لم يستجب لها حتى نهاية الفترة التي تناولتها الاحصاءات والطلبات المقدمة من أشخاص يبحثون عن عمل آخر (غير العاطلين) والتي سجلت في نفس التاريخ .

١٣٤ - يبين الجدول التالي عدد المستفيدين من اعانات البطالة في السنوات الخمس الأخيرة :

عدد المستفيدين من اعانات البطالة	الفترة
٤٧٢ ٩٣٥	كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٨
٥٩٤ ٩١٢	كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩
٧٣٨ ٧٨٤	كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠
٧٣١ ٩٠٠	حزيران / يونيه ١٩٨١ (أ)
٨٠٥ ٢٣٩	كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢

المصدر : المعهد القومي للتوظيف .

(أ) الشهر الأخير المتوفرة بشأنه بيانات مسجلة لعام ١٩٨١ .

١٣٥ - كان معدل غطاء (أ) التأمين ضد البطالة لنفس الفترة على النحو التالي :

معدل الغطاء (بالنسبة المئوية)	الفترة
٤٨٠	كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٨
٤٧٨	كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٩
٤٦٠	كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠
٤١٥	حزيران / يونيه ١٩٨١
٢٧١	كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٢

المصدر : المعهد القومي للتوظيف .

مجموع المستفيدين من
التأمين ضد البطالة
عدد العاطلين المسجلين
(أ) المعدل الاجمالي لغطاء التأمين ضد البطالة = $\frac{\text{التأمين ضد البطالة}}{100 \times \text{عدد العاطلين المسجلين}}$

١٣٦ - جاء انخفاض معدل غطاء التأمين ضد البطالة نتيجة لمجموعة مختلفة من العوامل ، وخاصة زيادة البطالة المسجلة (بما في ذلك الباحثون عن أول عمل) وانخفاض عدد المستفيدين من اعانات البطالة نتيجة لنفاد القانون الخاص بالتوظيف الذي صنف بموجبه مدة الحصول على اعانة البطالة الاساسية تبعاً لفترات العمل السابقة التي أتاحت الفرصة لسداد الاشتراك .

١٣٧ - يتعين ، لعلاج هذه الحالة ، زيادة سعة غطاء التأمين بطرق عديدة وخاصة باعادة توزيع الموارد المخصصة للبطالة ، وجعل اعانة البطالة الاساسية تفيد أكبر عدد ممكن من الأشخاص ، وزيادة الاعانات التكميلية للبطالة .

١٣٨ - تبين الجداول التالية نتائج التدابير المختلفة التي اتخذت لتعزيز التوظيف
(عدد العقود) :

السنوات على عمل	البطالة عشروا على عمل	مستفيدون من اعانات التدريب العملي وخدمات في الادارة	عمال في مرحلة	عمال الحقوا بأعمال
١٩٧٨	٧١ ١١١	٦٧ ٠ ٦٥	٤٤ ٨٧٧	-
١٩٧٩	١٦٧ ٩١٢	١٩٥ ٧٧٠	٢٧ ٤٧٦	٢٢٠
١٩٨٠	١٩٤ ٣٨٧	٣٢١ ٨٩٣	١٠ ٤٢١	٢٨ ١٨١
١٩٨١	١٢٦ ٦٨٤	٢٣٥ ٤١٩	٨ ٤٠٢ (أ)	١٤ ١٣٨
١٩٨٢	-	-	٢٨ ٤٣٤	٢٢ ١٤٨ (ب)

(أ) كان هذا الرقم ، حتى تموز/يوليه ١٩٨١ ، يشمل فقط عقود التدريب أثناء العمل ، ثم أصبح يشمل أيضا منذ اب/اغسطس ١٩٨١ عقود التدريب العملي والتدريب .

(ب) كان المقصود فقط حتى عام ١٩٨١ العمال الذين الحقوا بخدمات وأعمال في الادارة وفي هيئات محلية ، ثم أصبح الرقم يشمل كذلك بعد عام ١٩٨٢ العمال الذين يضطلعون بأعمال ذات طابع اجتماعي والعقود الناجمة عن اتفاقات أبرمت مع هيئات الادارة ومع هيئات محلية .

وظائف على أساس السنوات	وظائف على أساس مناطق معينة	وظائف عرضت على فئات معيّنة من العمال	وظائف مؤقتة	وظائف انشئت في مناطق معينة
١٩٧٨	-	-	-	-
١٩٧٩	-	-	-	-
١٩٨٠	-	-	-	-
١٩٨١	٧٠٤٦	٢٤٧٦٥	٦٧٩٧٧	-
١٩٨٢	٢٧٧٤٩	١٠٥٦٥٥	٢٥٣١٨٣	٧٤٢٣

المصدر : المعهد القومي للتوظيف .

١٣٩ - جرى تنفيذ مختلف البرامج المشار إليها بالنسبة للفترة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٢ بالتتابع ، عملاً بالمرسوم الملكي ١٩٧٩/٤١ المؤرخ في ٥ كانون الثاني/يناير ، المتعلق بتعزيز توظيف الشباب ؛ والمرسوم الملكي ١٩٧٩/٤٢ المؤرخ في ٥ كانون الثاني/يناير المتعلق بعقود عمل المستفيدين من التأمين ضد البطالة ؛ والمرسوم الملكي ١٩٧٩/٢٥٤٤ المؤرخ في ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ، والمرسوم الملكي ١٩٨٠/٤٢١ المؤرخ في ٨ شباط/فبراير بشأن العمال الذين الحقوا بأعمال وخدمات في هيئات الإدارة المركزية والمؤسسية وفي هيئات محلية ؛ والمرسوم الملكي ١٩٨١/١٣٦١ المؤرخ ٣ تموز/يوليه المتعلق بعقود التدريب العملي وتدريب العمال من الشباب ؛ والمرسوم الملكي ١٩٨١/١٣٦٢ المؤرخ ٣ تموز/يوليه بشأن عقود العمل التي تمنح على أساس عدم التفريغ ؛ والمرسوم الملكي ١٩٨١/١٣٦٣ المؤرخ ٣ تموز/يوليه بشأن عقود العمل المؤقت بوصفها تدابير لتعزيز التوظيف ؛ والمرسوم الملكي ١٩٨١/١٣٦٤ المؤرخ ٣ تموز/يوليه بشأن الأحكام التي تستهدف تعزيز توظيف فئات معيّنة من العمال العاطلين . وقد الغيت جميع هذه المراسيم واستعوض عنها بالمرسوم الملكي ١٩٨٢/١٤٤٥ المؤرخ في ٢٥ حزيران/يونيه والمرسوم الملكي ١٩٨٢/٣٨٨٧ المعدل له المؤرخ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر المتعلق بتدابير تعزيز التوظيف .

٠٠/٠٠

١٤٠ - وأخيرا وفيما يتعلق بعمالة الأجانب في اسبانيا ، كان عدد تصاريح العمل التي منحت اثناء الفترة قيد الاستعراض على النحو التالي :

<u>السنوات</u>	<u>اجمالي عدد تصاريح العمل التي منحت للأجانب</u>
١٩٧٨	٥٣ ٧٥٦
١٩٧٩	٥٠ ٤٠٩
١٩٨٠	٥٨ ٨٣١
١٩٨١	٦١ ١٩٤
١٩٨٢	٥٠ ٥٠١

المصدر : وزارة العمل والتأمين الاجتماعي .

المادة ٧ : الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجر

١- أهم القوانين والأنظمة الادارية والاتفاقات الجماعية والقرارات الصادرة عن المحاكم التي ترمي الى تعزيز الحق في نيل أجر عادل وصونه بمختلف جوانبه على النحو المنصوص عليه في المادة ٧ (أ)

١- عملا بالمبادئ التوجيهية العامة المتعلقة بتقديم التقارير الأولية ، سنقتصر في هذا التقرير على الاشارة الى الأحكام الجديدة (الاجراءات التشريعية والأنظمة ، الخ) التي اتخذت في بلدنا . أما فيما يتعلق بالأحكام الأخرى فاننا نحيل القارئ الى التقرير السابق ، (E/1978/8/Add.26 ، ص ٢٣) ، مع الاشارة الى أن بعض الأحكام التي وردت فيه قد ألغيت نتيجة لبدء نفاذ القانون المتعلق بميثاق العمال ، وهي على وجه التخصيص القانون الصادر في ١٦ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٤٢ بشأن تنظيم العمل ؛ والقانون المتعلق بعمود العمل المؤرخ في ٢٦ و ٣١ كانون الثاني /يناير ١٩٤٤ ؛ والقانون ١٩٧٣/ ٣٨ المؤرخ في ١٩ كانون الأول /ديسمبر ١٩٧٣ ؛ والقرار الوزاري المؤرخ في ٢١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٤ المتعلق بالاتفاقات الجماعية ؛ والباب الثالث من المرسوم بالقانون الملكي ١٩٧٧/ ١٧ المؤرخ في ٤ آذار/مارس ١٩٧٧ ؛ والقانون الصادر في ٨ نيسان /ابريل ١٩٧٦ بشأن العلاقات المهنية .

(أ) الدستور الاسباني المؤرخ في ٢٧ كانون الأول /ديسمبر ١٩٧٨ ؛

(ب) قانون ١٠ آذار/مارس ١٩٨٠ المتعلق بميثاق العمال ؛

(ج) الاتفاق - الاطار فيما بين المنظمات النقابية ومنظمات أرباب العمل [Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)] المؤرخ في ٥ كانون الثاني /يناير ١٩٨٠ ؛

(د) الاتفاق الوطني المتعلق بالعمالة والمؤرخ في ٩ حزيران /يونيو

١٩٨١ [Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)] ؛

(هـ) الاتفاق فيما بين المنظمات النقابية ومنظمات أرباب العمل

[Acuerdo Interconfederal (AI)] المؤرخ في ١٥ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ ؛

(و) الاتفاقات الجماعية للمؤسسات والقطاعات ؛

(ز) المرسوم الملكي ٨٣/ ١٠٠ المؤرخ في ١٠ كانون الثاني /يناير

١٩٨٣ الذي يعين الحد الأدنى للأجور المهنية لسنة ١٩٨٣ .

.../...

٢- يعترف الدستور الاسباني ، في جملة أخرى ، في الفرع الثاني من الفصل ٢ من الباب الأول الذي يتناول حقوق المواطنين وواجباتهم ، في المادة ٣٥ " لجميع الاسبان . . . الحق في أجر كاف لتلبية حاجاتهم وحاجات أسرهم دون أن يتعرض أى منهم في أى حالة للتمييز بسبب الجنس " .

٣- ومن ناحية أخرى ، يعترف القانون المتعلق بميثاق العمال في المادة ٢-٤ (ف) بحق العمال ، في اطار العلاقات في مجال العمل ، في " تقاضي الأجر المتفق عليه أو المحدد قانونا في الموعد المحدد له " وفي المادة ٢٥ ، بالحق في زيادة الأجور وفقا للعمل المقدم . ويحدد الفرع الرابع من الفصل الثاني من الباب الأول الذي يحل عنوان " الأجر وضمان الأجر " مفهوم الأجر (المادة ٢٦) والأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات (المادة ٢٧) ، وينص على المساواة في الأجور بين الذكور والاناث (المادة ٢٨) ، والمعايير المتعلقة بحساب الأجور وتسديدها (المادة ٢٩) ، والضمانات في حالة عجز العامل عن أداء خدماته (المادة ٣١) ، والمعايير المتعلقة بحماية الأجر وضمانها (المادة ٣٢) . كما ينظم القانون في المادة ٣٣ صندوق الضمانات للأجور الذي يهدف الى تمكين العمال من تقاضي أجورهم في حالة ما اذا لم تدفع هذه الأجور بسبب عجز مالي ، أو وقف التسديدات ، أو الافلاس ، أو الحجر من جانب الدائن .

٤- ويكرس نص القانون الآنف ذكره مبدأ الاستقلال الذاتي للأطراف . وتحدد المادة ٨٢ من الباب الثالث الذي يتناول المفاوضات والمفاوضات الجماعية ، الاتفاقات الجماعية على أنها اتفاقات ناشئة عن التفاوض بين ممثلي العمال وأرباب عملهم وعلى أنها تمثل تعبيرا عن اتفاق يتم اعتماده بحرية من جانبهم بموجب استقلالهم الذاتي الجماعي . وتنص المادة ٨٥ على أنه " نظرا للتشريع القائم ، يمكن للاتفاقات الجماعية أن تنظم مسائل في مجالات الاقتصاد والعمل والنقابات والوقاية ، وأن تنظم بصورة عامة ، المسائل الأخرى المتعلقة بظروف العمل والعلاقات بين العمال والمنظمات التي تمثلهم وبين أرباب العمل وجمعيات أرباب العمل " .

٢- الأساليب الرئيسية المستخدمة لتحديد الأجور (نظام تحديد الأجر الأدنى ، المفاوضات الجماعية ، الأحكام التنظيمية ، الخ) في مختلف القطاعات وعدد العمال الذين يعينهم ذلك ؛ ومعلومات عن فئات العمال الذين لا تحدد أجورهم وفقا لهذه الأساليب وعدد هم

٥- فيما يتعلق بالأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات الذي بدأ نفاذه في اسبانيا اعتبارا من عام ١٩٦٣ ، يشير القانون المتعلق بميثاق العمال الى ذلك في المادة ٢٧ منه على النحو التالي :

٠٠/٠٠

(أ) تقوم الحكومة في كل سنة ، بعد التشاور مع المنظمات النقابية وأكثر جمعيات أرباب العمل تمثيلاً لهؤلاء بتحديد الأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات؛

(ب) لتعيين مبلغ الأجر الأدنى في مختلف القطاعات المهنية ، يفرض القانون أن تؤخذ في الاعتبار العناصر التالية : الرقم البياني لأسعار الاستهلاك ، ومتوسط الانتاجية الوطنية المسجلة ؛ وزيادة مشاركة العمل في الدخل القومي ؛ والظروف الاقتصادية العامة .

٦- ومن المنصوص عليه كذلك لحماية القوة الشرائية أن يعاد النظر في كل نصف سنة في الأجر الأدنى في مختلف القطاعات المهنية في حالة ما اذا ظهر أن الرقم البياني لأسعار الاستهلاك كان خاطئاً .

٧- وينص القانون أيضاً على عدم امكان مصادرة مبلغ الأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات ، وهذا يمثل ضماناً .

٨- وينص القانون من ناحية أخرى ، كضمان قانوني ، فيما يتعلق بالمفاوضات الجماعية على أن مراجعة الأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات لا يجب أن يمس هيكل الأجور المهنية ولا مبلغها عندما تكون هذه الأجور في مجموعها ، ووفقاً للحساب السنوي الذي يحددها ، أعلى من الحد الأدنى .

٩- وبالنسبة لسنة ١٩٨٣ ، تم تعيين الأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات بموجب المرسوم الملكي ٨٣/١٠٠ المؤرخ في ١٠ كانون الثاني/يناير . وقد عيّن بموجب هذا المرسوم الأجر الأدنى مهما كان فرع النشاط المعني (الزراعة ، الصناعة ، الخدمات) وبدون أي تمييز يقوم على الجنس ، بالمبالغ التالية : ١٠٧٢٠ بزييتا في اليوم أو ١٦٠٠٣٢ بزييتا في الشهر ، بحسب طبيعة الأجر ، يومي أو شهري للعمال الذين يزيد عمرهم عن ١٨ عاماً ؛ و ٦٥٧٠ بزييتا في اليوم أو ٧٧٠١٩ بزييتا في الشهر للعمال البالغين ١٧ عاماً ؛ و ٤١٥٠ بزييتا في اليوم أو ١٢٥٠٠ بزييتا في الشهر للعمال الذين يقل عمرهم عن ١٧ عاماً .

١٠- يضاف الى الأجر الأدنى الاستحقاقات الاضافية التي يستعمل هذا الأجر أساساً لحسابها وهي منحة الأقدمية (سنتان ، ثلاث سنوات ، خمس سنوات) ؛ العلاوات الاضافية التي تفرض استحقاقها ظروف العمل (منحة التداول ، منحة العمل بالليل ، منحة الأعمال التي تنطوي على مشقة أو خطر أو منحة التعرض لمواد سامة ، منحة العمل أثناء رحلة جوية أو بحرية) ؛ الأجور الدورية الاضافية التي يزيد مبلغها عن أجر شهر من العمل (المنح الخاصة وهي في الوقت الحاضر منحتان على الأقل ، والمشاركة في الفوائد) ؛ منح نوعية والمردودية (العلاوات ، ومنح التشجيع ، ومنح النشاط والمواظبة ، والساعات الاضافية ، أو أي استحقاق آخر يناله العامل بسبب نوعية عمله أو كميته ، سواء أكانت هذه المنح والاستحقاقات مربوطة بنظام الأجر على أساس المردودية أم لا) ؛ ووفقاً لأنظمة القطاع المعني أو نظامه المهني .

.../...

١١- ويتعين المرسوم الملكي أيضا الأجر الأدنى المهني في مختلف القطاعات للعمال المؤقتين أو الموسمين الذين لا تتجاوز فترة عملهم في المؤسسة الواحدة ١٢٠ يوما . ويتقاضى هؤلاء العمال الأجر الأدنى مع قسعتهم ، من مجموع نسبة الأجر التي تسدد للعمل أيام الآحاد والأعياد ومن المنحتمين الخاصتمين المقرتمين كحد أدنى لهم الحق فيه .

(انظر المرفق الثاني ، الجدولان الاحصائيان الأول والرابع اللذان يبينان تطور الأجر الأدنى المهني والرقم البياني لأسعار الاستهلاك أو لتكاليف المعيشة) .

١٢- وفيما عدا الأجر الأدنى المهني ، يجري حاليا تحديد الأجر المناسبة لمختلف القطاعات المهنية ، كقاعدة عامة ، في اطار الاتفاقات الجماعية التي يحدد تطبيقها ، كما ورد آنفا الباب الثالث من القانون المتعلق بميثاق العمال .

(انظر المرفق الثاني ، يبين الجدول الخامس تطور المفاوضات الجماعية في السنوات الثلاث الأخيرة) .

١٣- ويتعين أخيرا الإشارة الى أن المراسيم والأنظمة المهنية التي لعبت دورا هاما خلال العقود الأخيرة لم تعد في الوقت الراهن ، نتيجة لصدور القانون المتعلق بميثاق العمال ، تطبق الا في الحالات التي لم تحل فيه محلها اتفاقات جماعية . وفي مقابل ذلك أصبحت المراسيم والأنظمة الآنف ذكرها لافية عندما يتعلق الأمر بالأجور ، نظرا لأن كل تنظيم لظروف العمل بحسب فرع النشاط ، فيما يختص بقطاعات الانتاج الاقتصادية ، والدوائر الإقليمية ، تخضع في حالة عدم وجود اتفاقات جماعية ، للحكومة وحدها ، بعد التشاور مع المنظمات النقابية وأكثر جمعيات أرباب العمل تمثيلا لهؤلاء . ونتيجة لذلك أصبحت المراسيم والأنظمة المعنية لا تلعب سوى دور ثانوى .

١٤- فيما يتعلق بالمفاوضات الجماعية ، يتعين الإشارة هاهنا الى الاتفاقات الاطارية المهنية التي ادرجت في السنوات الأخيرة ، وبصفة خاصة ابتداء من عام ١٩٨٠ ، بين جمعيات أرباب العمل الرئيسية وبين المنظمات النقابية .

١٥- وتعالج هذه الاتفاقات الاطارية ، بالاضافة الى المسائل المتعلقة بظروف العمل مثل مدة العمل ، والساعات الاضافية ، والعقود الجماعية ، والوساطة ، والتوفيق والتحكيم في حالة نشوب نزاع ، والتمثيل الجماعي ، الخ ، المسائل المتعلقة بالأجور ومراجعة الأجور . من ذلك أنه في آخر اتفاق من هذه الاتفاقات الاطارية ، وهو اتفاق المبرم بين الاتحاد الاسباني لمنظمات أرباب العمل والاتحاد الاسباني للمؤسسات المتوسطة والصغيرة من ناحية ، وبين الاتحاد العام للعمال والاتحاد النقابي للجان العمالية من ناحية أخرى ، كرس الفصل السادس لمسألة الأجور بعناصرها الثلاثة وهي زيادة الأجور في عام ١٩٨٣ ، وشرط المراجعة ، وشرط الضمانات التي ترد في الاتفاقات التي لا يصادف بدء تطبيقها السنة التقويمية ١٩٨٣ .

(انظر نصوص مختلف الاتفاقات المبرمة خلال الفترة من ١٩٨٠ الى ١٩٨٣ ؛ المرفق الرابع ، الفرعان الرابع والثامن والعشرون) .

٣ - معلومات تتعلق بعناصر أجر العمال غير عناصر الأجر الأساسي (المنح ، معدلات التعويض على فلاء المعيشة ، الخ .)

١٦ - نحيل القارئ في هذا الشأن الى تقريرنا السابق (E/1978/8/Add.26 ، ص ٢٣) حيث أشير الى المرسوم ٧٣/٢٣٨٠ المؤرخ في ١٧ آب/ افسطس الذي ينظم الأجر ، والقرار الاضافي المؤرخ في ٢٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٣ الذي يكمل المرسوم السابق ، ولا يزال هذان النصان ساريان ويتضمنان مختلف عناصر تحديد الأجر والاستحقاقات الاضافية التي تضاف الى الأجر الأساسي .

٤ - احصاءات تبين تطور مستويات الأجر وتكاليف المعيشة

(انظر المرفق الثاني ، الجدولان الأول والرابع) .

٥ - الأحكام والأساليب الرامية الى كفالة احترام الحق في المساواة في الأجر عن نفس العمل وبصفة خاصة ضمان مساواة المرأة بالرجل في ظروف العمل وفي المرتب الصافي والعمل الواحد

١٧ - سبق للقانون ١٩٦١/٥٦ المؤرخ في ٢٢ تموز/يوليه أن ذلك أقر المساواة في الحقوق السياسية والمهنية للمرأة بالنسبة للرجل. وجرى بعد ذلك توسيع نطاق هذا القانون بالمرسوم ٦٢/٢٥٨ المؤرخ في ١ شباط/فبراير الذي استعويض عنه في وقت لاحق بالمرسوم ٧٠/٢٣١ المؤرخ في ٢٠ آب/اغسطس الذي تقضي المادة الأولى منه بحق المرأة في الاشتراك بالحياة المهنية على قدم المساواة مع الرجل وفي الحصول بهذه الصفة على أجر مماثل. ويعتبر لاغيا أي شرط يرد في عقود العمل يستهدف المساس بأحكام المادة السالفة الذكر.

١٨ - كما نصت المادة ٢ على حق المرأة، بالتساوي مع الرجل، في إبرام العقود من جميع الأنواع، وفي الاشتراك في التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية وممارسة جميع الحقوق المهنية والنقابية الواردة في القانون والناجمة عن هذه العقود والاتفاقيات. وقد استكملت هذه الأحكام بالقانون المتعلق بالعلاقات المهنية لعام ١٩٧٦، وقد ألغي الآن، وكذلك بالدستور الإسباني لعام ١٩٧٨ وبالأحكام المتعلقة بظروف العمل الواردة في القانون المتضمن ميثاق العمال وفي الاتفاقيات الجماعية.

١٩ - ولذلك، تعترف المادة ١٤ من الدستور الإسباني لجميع الإسبانين بالمساواة أمام القانون وعدم التعرض لأي تمييز بسبب الأصل، أو العنصر، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي أو غير ذلك من الظروف الأخرى أو الملابس الشخصية أو الاجتماعية، كما تنص المادة ٣٥، المتعلقة بحق وواجب العمل، صراحة على ما يلي "يجب على جميع الإسبانين العمل ولهم الحق فيه والحصول على أجر كاف لتغطية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم دون التعرض في أي حال من الأحوال للتمييز بسبب الجنس...".

٢٠ - فضلا عن ذلك، فإن القانون المتضمن ميثاق العمال، الذي يحدد في المادة ٤ الحقوق الأساسية للعمال، ينص على أنه "من حق العمال في علاقة العمل، (ج) الحماية ضد التمييز على أساس الجنس أو الحالة العائلية عند التوظيف أو العمل".

٢١ - وعلاوة على ذلك، تنص المادة ١٧ على أن الأحكام التنظيمية، ومواد الاتفاقيات الجماعية، والاتفاقات الفردية والقرارات التي يتخذها صاحب العمل من جانب واحد، التي تتضمن تمييزا ضد العامل بسبب السن أو تمييزا ضده في مجال العمل أو الأجر، أو مدة العمل أو أية ظروف أخرى في العمل بسبب الجنس أو الأصل، أو الحالة العائلية لاغية وباطلة.

٦ - المصوبات التي وجهت في تطبيق التدابير الرامية إلى ضمان أجر مضاف لجميع العمال يوزر لهم ظروف المعيشة الكريمة التي يستحقونها هم وأسرهم وفق الأحكام المتفق

٢٥ - لا يمكن القول ، وكما سبقت الإشارة إلى ذلك في التقرير السابق (الصفحة ٢٦ ، E/1978/8/Add.26) ، بأن تنفيذ أحكام المتفق قد أثار صعوبات نظرا لأن جاد نه كانت قد وردت فعلا في التشريع الإسباني قبل التصديق على المتفق . ومن ثم فإننا سنقتصر على القول بأن تحسّن حالة العمال في مجال الأجور يدخل في إطار الأريمة الاقتصادية العالمية والجمهور الهذولة من قبل المجتمع بأكمله لغرض المندلات المرتفعة للبطالة .

١٠ - السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل

١ - القوانين الرئيسية واللوائح الأرية والاتفاقيات الجماعية وقرارات المحاكم الرامية إلى تعزيز حماية الحق في السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل بوجه عام وفي قطاعات ومهن معدنة

٢٦ - فيما يتعلق بالأحكام التشريعية العمال المها في التقرير السابق ، يجب أن نبيّن أنه قد تم الغاء :

٠٠/٠٠

٢٢ - وتتضمن المادة ٢٨ ، المعارع اليها آتفا على ، المساواة في الأجور بين الجنسين وعلى أن " صاحب العمل ملزم بدفع أجر متساو من العمل المتساوي القيمة دون تمييز على أساس الجنس " .

٢٣ - كما أن احترام هذه اليها في المفاوضات الجماعية مكفول يكون شروعية الاتفاقيات خاضعة لرقابة القضاء المختص استنادا الى القانون الذي ينص على ميثاق العمال اللذين يأتوا في مجال رقابة القضاء المختص بشؤون العمال أن اتفاقية ما تتعارض والتشريع النافذ أو تفسر بصورة خاطئة بمصالح الآخرين ، فانها تحال فوراً الى القضاء المختص الذي يقرر ، بعد الاستماع للأطراف المعنية ، التدابير المناسبة لتدارك أوجه عدم الشروعية في تلك الاتفاقية " .

٢٤ - ومن ناحية أخرى ، وكما جرت الإشارة من قبل فان الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجر المشترك بين المهن تعدن طرائق حساب الحد الأدنى للأجر بالنسبة لجميع فروع النشاط - الزراعة ، والصناعة والخدمات - دون تمييز على أساس الجنس .

- (أ) المرسوم المؤرخ في ١٦ آب/اغسطس ١٩٧٦ الخاص بتنظيم دوائر وأجهزة السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل ؛
- (ب) القرار المؤرخ في ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٥٩ المتعلق بالحماية من الاشعاعات .

٢٧ - ومنذ عام ١٩٧٨ ، تم اقرار الأحكام التالية :

(أ) أحكام عامة

- ' ١ ' دستور ٢٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨ (المواد ٤٠ - ٤٣ ، ٢ - ٤٣ - ١ و ٤٥) ؛
- ' ٢ ' القانون المتضمن ميثاق العمال ، المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨٠ (المواد ٤ - ١ ب - ٥ ب - ١٩ - ٦٢ - ٢ و ٦٤ - ١ - ٨ ب) ؛
- ' ٣ ' المرسوم الملكي بقانون المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨ المتعلق بالمؤسسات المكلفة بالضمان الاجتماعي ، والصحة والعمال (المادة ٥ - ٤ التي تنص على انشاء المعهد الوطني للسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل وعلى انهاء الخدمة) ؛
- ' ٤ ' المرسوم الملكي المؤرخ في ١٧ آذار/مارس ١٩٨٢ الذي يحكم تنظيم واختصاصات المعهد الوطني للسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل ؛
- ' ٥ ' التصديق في ٢٩ نيسان/ابريل ١٩٨٠ على الميثاق الاجتماعي الاوروبي المؤرخ في ١٨ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٦١ (المواد ٢ - ٤ - ٣ - ٧ - ١ ؛ ١ - ٤ - ٨ - ٩ ؛ ١٠ - ٨ - ٣ و ٤٩ - ١١)
- ' ٦ ' التصديق في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٠ على الاتفاقية رقم ١٤٨ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في مكان العمل ؛
- ' ٧ ' القرار المؤرخ في ٢٨ تشرين الأول/اكتوبر ١٩٨١ المعني بالصلاحيات والمهام المتعلقة بالطب الوقائي في مجال العمل .
- وتجدر بالاشارة أنه تم ، طبقاً لأحكام القرار المؤرخ في ١٧ أيار/مايو ١٩٧٤ ، اعتماد ٢٨ قاعدة تقنية تحكم اقرار مختلف سبل الحماية الشخصية : خوذات العمل ، أجهزة الوقاية السمعية ، القفازات ، الأحذية ، الأقفعة والمرشحات ، النظارات ، الأحزمة وغير ذلك .

٠٠/٠٠

- (ب) أحكام قطاعية ومحددة
- ١' التصديق في ١٣ شباط/فبراير ١٩٨٢ على الاتفاقية رقم ١٥٢ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل الخاص بتفريغ البضائع في الموانئ؛
- ٢' المرسوم الملكي المؤرخ في ٢٥ آب/أغسطس ١٩٧٨ المتعلق بالموافقة على اللائحة العامة لنظام المناجم؛
- ٣' المرسوم الملكي المؤرخ في ١٢ آب/أغسطس ١٩٨٢ الخاص بالموافقة على اللائحة الخاصة بالحماية الصحية من الإشعاعات المؤينة؛
- ٤' القرار المؤرخ في ٣٠ آب/أغسطس ١٩٨٢ الخاص بالموافقة على التعليمات التكميلية للائحة المتعلقة بالسلامة والصحة الوقائية في معاملة تكرير النفط وفي أماكن تخزين المنتجات النفطية وهي التعليمات المتعلقة بمعاملة تكرير النفط ومصانع البترو - كيميائيات؛
- ٥' المرسوم الملكي المؤرخ في ٤ نيسان/أبريل ١٩٧٩ المقرر للائحة المتعلقة بالحاويات الضاغطة؛
- ٦' المرسوم الملكي المؤرخ في ٢ آذار/مارس ١٩٧٨ المقرر للائحة المتعلقة بالمتفجرات والمعدّلة بالمرسومين الملكيين المؤرخين في ١٨ نيسان/أبريل ١٩٨٠ و ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨١؛
- ٧' القرار المؤرخ في ١٩ تموز/يوليه والقرار المؤرخ في ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٨٢ لتنظيم شروط العمل الخاصة باستخدام الاسبستوس (الحريص الصخري)؛
- ٨' القرار المؤرخ في ٢٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ المنظم لوضع قمرات أو قواعد متحركة على الجرارات الزراعية أو الجرارات المستخدمة في الغابات؛
- ٩' المرسوم الملكي المؤرخ في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٧٩ المقرر للائحة الوطنية المتعلقة بالنقل البري للمنتجات الخطرة؛
- ١٠' المرسوم الملكي المؤرخ في ٥ آذار/مارس ١٩٨٢ المقرر للائحة الوطنية المتعلقة بالنقل بالسكة الحديدية لمنتجات خطرة وللقواعد التكميلية لهذه اللائحة.

٢٨ - أما القواعد الواردة في تعليمات وتنظيمات العمل التي لم يستعرض عنها باتفاقيات جماعية فانها ما تزال نافذة المفعول .

٢٩ - ودون المساس بالاتفاقات التي مازالت تبرم في اطار الاتفاقيات الجماعية ، أنشأ اتفاق ١٩٨٣ المبرم بين المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل لجنة عمل مختلطة - متساوية التمثيل مكلفة بالنظر في " السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل وفي آثارهما على صحة العمال ، وذلك لما لهما من أهمية " .

٢ - التدابير والاجراءات الرئيسية الرامية الى كفالة احترام هذه الأحكام على نحو فعال في أماكن العمل

٣٠ - ينص الدستور على أن الحق في الحماية الصحية من الحقوق المعترف بها ، وعلى أن تتولى السلطات العامة السهر على السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل وعلى حق الجميع في التمتع ببيئة مناسبة ، وتعمل السلطات العامة تبعا لذلك على ضمان الاستخدام الرشيد لجميع الموارد الطبيعية بهدف حماية وتحسين نوعية المعيشة كما تنص على جزاءات عند الاقتضاء .

٣١ - وينص ميثاق العمال من جهته ، على حق العمال في التمتع ، في اطار علاقات العمل ، بالسلامة البدنية وحقهم في سياسة مرضية فيما يتعلق بالسلامة والصحة الوقائية ومن بين التزاماتهم الأساسية التقيد باجراءات السلامة والصحة الوقائية . كما يخول الميثاق للعمال الاشتراك في تفتد ومراقبة تدابير السلامة والصحة الوقائية عن طريق ممثلهم الشرعيين في المؤسسة وذلك في حالة عدم وجود أجهزة أو مؤسسات متخصصة ذات صلاحية في هذا المجال بوسعها ، في حالة وجود خطر جدي بوقوع حوادث ، أن تشتترط على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لوضع حد لهذا الخطر ، وأن تتخذ قرارا بوقف العمل . وعند ما يكون ذلك الخطر مباشرا .

٣٢ - ان القواعد التي تطبق على شروط العمل الخاصة باستخدام الاسبستوس (الحرير الصخري) مطابقة لتوجيهات الاتحاد الاقتصادي الاوروبي .

٣٣ - ويوكل أمر تعزيز ومراقبة وتفقد السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل الى الهيئات التالية :

(أ) دائرة السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل التابعة لادارة العامة لشؤون العمل ، وهي مكلفة بتنظيم وتوجيه وتطوير التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل ، كما أن من مهامها أيضا وضع الأحكام التنظيمية واقرار وسائل الحماية الشخصية للعمال .

٠٠/٠٠

(ب) الرقابة على أماكن العمل لتفقد تنفيذ القواعد المتعلقة بالسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل.

(ج) المعهد الوطني للسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل وهو جهـاز تقني للدراسات والبحوث والتدريب والتشاور في مجال السلامة والصحة الوقائية ، يتبع وزارة العمل والضمان الاجتماعي . وهو في الحقيقة ، لأغراض المقارنة ، مجلس ثلاثي عام (يضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال) تناط به مهمة ابلاغ وزارة العمل والضمان الاجتماعي بالخطط الموضوعة على الصعيد الوطني بشأن السلامة والوقاية الصحية في مجال العمل .

(د) الهيئات المستقلة المكلفة بتنفيذ الأحكام المتعلقة بالاطار بالأعمال التي يتم فيها التعرض لمواد سامة - أو خطيرة - أو الأعمال التي تتطلب مشقة من نوع خاص وما الى ذلك ، وبالعمل على تنفيذ التدابير التي تدخل في صلاحية معهد السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل وذلك في اطار تلك الهيئات المستقلة وعن طريق المكاتب التقنية المحلية ذات الصلة كلما تمهدت اليها الدولة بمثل هذه الاختصاصات والخدمات .

(هـ) المعهد الوطني للشؤون الصحية المكلف بالتطوير الوظيفي لمراكز الطب الوقائي في مجال العمل (المعهد الوطني للطب والسلامة في مجال العمل ، عيادات الأمراض المهنية ، المدرسة الوطنية للطب المهني والخدمات الطبية في المؤسسات) .

٣ - فئات أو قطاعات مستهدفة

٣٤ - تسرى التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة الوقائية في مجال العمل على جميع الفئات أو القطاعات .

٤ - بيانات احصائية

٣٥ - يبين الجدول السادس (أنظر المرفق الثاني) تطور حوادث العمل في الفترة من ١٩٧٨ إلى ١٩٨٢ .

٣٦ - وترد في الجدول السابع (انظر المرفق الثاني) المؤشرات المميزة لحوادث العمل (الآثار والتواتر والخطورة) على الصعيد الوطني ووفقا للقطاع الاساسي (الزراعة والصيد ، الصناعة ، المياني والخدمات) وكذلك المعدل المتوسط لفترة العجز بالنسبة لسنة ١٩٨٢ .

جيم - التكافؤ في فرص الترقية

٣٧- انظر المعلومات الواردة في الفقرة الفرعية ذات الصلة من المادة ٦ .

دال - الاجازات والتمتع بوقت الفراغ وتحديد ساعات العمل بصورة معقولة والاجازات المدفوعة الاجر

١ - القوانين ، والانظمة الادارية ، والاتفاقيات الجماعية ، وقرارات المحكمة التي يقصد بها تعزيز وحماية الحق في الاجازات ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والاجازات المدفوعة الاجر

٣٨- بالاضافة الى الاحكام المشار اليها في التقرير السابق (E/1978/8/Add.26 ، الصفحات ٢٩ و ٣٠ من النص الفرنسي) - التي الغي من بينها قانون العلاقات المهنية المؤرخ في ٨ نيسان /ابريل ١٩٧٦ والمرسوم الملكي بقانون ١٧/١٩٧٧ المؤرخ في ٤ آذار/مارس، عدا البابين الاول والثاني من هذا الاخير، المتعلقين بالحق في الاضراب والمنازعات الجماعية - يجب الاشارة الى النصوص التالية :

- (١) الدستور الاسباني المؤرخ في ٢٧ كانون الاول /ديسمبر ١٩٧٨ ؛
- (٢) القانون المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨٠ المتضمن ميثاق العمال ؛
- (٥) المرسوم الملكي ٢٨١/١٩٨١ المؤرخ في ٢٧ تشرين الثاني /نوفمبر، الذي يحدد ايام الاعياد والعطلات الوطنية؛ والمعدل جزئيا بالمرسوم الملكي ٣٨٦٦/١٩٨٢ المؤرخ في ٢٩ كانون الاول /ديسمبر؛
- (٦) المرسوم الملكي ٢٨٢٠/١٩٨١ المؤرخ في ٢٧ تشرين الثاني /نوفمبر، الذي يضع تقويم العمل للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٣ ؛
- (٨) القانون رقم ٤/١٩٨٣ المؤرخ في ٢٩ حزيران /يونيه، الذي ينص على أن الحد الاقصى للمدة القانونية لاسبوع العمل هو ٤ ساعة وعلى ان الحد الادنى للاجازات السنوية هو ٣٠ يوما؛
- (٢) الاتفاق الاطاري بين منظمات اصحاب العمل والنقابات المؤرخ في ٥ كانون الثاني /يناير ١٩٨٠ ؛

٠٠/٠٠

- (٤) الاتفاق الوطني للتوظيف المؤرخ في ٩ حزيران/يونيه ١٩٨١ ؛
(٧) الاتفاق بين منظمات اصحاب العمل والنقابات المؤرخ في ١٥ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ .

٣٩- وينص الدستور الاسباني لعام ١٩٧٨ ، في الفقرة الفرعية ، من المادة ٤٠ ، على أن " تضمن السلطات العامة . . . الاجازات اللازمة عن طريق تحديد ساعات العمل اليومية ، والاجازات الدورية المدفوعة الاجر ، وتدعم المراكز الملائمة " .

٤٠- وتطبيقا لهذه الاحكام ، تنص العديد من مواد ميثاق العمال ، على تنظيم هذا المجال . مثال ذلك ، وفيما يتعلق بالمرهقين ، تحظر الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٦ استخدام المرهقين دون الثامنة عشرة من العمر في الاعمال الليلية ، وتحظر الفقرة ٣ من المادة ذاتها قيامهم بالعمل ساعات اضافية ؛ وتقدم المادة ١٢ ، المتعلقة بالعمل غير المتفرغ ، تسهيلات وامكانيات للعمل بالنسبة للاشخاص الذين يتحتم عليهم التوفيق بين العمل وبعض الالتزامات الاخرى ، ولا سيما الالتزامات العائلية ، وتنص على أن العامل غير المتفرغ " هو الذي يقدم خدمات خلال عدد محدد من الايام في السنة أو الشهر أو الاسبوع أو خلال عدد محدد من الساعات ، على ان يقل العدد في كل حالة عن ثلثي العدد الذي يعتبر اعتياديا بالنسبة للفترة المذكورة في النشـاطـة ذى الصلة " .

٤١- وعلاوة على ذلك ، ينظم الفرع الخامس من الفصل الثاني من الباب الاول ، المخصص بالكامل لفترة العمل ، المسائل المتعلقة بهذه الفترة (المادة ٣٤) ؛ والساعات الاضافية (المادة ٣٥) ؛ ومرونة ساعات العمل وعمل الورديات (المادة ٣٦) ؛ والراحة الاسبوعية ، وايام الاعياد والاجازات (المادة ٣٧) والاجازات السنوية (المادة ٣٨) .

٤٢- وفيما يتعلق بفترة العمل ، " فانها تحدد في الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل " ، والحد الاقصى لفترة العمل العادية المعدلة بالقانون رقم ٤/١٩٨٣ المؤرخ في ٢٩ حزيران/يونيه ، هو ٤ ساعة من العمل الفعلي اسبوعيا ، مع فترة راحة بين يوم العمل وبداية اليوم التالي لا تقل عن ١٢ ساعة متواصلة .

٤٣- ويحدد القانون مفهوم يوم العمل غير المتواصل وينص على الا تتجاوز فترة العمل العادية تسع ساعات ، كما ويحدد فترة العمل الفعلي وينص على ان تحدد الاتفاقيات الجماعية ساعات العمل السنوية ، مع احترام الحد الاقصى لساعات العمل الاضافية في اليوم .

.../...

٤٤- وتم تعريف العمل الليلي ، بأنه العمل المنجز بين الساعة العاشرة ليلاً والسابعة صباحاً . وللحكومة سلطة تمديد أو تخفيض ساعات العمل وفقاً لخصائص بعض الأنشطة (خدمات الطوارئ ، النقل ، وهلم جرا) أو للطبيعة المجهدّة أو الخطرة لبعض أنواع العمل (مثل المناجم ، المحاجر ، الأبار ، الانفاق وما إلى ذلك) (١) .

٤٥- ولا يجب أن تتجاوز ساعات العمل الإضافي ، ساعتين في اليوم ، و ١٥ ساعة في الشهر ، و ١٠٠ ساعة في السنة ، وذلك فيما عدا الأحوال غير العادية مثل الحوادث ، أو الأضرار ، أو الطوارئ . وأجر هذه الساعات مضمون ، بشرط الأتقل الزيادة في الأجر عن ٧٥ في المائة من أجر ساعة العمل العادي . وأخيراً ، فإن ساعات العمل الإضافية تتم على أساس طوعي ومن المحظور القيام بها ليلاً باستثناء الحالات والأنشطة الخاصة التي تبررها وزارة العمل وتأذن بها حسب الأصول .

٤٦- وفي هذا الصدد ، ظهر اهتمام الناطقين بلسان المجموعات الاجتماعية فيما يتعلق بمسائل العمالة . وبناءً عليه ، فقد بذل جهد في جميع الاتفاقات التي أبرمت حتى الآن بين المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل ، وفي الاتفاق الوطني للتوظيف لعام ١٩٨١ ، الذي كانت الحكومة طرفاً فيه ، للحد من تمديد يوم العمل عن طريق الساعات الإضافية - وتحميل تكاليفها على اشتراكات الضمان الاجتماعي ، عن طريق زيادة قدرها ١٠ نقاط يتقاسمها مناصفة صاحب العمل والعامل ، ما لم يكن الوقت الإضافي قد اقتضته قوة قاهرة - أو ضرورات هيكلية مثل فترات الذروة في الإنتاج ، وتغيب العمال غير المتوقع ، أو تغيير الورديات ، والصيانة ، وهلم جرا (المادة الرابعة - ٤ من الاتفاق) .

٤٧- وتنص المادة ٣٧ على راحة أسبوعية متواصلة مدتها يوم ونصف يوم على الأقل ، تتضمن كقاعدة عامة بعد ظهر يوم السبت ، أو ، إذا اقتضى الأمر ، صباح الاثنين ويوم الأحد كاملاً .

(١) فيما بعد أدى المرسوم الملكي ١٩٨٣/٢٠٠١ الصادر في ٢٨ تموز/يوليه والمنظم للمدة العادية أو غير العادية للعمل والراحة إلى تنفيذ الحكم الرابع النهائي للقانون ١٩٨٠/٨ المتضمن ميثاق العمال وذلك بأن جمع في نص واحد ، الأحكام التي كانت متفرقة والمتعلقة بفترات العمل المسماة غير العادية نتيجة لنظامها الخاص في بعض القطاعات . وقد نص هذا المرسوم نفسه ، في ضوء الظروف الاجتماعية الجديدة القائمة ، على إلغاء المرسوم بقانون الصادر في ١٥ آب/أغسطس ١٩٢٧ بشأن الراحة الليلية للعامل ونظام التطبيق ذي الصلة .

٠٠/٠٠

٤٨- وتحدد المادة ذاتها ايام الاعياد بـ ١٤ يوما في السنة؛ منها يومان محليان وينص المرسوم الملكي ١٩٨١/٢٨١٩ المؤرخ في ٢٧ تشرين الثاني /نوفمبر، المعدل جزئيا بالمرسوم الملكي ١٩٨٢/٣٨٦٦ المؤرخ في ٢٩ كانون الاول /ديسمبر على هذه الايام .

٤٩- وتنظم المادة ذاتها التغيب عن العمل والاجازات المدفوعة الاجر التي يستحقها العامل وهي : ١٥ يوما تقويميا في حالة الزواج ؛ ويومان لمولد طفل او للمرض الشديد او لوفاة احد الابوين ؛ ويوم واحد في حالة تغيير العامل لسكنه المعتاد ؛ والفترة اللازمة للاضطلاع بالتزام عام او ببعض الواجبات النقابية او بتمثيل الموظفين .

٥٠- وتحدد المادة ٣٨ ، بصيغتها المعدلة بالقانون ١٩٨٣/٤ ، مدة الاجازات السنوية المدفوعة الاجر التي لا يمكن استبدالها بمنحة نقدية ، بـ ٣٠ يوما تقويميا ، وتنص على ضرورة تحديد مدة الاجازة بالاتفاق بين صاحب العمل والعامل اللذين قد يوافقا ايضا على تقسيم الاجازة الى فترتين ، ويعد قرار السلطة القضائية المختصة نهائيا في حالة قيام نزاع حول هذا الموضوع .

٥١- وتنظم معظم الاتفاقات الجماعية هذه المسألة بادخال التحسينات المناسبة .

٥٢- واخيرا ، تجدر بالملاحظة ان القانون يمنح المرأة التي ترضع طفلا يقل عمره عن تسعة اشهر الحق في فترة راحة من العمل لمدة ساعة واحدة ، يمكن تقسيمها الى جزئين ، كما تمنح فترة راحة في حالة الحمل ويمكن تعليق عقد عمل العاملة لمدة ١٤ اسبوعا ، توزع حسب رغبة العاملة ؛ وينص القانون على ان من حق الشخص المسؤول قانونا عن حضانة طفل دون السادسة من العمر او عن رعاية شخص معوق جسديا او نفسيا الحصول على تخفيض في فترة العمل يتراوح بين الثلث والنصف مع ما يترتب على ذلك من تخفيض متناسب في الأجر .

المادة ٨ - الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية واللوائح الادارية والاتفاقيات الجماعية وأهم قرارات المحاكم الرامية الى تعزيز وحماية أو السى تنظيم الحقوق النقابية على اختلاف اشكالها على النحو الذى تحدده هذه المادة

- ١ - وفقا للتعليمات الواردة في المبادئ العامة المتعلقة باعداد التقارير الدورية ، نقتصر في الوقت الحاضر على الاشارة الى التدابير الجديدة - الاحكام التشريعية والتنظيمية ، الاتفاقيات الجماعية الح - التي صدرت في اسبانيا مع الاحالة بالنسبة للنصوص الأخرى الى التقرير السابق (E/1978/8/Add.26 الصفحتان ٣٥ و ٣٦) .
- (أ) الدستور الاسباني الصادر في ٢٧ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ ؛
- (ب) القانون رقم ٨ / ١٩٨٠ المؤرخ في ١٠ آذار / مارس ١٩٨٠ المتضمن ميثاق العمال ؛
- (ج) المرسوم الملكي رقم ٢٧٥٦ المؤرخ في ٢٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩ الذى ينص على ممارسة معهد الوساطة والتحكيم والمصالحة لبعض الوظائف المناطة به ولا سيما ما يخص ايداع الأنظمة الأساسية للجمعيات المهنية والقرارات المتعلقة بانتخابات الهيئات التمثيلية للعمال والاتفاقيات الجماعية وغيرها ؛
- (د) الاتفاق الاطارى الاتحادى المبرم بتاريخ ٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠ ؛
- (هـ) الاتفاق الوطنى المعنى بالعمالة المؤرخ في ٩ حزيران / يونيه ١٩٨١ ؛
- (و) الاتفاق الاتحادى المبرم بتاريخ ١٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣ ؛
- (ز) الحكمان الصادران عن المحكمة الدستورية والمؤرخان في ٨ نيسان / ابريل و ٢٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ .

باء - الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها

- ١ - استعراض الأحكام التشريعية وغيرها المنظمة للحق في تكوين النقابات والانضمام الى النقابة التي يختارها العامل . وفي حالة عدم وجود حكم صريح ، الاشارة الى الطريقة التي يكفل بها هذا الحق في الممارسة .
- ٢ - وتنص المادة ٢٨ من الدستور الاسباني لعام ١٩٧٨ على ان " الحق في الانتماء بحرية للنقابات مكفول للجميع . . . وتشمل الحرية النقابية الحق في تكوين النقابات

.. / ..

أو الانضمام الى النقابة التي يختارها العامل ولا يرغم أحد على الانضمام لنقابة معينة " .

٣ - وكانت الحكومة قد نشرت ، قبل اعلان الدستور ، وكما جاء في التقرير السابق القانون رقم ١٩ المؤرخ في ١ نيسان /ابريل ١٩٧٧ المنظم للحق في تكوين النقابات ، كما صدقت لصكوك مؤرخة في ١٣ نيسان /ابريل ١٩٧٧ على اتفاقيتي منظمة العمـمـل الدولية رقم ٨٧ و ٩٨ وعلى العهدين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

٤ - وينص القانون السالف الذكر على أن " في وسع العمال وأصحاب العمل في كل فرع من فروع النشاط على الصعيد الاقليمي أو الوطني ، تكوين الرابطات المهنية التي يرونها ملائمة للدفاع عن مصالح كل منهم " وعلى ان لهم " الحق في الانضمام الى تلك الرابطات بشرط مراعاة أنظمتها الاساسية وتلتزم الرابطات المكونة بتسجيل انظمتها الاساسية في السجل العام المفتوح لهذا الغرض . وتتمتع تلك الرابطات بالشخصية القانونية ويكون بوسعها مباشرة مسؤولياتها كاملة بعد مضي عشرين يوماً اعتباراً من تاريخ تسجيل الأنظمة الا اذا طلب خلال تلك الفترة من السلطة القضائية المختصة اعلان عدم مطابقة الأنظمة المودعة للقانون وسوف تتخذ هذه السلطة القرار النهائي المناسب " .

٥ - وينبغي في هذا الصدد استرعا٤ الانتباه الى المرسوم الملكي رقم ٨٧٣ المؤرخ في ٢٢ نيسان /ابريل ١٩٧٧ الذي يحدد الحد الأدنى لمضمون الوثائق المقدمة عند ايداع الأنظمة الاساسية واجراءات الايداع والتسجيل المتعلقة بها ، وينص المرسوم الملكي رقم ٢٧٥٦ المؤرخ في ٢٣ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٩ على ممارسة معهد الوساطة والتحكيم والمصالحة للاختصاصات المناطة به وفقاً للمرسوم الملكي بقانون رقم ٥ المؤرخ في ٢٦ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩ ولا سيما ايداع الأنظمة الاساسية لنقابات العمال ورابطات أصحاب العمل ، والقرارات الخاصة بانتخابات الهيئات التمثيلية للعمال ، والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية الأخرى التي سبق ابرامها . كما يحدد المرسوم الملكي رقم ١٠٤٨ المؤرخ في ١٣ أيار /مايو ١٩٧٧ اساليب تنفيذ الاجراءات القضائية المنصوص عليها في القانون رقم ١٩ المؤرخ في ١ نيسان /ابريل ١٩٧٧ .

٦ - ومن جهة اخرى ، ينص القانون رقم ٨ المؤرخ في ١٠ آذار /مارس ١٩٨٠ المتضمن ميثاق العمال في الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة الأولى للمادة ٤ المتعلقة بحقوق العمال على " الحق في الحرية النقابية " ، وفي الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة ٢ من المادة ذاتها ، على الحق في " الحماية ضد التمييز . . . في العمل على اساس . . . الانضمام أو على عدم الانضمام الى نقابة ما " .

٠٠/٠٠

٧ - فضلا عن ذلك فان الاتفاق الاطاري الاتحادي الموقع في عام ١٩٨٠ من الاتحاد الاسباني لمنظمات اصحاب العمل والاتحاد العام للعمال ، والاتفاق الوطني المعني بالعمالة المبرم في عام ١٩٨١ من قبل المنظمين السالفتي الذكر ، الاتحاد النقابي للجان العمالية والحكومة ، والاتفاق الاتحادي لعام ١٩٨٣ الموقع كذلك من منظمات اصحاب العمل والنقابات السالفة الذكر ، تضم مجموعة من الاحكام المتعلقة بالمسائل النقابية وتحدد على سبيل المثال اختصاصات المندوبين النقابيين والضمانات المقدمة لممثلي الموظفين ، والحق في الاجتماع ، والحق في الاعلام وتحصيل الاشتراكات وسواها في المؤسسات . وينبغي التذكير في هذا الصدد بأن الأحكام العامة الواردة في الباب الثاني من القانون المتضمن ميثاق العمال هي التي تنظم الحق في التمثيل الجماعي وحق العمال في الاجتماع في المؤسسة .

٢ - القيود المفروضة على ممارسة هذا الحق مع
تحديدات مستفيضة بشأن الأحكام القانونية
الواضحة لتلك القيود

٨ - ينظم المرسوم الملكي رقم ١٥٢٢ المؤرخ في ١٧ حزيران /يونيه ١٩٧٧ ممارسة حق موظفي الحكومة والموظفين العاملين وفقا لنظام القانون الاداري ، بخدمة الادارة المدنية للدولة ، والادارات المحلية ، والهيئات المتمتعة بالاستقلال الذاتي والملحقة بهذه أو بتلك من الادارات ، وهيئات ادارة الضمان الاجتماعي في تكوين النقابات .

٩ - وينظم المرسوم الملكي رقم ٣٢٢٤ المؤرخ في ١٦ كانون الأول /ديسمبر ١٩٧٧ ممارسة حق الموظفين المدنيين المنتمين للادارة العامة للأمن (التي اصبحت فيما بعد الادارة العامة لأمن الدولة) في تكوين النقابات . ويسرى هذا المرسوم بوجه خاص على الموظفين المنتمين لهيئة الشرطة العامة ، ولا يشمل اولئك المنتمين لمؤسسات القوات المسلحة (الحرس المدني والشرطة الوطنية) بسبب الطابع العسكري أو الانضباطي لوظائفهم ، حيث انهم يظلون خاضعين ، في كل ما يتعلق بممارسة الحق في تكوين النقابات ، لاحكام القانون الاساسي المحدد للوظائف والعباءة الجوهرية الخاصة بالعمل وبلاظمة الاساسية لقوات الامن وهيئاته وهي الأحكام التي تطبق ايضا بالنسبة للحقوق النقابية الاخرى التي وضعت للحفاظ في جميع الحالات على الخدمات التي يؤديها هؤلاء الموظفين بالنظر لطبيعتها التي لا غنى عنها طبقا لقا ينص عليه الدستور .

١٠ - كما ان المرسوم الملكي رقم ٥٠٠ المؤرخ في ٣ آذار /مارس ١٩٧٨ ينظم مع بعض الشروط الخاصة حق الموظفين المدنيين العاملين في خدمة الادارة العسكرية في تكوين النقابات .

جيم - حق النقابات في تكوين اتحادات

١١ - يضمن الدستور صراحة في المادة ٢٨ ، السالفة الذكر ، للنقابات (الفقرة الأولى) " الحق في تكوين اتحادات وتأسيس منظمات نقابية ودولية أو الانضمام اليها " ، ويؤكد هذه الأحكام القانون المنظم للحق في تكوين النقابات حيث نص في الفقرة ٤ من مادته الأولى على " حق الرابطات المهنية في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفقاً للشروط والالتزامات المنصوص عليها (في هذا القانون) ، وبوسعها كذلك الانضمام الى الاتحادات القائمة " .

دال - حق النقابات في ممارسة انشطتها دون اعاقه

١٢ - جاء صراحة في المادة الأولى من القانون المنظم للحق في تكوين النقابات، (الفقرة ٣) ان على الرابطات المهنية " أن تضع انظمتها الاساسية وتضطلع بشؤونها الادارية بكل حرية وتتمتع بحماية القانون الذي يكفل استقلالها ازاء الادارة العامة ويحول دون تدخل بعضها في شؤون البعض الآخر " .

١٣ - وينص هذا القانون نفسه فضلا عن ذلك في مادته ٥ على انه " لا يمكن وقف نشاط الرابطات أو حلها الا بقرار قضائي تبرره ممارسة أنشطة تجعلها غير شرعية أو لأسباب اخرى ينص عليها القانون أو الانظمة الاساسية " ، وهو حكم يطابق تماما ما جاء في الفقرة ٤ من المادة ٢٢ من الدستور .

١٤ - وتجدر بالملاحظة في هذا الصدد ان هذه الحقوق المعترف بها يحميها الدستور الاسباني بصورة خاصة . فهو ينص في الفقرتين ١ و ٢ من مادته ٥٣ بأن الحقوق والحريات المعترف بها في الفصل الثاني من الباب الاول - المتضمن المادة ٢٨ السالفة الذكر - " ملزمة بالنسبة لجميع السلطات العامة . ولا يمكن تنظيم ممارسة هذه الحقوق وتلك الحريات التي تحميها أحكام المادة ١٦١ ، الفقرة ١ ، (أ) و (ب) [اجراء الطعن بعدم الدستورية] " الا بقانون ، يحترم في جميع الحالات مضمونها الاساسي .

كما تنص المادة ٥٣ من الدستور ، بأن " من حق كل مواطن أن يطلب حماية الحريات والحقوق المعترف بها في المادة ١٤ وفي القسم الاول من الفصل الثاني [الحقوق الاساسية والحريات العامة] " ، - وهي الحقوق المشتملة على الحق في تكوين النقابات وحق الاحزاب - وذلك " أمام المحاكم العادية على اساس المبادئ القاضية بأولوية النظر فيها والاجراءات المختصة ، وعند الاقتضاء ، باللجوء الفردي الى المحكمة الدستورية بموجب الحق في الحماية "

(انظر الحكم رقم ١٨٩ الذي أصدرته المحكمة الدستورية بتاريخ ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ الخاص بدعوى تطبيق الحق في الحماية التي رفعها العديده من العمال الذين اعتقدوا انهم كانوا ضحية تمييز بسبب انتمائهم الى نقابة معينة . انظر المرفق الرابع ، (ر) ١٨ من الجريدة الرسمية للدولة الاسبانية) .

هاء - حق الاضراب

١٥ - تنص المادتان ٢٨ ، الفقرة ٢ ، و ٣٧ ، الفقرة ٢ ، من الدستور على التوالي على أن " حق الاضراب معترف به للعمال من أجل الدفاع عن حقوقهم . ويضع القانون المنظم لممارسة هذا الحق الضمانات اللازمة لتأمين صيانة الخدمات الاساسية للمجتمع " ، وعلى " حق العمال ورؤساء المؤسسات في اللجوء الى الطرق الاجرائية الخاصة بالنزاع الجماعي " .

١٦ - كما ينص القانون المتضمن ميثاق العمال على الحق في الاضراب وبصورة خاصة في المادة ٤ (الفقرتان الفرعيتان د و هـ من الفقرة الأولى) التي تعترف ضمناً " الحقوق الاساسية " " بالحق في اتخاذ تدابير في حالة وقوع خلاف جماعي " و " بالحق في الاضراب " .

١٧ - وينظم البابان الأول والثاني من المرسوم الملكي بقانون رقم ١٧ المؤرخ في ٤ آذار/مارس ١٩٧٧ المتعلق بالعلاقات المهنية ، ممارسة هذه الحقوق " في اطار علاقات العمل " (المادة الأولى) .

١٨ - وقد جرت الاشارة الى الاحكام الاساسية لهذا النص في التقرير الأول المقدم من قبل اسبانيا (E/1978/8/Add.26 صفحة ٣٦) ، والذي نحيل اليه . ونقتصر هنا على استعراض الانتباه الى الحكم البالغ الاهمية الذي اصدرته المحكمة الدستورية في ٨ نيسان/ابريل ١٩٨١ فيما يتعلق بدعوى الطعن بعدم الدستورية التي عرضت عليها في وقت ما ضد هذا القانون . ورغم ان المحكمة لم تقضي للمدعي الا بجزء من مطالبه فقط ، لم تعلن سوى عدم دستورية مادة واحدة ، هي المادة ٢٦ وكل من فقرات المواد ٦ و ١٠ و ١١ ، فان المبادئ القانونية والواردة في هذا الحكم تشكل فيما يتعلق بممارسة الحق في الاضراب اساساً لنظرية لا جدال على اهميتها بالنظر لسلطة الهيئة التي أصدرت الحكم والتي تعد قراراتها ، سواء كانت معلنة للاحكام أو تفسيرية ، ذات قوة الزامية وفقاً للمادة ٣٨ من قانونها الاساسي وهي سلطة نهائية بالنسبة لكل السلطات العامة ولها اثر عام اعتباراً من تاريخ نشر هذه القرارات .

(للاطلاع على نص هذا الحكم ، انظر المرفق الرابع ، (ر) ١٠ من الجريدة الرسمية للدولة الاسبانية) .

واو- القيود الخاصة المفروضة على ممارسة الحق في تكوين النقابات والانتماء اليها وحق الاضراب بالنسبة لأفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة التابعة للدولة

١٩ - بعد أن اعترفت الفقرة الأولى من المادة ٢٨ من الدستور بحق كل فرد في الانضمام بحرية للنقابات ، نصت على أنه " فيما يتعلق بالقوات المسلحة أو المؤسسات والهيئات الأخرى الخاضعة للنظام العسكري ، يجوز أن يحدد القانون من ممارسة هذه الحقوق أو أن يستثنى منها ، وفيما يخص الموظفين العموميين ، يتولى القانون تنظيم ظروف ممارسة هذا الحق " .

٢٠ - كما تنص الفقرتان ٣ من المادة ١٠٣ و ٢ من المادة ١٠٤ ، على التوالي ، على أن " القانون يحدد الوضع القانوني للموظفين العموميين . . . والظروف الخاصة التي يستطيعون فيها ممارسة الحق النقابي . . . " ؛ " تتحدد في قانون أساسي وظائف قوات وهيئات الأمن ومبادئ عملها الأساسية ووضعها القانوني " .

٢١ - وكانت الحكومة قد أصدرت ، قبل أن يتم اقرار الدستور ، المراسيم الملكية رقم ١٥٢٢ المؤرخ في ١٧ حزيران / يونيه ١٩٧٧ المنظم لممارسة الموظفين العموميين للحق لتكوين النقابات والانتماء اليها ؛ ورقم ٣٦٢٤ المؤرخ في ١٦ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ ، المنظم لحق الموظفين المدنيين التابعين للإدارة العامة للأمن (التي أصبحت فيما بعد الإدارة العامة لأمن الدولة) في تكوين النقابات والانتماء اليها ؛ ورقم ٥٠٠ المؤرخ في ٣ آذار / مارس ١٩٧٨ المنظم لحق الموظفين المدنيين العاملين في خدمة الإدارة العسكرية في تكوين النقابات والانضمام اليها .

٢٢ - ويقر أول تلك القوانين النصوص بحق الموظفين العموميين والموظفين العاملين ، وفقا لقواعد القانون الإداري ، في خدمة الإدارة المدنية للدولة والإدارات المحلية ، والهيئات المتمتعة بالاستقلال الذاتي التابعة لتلك الإدارة أو لهذه الإدارات ، والمؤسسات المشرفة على الضمان الاجتماعي ، في تكوين النقابات والانضمام اليها وممارسة هذا الحق .

٢٣ - ولا تسرى أحكام هذه النصوص على الموظفين الدائمين الذين يشغلون غير وظائفهم الأصلية وذلك عندما يتم تعيينهم بمرسوم لتولي مهام سياسية أو حين تناط بهم مهمة مؤقتة ، بالنظر لأن مثل هذا التكليف يؤدي بالنسبة للموظف المنوط به الى وقف مؤقت لصفته كعضو منضم للمنظمات النقابية التي قد يكون قد انتمى اليها .

٢٤ - وللنقابات المكونة من قبل الموظفين والمستخدمين المعنيين لتلك النصوص الحق في انشاء اتحادات أو اتحادات عامة والانتماء لمثل هذه المنظمات .

٢٥ - وبالنسبة للموظفين والمستخدمين العاملين في دوائر الأمن العام والمؤسسات العقابية وكذلك ، بوجه عام ، جميع أولئك الذين يحملون السلاح خلال ممارستهم لوظائفهم دون أن ينتموا لهذه الدوائر ، فإن لهم هيئاتهم الخاصة بهم فيما يتعلق بتمثيلهم وبال دفاع عن حقوقهم دون أن يحق لهم الانضمام للجمعيات أو للمنظمات المبحوثة فسي النصوص السالفة الذكر .

٢٦ - وينظم المرسوم الملكي رقم ٧٧/٣٦٢٤ سارسة الحق بتكوين النقابات والانضمام إليها فيما يتعلق بالموظفين المدنيين التابعين للإدارة العامة لأمن الدولة ، ويشترط ألا تضم النقابات سوى الموظفين العاملين في جهاز واحد ، ولا سيما الهيئة العامة للشرطة ، وألا تنخرط في اتحاد أو في اتحاد عام مع نقابات أخرى ، باستثناء تلك التي ينشئها الموظفون المدنيون التابعون للإدارة العامة نفسها ، وأخيراً ، فإن النقابات التي تتكون بهذا الشكل ليس بوسعها في أية حال استعمال حق الأضراب .

٢٧ - ومن الملائم أيضاً الإشارة هنا إلى القرار المؤرخ في ٣٠ ايلول/سبتمبر ١٩٨١ والمتصل بالمبادئ الأساسية لعمل قوات وأجهزة أمن الدولة ، حيث يعترف البند ٢٤ من هذا النص بحق موظفي المراتب العليا من الشرطة في تكوين النقابات والانضمام إليها ، بيد أنه يحظر عليهم كذلك انشاء اتحادات مع منظمات نقابية خارج هيئتهم ، ولا يسرى هذا القرار على أفراد الحرس المدني والشرطة الوطنية الذين تتسم وظائفهم او نظامهم بالصفة العسكرية ، والذين تنطبق عليهم احكام القانون الاساسي المحدد لوظائف قوات وأجهزة الامن والمبادئ الأساسية لعملها ووضعها القانوني .

٢٨ - ومن بين المبادئ الواردة في هذا القانون ، ينص المبدأ ٢٥ على ان افراد قوات وأجهزة امن الدولة تنظمهم ، فيما يتعلق باستعمال الحقوق النقابية الاخرى ، أحكام القانون الاساسي التي تسرى عليهم .

٢٩ - ويرد نفس القيد المحدد للحق في انشاء اتحادات واتحادات عامة مع نقابات اخرى في المرسوم الملكي رقم ٧٨/٥٠٠ الذي ينظم حق المستخدمين المدنيين العاملين في الادارة العسكرية في تكوين النقابات والانضمام اليها .

٣٠ - وتتعين الإشارة في النهاية الى أن أياً من النصوص السالفة الذكر في هذا الجزء لا ينظم حتى الوقت الحاضر ممارسة حق الأضراب ، ومرد ذلك أن المرسوم بقانون الملكي رقم ١٧ المؤرخ في ٤ آذار/مارس ١٩٧٧ ، المشار اليه في الجزء (هـ) ، قد ادرج هذا الحق صراحة " في اطار العلاقات المهنية " .

زاي - العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة إعمال
الحقوق النقابية بمختلف جوانبها ، والتقسيم
المحرز في هذا الميدان

٣١ - لا مجال للإشارة الى عوامل او الى صعوبات معينة تحد من إعمال الحقوق النقابية
في اسبانيا منذ عام ١٩٧٧ ، بالنظر لدخول البلد في مرحلة التطبيع في هذا الشأن
ولا سيما بالتكريس التام لهذه الحقوق في دستوره وفي القانون المنشئ لميثاق العمال والسهر
على أن تحظى هذه الحقوق بحماية المحاكم .

المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - التدابير التشريعية الجديدة أو غيرها من التدابير التي اتخذت
في موضوع الضمان الاجتماعي منذ تقديم التقرير الاول

- ١ - يولي الدستور الاسباني اهتماما اولويا للضمان الاجتماعي (المواد ٤١ و ١٢٩ و ٥٠ و
والعقرة ١٧ من المادة ١٤٩) .
- ٢ - ورغم عدم التطبيق الكامل لمادة الدستور التي تنص على أن تكفل السلطات العامة
لكل المواطنين نظاما عاما للضمان الاجتماعي يكفل تقديم مساعدات واستحقاقات اجتماعية
كافية في حالات العوز ، وبصورة خاصة في حالات البطالة ، فان الحكومة والادارة والقوى
الاجتماعية اضطلعت باصلاح نظام الضمان الاجتماعي اصلاحا جوهريا .
- ٣ - وعلى النحو المبين في التقرير الاول ، ينطوي نظام الضمان الاجتماعي النافذ حاليا
في اسبانيا على نظام عام وعلى عدد معين من الانظمة الخاصة .
- ٤ - ولم يتعرض النظام العام منذ اعداد التقرير الاول لأية تعديلات هيكلية أساسية ،
وهو يتكون في جوهره من سلسلة أحكام معيارية مشار اليها في الصفحة ٣٧ من التقرير
السالف الذكر وهي لا تزال نافذة (تنقيح القانون العام للضمان الاجتماعي ، الذي أقره
المرسوم المؤرخ في ٣٠ أيار/مايو ١٩٧٤ ؛ اللائحة العامة للاستحقاقات التي أقرها
المرسوم المؤرخ في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ ؛ القرار المؤرخ في ١٨ كانون الثاني/
يناير ١٩٦٧ والمتعلق باستحقاقات الشيخوخة الذي عدل بالمرسوم المؤرخ في ٦ تموز/يوليه
١٩٦٧ ؛ القرار المؤرخ في ١٣ شباط/فبراير ١٩٦٧ والمتعلق باستحقاقات الوفاة
واستحقاقات الباقيين على قيد الحياة ؛ المرسوم المؤرخان في ٢٤ تشرين الثاني/نومبر
١٩٦٦ و ١١ ايلول/سبتمبر ١٩٧١ والمتعلقان بحماية الأسرة ؛ القرار المؤرخ في ١٣ تشرين
٠٠/٠٠

الأول / أكتوبر ١٩٦٧ والمتعلق بعدم القدرة الوقتية على العمل ؛ القرار المؤرخ فسي ١٥ نيسان / ابريل ١٩٦٩ والمتعلق باستحقاقات العجز ؛ المرسوم المؤرخ في ١٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٧ والمتعلق بالرعاية الطبية) .

٥ - وتلا ذلك ، قبل صدور الدستور ، تولي المرسوم بقانون الملكي ٣٦ المؤرخ فسي ١٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٢٨ والمتعلق بالتسيير المؤسسي للضمان الاجتماعي والصحة والعمالة تحديد ميادين الضمان الاجتماعي والصحة والعمالة ، فأنشأ مكاتب مختلفة ، من بينها المكتب الوطني للضمان الاجتماعي ، الذي أنيطت به شؤون تسيير وإدارة الاستحقاقات الاقتصادية لنظام الضمان الاجتماعي ؛ والمكتب الوطني للصحة المكلف بتسيير وإدارة خدمات الصحة ؛ والمكتب الوطني للخدمات الاجتماعية الذي يتولى تسيير الخدمات المتممة لاستحقاقات نظام الضمان الاجتماعي .

٦ - ومن بين اللوائح التي تم اقرارها عقب صدور الدستور الإسباني ، يتعين ذكر ما يلي : القانون ٤٠ المؤرخ في ٥ تموز / يولييه ١٩٨٠ والمتعلق بالتفتيش على نظام الضمان الاجتماعي وتحصيل المبالغ المستحقة للنظام ؛ والرسوم الملكي ٥٣ المؤرخ في ١١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠ الذي يعدل مبلغ استحقاقات عدم القدرة الوقتية على العمل ، فسي ظروف معينة ؛ والرسوم بقانون الملكي ١٠ المؤرخ في ١٩ حزيران / يونيه ١٩٨١ والمتعلق بالتفتيش على نظام الضمان الاجتماعي وتحصيل المبالغ المستحقة للنظام ؛ والقانون ١٣ المؤرخ في ٣ نيسان / ابريل ١٩٨٢ والمتعلق بالدمج الاجتماعي للمعوقين ؛ والرسوم الملكي ٢٦٠٩ المؤرخ في ٢٤ أيلول / سبتمبر ١٩٨٢ والمتعلق بتقسيم حالات العجز وعلانها الى الضمان الاجتماعي ؛ والرسوم بقانون الملكي ١٣ المؤرخ في ٢٠ آب / أغسطس ١٩٨١ والمتعلق بطريقة حساب المعاش التقاعدي ؛ والرسوم بقانون الملكي ١٤ المؤرخ في ٢٠ آب / أغسطس ١٩٨١ والرسوم الملكي ٢٣٠٥ المؤرخ في ١٩ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨١ ، المتعلقان بالتقاعد الخاص عند بلوغ ٦٤ سنة .

٧ - وبالنسبة للأنظمة الخاصة ، فان الأحكام القانونية الواردة الذكر في الصفحات من ٣٣ الى ٣٩ من التقرير الأول قد استكملت وعدلت ، دون أن ينجم عن ذلك تعديل عميق للنظام القانوني المعياري .

٨ - وفيما يتعلق بالنظام الخاص للمزارعين ، فقد تم اقرار النصوص التالية : المرسوم ١٤٦٩ المؤرخ في ١٩ حزيران / يونيه ١٩٨١ الذي ينظم استحقاقات البطالة للعمال الزراعيين الذين يعملون لحساب الأغيار والخاضعين للنظام الخاص للمزارعين ؛ والرسوم الملكي ٩ المؤرخ في ٢٠ نيسان / ابريل ١٩٨٢ الذي يعدل المادتين ٢٥ و ٢١ (٢) من المرسوم ٢١٢٣ المؤرخ في ٢٣ تموز / يولييه ١٩٧١ والذي تضمن التصديق على النص المنقح

٠٠/٠٠

للقوانين المنظمة للنظام الخاص للمزارعين ؛ والمرسوم الملكي ١١٣٥ المؤرخ في ٤ أيار/مايو ١٩٧٩ الذي شمل العمال ذوى المهن المستقلة بالاستفادة من نفس استحقاقات التقاعد والوفاء واستحقاقات الباقيين على قيد الحياة السارية على العمال الزراعيين الذين يعملون لحساب الأغيار ويخضعون للنظام الخاص للمزارعين ؛ والقانون ١ المؤرخ في ٤ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ الذي يمنح أرملة العامل ذى المهنة المستقلة أو المتقاعد الذى يقل عمره عن ٥٠ سنة معاشا تقاعديا في حالة الوفاة الناجمة عن مرض عادى أو عن مرض عادى أو عن حادث غير ذى صلة بالعمل .

٩ - أما النظام الخاص بالعمال ذوى المهن المستقلة أو المستقلين (الذى ينظمه المرسوم ٢٥٣٠ المؤرخ في ٢٠ آب/أغسطس ١٩٧٠ والمستكمل بالمرسوم الملكي ٢٥٠٤ المؤرخ في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٠) فقد شهد توسعا في ميادين تطبيقه بحيث يشمل بصورة تدريجية مجموعات مهنية جديدة ، رهنا باعتماد معايير مختلفة : الصيادلة والصيادلة الاختصاصيون العاملون لحسابهم الخاص (المرسوم الملكي ٢٦٤٩ المؤرخ في ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٧٨) ؛ الوكلاء العقاريون (المرسوم الملكي ٢٨٣٠ المؤرخ في ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨) ؛ الاقتصاديون العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١) ؛ أطباء الأسنان الجراحون والاختصاصيون في أمراض الفم العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٨١) ؛ البيطريون العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١) ؛ وكلاء الملكية الصناعية العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١) ؛ الرهبان والراهبات الذين ينتمون للكنيسة الكاثوليكية (المرسوم الملكي ٣٣٢٥ المؤرخ في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١) ؛ خريجو مدارس التجارة العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ١٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢) ؛ المهندسون التقنيون والفنيون ومهندسو المناجم العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٢) ؛ الخبراء المحاسبون العاملون لحسابهم الخاص والمسجلون في نقاباتهم المهنية (القرار المؤرخ في ١٣ نيسان/أبريل ١٩٨٢) .

١٠ - أما الانتماء لهذا النظام الخاص بالنسبة للاعبين كرة القدم المحترفين الذى يتولى تنظيمه كل من المرسوم الملكي ٢٨٠٦ المؤرخ في ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩ والقصرار المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر من السنة نفسها ، فإنه يشكل تجديدا هاما .

باء - الخواص الرئيسية للنظام السارية في كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي المتضمنة في المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومع كل منها بصفة خاصة بالنسبة المئوية للسكان المستفيدين وحجم الاعانات وطريقة تمويل النظام

١ - العلاج الطبي

١١ - منذ اصدار المرسوم الملكي بقانون المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٧٨ يدير المساعدة الطبية المعهد الوطني للصحة ويختص المعهد الوطني للضمان الاجتماعي باقرار أو عدم اقرار حق الاستفادة من هذه المساعدة . وتقدم المساعدة بسبب المرض دون وضع درجة صلاحية المريض للعمل في الاعتبار وتغطي الاعانات : المرض العادي أو المهني والاصابات الناتجة عن حادث أيا كان سببه والامومة في مراحلها الثلاث : الحمل والولادة وعقائل الولادة .

١٢ - ويشمل سداد نفقات المستحضرات الصيدلانية جميع أنواع الأدوية بما في ذلك الأدوية التي تمنح بناء على أمر الطبيب والمستحضرات الطبية والمواد أو اللوازم الصيدلانية التي يصفها أطباء الضمان الاجتماعي . ويحدد القرار المؤرخ في ١٦ تشرين الأول /اكتوبر ١٩٧٩ المواد واللوازم المشار إليها - وهذه الاعانات الصيدلانية أما مجانية أو يدفع المستفيد جزءاً من ثمنها - وهي مجانية للمتقاعدين والعاملين الذين يعانون من عجز مؤقت للعلاج المقدم في احدى منشآت الضمان الاجتماعي أو احدى المنشآت المرتبطة بالضمان الاجتماعي وفي حالات حوادث العمل أو المرض المهني والزيارات المنزلية في الحالات العاجلة . وفي الحالات الأخرى يحدد المرسوم المؤرخ في ٣١ تموز/يوليه ١٩٨٠ النسبة المئوية لاشترك المستفيدين التي يمكن أن تبلغ . ٤ في المائة من قيمة الدواء . وقد انخفضت في السنوات الأخيرة القيمة النسبية للنفقات الصيدلانية في اسبانيا ويرجع ذلك الى أن المستفيد سيدفع من الآن فصاعداً جزءاً من ثمن الدواء .

١٣ - وتحمل النفقات الصحية الآن في اسبانيا المركز الثاني من الأولوية في النفقات العامة .

١٤ - وتحمل النفقات الصحية الممولة بواسطة الضمان الاجتماعي نحو ثلثي النفقات الصحية في جميع أنحاء البلد . والتمويل مكفول بواسطة الاشتراكات المسددة عن طريق المؤسسات والعاملين ومساهمات الدولية وتحويلات الأموال وبذلك يحصل النظام العام ٨٥ في المائة من الاشتراكات وهي نسبة عالية جداً عن نسبة الأعضاء . وفي اسبانيا تمتص المساهمة الصحية الممولة أساساً بواسطة الضمان الاجتماعي الأموال التي يمكن تخصيصها للاعانات

الاقتصادية أو الخدمات الاجتماعية . ولذلك واعتبارا من عام ١٩٧٨ اتخذت تدابير تقييدية مثل تجميد عدد الموظفين وخفض الاستثمارات الجديدة وزيادة اسهام المستفيد في تكلفة الأديوية بهدف حل المشكلة بصفة جزئية والسيطرة على تضخم النفقات الراجع الى هذه الاعانة .

١٥ - وفيما يتعلق بعدد الأشخاص المستفيدين من التأمين ضد المرض فقد ارتفع من ١٣٢ ٢٠٣ ٣١ الى ٢٠١ ٨٣٣ ٣١ في عام ١٩٨٣ .

تزايد عدد الاشخاص المستفيدين من التأمين ضد المرض
(في ٣١ كانون الاول / ديسمبر)

السنوات	عدد المستفيدين	الرقم القياسي ١٠٠ = ١٩٦٧	النسبة المئوية للتغطية
١٩٧٧			
١٩٧٨			
١٩٧٩			
١٩٨٠	٣١ ٢٠٣ ١٣٢	١٦٩٧٧	٨٢٫٧٢٪
١٩٨١	٣١ ٥٩٨ ٢١٢	١٧١٩٢	٨٣٫٥٠٪
١٩٨٢	٣١ ٨٨٣ ٢٠١	١٧٣٤٧	٨٣٫٤٥٪

المصدر: مذكرة احصائية للمعهد الوطني للصحة .

٢ - الاعانات العينية في حالة المرض

١٦ - يتلقى العامل الذي يعاني من عجز مؤقت عن العمل اعانة مالية تبلغ نسبتها ٧٥ في المائة من الأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك في التاريخ الذي ظهر فيه العجز . وقد خفضت هذه النسبة التي تبلغ ٧٥ في المائة بمقتضى المرسوم الملكي ١٩٨٠/٥٣ المؤرخ في ١١ كانون الثاني /يناير الذي ينص على أن يبلغ التعويض ٦٠ في المائة خلال الفترة المحصورة بين اليوم الرابع واليوم العشرين من الاجازة المرضية . وفي حالة وقوع حوادث أثناء العمل وفي حالة المرض المهني والأمومة يمنح تفويض نسبته ٧٥ في المائة اعتبارا من اليوم الذي يكون للمؤمن الحق فيه في تعويض ، وتنص بعض العقود الجماعية على أن يتلقى العامل تعويضا اضافيا قدره ٢٥ في المائة حتى يمكنه التمتع بنسبة مائة في المائة من أجره .

.../...

١٧ - وينص المرسوم الملكي ١٩٨٣/٩٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير بشأن إعادة التقييم وزيادة الرواتب والحد الأدنى للمعاشات التقاعدية في نظام التأمين الاجتماعي على إعادة تقييم تخطيطي للسنة الحالية يبلغ ٢٤٢٠ بيزيتا لتعويضات العجز المؤقت والمرضى الطويل وحد أدنى شهري قدره ١٧٥٢٠ بيزيتا يتحقق بفضل الدفعات الإضافية عندما لا يكفي الرفع المقرر في أن يجعل التعويض الشهري مساويا لهذا المبلغ .

تطور عدد المعامل الذين تلقوا تمويزات وعدد الأيام التي دفع عنهم
تمويض والنفقات تحت بند التعميزات عن المعجز الموقت عن الممسك
(النظام بأكمله)

النفقات تحت بند التعميزات عن المعجز الموقت عن المعمل (بلايين البيزيات)	عدد الأيام عن كل عامل لكل سنة	عدد الأيام التي دفعت عنهم تمويزات (بالآلاف)	عدد المعامل الذين تلقوا تمويضات (بالآلاف)	المستويات
—	١٠	٨٦ ٦٨٢	٨ ٩٩٢	١ ٩٧٥
—	١٢	١٠٢ ٢٤٢	٨ ٨٣٥	١ ٩٧٦
٧٠ ٥٥٨	١٢	١١٠ ٩٢٨	٩ ٢٢٠	١ ٩٧٧
٩٦ ٣٧٠	١٤	١٢٧ ٦١٣	٩ ١١٣	١ ٩٧٨
١٢١ ٥٥٤	١٧	١٤٦ ١٤٩	٨ ٥٥٣	١ ٩٧٩
١١٥ ٤٢٩	١٦	١٣٧ ٤٢٠	٨ ٦٨٥	١ ٩٨٠
١٢٥ ٩٦٨	١٦	١٣٧ ٤٢٠	٨ ٦٨٢	١ ٩٨١
١٥٧ ٣٠١	١٦	١٤٦ ٤٩٧	٩ ٠٨٢	١ ٩٨٢

المصدر : ميزانيات الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٣ وحسابات الضمان الاجتماعي .
حاشية : لا يشمل هذا الجدول النظم الخاصة الأخرى نظراً لأن البيانات الوحيدة الدقيقة المتاحة تتعلق
بمقدار النفقات .

• / • •

٣ - اعانات الأمومة

١٨ - تنص الفقرة الفرعية (ج) من المادة ١٢٦ من قانون الضمان الاجتماعي على أن فترات الراحة الطوعية والاجبارية التي تعطى الأمومة الحق فيها لمدد تحددها اللائحة من حالات العجز المؤقت عن العمل . ويحدد القانون المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨١ المتضمن ميثاق العمال هذه الفترات ب ١٤ اسبوعا توزع حسب رغبة الشخص المعني .

٤ - اعانات العجز

١٩ - تم تجميع الأحكام القانونية ذات الطابع العام في المواد من ١٣٢ الى ١٥٢ من هذا القانون العام الخاص بالضمان الاجتماعي وفي المواد من ١٠ الى ٢٦ من اللائحة العامة المتعلقة بالاعانات المؤرخة في ٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ وفي القرار المؤرخ في ١٥ نيسان/ابريل ١٩٦٩ وفي القانون رقم ١٣ المؤرخ في ٧ نيسان/ابريل ١٩٨٢ بشأن ادماج الاجتماعي للمعوقين ، وفي المرسوم الملكي ١٩٨٢/٢٦٠٩ المؤرخ في ٢٤ ايلول/سبتمبر الخاص بتقييم حالات العجز وابلغ الضمان الاجتماعي عنها وفي القرار المؤرخ في ٢٣ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ الذي ينظم دور المكاتب الوطنية للضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية في تقييم حالات العجز والابلغ عنها .

١ - العجز الوقتي

(لم تتغير القواعد منذ التقرير السابق .)

٢ - العجز الدائم

٢٠ - يعرف بمقتضى الفقرة ٣ من المادة ١٣٢ من القانون العام للضمان الاجتماعي ، المعدلة بالحكم الختامي الرابع من القانون ١٩٨٢/١٣ المؤرخ في ٧ نيسان /ابريل ، بأنه " الحالة التي يوجد فيها العامل والتي تتضمن ، بعد أن يكون قد خضع للعلاج المقرر ، خلافاً تشريحياً أو وظيفياً خطيراً من شأنه أن يعتبر نهائياً بحكم موضوعي وحسب كل الظواهر ، وأن يضعف من قدرة العامل على العمل أو يعطلها . كما أن ثبوت العجز الدائم لا يستبعد احتمال استعادة القدرة على العمل وذلك بقدر ما تكون هذه الاستعادة معتبرة من الناحية الطبية سواءً غير مؤكدة أو غير قابلة للحدوث الا بعد مرور فترة طويلة " . وقد تمثل التعديل الوارد في القانون ٨٢/١٣ المؤرخ في ٧ نيسان /ابريل في حذف الالتزام بعدم الخضوع للطبابة الطبية .

(أ) العجز الدائم الجزئي عن ممارسة المهنة المعتادة

(لم تتغير القواعد منذ التقرير السابق .)

(ب) العجز الدائم الكلي عن ممارسة المهنة المعتادة

(لم تتغير القواعد منذ التقرير السابق .)

(ج) العجز الدائم المطلق

(لم تتغير القواعد منذ التقرير السابق .)

(د) العجز البالغ

٢١ - كان القانون العام للضمان الاجتماعي ، قبل تعديله بالقانون ١٩٨٢/١٣ المؤرخ في ٧ نيسان /ابريل ، يعرف هذا العجز بأنه حالة العاجز المطلق الذي يحتاج لساعات الأخرين لاتمام الأعمال الأساسية لحياته ، كارتداء الطيس ، والانتقال ، وتناول الطعام ، وغير ذلك . بيد أن العجز البالغ ، طبقاً للحكم الخامس من القانون ١٩٨٢/١٣ لا يؤدي بالضرورة الى عدم القدرة بشكل دائم ومطلق بالنسبة لأي فئة من فئات العمل .

٢٢ - وفي مجال توصيف العجز واعادة النظر فيه ، فان المرسوم الطلي ١٩٨٢/٢٦٠٩ المؤرخ في ٢٤ أيلول /سبتمبر والمتعلق بتقييم حالات العجز واعلانها الى الضمان الاجتماعي ،

والقرار المؤرخ في ٢٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ المحدد لدور المكاتب الوطنية للضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية الخاصة بتقييم وإعلان حالات العجز، قد أقر استحداثها هامة .

٢٣ - ان بدخول هذين النصين القانونيين حيز التنفيذ ، سيتم الصلابة بشكل نهائي .
فبالرغم من أن المرسوم بقانون الملكي ١٩٧٨/٣٦ المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني / نوفمبر قد ألقى في أول أحكامه الختامية اللجان التقنية العناط بها اثبات العجز، فان حكومته الانتقال الأول قد قضى ببقاء تلك الأجهزة عاملة الى حين الاستعاضة عنها بهيئة إدارية أو بدائرة مختصة .

٢٤ - وفي الوقت الحاضر فان المكتب الوطني للضمان الاجتماعي ، مهما كانت الهيئة الإدارية أو الدائرة التي تهتم بهذه الحالة أو تلك هو الذي يحدد مختلف درجات العجز الدائم والظروف المميزة لها ؛ ويقرر وجود أو عدم وجود داع لتعديل درجة العجز ، ومسح مراعاة تقادم أو تحسن حالة المؤمن عليه أو وجود أخطاء في التشخيص ؛ ويحدد الاستحقاقات المالية التي تترتب للمؤمن عليه في هذه أو في تلك من الحالات . وفي كل إدارة محلية سن إدارات المكتب الوطني للضمان الاجتماعي ، وللمساعدة في تحديد حالات العجز تم إنشاء جهاز للدعم التقني أطلق عليه لجنة تقييم حالات العجز يضع اقتراحات ليست لها أي صفة الزامية . والفرق الأساسي بين لجان تقييم حالات العجز هذه واللجان التقنية القديمة التي كانت مكلفة بإثبات العجز هو أن اللجان الجديدة غير معنية بالنتائج المحتملة لاقتراحاتها ذات الصلة بحالات العجز .

٢٥ - ورغم ما قيل في الفقرات السابقة، فان جميع اختصاصات اللجان التقنية القديمة لم تنقل الى المعهد الوطني للضمان الاجتماعي، حيث عهد بوظائف المحاكم الطبية السي المعهد الوطني للصحة ، والاختصاصات المتعلقة بإعادة التأهيل الى المعهد الوطني للخدمة الاجتماعية .

٢٦ - وقد حافظ القانون ٨٢/١٣ المؤرخ في ٧ نيسان / أبريل والمتعلق بالادماج الاجتماعي للمعوقين على استحقاقات إعادة التأهيل بناتها كما وردت في القانون العام ؛ بيد أنسبه يتعين مع هذا أن نوضح أن الفقرة ٢ من مادته ٣٥ تنص على أن "الأشخاص الذين تصروف لهم استحقاقات إعادة التأهيل وفقا لنظام الضمان الاجتماعي يمكنهم أن يستفيدوا كذلك من التدابير التكميلية المنصوص عليها في الفقرة السابقة" . ويوجب هذه الفقرة ، من الممكن عند الاقتضاء استكمال الاستحقاقات المتعلقة بإعادة التدريب المهني بتدابير أخرى تستهدف مساعدة المستفيد في بلوغ الحد الأعلى للتطوير الشخصي والتالي تسهيل اندماجه الكامل في الحياة الاجتماعية .

٢٧ - ويؤمن تمويل استحقاقات العجز عن طريق اشتراكات المؤسسات والعمال بواسطة ساهمة من الدولة . وبين الفترة من ١٩٧٨ الى ١٩٨٢ ، ارتفع عدد معاشات العجز سن ١٠٧ ١٣١ الى ٣٦١ ٢١٥ معاشا .

٢٨ - وفي المرسوم الملكي ١٣/١٩٨٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير والمتعلق باعادة تقدير معاشات نظام الضمان الاجتماعي وزيادتها وتحديد حدها الأدنى ، تقسرت اعادة تقدير شهرية بشكل مهدي تبلغ ٣٢٥٠ بيستا بالنسبة لحالة العجز الدائم للمستفيد الذي يكون قد أتم ٦٥ سنة ، وحين يقل العمر عن ٦٥ سنة تكون الزيادة ٢٨٤٥ بيستا . ويزاد مبلغ ال ٣٢٥٠ بيستا بمقدار ٦٢٥ بيستا بالنسبة للمستفيد من معاش العجز البالغ (الا اذا كان المستفيد من مقيم في مؤسسة للمساعدة يطهها الضمان الاجتماعي) ؛ أما المستفيدون من معاش العجز الجزئي في ظل النظام القديم لاصابات العمل الذين أتموا ٦٥ سنة فسوف تزد معاشاتهم بمبلغ ٢٨٤٥ بيستا أو بمبلغ ٢٤٩٥ بيستا . اذا لم يكونوا قد بلغوا هذا العمر .

٢٩ - وقد حدد هذا المرسوم ، بالنسبة لمعاشات العجز الدائم بمبلغ الحد الأدنى الشهري التالية : ٣٤٥ ٣٥ بيستا في حالة العجز البالغ ؛ ٢٣٥٦٥ بيستا في حالة العجز المطلق أو التام حين يكون عمر المستفيد قد تجاوز ٦٥ سنة ؛ وأخيرا ٢٠٦٠٥ بيستا في حالة العجز الجزئي المتعلق بنظام حوادث العمل ، حين يكون عمر المستفيد قد تجاوز ٦٥ سنة .

اعانات العجز الوقتي عن العمل

مصرفات النظام الاجمالية

المصرفات (بملايين البيستا)	عدد الحالات (بالالاف)	النسبة
-	٨ ٩٩٢	١٩٧٥
-	٨ ٨٣٥	١٩٧٦
١٠ ٠٠١	٩ ٢٢٠	١٩٧٧
١٤ ٦٢٥	٩ ١١٣	١٩٧٨
٢٠ ٧٢٥	٨ ٥٥٣	١٩٧٩
٣٢ ٤٦٨	٨ ٦٨٥	١٩٨٠
٣٧ ٧٥٢	٨ ٦٨٢	١٩٨١
٤١ ٤٢٣	٨ ٦٩٢	١٩٨٢

المصدر : حسابات الضمان الاجتماعي والدفعات المقررة ، ١٩٨٢ .

٥ - استحقاقات الشيخوخة

٣٠ - ترد الأحكام العامة النافذة بصدد هذا الفرع في النصوص التالية : المواد مسن ١٥٣ الى ١٥٦ والحكام الانتقاليان الثاني والثالث من القانون العام للضمان الاجتماعي ، والمادتان ٢٧ و ٢٨ من اللائحة العامة للاستحقاقات المؤرخة في ٢٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٦٦ ، والقرار المؤرخ في ١٨ كانون الثاني /يناير ١٩٦٧ والمتعلق باستحقاقات الشيخوخة ، والمرسوم المؤرخ في ٦ تموز /يوليه ١٩٦٧ المحدد للنظام القديم الخاص بتأمين الشيخوخة والعجز ، والقرار المؤرخ في ١٦ حزيران /يونيه ١٩٨١ والمتعلق بالتقاعد المبكر ، والمرسوم بقانون الطكي رقم ١٤ المؤرخ في ٢٠ آب /اغسطس ١٩٨١ والمرسوم الطكي رقم ٢٧٠٥ المؤرخ في ١٩ تشرين الأول /اكتوبر ١٩٨١ ، اللذان يتعلق كل منهما بمعاش التقاعد الخاص فسي عمر ٦٤ سنة .

٣١ - وطبقا للمرسوم بقانون الطكي رقم ١٤ /١٩٨١ ، يحصل على هذه الاستحقاقات العمال الذين أتموا سن ٦٤ سنة العاطون في مؤسسة ملزمة ، حسب اتفاقية جماعية أو بموجب عهد ، بالاستعاضة عن كل مستخدم يطلب التقاعد وفقا لهذه الشروط ، عقب تركه العمسسل مباشرة ، بشخص يحق له أن يتقاضى أيأ من اعانات البطالة ، أو يعامل شاب يبحث عسسن أول عمل له ، وذلك بمنحه عقدا يتساوى في طبيعته مع ظروف عقد العسامل الذي تقاعد .

٣٢ - والأساس المرجعي لحساب المعاش التقاعدي هو أن يقسم على ٢٨ مبلغ اشتراكات العامل خلال فترة عمل مستمرة أمدها ٢٤ شهرا يختارها صاحب الشأن ويشترط أن ترد ضمن السبع سنوات التي تسبق مباشرة تاريخ استحقاق المعاش التقاعدي . هنص المرسوم بقانون الطكي رقم ١٣ المؤرخ في ٢٠ آب /اغسطس ١٩٨١ على أنه عند حساب الأساس المرجعي الذي يستعان به لتحديد المعاش التقاعدي للضمان الاجتماعي ، فان الزيادات فسي وعسائل الاشتراكات التي تطرأ في مجرى السنتين السابقتين مباشرة لا تؤخذ بعين الاعتبار وذلك حين تكون ذات صلة بزيادات في الأجر تتجاوز متوسط الزيادة السنوية المنصوص عليها فسي الاتفاقية الجماعية النافذة أو التي تكون ، بخلاف ذلك ، مسجلة في القطاع الملائم ؛ ولا يسرى هذا الحكم على زيادات الأجر الناجمة عن التنفيذ الدقيق للأحكام المتعلقة بالأقدمية والترقية والمنصوص عليها في اللوائح التنظيمية وفي الاتفاقيات المطبقة على مختلف الفئسائل المهنية .

٣٣ - والحد الأدنى لمعاش الشيخوخة في اطار النظام العام محدد الآن على النحو التالي :

- صاحب المعاش الذي أتم ٦٥ سنة ٥٦٥ ٢٣ بييسيتا

- صاحب المعاش الذي يقل سنه عن ٦٥ سنة ٦٠٥ ٢٠ بييسيتا

٠٠ / ٠٠

٣٤ - معاد تقدير معاشات الشيخوخة في كل سنة . كما تحتسب إعادة التقدير بحيث تكون الزيادة أكبر بالنسبة للمعاشات القليلة . ومضاف لذلك أن عدد المستفيدين في زيادة مطردة : ففي عام ١٩٧٦ ، صرف الضمان الاجتماعي ١٢ . ١٩٥٩ معاشا تقاعديا ، وفي عام ١٩٨٢ ، صرف ٩٣٣ ٦٣٠٢ .

٣٥ - ويتم تأمين تمويل هذه الاستحقاقات بواسطة اشتراكات أصحاب العمل والعمال ، ومفضل اعانات من الدولة وتحويلات مالية من صندوق النظام العام الى الأنظمة الخاصة .

٣٦ - ويقضي المرسوم الملكي رقم ٩٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ والمتعلق بإعادة تقدير معاشات الضمان الاجتماعي وزيادتها وتحديد حدها الأدنى ، بالنسبة لسنة ١٩٨٣ ، بزيادة منتظمة مقدارها ٣٢٥٠ بييسيتا شهريا للمستفيدين الذين أتموا ٦٥ سنة و ٢٨٤٥ بييسيتا للمستفيدين الذين تقل أعمارهم عن ٦٥ سنة .

٦ - استحقاقات الباقيين على قيد الحياة

- (لم يطرأ أى تغيير على الاحكام التنظيمية منذ صدور التقرير السابق) .

(أ) اعانة الوفاة

- (لم يطرأ أى تغيير على الاحكام التنظيمية منذ صدور التقرير السابق) .

(ب) المعاشات التقاعدية للأرامل

٣٧ - ينص القانون العام للضمان الاجتماعي على ان الاشخاص التاليين يستحقون المعاشات التقاعدية للترمل : الأرملة التي كانت تعيش عادة مع الزوج المتوفي ، فـإذا كانت قد انفصلت عن زوجها بأمر المحكمة وجب أن تكون التسوية النهائية قد صدرت لصالحها ، شريطة ان يكون الزوج المتوفي قد سدد اشتراكاته طوال الفترة المنصوص عليها في القانون ؛ والأرمل الذي كان ، فضلا عن استيفاء هذه الاشتراطات ، غير قادر على العمل وقت وفاة زوجته وكان بالتالي يعتمد عليها .

٣٨ - وقد عدل الحكم السابق ذكره في بعض النقاط : فـمنذ صدور القانون رقم ٣٠ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨١ ، أصبح من حق الزوج السابق الحصول على المعاش التقاعدى للزوج الباقي على قيد الحياة دون اعتبار للحالة القانونية الجديدة الناجمة عن الحكم بالانفصال او الطلاق ، وتتناسب قيمة هذا المعاش التقاعدى مع الفترة التي عاشها الزوجان معا ، بصرف النظر عن اسباب الانفصال أو الطلاق .

٣٩ - وتقوم محاكم العمل الاسبانية في الوقت الحاضر بتعديل الاحكام التي لا تجبـز للأرمل الحصول على المعاش التقاعدى للترمل اذا كان لا يستوفي الاشتراطات الوارد ذكرها اعلاه . وعلى سبيل المثال ، فان محكمة خيخون رقم ٢ ، في حكمها المؤرخ في ٢٠ نيسان/ابريل ١٩٨٣ المستند الى المادة ١٤ من دستور عام ١٩٧٨ ، أجازت منح المعاش التقاعدى للترمل لزوج ماتت عنه زوجته . وعلاوة على ذلك ، تقوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر بصياغة مشروع قانون لعرضه على البرلمان يتناول ، في جملة أمور ، وضع الرجل والمرأة ، ومن شأنه ، القضاء على التمييز القائم بين الجنسين فيما يتعلق بالمعاش التقاعدى للترمل .

٤٠ - وتتفاوت الحدود الدنيا للمبالغ التي قررها المرسوم الملكي رقم ٩٢ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ حسب بلوغ الشخص أو عدم بلوغه ٦٥ سنة ؛ ويكون المبلغ المستحق ١٧ ٩٢٥ بيبيتا شهريا في الحالة الاولى ، و ١٥ ٤٦٥ بيبيتا شهريا في الحالة الثانية .

(ج) معاشات الايتام التقاعدية

٤١ - توجد حدود عليا ودنيا لاعانة الايتام . ويبلغ الحد الادنى ٦ ٩٧٥ بييسيتا لكل مستحق ، ويصل الى ١٥ ٤٦٥ بييسيتا توزع على جميع الاولاد المستحقين عندما يتوفى الوالدان . ويحسب الحد الاعلى للمبلغ بحيث لا يتجاوز مجموع المعاش التقاعدى للترمل واعانة الايتام المبلغ الاساسى المرجعي للشخص المتوفى . ويطبق هذا القيد عندما يتحدد لأول مرة مبلغ المعاش التقاعدى للترمل واعانة الايتام ، ولكنه لا يؤثر على الزيادات أو اعادة التقدير التي يمكن ان تطرأ فيما بعد .

(د) استحقاقات الأسرة

٤٢ - حدد الحد الادنى لهذه الاستحقاقات لعام ١٩٨٣ بمبلغ ٦ ٩٧٥ بييسيتا ؛ ولكن اذا لم تكن هناك اعانة للأرمل أو لليتيم يكون الحد الاقصى ١٧ ٩٢٥ بييسيتا اذا كان المستفيد فردا واحدا أم الخامسة والستين من العمر ، و ١٥ ٤٦٥ بييسيتا اذا كان المستفيد شخصا واحدا تقل سنه عن ٦٥ سنة .

٤٣ - وينص المرسوم الملكي رقم ٩٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ على اعادة تقدير الاعانات والمعاشات التي يتقاضاها الباقون على قيد الحياة ، بزيادتها زيادة منتظمة حسب فئات الاستحقاقات . وكانت الزيادات المقررة كما يلي : بالنسبة للمعاش التقاعدى للترمل ٢ ٤٩٥ بييسيتا شهريا للمستفيد الذي يكون قد أم الخامسة والستين و ٢ ١٤٥ بييسيتا اذا لم يكن قد أمها ؛ ولاعانة الايتام التقاعدية ٩٧٥ بييسيتا لكل ولد ؛ فاذا كان الوالدان متوفيين يزيد المبلغ المستحق لكل يتيم بما يعادل المبلغ الناجم عن توزيع ٢ ١٤٥ بييسيتا على جميع الاولاد المستفيدين ؛ وتزاد الانواع الاخرى من استحقاقات الأسرة بواقع ٩٧٥ بييسيتا لكل مستفيد ، واذا لم تكن هناك اعانة للأرمل أو اليتيم ، تزداد هذه الانواع بما يعادل المبلغ الناجم عن توزيع ١ ١٧٠ بييسيتا نسبيا على جميع المستفيدين . بيد انه في حالة المستفيد الواحد تبلغ الزيادة ٢ ٤٩٥ بييسيتا اذا كان قد أم الخامسة والستين سنة و ٢ ١٤٥ بييسيتا لمن يقل سنه عن ٦٥ سنة .

٤٤ - وتمول هذه الاستحقاقات من اسهامات أصحاب العمل والعمال واعانات الدولة والتحويلات من أموال النظام العام الى النظم الخاصة . وقد زاد عدد المستفيدين من المعاشات التقاعدية للترمل واليتيم وغيرها من استحقاقات الأسرة في الفترة من ١٩٧٦ الى ١٩٨٣ كما يلي :

١٩٨٢	١٩٧٦	
١ ١٤٤ ٩٧٦	٧٨٧ ٧٦٦	المعاشات التقاعدية للترمل
١٤٩ ٠٩٩	١٠٩ ٣٨٠	اعانات اليتام
٢٠ ٩٧٠	١٤ ٤٧٦	استحقاقات الأسرة

٧ - استحقاقات اصابة العمل

٤٥ - يتضمن المرسوم الملكي رقم ١٩٩٥ المؤرخ في ١٢ أيار/مايو ١٩٧٨ ، والمعـدـل بالمرسوم الملكي رقم ٢٨٢١ المؤرخ في ٢٧ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨١ ، قائمة أو جـدـولـا بأمراض المهنة . وهذه القائمة غير حصرية ، إذ أن القانون العام للضمان الاجتماعي ينص على جواز اضافة غيرها من أمراض المهنة .

٤٦ - وفيما يتعلق باعادة تقدير المعاشات التقاعدية للضمان الاجتماعي وزيادتها فإن المرسوم الملكي رقم ٩٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ الذي اعتمدها ينص في الفقرة ٢ من المادة ١٦ منه على ان تسهم الصناديق المهنية التعاونية للتأمين ضد اصابات العمل بجزء من تكاليف اعادة تقدير معاشات اصابة العمل أو أمراض المهنة ومن المدفوعات التكميلية الدنيا ، على أن تستعين في ذلك بالاشتراكات التي تحدد وزارة العمل والضمان الاجتماعي قيمتها .

٤٧ - ويقضي هذا المرسوم بأن يكون الحد الأدنى للاعانة التي يدفعها نظام اصابات العمل في حالة حدوث عاهة جزئية مستديمة ٦٠٥ ٢٠ بيسيتا ، يضاف اليه مبلغ ٢ ٨٩٥ بيسيتا للمستفيدين الذين يبلغون الخامسة والستين ، و ٢ ٤٩٥ بيسيتا لمن لم يبلغوها .

٤٨ - وكان عدد المستفيدين من المعاشات التقاعدية لاصابات العمل ١٤٣ ٨٠٠ في عام ١٩٧٦ و ١٦١ ٠٤٧ في عام ١٩٨٢ ؛ وكان عدد المستفيدين من المعاشات التقاعدية لأمراض المهنة ٤٣ ٦٠٥ في عام ١٩٧٦ ونقص الى ١٧٣٣ ٤١ في عام ١٩٨٢ .

٤٩ - وكان المعاش التقاعدي لاصابات العمل يبلغ في المتوسط ٩٧٨ ٥ بيسيتا في عام ١٩٧٦ ، ثم زاد الى ١٦ ٨١٠ بيسيتا في عام ١٩٨٢ ؛ وكان المعاش التقاعدي لأمراض المهنة يبلغ في المتوسط ٨ ٧٦٥ بيسيتا في عام ١٩٧٦ ، ووصل الى ٢٣ ٩٨٤ بيسيتا في عام ١٩٨٢ .

٨ - استحقاقات الأسرة

٥٠ - نقصت النفقات الاجتماعية المخصصة لحماية الأسرة قليلا في الفترة من ١٩٧٧ إلى ١٩٨٣ ، فقد بلغت ٥٩ ٥٦٣ ٠٠٠ بيسيتا في عام ١٩٧٧ وأصبحت ٥٤ ٧٩١ ٠٠٠ بيسيتا في عام ١٩٨٣ .

النفقات الاجتماعية المخصصة لحماية الأسرة

<u>المبلغ</u> (بملايين البيسيتا)	<u>السنة</u>
٥٩ ٥٦٣	١٩٧٧
٦٠ ٠٤٧	١٩٧٨
٦٢ ٥٨٤	١٩٧٩
٥٧ ٧٣٦	١٩٨٠
٥٢ ٨١١	١٩٨١
٥٨ ١٤٣	١٩٨٢
٥٤ ٧٩١	١٩٨٣

جيم - العوامل والصعوبات التي تؤثر في درجة إعمال الحق في الضمان الاجتماعي ؛ والتقدم المحرز فيما يتعلق ، بصفة خاصة ، بمدى تغطية مبادئ جديدة في الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق المشاريع القائمة لتشمل فئات أخرى من السكان وادخال تحسينات على طبيعة أو مستوى الاستحقاقات

- ٥١ - ينص الدستور الإسباني على برنامج محدد طموح للضمان الاجتماعي في بلدنا .
- ٥٢ - وكما ورد ذكره من قبل ، تنص المادة (١٤) على أن "تكفل السلطات العامة لجميع المواطنين نظاما عاما للضمان الاجتماعي يكفل مساعدات واستحقاقات اجتماعية كافية نفي حالة العوز ، ولا سيما في حالات البطالة . وتكون المساعدات والاستحقاقات التكميلية اختيارية" .

٠٠/٠٠

٥٣ - وتحدد هذه المادة اطار نظام جديد للضمان الاجتماعي ينظم على مستويين : مستوى اساسي ومستوى تكميلي . فالنظام الاساسي ، وهو ذو طابع شامل ان ينص على شمول جميع المواطنين بالضمان الاجتماعي ، يقوم على اساس الحماية المتساوية ، وتقوم السلطات العامة بإدارته . أما النظام التكميلي فيستند الى مبادئ الليبرالية المعتدلة ويحترم المؤسسات التجارية الخاصة بقدر الامكان . ويكون الانتساب الى هذا النظام طوعيا بطبيعة الحال ، وتتولى ادارته كيانات خاصة وعامة ويتم تمويله بالاشتراكات وأقساط التأمين الاختيارية .

٥٤ - ومن شأن هذا المفهوم الجديد الجري ان يشكل مستقبل الضمان الاجتماعي الاسباني ، وان كان لا بد للاصلاحات المطلوبة لنظامنا الحالي من أن تتم على مراحل بعد اعداد دراسات استقصائية واسعة النطاق للعوامل العديدة الداخلة في المسألة (الديمغرافية والاجتماعية والقانونية والمالية والادارية) ، دون تجاهل الواقع الاقتصادي في بلدنا . ففي اسبانيا ، كما هو الشأن في سائر البلدان الاوروبية ، كان للاختلال الديمغرافي وللأزمة الاقتصادية ، وبوجه خاص لازدياد البطالة بصورة تدريجية ، آثار سلبية على الحالة المالية للضمان الاجتماعي الذي يميل العجز البالغ فيه الى الازدياد . وعلاوة على ذلك ، فان تعزيز وضعنا في المحافل الدولية في شؤون الضمان الاجتماعي وعضويتنا المقبلة في الاتحادات الاوروبية يجعلان الحاجة الى هذا الاصلاح أشد ضرورة من ذي قبل .

٥٥ - وما هو جديد بالذكر ان " اتفاقات مونكلوا " المبرمة في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٧٧ والمراسيم التنفيذية المتعلقة بها ، وهي ، فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي ، المرسوم بقانون الملكي رقم ٣٦ / ١٩٧٨ المؤرخ في ١٦ تشرين الثاني / نوفمبر بشأن المؤسسات المهتمة بالضمان الاجتماعي والصحة والاستخدام ، والذي أشير اليه فيما سبق فتحت الطريق لاجراء هذا الاصلاح وكانت ارهاصا بالدستور .

٥٦ - وفيما بعد ، اعتمدت كذلك بعض النصوص التي تناولها البحث سابقا ، والتي لم تغير النظام بصورة رئيسية ، وان كانت قد ادخلت تحسينات كبيرة عليه وساعدت على حل المشاكل الناشئة القصيرة الاجل والمتوسطة الاجل . وفي طليعة هذه النصوص : القانون ١٩٨٠ / ٥١ المؤرخ في ٨ تشرين الاول / اكتوبر (القانون الاساسي للاستخدام وأحكامه التكميلية) ؛ المرسوم الملكي رقم ٩٢٠ / ١٩٨١ المؤرخ في ٢٤ نيسان / ابريل ، الذي يقر النظام الخاص باستحقاقات البطالة ؛ المرسوم الملكي رقم ١٤٦٩ / ١٩٨١ المؤرخ في ١٩ حزيران / يونيو بشأن استحقاقات البطالة للعمال الدائمين المشمولين بالنظام الخاص الزراعي للضمان الاجتماعي ؛ القانون رقم ١٣ / ١٩٨٢ المؤرخ في ٧ نيسان / ابريل بشأن ادماج المعوقين في المجتمع ؛ القانون رقم ١ / ١٩٨٠ المؤرخ في ٤ كانون الثاني / يناير

الذى يمنح معاشات لأرامل العمال الزراعيين الذين كانوا يعطون لحسابهم أو لأرامل من كانوا يتقاضون معاشات تقاعدية وعمرهم يقل عن ٥٠ سنة ، في حالة وفاتهم بأمراض غير أمراض المهنة أو حوادث غير حرفية لا تتعلق بالعمل .

٥٧ - ومن التدابير القصيرة الأجل التي تستهدف مساعدة المؤسسات على تسوية ديونها في الضمان الاجتماعي نذكر المرسوم الملكي رقم ٦٦٦ / ١٩٨٣ المؤرخ في ٢٥ آذار/مارس الذى ينص على نظام الدفع المؤجل والمتوسط لاشتراكات الضمان الاجتماعي والبطالة واشتراكات صندوق ضمان الاجور والتدريب المهني (انظر العرفق الرابع ، را١ - ثلاثين) .

٥٨ - وفيما يتعلق بشمول فئات جديدة من العمال في الضمان الاجتماعي ، يجدر بالذكر المرسوم رقم ٢٨٠٦ / ١٩٧٩ المؤرخ في ٧ كانون الاول / ديسمبر ، الذى أنشأ النظام الخاص للاعبين كرة القدم المحترفين ؛ والمرسوم الملكي رقم ٣٣٢٥ / ١٩٨١ المؤرخ في ٢٩ كانون الاول / ديسمبر الذى وضع أعضاء الكنيسة الكاثوليكية في نفس الفئة التي ينتمي اليها العمال الذين يزاولون مهنة حرة (استكمل هذا الحكم بالقرار الصادر في ١٩ نيسان / ابريل ١٩٨٣ الذى يحدد طرق تنفيذ هذا المرسوم) ؛ والمرسوم الملكي رقم ٢٩٤٩ / ١٩٧٨ المؤرخ في ٢٩ ايلول / سبتمبر الذى وسع النظام الخاص للضمان الاجتماعي للعمال في المهن الحرة ليشمل أصحاب الصيدليات المالكين لصيدلياتهم ؛ والقرار المؤرخ في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ الذى وسع النظام الخاص للضمان الاجتماعي للعاملين في المهن الحرة كي يشمل الاقتصاديين الذين يعطون لحسابهم الخاص ؛ والقرار المؤرخ في ٣ تشرين الاول / اكتوبر الذى وسع هذا النظام كي يشمل اطباء البيطريين الذين يعطون لحسابهم الخاص وسائر المجموعات المهنية التي أشير اليها بتفصيل أوفى في هذا التقرير .

٥٩ - وفيما يتعلق بموظفي الحكومة المعينين بصفة مؤقتة فان المرسوم الملكي ١١٦٧ / ١٩٨٣ المؤرخ في ٢٧ نيسان / ابريل ، الذى يدرجهم في فئة الاشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام التأمين ضد البطالة ، يعتبر بالنسبة اليهم تقدما هاما .

٦٠ - ومنذ تقديم التقرير الاول زاد عدد الاشخاص المشمولين بالضمان الاجتماعي الاسباني من ١٣٢ ٢٠٣ ٣١ في عام ١٩٨٠ الى ٢٨١ ٨٨٣ ٣١ في عام ١٩٨٢ . وتمثل هذه الزيادة نسبة مئوية للشمول هي ٨٢٧٢ في المائة و ٨٣٤٥ في المائة على التوالي .

٦١ - اما السكان العاملون المشمولون بالضمان الاجتماعي فقد زاد عددهم قليلا في عام ١٩٨١ عما كان عليه في عام ١٩٨٠ ، وقل عددهم من جديد في عام ١٩٨٢ . وكانت نسبة الشمول ٨١٠٦ في المائة في عام ١٩٨٠ ، و ٨١٨٩ في المائة في عام ١٩٨١ ، و ٨٠٣٨ في المائة في عام ١٩٨٢ .

نظام الضمان الاجتماعي
نسبة السكان المشمولين بالضمان الاجتماعي
الى مجموع السكان
(متوسط شهري)

١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
٣٨ ٢٠٧ ٠٩٣	٣٧ ٨٤٣ ٤٠٢	٣٧ ٧٢١ ٣٤٦	الرقم التقديري للسكان (أ)
٣١ ٨٨٣ ٢٨١	٣١ ٥٩٨ ٢١٢	٣١ ٢٠٣ ١٣٢	السكان المشمولون بالضمان الاجتماعي
٨٣ر٤٥	٨٣ر٥٠	٨٢ر٧٢	نسبة السكان المشمولين بالضمان الاجتماعي بالقياس الى الرقم التقديري للسكان

المصدر: الدائرة الاقتصادية والاحصائية التابعة للمعهد الوطني للصحة .

(أ) حسب المعلومات المتوفرة في ١ تموز/يوليه .

العلاقة بين السكان العاطلين والسكان
المشتركين في الضمان الاجتماعي

السنة	السكان العاطلون	عدد الاشخاص المشتركين في الضمان الاجتماعي	معدلات الشمول
١٩٨٠	١٢ ٨٦٠ ٢٠٠	١٠ ٤٢٤ ٨٨٥	٨١ر٠٦
١٩٨١	١٢ ٨٣٥ ٥٠٠	١٠ ٥١٠ ٦٨٩	٨١ر٨٩
١٩٨٢	١٢ ٩٥٣ ٧١١	١٠ ٤١٢ ٦٨٥	٨٠ر٣٨

المصدر : ميزانية الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٨٣.

٦٢- كانت ميزانية الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٨٣ كالآتي :

الايرادات (بملايين الهيزنتات)	
٢ ٢١٢ ٢١٤	الاشتراكات
٢٠ ١١٣	ايرادات مقابل خدمات مقدمة
١٠ ٠٤٤	الرسوم
٤٨٤ ٠٤٨	اغانات من الدولة
٤ ٥٠٦	الدخل من الاصول
١٠٢	تحويل السندات
٣٣٠	النقل من حساب لآخر
٧ ٥٢٢	التفاوتات في الأصول المالية
٥٨٨	التفاوتات في الخصوم المالية
٢ ٧٢٩ ٤٦٧	المجموع

.../...

المصروفات (بملايين البيزيتات)	
١ ٥٤٥ ٤١٩	المعاشات
١٤٤ ٨٠٥	استحقاقات بسبب فقدان القدرة مؤقتا على العمل
٤٠ ٣٩٢	استحقاقات بسبب العجز المؤقت
٥٤ ٧٩١	حماية الاسرة
١٠ ٩٥١	استحقاقات اخرى
٧٧٩ ٠٧٩	مساعدات طبية
٣١ ٩٣٤	خدمات اجتماعية
٨٨ ٨٨٠	مصروفات ادارية عامة
٣٩ ٨٢٤	سندات
١٥ ٠٠٣	التفاوتات في الاصول المالية
٩٦	التفاوتات في الخصوم المالية
١٠ ٧٠٧ -	مطروحا منها : مخصصات استهلاك الاصول
٢ ٧٣٩ ٤٦٧	المجموع

المصدر : ميزانية الضمان الاجتماعي ، وزارة العمل والضمان الاجتماعي . مدريد ،

١٩٨٣ .

٦٣ - وعلى النحو المبين في الجداول السابقة ، تكون ميزانية إيرادات ومصروفات الضمان الاجتماعي متوازنة . اما العلاقة بين مصروفات الضمان الاجتماعي واجمالي الناتج المحلي فهي كما يلي :

١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	
٢ ٧٣٩٠	٢ ٤٩٧٠	٢ ٠٨٦٥	الضمان الاجتماعي (بملايين البيزيتات)
٢٢ ٤٣٥٢	١٩ ٢٧٦٧	١٧ ٢٠٥٧	اجمالي الناتج المحلي

٠٠/٠٠

٦٤- وفيما يتعلق بمبلغ معاشات التقاعد ، سواء في إطار النظام العام او الانظمة الخاصة ، فإنه قد سجلت زيادة اجمالية تفوق ما يقارب من ١٥٠ في المائة بين ١٩٧٦ و ١٩٨٢ (انظر الجداول من الخامس الى السابع والعشرين من المرفق الثالث) .

٦٥- وقد أُعيد تقييم المعاشات في عام ١٩٨٣ ؛ حيث كان هدف الرسوم الملكيـسي ١٩٨٣/٩٣ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني /يناير ، المتعلق باعادة تقييم وزيادة المعاشات وتحديد مجال الحد الأدنى لمعاشات الضمان الاجتماعي ، هو ربط متوسط الزيادة المطلقة للمعاشات بارتفاع اسعار المواد الاستهلاكية في اثناء فترة ميزانية ١٩٨٣ وتعويض الخسارة التي تعرضت لها المعاشات الدنيا والمعاشات المقاربة للمستوى الأدنى إثر الفجوة السـتي حصلت عام ١٩٨٢ بين الزيادات التي حدثت في المعاشات وتلك التي حدثت في الاسعار . وبالتالي فقد حدثت زيادات مستقيمة في مختلف فئات المعاشات ومجموعاتها وادى ذلك الى رفع المعاشات الى الارقام الضرورية لبلوغها الحد الأدنى المقرر في الاحكام ذات الصلة .

٦٦- وقد ارتفعت مساهمة الدولة في الضمان الاجتماعي بصورة تدريجية واصبح من الممكن القول بأنها ستزداد ثانية بشكل كبير . وبلغ حجم الاعانات المقدمة من الدولة فـسي عام ١٩٧٩ ، ٩٣٢ من بلايين الهينيات ؛ وفي عام ١٩٨٣ ، بلغ حجمها ٤٨٤ بليون من الهينيات .

بيانات احصائية عامة

١- معلومات عامة

المساحة بالكيلومتر المربع : ٥٠٤٧٥٠

الامتداد الساحلي بالكيلومتر : ٣٩٠٤

الكافة السكانية : ٧٤٨

مجموع السكان : ٣٧٧٤٦٢٦٠ (١٩٨١) - الرجال : ١٨٥٢٩٧٦٤ ،

النساء : ١٩٢١٦٤٩٦

اجمالي الناتج المحلي خلال الثلاث سنوات الاخيرة (سعر السوق بملايين البيزيتات) :

١٩٧٩ ١٣٢٢٦٦٣٧٧

١٩٨٠ ١٥٠٧٥٨٧٨٦

١٩٨١ ١٧١٧٥٨٦٩٧

١٩٨٢ (التوقعات) ١٩٧٢٦٠٠٠٠

٢- معلومات تتعلق بالسكان العاطلين

(بمئات الاشخاص)

السكان العاطلون : ١٣١٠١٠١ رجال : ٩١٦٣١ ، نساء : ٣٩٣٨٠

السكان العاطلون الذين تتجاوز اعمارهم ٢٥ سنة :

١٠١٣٧٠ ، رجال : ٧٤٩٠٦ ، نساء : ٢٦٤٦٤

السكان العاطلون الذين تقل اعمارهم عن ٢٥ سنة :

٢٩٦٤٠ ، رجال : ١٦٧٢٥ ، نساء : ١٢٩١٥

العاطلون عن العمل :

٢٢٣٤٨ ، رجال : ١٤٣٣٦ ، نساء : ٨٠١٢

العاطلون الذين تتجاوز اعمارهم ٣٥ سنة :

١٠٢٢٢ ، رجال : ٧٧٢٢٢ ، نساء : ٢٤٩٩٩

العاطلون الذين تقل اعمارهم عن ٢٥ سنة :

١٢١٢٧ ، رجال : ٦٦١٤ ، نساء : ٥٥١٣

٠٠/٠٠

السكان العاطلون حسب القطاعات الاقتصادية :

(السكان العاطلون الذين تبلغ اعمارهم ١٦ سنة فأكثر)

<u>المجموع</u>	<u>النساء</u>	<u>الرجال</u>	
٢ ١٠٠٠٠	٥٤١٠٠	١ ٥٥٩٠٠	الزراعة
٣ ١٦٨٠٨	٧١٢٠٠	٢ ٤٥٦٠٩	الصناعة
١ ٢٧٨٠٧	٢٤٣٠٠	١ ٢٥٤٠٤	البناء
٥ ٦٦٧٠٥	٢ ٢٠٩٠٨	٣ ٤٥٧٠٧	الخدمات
٨٨٦٠٠	٤٥٠٠٧	٤٣٥٠٢	غير مصنفة
<u>١٣ ١٠٠٠٠</u>	<u>٣ ٩٣٨٠٠</u>	<u>٩ ١٦٢٠٠</u>	المجموع الكلي

المصدر : المعهد الوطني للإحصاءات : دراسة استقصائية متعلقة بالسكان العاطلين (بيانات تنطبق على الربع الرابع من عام ١٩٨٢).

البطالة حسب القطاعات الاقتصادية

<u>المجموع</u>	<u>النساء</u>	<u>الرجال</u>	
١١٢٠٨	٩٠٩	١٠٣٠٠	الزراعة
٤١١٠٠	١٣٢٠٠	٢٧٩٠٠	الصناعة
٣٦٣٠٧	٦٠٥	٣٥٧٠٣	البناء
٤٦١٠٠	٢٠٢٠٠	٢٥٩٠٠	الخدمات
<u>٨٨٦٠٠</u>	<u>٤٥٠٠٧</u>	<u>٤٣٥٠٢</u>	غير مصنفة
<u>٢ ٢٣٤٠٨</u>	<u>٨٠١٠٢</u>	<u>١ ٤٣٣٠٦</u>	المجموع الكلي

المصدر : المعهد الوطني للإحصاءات : دراسة استقصائية تتعلق بالسكان العاطلين (بيانات تنطبق على الربع الرابع من عام ١٩٨٢).

معدلات الانشطة : (بالنسبة المئوية للسكان الذين تبلغ اعمارهم ١٦ سنة فأكثر)

<u>السنوات</u>	<u>الرجال</u>	<u>النساء</u>	<u>المجموع</u>
١٩٨٠	٧١٧	٢٧١	٤٨٥
١٩٨١	٧١٤	٢٦٩	٤٨٣
١٩٨٢	٧٠٧	٢٧٨٤	٤٨٣

المصدر : الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالسكان العاطلين (تتصل البيانات بالربع الاخير من كل سنة).

معدلات البطالة : (بالنسبة المئوية للسكان العاطلين)

<u>السنوات</u>	<u>الرجال</u>	<u>النساء</u>	<u>المجموع</u>
١٩٨٠	١١٩	١٤٣	١٢٦
١٩٨١	١٤٣	١٨١	١٥٤
١٩٨٢	١٥٦	٢٠٤	١٧١

المصدر : الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالسكان العاطلين (تتصل البيانات بالربع الاخير من كل سنة).

٣- معلومات تتصل بالفقرات الفرعية من المادة ٦ من العهد

عدد المتعاقد معهم في اطار برامج تحمية العمالة خلال الثلاث سنوات الاخيرة

١٩٨٠	٥٥٤ ٨٨٢
١٩٨١	٤٧٩ ٤٧٥
١٩٨٢	٤٤٤ ٥٩٢

المصدر : المعهد الوطني للعمالة (وزارة العمل والضمان الاجتماعي).

المبالغ المخصصة للصندوق الوطني لحماية العمل ، خلال الثلاث سنوات الاخيرة

(بـ) آلاف الميزنات طبقا للميزانية الاولية

١٧ ٧٤٠	١٩٨٠
١٩ ٥١٤	١٩٨١
٢٢ ٦٩٤	١٩٨٢

معدلات شمول تأمين البطالة خلال الثلاث سنوات الاخيرة

(تتصل المعلومات بشهر كانون الاول / ديسمبر من كل سنة) (أ)

٤٦ر٠	١٩٨٠
٤١ر٥	١٩٨١
٢٧ر١	١٩٨٢

المصدر : وزارة العمل والضمان الاجتماعي .

(أ) المعدل الاجمالي للشمول =

$$١٠٠ \times \frac{\text{عدد المستفيدين من اعانات البطالة (البطالة الكاطة)}}{\text{عدد العاطلين المسجلين}}$$

٤ - معلومات متعلقة بفقرات المادتين ٧ و ٨ من العهد
مدة العمل (ساعات/سنوات) المحددة في الاتفاقات الجماعية خلال الفترة من
١٩٨١ إلى ١٩٨٣

<u>السنوات</u>	<u>اتفاقات</u> <u>المؤسسات</u>	<u>اتفاقات</u> <u>القطاعات</u>	<u>المجموع</u>
١٩٨١	١ ٨٧١٣	١ ٩٢٥٩	١ ٩١٤٣
١٩٨٢	١ ٨٤٦٤	١ ٨٨٢٤	١ ٨٧٦٩
١٩٨٣ (من كانون الثاني/يناير - تموز/يوليه)	١ ٨٢٨٧	١ ٨٥٤٠	١ ٨٤٩٨

احصاءات متعلقة بحوادث العمل التي حدثت
خلال السنوات الثلاث الأخيرة (١)

<u>السنوات</u>	<u>عدد الحوادث</u>
١٩٨٠	٥٩٠ ٨١٧
١٩٨١	٥٥٠ ٠٧٦
١٩٨٢	٥٢٤ ٣٠٩

المصدر : وزارة العمل والتأمين الاجتماعي .
(١) (حوادث حدثت في موقع العمل توقف فيها العامل عن العمل ؛ وهي تشمل الحوادث الفعلية والأمراض المهنية) .

معلومات متعلقة بالاضرابات التي حدثت خلال السنوات الثلاث الأخيرة

<u>السنوات</u>	<u>عدد الاضرابات</u>	<u>عدد العمال الذين اشتركوا فيها</u>
١٩٨٠	٢ ١٠٣	٢ ٢٨٦ ٩٥٠
١٩٨١	١ ٩٩٣	١ ٩٤٤ ٨٥٥
١٩٨٢	١ ٨١٠	١ ٠٥٨ ٨٧٩

المصدر : وزارة العمل والتأمين الاجتماعي .

عقود العمل التي ألغيت خلال السنوات الثلاث الأخيرة

(بالآلاف)

<u>السنوات</u>			
<u>١٩٨٢</u>	<u>١٩٨١</u>	<u>١٩٨٠</u>	
١٦٤٩٩	٢٠٦٦٩	١٩٥٥٤	عدد المسرحين (باتفاق) مؤسسة الوساطة والتحكيم والتوفيق
(١) ٨٤٦٨	٨٤٦٧	٩٠٦٢	مجلس قضاة محكمة العدل
٢٤٩٦٧	٢٩١٦٦	٢٨٥٦٦	مجموع المسرحين :
(١) ٥٠٦٤	٥٧٦٥	٦٠٦٢	تسريح نتيجة لتدابير اتخذت لاعادة تنظيم المؤسسات
٣٠٠٦١	٣٤٩٦١	٣٤٥٦٨	المجموع الكلي :

المصدر : وزارة العمل والتأمين الاجتماعي .

(١) أرقام مؤقتة .

معلومات متعلقة بفقرات المادة ٩ من العهد

٥ - مبالغ الاعتمادات المخصصة للأنشطة الاجتماعية والمجتمعية في مشاريع الميزانيات العامة للدولة، وفسي
التصنيف الوظيفي لهذه الميزانيات (لا تشمل الميزانيات العامة للدولة ميزانيات التأمين الاجتماعي
ولا ميزانيات الهيئات المستقلة) .

(بملايين البيزنتات)

<u>السنوات</u>	<u>الأنشطة الاجتماعية</u>	<u>المجموع</u>
١٩٨٠	١ ٠٢٩ ٦٥٧	٢ ٢٨٤ ٤٥٦
١٩٨١	١ ٢٩٨ ٢٨٣	٢ ٨٢٣ ٢٠٠
١٩٨٢	١ ٦٥٥ ٨٨٨	٣ ٥٢٣ ٨٢٠

المبالغ المخصصة للمعاشات التقاعدية، والتأمين الاجتماعي
وخدمات الاعانة الاجتماعية في الميزانيات العامة للدولة
(بملايين البيزيتات)

<u>المعاشات التقاعدية والتأمين الاجتماعي</u> <u>وخدمات الاعانة الاجتماعية</u>	<u>السنوات</u>
٤٥٨ ٦٣٤	١٩٨٠
٦٣٣ ٧٩١	١٩٨١
٩١١ ١٢٩	١٩٨٢

ميزانيات التأمين الاجتماعي خلال السنوات الأربع الأخيرة
(بملايين البيزيتات)

<u>المجموع</u>	<u>المعاشات التقاعدية</u>	<u>السنوات</u>
١ ٧٨٧ ٦٨٩	٨٨٢ ٥٢٨	١٩٨٠
٢ ٠٨٦ ٥٤٠	١ ١٠٦ ٨٨٩	١٩٨١
٢ ٤٦٦ ٩٥٦	١ ٣١٧ ٧٣٩	١٩٨٢
٢ ٧٣٩ ٤٦٧	١ ٥٤٥ ٤١٩	١٩٨٣

المرفقات (أ)

- أولاً - بيانات احصائية متعلقة بالمادة ٦ من العهد (عرضت في الفقرة (جيم) من التقرير المكرس لهذه المادة ، الفقرات ١٢٥ الى (١٤١)
- ثانياً - بيانات احصائية متعلقة بالمادة ٧ من العهد
- الجدول الأول - الحد الأدنى للمرتبات المشترك بين المهنيين
- الجدول الثاني - عمال يتناولون الحد الأدنى للمرتبات المشترك بين المهنيين
- الجدول الثالث - متوسط المرتبات الشهرية ، بالنسبة للفرد ، والنسبة للفئات المهنية
- الجدول الرابع - مسار تطور الرقم العام القياسي لأسعار الاستهلاك
- الجدول الخامس - الأشخاص الذين تشملهم الاتفاقات الجماعية
- الجدول السادس - مسار تطور حوادث العمل
- الجدول السابع - الأرقام القياسية لحوادث العمل
- ثالثاً - البيانات الاحصائية المتعلقة بالمادة ٩ من العهد
- الجدول الأول - احصاء المعاشات التقاعدية - الميزانية العامة للتأمين الاجتماعي
- الجدول الثاني - مبالغ المعاشات التقاعدية ، ١٩٨٣
- الجدول الثالث - أساس الاشتراكات في النظام العام للتأمين الاجتماعي بدءاً من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٧٩
- الجدول الرابع - أنواع الاشتراكات في النظام العام للتأمين الاجتماعي
- الجدول الخامس - جدول الحد الأدنى للمعاشات التقاعدية
- الجدول السادس الى الجدول السابع والعشرين - متوسط المعاشات التقاعدية واحصاء المعاشات التقاعدية في النظام العام والنظم الخاصة للتأمين الاجتماعي

(أ) يمكن الرجوع الى هذه البيانات التي توجد في محفوظات الأمانة العامة بلغتها الأصلية وكما وردت من اسبانيا .

رابعا — نصوص الأحكام الرئيسية القانونية والادارية ونصوص قرارات المحاكم التي تدخل في اطار التقرير (وفقا للتسلسل التاريخي لصدورها في النشرة الرسمية للدولة) الدستور الاسباني (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨)

النصوص :

أولا — القانون ٧٧/١٩ الصادر في ١ نيسان / ابريل المنظم للحق في الانضمام الى النقابات ؛ المرسوم ٧٧/٨٧٣ الصادر في ٢٢ نيسان / ابريل بشأن ايداع النظم الأساسية للمنظمات المؤسسة بموجب قانون ١ نيسان / ابريل ؛ المرسوم ٧٧/١٠٤٨ الصادر في ١٣ أيار / مايو الخاص بالاجراءات القانونية التي حددها القانون الصادر في ١ نيسان / ابريل (النشرات الرسمية للدولة الصادرة في ٤ و ٢٨ نيسان / ابريل و ١٤ أيار / مايو ١٩٧٧)

ثانيا — المرسوم الملكي ٧٧/١٥٢٢ الصادر في ١٧ حزيران / يونيو المتعلق بتنظيم ممارسة الحق في الانضمام الى النقابات (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢ تموز / يوليه ١٩٧٧)

ثالثا — المرسوم ٧٧/٣٦٢٤ الصادر في ١٦ كانون الأول / ديسمبر المتعلق بتنظيم ممارسة حق الموظفين العمامين العاطلين في الادارة العامة للأمن في الانضمام الى النقابات (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٤ شباط / فبراير ١٩٧٨)

رابعاً مكرر — المرسوم الملكي بقانون ٧٨/٣٦ الصادر في ١٦ تشرين الثاني / نوفمبر المتعلق بالمؤسسات المكلفة بالتأمين الاجتماعي والصحة والعمالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٨ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٨)

رابعا — القرار الصادر في ١١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠ من مؤسسة الوساطة والتحكيم والتوفيق بشأن نشر اتفاق ماركو المعقود بين الاتحادات الكونفدرالية المعني بالاتفاقات الجماعية للاتحاد العام للعمال والاتحاد الاسباني للمنظمات المؤسسة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٤ كانون الثاني / يناير ١٩٨٠)

خامساً — القانون ٨٠/٨ الصادر في ١٠ آذار / مارس المتضمن ميثاق العمال (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٤ آذار / مارس ١٩٨٠)

٠٠/٠٠

- سادسا - المرسوم الملكي ٦٩٦ / ٨٠ الصادر في ١٤ نيسان / ابريل بشأن تطبيق ميثاق العمال في الحالات التي تقتضي تغييرات هامة في ظروف العمل أو التي يحدث فيها وقف أو فسخ علاقات العمل (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٧ نيسان / ابريل ١٩٨٠)
- سابعا - حكم المحكمة العليا الصادر في ٥ أيار / مايو ١٩٨٠ بشأن عدم التمييز في المرتبات (مجموعة أحكام القضاء، ١٩٨٠)
- ثامنا - القانون الأساسي ٥١ الصادر في ٨ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٠ بشأن التوظيف (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٧ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٠)
- ثامنا - المرسوم الملكي ٢٣٠٣ / ٨٠ الصادر في ١٧ تشرين الأول / اكتوبر بشأن تطبيق ميثاق العمال على العقود المؤقتة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٩ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٠)
- عاشرا - حكم المحكمة الدستورية الصادر في ٨ نيسان / ابريل ١٩٨١ بشأن عدم دستورية بعض مبادئ المرسوم الملكي بقانون رقم ١٧ الصادر في ٤ آذار / مارس ١٩٧٧ الخاص بالحق في الاضراب ومنازعات العمل الجماعية (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٥ نيسان / ابريل ١٩٨١)
- حادي عشر - المرسوم الملكي ٩٢٠ / ٨١ الصادر في ٢٤ نيسان / ابريل بشأن التصديق على اعانات البطالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٣ أيار / مايو ١٩٨١)
- ثاني عشر - المرسوم الملكي ١٤٨٩ / ٨١ الصادر في ١٩ حزيران / يونيه بشأن اعانات البطالة لذوي المرتبات الدائمة الذين يشملهم نظام التأمين الاجتماعي الزراعي الخاص (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢١ تموز / يوليه ١٩٨١)
- ثالث عشر - المرسوم الملكي بقانون رقم ١٤ / ٨١ الصادر في ٢٠ آب / أغسطس المتعلق بالمعاش التقاعدي الاستثنائي في سن الـ ٦٤ السنوي بصرفه التأمين الاجتماعي (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٩ آب / أغسطس ١٩٨١)
- رابع عشر - القرار الصادر في ٦ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨١ المنظم للاجراءات الواجب اتباعها في حالة فسخ علاقات العمل بسبب الوفاة أو التقاعد أو بسبب عدم قدرة صاحب العمل على تحمل اعانات البطالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٧ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨١)

- خامس عشر - المرسوم الملكي ٢٣٤٥ / ٨١ الصادر في ٤ أيلول / سبتمبر بشأن
الاعانات التكميلية للبطالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في
٢١ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨١)
- سادس عشر - المرسوم الملكي ٢٧٠٥ / ٨١ الصادر في ١٩ تشرين الأول / أكتوبر،
الذي سن تطبيقاً للمادة الوحيدة للمرسوم الملكي ١٤ الصادر في
٢٠ آب / أغسطس ١٩٨١ المتعلق بالتقاعد الاستثنائي في سن الـ ٦٤
(النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١)
- سابع عشر - المرسوم الملكي ٢٧٣٢ / ٨١ الصادر في ٣٠ تشرين الأول / أكتوبر،
المعدل للمرسوم الملكي ٦٩٦ الصادر في ١٤ نيسان / أبريل ١٩٨٠
المتعلق بوقف وفصم علاقات العمل لأسباب اقتصادية وتكنولوجية
أو بسبب القوة القاهرة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٦ تشرين
الثاني / نوفمبر ١٩٨١)
- ثامن عشر - حكم المحكمة الدستورية الصادر في ٢٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١
الذي أبطل فصل العمال على أساس انتقائهم النقابي (النشرة
الرسمية للدولة الصادرة في ٢٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١)
- تاسع عشر - القرار المؤرخ في ١٣ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ المحدد لمبدأ
المسؤولية العائلية فيما يتعلق بالاعانات التكميلية للبطالة (النشرة
الرسمية للدولة الصادرة في ٣٠ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢)
- عشرون - المرسوم الملكي بقانون ٨٢ / ١ الصادر في ١٥ كانون الثاني / يناير
بشأن إنشاء صندوق خاص لحماية العاطلين عن العمل (النشرة
الرسمية للدولة الصادرة في ٣ شباط / فبراير ١٩٨٢)
- حادي وعشرين - القرار المؤرخ في ٢٢ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ الذي صدق على
البرامج الانمائية للوحدة الادارية للصندوق القومي لحماية
العمالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٨ شباط / فبراير
١٩٨٢)
- ثاني وعشرين - القرار المؤرخ في ١٥ آذار / مارس ١٩٨٢ الذي وضع خلال ممارسة
عام ١٩٨٢ نظاماً لاعانة العمال الذين يحاولون الى التقاعد
المبكر في المؤسسات التي لا تشتملها خطط التكيف (النشرة
الرسمية للدولة الصادرة في ٢٥ آذار / مارس ١٩٨٢)

ثالثا وعشرين - القانون ٨٢/١٣ الصادر في ٢ نيسان/ابريل ١٩٨٢ بشأن
الاندماج الاجتماعي للمعوقين (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في
٣٠ نيسان/ابريل ١٩٨٢)

رابع وعشرين - المرسوم الملكي ١٣١٤ الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٨٢
بشأن تنظيم أعمال المعهد القومي للتوظيف (النشرة الرسمية
للدولة الصادرة في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٨٢)

خامس وعشرين - القانون ٨٢/٢١ الصادر في ٩ حزيران/يونيه بشأن التدابير
المتخذة من أجل التكيف الصناعي (النشرة الرسمية للدولة الصادرة
في ١٩ حزيران/يونيه ١٩٨٢)

سادس وعشرين - المرسوم الملكي ٨٢/١٤٤٥ الصادر في ٢٥ حزيران/يونيه الذي
حدد مختلف تدابير تعزيز العمالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة
في أول تموز/يوليه ١٩٨٢)

سابع وعشرين - المرسوم الملكي ٨٢/٣٨٨٢ الصادر في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر
المعدل للمرسوم الملكي ٨٢/١٤٤٥ الصادر في ٢٥ حزيران/
يونيه الذي حدد مختلف تدابير تعزيز العمالة (النشرة الرسمية
للدولة الصادرة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢)

ثامن وعشرين مكرر - المرسوم الملكي ٨٣/٩٢ الصادر في ١٩ كانون الثاني/يناير
بشأن اشتراكات التأمين الاجتماعي ، والبطالة ، وصندوق ضمان
المرتبات والتدريب المهني خلال عام ١٩٨٣ (النشرة الرسمية
للدولة الصادرة في ٢٢ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣)

تاسع وعشرين - القرار الصادر في ١٧ شباط/فبراير ١٩٨٣ من الإدارة العامة
للعمل بشأن تسجيل ونشر نصوص الاتفاق المعقود بين الاتحادات
الكونفدرالية ١٩٨٣ (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في أول
آذار/مارس ١٩٨٣)

عاشرون - القرار الصادر في ١٩ شباط/فبراير ١٩٨٣ الذي حدد أساس
الاشتراكات في التأمين الاجتماعي ، وفي البطالة ، وفي صندوق
ضمان المرتبات والتدريب المهني خلال عام ١٩٨٣ بالنسبة
للعمال المؤقتين (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٤ آذار/
مارس ١٩٨٣)

- ثلاثين - المرسوم الملكي ٨٣/٦٦٦ الصادر في ٢٥ آذار/مارس الذي وضع نظام تقسيط دفع اشتراكات التأمين الاجتماعي ، والبطالة ، وصندوق ضمان المرتبات والتدريب المهني (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٣٠ آذار/مارس ١٩٨٣)
- حادي وثلاثين - المرسوم الصادر في ٩ أيار/مايو ١٩٨٣ الذي وسع نطاق المرسوم الملكي ٨٢/١٤٤٥ الصادر في ٢٥ حزيران/يونيه المعدل بالمرسوم الملكي ٨٢/٣٨٨٧ الصادر في ٢٩ كانون الأول/ديسمبر المنظم لمختلف تدابير تعزيز العمالة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٤ أيار/مايو ١٩٨٣)
- ثاني وثلاثين - المرسوم الملكي ٨٣/١٤٥١ الصادر في ١١ أيار/مايو المكمل للقانون ١٣ الصادر في ٧ نيسان/أبريل ١٩٨٢ الذي نظم العمالة بالنسبة لبعض فئات العمال ، ونظم تشجيع عمالة العمال المعوقين (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٤ حزيران/يونيه ١٩٨٣)
- ثالث وثلاثين - القانون ٨٣/٤ الصادر في ٢٩ كانون الثاني/يناير الذي حدد الحد الأدنى القانوني لساعات العمل في الأسبوع بـ ٤٠ ساعة وحدد الاجازة السنوية بـ ٣٠ يوماً (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣)
- رابع وثلاثين - القرار الصادر في ٦ تموز/يوليه ١٩٨٣ المحدد لبرنامج نشاط الصندوق القومي لحماية العمل فيما يتعلق بميزانية عام ١٩٨٣ (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ١٥ تموز/يوليه ١٩٨٣)
- خامس وثلاثين - المرسوم الملكي ٨٣/٢٠٠١ الصادر في ٢٨ تموز/يوليه المنظم ليوم العمل ، والأيام الخاصة وأيام الراحة (النشرة الرسمية للدولة الصادرة في ٢٩ تموز/يوليه ١٩٨٣)
