



Distr.  
GENERAL  
E/1984/7/Add.20  
15 November 1984  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH



# الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٥

## تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف في العهد بشأن الحقوق التي تشملها المواد ٦ الي ٩ ، وفقاً للرحلة الأولى من البرنامج الذي أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ ( ٥ - ٦٠ )

### المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية\*

[ ٢ آب/أغسطس ١٩٨٤ ]

#### الصفحة

٢	الجزء الأول - المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية .....
٦٩	الجزء الثاني - الأقاليم غير المتروبوياية .....

\* يرد في الوثيقتين E/1978/8/Add.9 و 30 التقرير الأولي المقدم من حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية بشأن الحقوق التي تشملها المواد ٦ الي ٩ من العهد . وقد نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة والمعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في دورته لعام ١٩٨٠ ( انظر E/1980/WG.1/SR.19 ) في الوثيقة E/1978/8/Add.9 ونظر الفريق في دورته لعام ١٩٨٢ ( انظر E/1982/WG.1/SR.1 ) في الوثيقة E/1978/8/Add.30 .

المواد المشار اليها في هذا التقرير بوصفها ملاحق وتذييلات متاحة للاطلاع عليها في ملفات الأمانة العامة بلغتها الأصلية على النحو الذي وردت به من حكومة المملكة المتحدة (وللاطلاع على قائمة بهذه المواد ، انظر مرفق هذا التقرير) .

الجزء الأول - المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى  
وإيرلندا الشمالية

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

- قانون نقابات العمال والعلاقات العمالية لعام ١٩٧٤ (المرفق ٨ ألف)
- قانون حماية العمالة لعام ١٩٧٥ (المرفق ٨ جيم)
- قانون نقابات العمال والعلاقات العمالية (تعديلات) عام ١٩٧٦ (المرفق ٨ باه)
- قانون حماية العمالة (تجميع) عام ١٩٧٨ (المرفق ٧ ألف)
- قانون نقل المشاريع (حماية العمالة) لعام ١٩٨١ (المرفق ٦ كاف)
- قانون العمل لعام ١٩٨٢ (المرفق ٨ هاه)

باه - العمالة

باه (١)

١ - تنص المادة ١٦ من قانون نقابات العمال والعلاقات العمالية لعام ١٩٧٤ على أنه لا يمكن لآلية محكمة إجبار أحد العاملين على القيام بأى عمل أو التواجد في أى مكان للقيام بأى عمل من طريق إصدار أمر بالوفاء أو التنفيذ الدقيق لأحد عقود العمل ، أو عن طريق إصدار أمر زجرى أو اتخاذ اجراء مستعجل للحيلولة دون الاخلال بهذا العقد أو التهديد بذلك .

٢ - وقدّمت لأغراض التقرير السابق (E/1978/8/Add.9) تفاصيل لأحكام العمالة الواردة في قانون العلاقات العنصرية لعام ١٩٧٦ . ولا ينطبق القانون في الواقع إلا على بريطانيا العظمى ولا يشمل اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو الأصل الاجتماعي .

٣ - وتوجد ثلاثة سبل من غير المشروع أن يميّز فيها صاحب العمل عند توظيف المواطنين :  
( أ ) عند اتخاذ الترتيبات لتحديد الشخص الذى تعرض عليه الوظيفة (على سبيل المثال ، في التعليمات التي تصدر الى موظف مسؤول عن شؤون الموظفين أو وكالة توظيف) ؛

- (ب) فيما يتعلق بأية شروط مقدّمة (على سبيل المثال من حيث الأجر أو العطلات) ؛
- (ج) عن طريق رفض عرض العمالة على أحد الأشخاص أو التغافل عن ذلك عمدا (على سبيل المثال ، عن طريق رفض مقدّم الطلب أو تعمد تجنّب النظر في أحد الطلبات) .
- ٤ - وينص قانون منع التمييز على أساس الجنس لعام ١٩٧٥ على أن التمييز على أساس الجنس غير مشروع في مجال العمالة والتدريب والتعليم والاسكان وتوفير السلع والتسهيلات والخدمات . ومن غير المشروع أيضا التمييز ضد الأشخاص المتزوجين في ميدان العمالة والتدريب .
- ٥ - وينص قانون العلاقات العنصرية لعام ١٩٧٦ على عدم شرعية التمييز العنصري فسي نفس العيادين التي يشملها التمييز على أساس الجنس . ومعنى التمييز بين الأجناس التمييز على أساس العنصر أو اللون أو الجنسية (بما في ذلك المواطنة) أو الأصول الاثنية أو الوطنية .
- ٦ - بموجب القانونين كليهما يعتبر التمييز ضرا مدنيا كاملا ويقدم الانصاف الى الضحايا عن طريق وصولهم المباشر الى المحاكم أو في قضايا العمالة الى المحاكم الصانحة .
- ٧ - وقد أنشأ القانونان ، علاوة على توفيرهما وسائل انتصاف فردية ، هيئات عامّة ذات سلطات عامّة .
- ٨ - فأنشأ قانون منع التمييز على أساس الجنس لجنة تكافؤ الفرص التي تقوم بـ دور استراتيجي في العمل من أجل القضاء على التمييز وتوفير تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء . وعليها واجب ابقاء قانون منع التمييز على أساس الجنس قيد الاستعراض وكذلك قانون التساوي في الأجر وأن تتقدّم الى الحكومة باقتراحات لتعديل القانونين عندما ترى ذلك ضروريا .
- ٩ - وتضطلع لجنة المساواة بين الأجناس ، المنشأة بموجب قانون العلاقات العنصرية ، بمهمة التصدي للتمييز العنصري وتشجيع تكافؤ الفرص بين مختلف الجماعات العنصرية وقياس العلاقات الطيبة بينها . وعليها أن ترقى قانون العلاقات العنصرية قيد الاستعراض وأن تتقدّم الى الحكومة باقتراحات لتعديل القانون عندما ترى ذلك ضروريا .
- ١٠ - ويترك لتقدير اللجنتين كليهما مسألة تقديم المساعدة الى الأفراد الذين يرفعون قضايا في اطار القانونين ، لاسيما اذا كان أحد العيادى العامة للقانون موضع مناقشة . ويمكن للجنتين اجراء استقصاءات رسمية في الممارسات التمييزية المزعومة واصدار اعلانات غير تمييزية تطالب بوقف هذه الممارسات .
- ١١ - وفي الوقت الذي لا يسمح فيه أى قانون من القانونين بـ التمييز المضاد ( أى تقديم معاملة تفضيلية لأحد الجنسين أو لمجموعة عنصرية معيّنة بسبب ما تعرّضت له من تمييز فسي الماضي ) ، يتيح القانونان كلاهما أشكالاً معيّنة من الاجراءات الايجابية من أجل

تقديم التدريب أو تشجيع أفراد أحد الجنسين أو مجموعة عنصرية ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مجال معين من مجالات العمالة .

١٢ - لجنة تكافؤ الفرص - ترد في المرفقين ٦ ألف و ٦ باء نسخ من تقارير لجنة تكافؤ الفرص لعامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ . وتقدم هذه التقارير دراسة استقصائية شاملة لأنشطة اللجنة منذ تقديم التقرير الأخير (E/1978/8/Add.9) .

١٣ - وعلى الرغم من تشجيع الحكومة ومن الجهود التي تبذلها لجنة تكافؤ الفرص فلا زالت هناك قاعدة صلبة من الاتجاهات التقليدية والتحيز لا يقتصر تواجدتها فيما بين أرباب الأعمال والنقابيين ، بل أيضاً فيما بين النساء أنفسهن . وفي الوقت الذي ترتفع فيه البطالة يصعب القضاء على هذه الاتجاهات بصفة خاصة . فقد تعرضت الحكومة ، على سبيل المثال ، لبعض الضغط كي لا تشجع على توظيف النساء المتزوجات في الأسر ذات الدخلين . وقد تمت مقاومة هذا الضغط بحزم ، نظراً لأن حكومة المملكة المتحدة تعتقد أنه ينبغي أن يتمكن كل شخص من التنافس على قدم المساواة من أجل الحصول على العمل المتاح في المجتمع العمر .

١٤ - وتعارض حكومة المملكة المتحدة بشدة التمييز في الوظائف على أساس الجنس أو الحالة الزوجية . وتعتقد أن كلا من الرجال والنساء ينبغي أن يتمكنوا في المجتمع الحر من أن يخرجوا إلى العمل أو أن يسهموا مساهمة هامة مماثلاً وحاسماً بالنسبة لرفاهية مجتمعنا في البيت ورتبية الأطفال . وتبذل الحكومة كل ما في وسعها لجعل هذه الحرية واقعاً ملموساً .

#### تسهيلات رعاية الأطفال

١٥ - تلتزم حكومة المملكة المتحدة بتطوير نطاق عريض من التسهيلات لتلبية الاحتياجات المتباينة للأمهات العاملات أو الأسر التي تبقى فيها الأم (أو يبقى الأب) في البيت لرعاية الأطفال . بيد أن هذه الاحتياجات لا يمكن تلبيتها عن طريق السلطات المركزية وقد استرعت حكومة المملكة المتحدة انتباه السلطات المحلية التي تتولى مسؤولية التوفير الفعلي لخدمات الرعاية النهارية للأطفال دون سن الخامسة في مناطقها والإشراف عليها إلى أهمية تنسيق جميع الخدمات للأطفال دون سن الخامسة سواء قدمت من قبل السلطات المركزية أو الوكالات الطوعية أو المجتمع المحلي ذاته بغية كفاءة الاستفادة إلى أقصى حد من جميع الموارد المتاحة . وترد في المرفق ٦ جيم أمثلة على نطاق هذه الخدمات .

### الاجراءات المتخذة من جانب أرباب الأعمال والنقابات العمالية

١٦ - يتيح قانون منع التمييز على أساس الجنس ، في الحالات التي يقتصر فيها العمل على الرجال أو التي تقوم فيها أعداد صغيرة نسبيا من النساء بالعمل ، لرب العمل تقديم تدريب للنساء اللائي يلتحقن بالعمل أو تقديم التشجيع لهن بصفة خاصة . ومع أن بدأ الاهتمام بالتدريب بداية تتسم بالبطء ، توجد أدلة على زيادة الاهتمام فيما بين أرباب الأعمال . وأبلغت لجنة تكافؤ الفرص عن عدد من المبادرات اتخذها ١٠ من أرباب الأعمال الكبار ، بما في ذلك السلطات المحلية . وفي الوقت الحالي ، تصرف عدة سلطات محلية نفسها بأنها من " أرباب الأعمال الذين يحرصون على تكافؤ الفرص " ؛ وتقدم برامج لاتخاذ اجراءات ايجابية ترمي بصفة خاصة الى تعزيز مصالح العاملات . وعقدت اللجنة ثلاثة مؤتمرات ، اثنان منها في عام ١٩٨٢ وواحد في عام ١٩٨٣ لتشجيع اتخاذ الاجراءات الايجابية فيما بين أرباب الأعمال . وترد في المرفق ٥ دال نشرة اعلامية صدرت مؤخرا عن اللجنة .

١٧ - ويسمح قانون منع التمييز على أساس الجنس لمنظمات معينة مثل نقابات العمال ، ومنظمات أرباب الأعمال ، والمنظمات المهنية باتخاذ اجراءات ايجابية لكفالة زيادة تمثيل الجنسين كليهما في مختلف مستويات تلك المنظمات على نحو متساو . ونظم مؤتمر نقابات العمال المؤتمر الوطني الأول المعني باتخاذ اجراءات ايجابية الذي حضره نقابيون وعقد في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ . واللجنة الاستشارية عن المرأة التابعة لمؤتمر نقابات العمال نشطة بصفة خاصة في هذا الميدان .

١٨ - ويمثل كل من أرباب الأعمال والنقابات العمالية في مجالس التدريب الصناعي . فقد حظي " برنامج التبصر " Insight Programme ، الذي نظمه مجلس التدريب الهندسي الصناعي ، بشعبية خاصة . وفي الأعوام ١٩٨٠ و ١٩٨١ و ١٩٨٢ ، نظمت دورات دراسية في تسع جامعات لبيت احتياجات حوالي ٤٠٠ فتاة سنويا .

### الاجراءات التي اتخذتها الحكومة المركزية

١٩ - في عام ١٩٨٠ ، أنشئت لجنة مشتركة بين النقابات والادارة لدراسة مركز المرأة في الخدمة المدنية . وفي الآونة الأخيرة ، قدمت هذه اللجنة تقريرها الى الحكومة ، وتدرس الحكومة حاليا استجابتها لتقرير اللجنة . بيد أن الاجراءات بدأت فعلا على جهتين . أولاها ، طلب من الادارة استكشاف امكانية توسيع فرص العمل لبعض الوقت ان رؤى أن العمل لبعض الوقت يمكن أن يساعد على سد الفجوة بين فترات العمل المتفرغ ، ومن ثم يمكن المزيد من النساء من الترقى الى المستويات الأعلى . والثانية ، يساور الادارة القلق من النتيجة التي توصلت اليها اللجنة ومفادها وجود معدلات تفاضلية في الترقية بين الرجال

والنساء وفيما بين مجموعات معينة من الموظفين المدنيين . وقد اتفق على التكليف بإجراء بحث لمعرفة السبب في عدم نجاح النساء مثل الرجال ، على أمل أن تقترح في هذا البحث إجراءات يمكن اتخاذها لعلاج هذه الحالة .

### تعاونيات العمال

٢٠ - تشجع الوكالة الوطنية لتطوير التعاونيات ، التي تمويلها الحكومة ، التعاونيات فيما بين كل المجموعات بما فيها مجموعات النساء . وقد قدمت مساهمات عديدة لوسائل الاعلام والمؤتمرات والحلقات الدراسية التي تشجع المرأة على التفكير في تكوين تعاونيات من جميع الأنواع . وقدّمت الوكالة أيضا مشورة عملية للكثير من مجموعات النساء التي قامت فيما بعد بتكوين تعاونيات عمالية أو مجتمعية .

### الاجراءات التي اتخذتها هيئات التدريب

٢١ - بموجب قانون منع التمييز على أساس الجنس ، يجوز لهيئات معينة ألا تدرب أو تشجع الأ النساء على الدخول في مجالات عمل كن يمثلن فيها تعميلا ناقصا في السنة السابقة . ويجوز لها أيضا أن تدرب النساء اللائي توجد لديهن حاجة خاصة على العمالة لأنهن لم يعملن كل الوقت بسبب مسؤولياتهن المنزلية أو الأسرية . وهيئات التدريب التي يمكنها أن تستفيد من هذه الأحكام هي لجنة خدمات القوى العاملة ، وهي جزء من فريق تابع لوزارة العمل الحكومية ومجالس التدريب الصناعي ( انظر الفقرة ١٨ أعلاه ) ، وأية هيئة يعينها وزير العمل لهذا الغرض . وحتى الآن ، تم تعيين ٣٧ من هذه الهيئات . وتدر في المرفق ٦ هـ قائمة بهيئات التدريب هذه مع وصف موجز لأغراض التدريب المقدم فيها . وفي الآونة الأخيرة ازداد عدد الطلبات المقدمة للتعيين كهيئات تدريب ، كما زاد عدد الدورات الدراسية التي اضطلعت بها هيئات التدريب التي تم تعيينها منذ مدة .

### باء ( ٢ )

٢٢ - ترمي السياسات التي تتبعها حكومة صاحبة الجلالة الى تشجيع العمالة الكاملة المنتجة التي تختار بحرية . ومع هذا ، خضع تطوير العمالة في المملكة المتحدة لعدد من التأثيرات المختلفة بعضها خارج نطاق سيطرة الحكومة . وكانت بعض هذه التأثيرات ذات طبيعة دورية وتنشأ أساسا من الانتكاس العالمي ومن اعتماد اقتصاد المملكة المتحدة على الصادرات اعتمادا فوق المعدل . وكانت هناك تأثيرات ذات طابع هيكلية ناشئة عن الحاجة الى تكيف سوق الصناعة والعمل من أجل الاستجابة للتغيرات في البيئة الاقتصادية . وقد أدى الارتفاع في معدل التضخم الذي نتج جزئيا عن محاولات الحكومات السابقة تشجيع العمالة عن طريق خفض الطلب المحلي الأسمى حفزا اصطناعيا ، أو عن طريق عمليات تخفيض

العطلة الى الحاق الضرر بالثقة الصناعية ، ومنع اجراء التغييرات الهيكلية اللازمة للابقاء على النمو المطرد في العمالة .

٢٣ - ولذا سعت حكومة صاحبة الجلالة الى استخدام السياسة النقدية والمالية لاستعادة ثبات الأسعار ، ومن ثم توفير الشروط اللازمة للنمو المطرد في العمالة . واعتبر وضع توقعات تضخمية منخفضة ملمحا جوهريا من ملامح هذه العملية ، كما سلم في الفترة السابقة لهذه التوقعات أن الضغوط المالية قد تؤدي الى زيادة عابرة في البطالة . وفي هذه الحالة ، تفاقمت هذه الضغوط بسبب الانكاس العالمي والحركات التضاعدية لمعدل أسعار الصرف ، وفي غضون ١٩٨٠ و ١٩٨١ كانت هناك زيادة كبيرة غير متوقعة في البطالة . وفي أثناء السنة الماضية ، نجحت السياسات التي اتبعتها الحكومة في تخفيض التضخم . كما زاد كل من الناتج والانتاجية . ويتوقع في المستقبل الوشيك أن تفوق سرعة نمو الانتاجية سرعة نمو الناتج مما يترتب عليه زيادة تخفيض العمالة ؛ ولكن ، على المدى الطويل ، يتوقع أن يؤدي هذا النمو في الانتاجية الى الحفز على تحقيق مزيد من النمو السريع في الناتج مما يؤدي الى نمو مطرد في العمالة .

٢٤ - وسعت الحكومة الى التخفيف من مشكلة البطالة العابرة التي واجهتها من طريق تقديم مساعدة مؤقتة للصناعة واستحداث برامج تربي الى مساعدة الفئات الأكثر تضررا فيما بين العاطلين . وتسلم الحكومة بضرورة تقديم المساعدة المستمرة الى أقصى حد لمن تضرروا أسوأ الضرر تحشيا مع سياستها الرامية الى توفير شروط تحقيق النمو المطرد في العمالة .

باء - ( ٣ ) قرارات المحاكم

٢٥ - أثار حكمان صدرا عن محكمة الاستئناف العمالية تأشيراً مباشراً وغير مباشر على التمييز على أساس الزواج: Coleman v. Skyrail Oceanic و Hurley v. Mustoe . وترد في الصفحة ٤ من المرفق ٦ بباء تفاصيل عن هاتين القضيتين .

٢٦ - وترد في الصفحة ٣١ من المرفق ٦ ألف والصفحة ٢٨ من المرفق ٦ بباء احصاءات عن الشكاوى المقدمة الى المحاكم الصناعية في اطار قانون منع التمييز على أساس الجنس في الفترة ١٩٨٠-١٩٨١ . ومع أن الأرقام صغيرة بصورة مؤسفة فإنها لا تشير بالضرورة الى معسدل انفاق قوانين يتسم بالنجاح . فعلى سبيل المثال ، يؤدي الاعلان المقدم عن الأحكام الفردية من قبيل الحكمين المذكورين في الفقرة ٢٥ أعلاه الى تغيير الممارسات التمييزية دون الحاجة الى اللجوء الى المحاكم .

٢٧ - ويوضح في الصفحتين ٣ و ٤ من المرفق ٦ بباء تأشير المادة ١١٩ من معاهدة روما والتوجيهات الصادرة عن الاتحادات الأوروبية بشأن الأجر المتساوي والمعاملة المتساوية على قوانين المملكة المتحدة .

باء - ( ٤ ) خدمات التدريباعداد الشباب للعملمبادرة التعليم التقني والمهني

٢٨ - بدأت مبادرة جديدة للتعليم التقني والمهني للشباب الذين تتراوح أعمارهم من ١٤ الى ١٨ سنة في النظام التعليمي . وهذا مشروع رائد يتألف من عدد صغير من المشاريع في مختلف أنحاء انكلترا وويلز . ويقدم كل مشروع دورة دراسية مدتها أربع سنوات تبدأ في سن ١٤ سنة من التعليم العام التقني والمهني كل الوقت ، بما في ذلك توفير الخبرة العملية الملائمة . والقصد من كل مشروع ، ومن المشروع ككل ، هو اختبار واستكشاف طرق ادارة هذه البرامج التربوية وأنواع البرامج والمناهج وطرق التعلم اللازمة للنجاح .

٢٩ - وتعمل لجنة خدمات القوى العاملة من خلال سلطات التعليم المحلية . وفي الاجتماع الذي عقدته اللجنة في ٢٤ اذار/مارس ١٩٨٣ ، اختيرت مقترحات بصفة مؤقتة للتمويل ، وقد قدمت هذه المقترحات من السلطات التالية : بارنسلي ، ويدفورد شاير ، وبرمنغهام ، ونورث انغليد ، وبرايدفورد ، وكلويد ، وديفون ، وانغليد ، وهاريغفورد ، وورستستر ، وهارتفورد شاير ، وليستشاير ، وساندويل ، وستراتفورد شاير ، وويغان ، وويرال .

مشروع تدريب الشباب

٣٠ - بدأ مشروع تدريب الشباب في نيسان/ابريل ١٩٨٣ وسيدخل حيز التشغيل الكامل في أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ ، ويستعاض به عن المشاريع القائمة للشباب التي تدعمها اللجنة ، بما فيها برنامج توفير الفرص للشباب وبرنامج الاعداد المهني الموحد ومشاريع دعم السنسة الأولى من نظام التلمذة الصناعية .

٣١ - والمشروع عبارة عن برنامج دائم يهدف على المدى الطويل الى أن يشمل جميع الشباب في سن ١٦ و ١٧ سنة الذين أنهوا التعليم كل الوقت في ١٩٨٣/١٩٨٤ ؛ وسيكون جميع العاطلين من المنتهين من الدراسة في عام ١٩٨٣ الذين يبلغ سنهم ١٦ و ١٧ سنة ، وبعض الذين انتهوا من الدراسة في عام ١٩٨٣ والذين يبلغ سنهم ١٦ سنة ويعطون فسي وظائف ، والعاطلين من الذين أنهوا الدراسة في عام ١٩٨٣ ويبلغ سنهم ١٨ سنة والمعوقين مؤهلين للالتحاق بهذا المشروع . وقد تعهد بتوفير مكان مناسب في المشروع في وقت لا يتجاوز أعياد الميلاد في عام ١٩٨٣ لجميع العاطلين الذين أنهوا الدراسة والذين يبلغ سنهم ١٦ سنة والذين يحق لهم الالتحاق لمدة سنة في برنامج تدريب الشباب . وعلاوة على ذلك ، سيكون هناك التزام بتوفير مكان في المشروع بأسرع ما يمكن للذين أنهوا الدراسة والبالغين من العمر ١٦ سنة الذين ليس لهم حق الالتحاق بمشروع تدريب الشباب لبقية السنة . وستولي وكالات التنسيب اعتبارا للحاجة الأساسية لتلبية شرط التعهد بحلول أعياد الميلاد لعام ١٩٨٣ . وفي المقام الأول ، ستوفر أماكن في مشروع تدريب الشباب أيضا للأفراد من خارج المجموعة المشمولة بالتعهد (شريطة ألا يلحق هذا ضررا كبيرا بفرص الوفاء بالتعهد ) ، وثانيا الى المنتهين من الدراسة البالغين من العمر ١٧ سنة والمعوقين الذين يبلغ عمرهم ١٨ سنة .

٣٢ - وتتولى تنفيذ المشروع شعبة التدريب التابعة للجنة . وعلى الصعيد الوطني ، يقدم مجلس تدريب الشباب الذي يتألف من ممثلي أرباب الأعمال والنقابات العمالية والسلطات المحلية ، وخدمات التعليم والحياة الوظيفية، والمنظمات الطوعية ، المشورة الى اللجنة فيما يتعلق بتطوير المشروع .

٣٣ - ويقدم فريق من الفنيين في مجال التدريب المشورة الى مجلس تدريب الشباب بشأن تطوير مضمون المشروع ومعاييره . وتدرس مقترحات التدريب وتقر على المستوى المحلي وتساعد اللجنة في تنفيذ المشروع شبكة من ٥٤ مجلسا للقوى العاملة بالمناطق . وترعى مجموعة متنوعة من المنظمات ، سواء كل على حدة أو مجموعات منها ، برامج التدريب . ويشمل المتكفلون بالمشاريع ارباب الاعمال والسلطات المحلية والمنظمات الطوعية ومنظمات التدريب . وسيوفر ارباب الاعمال غالبية الاماكن .

٣٤ - ويوفر المشروع للشباب فترة من التدريب والخبرة العملية المخطط لها مستوى رفيع ، وتستمر في العادة لمدة سنة وتتضمن فترة طولها ١٣ أسبوعا ، كحد أدنى ، من التدريب خارج

مقر العمل أو التعليم بعد المرحلة الالزامية . وسيساعد هذا المشروع الشباب على الانتقال من المدرسة الى الحياة العملية ويوفر لأرباب الأعمال قوة عاملة مدربة على نحو أفضل وذات دافعية عالية المستوى .

٣٥ - ويجب أن تتضمن جميع برامج التدريب العناصر التالية من تصميم البرنامج لكفالة تقديمها تدريباً أساسياً ذا قاعدة عريضة :

التمهيد ؛

التقييم ؛

التدريب والتعليم خارج مقر العمل ؛

خبرة عملية مخططة ؛

التوجيه والدعم ؛

تدريب على المهن ؛

المجالات الأساسية المشتركة في مجموعة متنوعة من الأعمال بما فيها الأعـــســداد وتطبيقاتها ، والاتصال ، وحل المشاكل ، والمهارة اليدوية ، ومدخل الى الالمام بالحاسبة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات ؛

تسجيل واستعراض التقدم المحرز ، ومنح شهادات .

٣٦ - وينبغي أن تتيح جميع برامج التدريب فرصاً للشباب لمعرفة ما يتصل بما يلي :

المهارات الأساسية بما فيها المهارات الجوهرية ؛

عالم العمل (العمل لتلبية مواعيد نهائية ، دور النقابات العمالية وما الى ذلك) ؛

العالم خارج العمالة (بما في ذلك تفاعل المتدرب مع المجتمع المحلي) ؛

المهارات المحددة بوظيفة معينة والمهارات المتصلة بها عموماً ؛

الفعالية الشخصية (على سبيل المثال التخطيط وحل المشاكل والمهارات فــــسي

العلاقات بين الأفراد) ؛

نقل المهارات (بما فيها مهارات التعلم) .

ويوجد نموذجان من نماذج التشغيل في مشروع تدريب الشباب ، هما النموذجان ألف وءاء .

### النموذج ألف

٣٧ - في اطار النموذج ألف ، يتولى الوكلاء الالداريون المسؤولية عن البرنامج الكامل

الذي يستغرق ١٢ شهرا . ويقدم بعض الوكلاء الاداريين برامج كاملة داخل منظماتهم ؛ بينما ينظم وكلاء آخرون وينسقوا مساهمة مجموعة متنوعة من المنظمات مثل المنشآت الصغيرة لأرباب الأعمال الصغار التدريب . ويتسلم الوكلاء الاداريون منحة كاملة من لجنة خدمات القوى العاملة . ويقصد من المنحة الكاملة المساهمة في تكاليف البدلات المدفوعة التي المتدربين وتكاليف التدريب . ويجرى توزيع المنحة الكاملة على المنظمات الأخرى المشتركة في البرنامج حسب تقدير الوكلاء الاداريين . كما يتلقى الوكلاء الاداريون مساهمات فسي التكاليف الادارية حسب عدد المتدربين .

٣٨ - وتدفع المنحة للشباب الذين كانوا سيعطون على أية حال اذا وظف رب العمل ثلاثة متدربين اضافيين بالنسبة لكل اثنين من الذين يلتحقون بعمله في العادة .

### النموذج باء

٣٩ - تعد اللجنة مشاريع للتدريب والخبرة العملية مع المتكفلين بالمشاريع في المجتمع المحلي ، وكذلك حلقات عمل تدريبية ومراكز تكنولوجيا المعلومات (النموذج باء ١) . وفي اطار النموذج باء ٢ ، تمول اللجنة مشاريع مرتبطة تقدم لفترات من الخبرة العملية المخطط لها وتتكامل مع فترات من التدريب والتعليم ذي الصلة وخارج مقر العمل .

### النموذج باء - ١

٤ - تتضمن أنواع تدابير النموذج باء - ١ ما يلي :

( أ ) المشاريع المجتمعية - وهذه تهدف الى توفير برنامج يزود الشباب بخبرة العمل المخطط مع تدريبه و/أو تثقيفه في مجال الأنشطة ذات القيمة بالنسبة للمجتمع المحلي . وفي اطار مشروع تدريب الشباب سيكون هناك تركيز خاص على المشاريع التي توفر الخبرة والتدريب اللذين يتسمان بالواقعية ويكونان ذوي صلة من الوجهة المهنية . وتضم المشاريع تشكيلة واسعة من المهام مثل التحسين البيئي أو توفير مرافق الترويج لاستخدام الجمهور أو العمل في دور الحضانة أو المستشفيات أو دور المسنين . وقد توفر المشاريع أيضا فرصا للاشتراك في الدورات التدريبية ؛

( ب ) ورش التدريب - وهذه ستمنح الفرصة للشباب للحصول على الخبرة العملية في مجموعة من المهارات التي يمكن التأقلم عليها ، وذلك عن طريق انتاج السلع أو توفير الخدمات في بيئة التدريب الصناعي الموجودة في الورشة . وتشمل الأنشطة الأشغال المعدنية وصناعة الفخار والتكنولوجيا الجديدة وخدمات توريد الأظعمة والمهارات المكتبية ؛

( ج ) مراكز تكنولوجيا المعلومات - هذه المراكز ، التي تمول جزئيا من ادارة الصناعة ، مبنية على أساس نموذج ورش التدريب . وهي توفر للشباب التدريب الأساسي فسي

••/••

مجالات مثل تجهيز البيانات واستخدام الحاسبات الالكترونية الدقيقة والالكترونيات وتجهيز النصوص ، والخبرة العملية في تطوير وصناعة المنتجات على أساس التكنولوجيا الجديدة . وفي غير ساعات العمل العادية ، يتم حث المراكز على تشجيع اتاحة مرافقها للمجموعات المهتمة ورجال الأعمال المحليين وغيرهم ، ونشر الوعي بتكنولوجيا المعلومات واستخداماتها داخل نطاق المجتمع المحلي . وتدفع هيئة خدمات القوى العاملة أجور الموظفين وتكاليف التشغيل (بحد أقصى) وبدلات المتدربين .

### النموذج باء - ٢

٤١ - يمكن أن تتم ادارة المشاريع المرتبطة (انظر الفقرة ٣٩ أعلاه) عن طريق :

( أ ) التعاقد بشأنها مع منظمات خارجية ؛

( ب ) الاغطلاع بها من جانب موظفي الهيئة ذاتها ؛

( ج ) المشاركة بين الهيئات الخارجية والهيئة . وينبغي أن تكون المشاريع متفقة مع احتياجات مشروع تدريب الشباب وأن توفر ٣ أسبوعا على الأقل من التدريب خارج العمل مع قضاء الوقت الباقي من السنة في اكتساب خبرة العمل المخطط مع واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال .

٤٢ - ويمكن تقسيم تمويل المشاريع المرتبطة الى ثلاثة عناصر :

( أ ) البدلات التي تدفع للمتدربين ؛

( ب ) المصاريف القابلة للتحويل اللازمة لفترة تدريب/تعليم لمدة ٣ أسبوعا على

الاقل (على أساس المعدلات المتفق عليها عن طريق التفاوض مع الدولة) ؛

( ج ) حيثما يقتضي الأمر ، مصاريف ادارية لكل مكان موافق عليه .

### الصناعة المجتمعية

٤٣ - يهدف مشروع الصناعة المجتمعية الى مساعدة الشباب المحرومين على نحو خاص الذين تقع أعمارهم بين ١٦ و ١٩ سنة على العثور على عمل والاحتفاظ به عن طريق توفير عمل مؤقت لهم يكون نافعا للمجتمع المحلي . ومعظم المشتركين يكونون قد تركوا المدرسة وهم عند الحد الأدنى للسنة دون أية مؤهلات ، ويوضع تركيز خاص على الأفراد المحرومين من الوجهتين الشخصية والاجتماعية .

٤٤ - وما برح المشروع يجرى تشغيله منذ عام ١٩٧٢ تحت رعاية الرابطة الوطنية لتأديبة الشباب . ويجرى تمويله عن طريق منحة مقدمة من ادارة الاستخدام ، التي تديرها هيئة خدمات القوى العاملة ، وتدفع المنحة الى الرابطة الوطنية لتأديبة الشباب التي تستخدم

الموظفين الراشدين الدائمين والموظفين من الشباب . وتقوم السلطات المحلية في المناطق التي يعمل فيها مشروع الصناعة المجتمعية بتوفير أماكن العمل ووسائل الانتقال والمعدات . كما تقوم السلطات المحلية والمنظمات الطوعية التي ترعى العمل الذي يجرى الاضطلاع به بتوفير المواد اللازمة . وتسند ادارة المشروع عموما الى مجلس ادارة وطني يتألف من ممثلين عن هيئة خدمات القوى العاملة واتحاد الصناعات البريطانية والرابطة الوطنية لأندية الشباب . ولمشروع الصناعة المجتمعية مكتب مركزي في لندن و ٥٧ مكتبا فرعيا في المناطق التي تتميز بارتفاع معدل البطالة وفي المدن الداخلية .

٤٥ - والشباب الذين يعملون في المشروع يعتبرون موظفين لدى الرابطة الوطنية لأندية الشباب ويتقاضون بهذه الصفة أجورا أسبوعية تطبق عليها الخصوم العادية المتعلقة بالتأمين الوطني وغريبة الايرادات . وتستمر فترة بقائهم نحو ٣٩ أسبوعا في المتوسط ، ولا تطول عموما عن السنة . الا أنه من حين لآخر يمكن أن تمتد فترة الاشتراك بناء على تقدير مشروع الصناعة المجتمعية . ويلحق المستخدمون بأفرقة تتألف من عدد يتراوح بين ثمانية وعشرة أشخاص يشرف عليهم شخص راشد غالبا ما يكون ماهرا في حرفة معينة . وتعمل أفرقة الصناعة المجتمعية في المشاريع وفي الورش ؛ كما يتم ترتيب بعض عطيات التنسيب في المنظمات الخارجية ، مثل مؤسسات الرعاية الاجتماعية . ويجب أن يفيد العمل المضطلع به المجتمع المحلي كما يجب أن يكون عملا لم يكن ليتم انجازه بغير ذلك . ويشمل العمل المضطلع به العمل في المشاريع - الانشاءات والطلاء والزخرفة وهدسة الطبيعة وغيرها من أعمال المشاريع البيئية - وأشطة الورش ، بما في ذلك النجارة وأشغال المعادن والطباعة . ويشمل المشروع أيضا توفير التدريب خارج العمل في المهارات الاجتماعية ومهارات الحياة ، وفي تعلّم القراءة والكتابة والحساب .

٤٦ - وفي عام ١٩٨٣/١٩٨٤ ، سيواصل مشروع الصناعة المجتمعية توفير . . . ٧ مكان مشغول (لنحو ٩٠٠٠ مشترك في السنة) . وتقدر التكلفة الصافية لمشروع الصناعة المجتمعية التي تتكبدها الخزانة بنحو نصف التكلفة الاجمالية . ولا يقوم مشروع الصناعة المجتمعية بالحاق الشباب الذين يمكن ايجاد تدبير لهم في اطار مشروع تدريب الشباب .

#### تدريب الراشدين

٤٧ - قامت هيئة خدمات القوى العاملة ، في سعيها للاضطلاع بالهدف الثالث من مبادرة التدريب الجديدة - وهو فتح المجال أمام فرص أوسع للراشدين كي يحصلوا أو يزيدوا أو يحدّثوا مهاراتهم ومعرفتهم خلال فترة حياتهم العملية - بنشر ورقة مناقشة بعنوان " نحو استراتيجية لتدريب الراشدين " ، في نيسان/ابريل ١٩٨٣ . وتطرح الورقة المقولة التي مؤداها أن طلبات الصناعة فيما يتعلق بتوفير مهارات جديدة ومعدّلة لن يتوقف ، وبالتالي سيحتاج الأفراد كي يكونوا مستعدين الى الاضطلاع بالتعليم والتدريب طوال

حياتهم العملية على أساس مستمر . ومن الضروري أن يكون نظام التدريب ، الذي هو بطبيعة الحال أوسع كثيرا من برامج الهيئة ذاتها ، مرنا بدرجة كافية للوفاء بهذه الطلبات ؛ ودعت الورقة الى تقديم الآراء بشأن الكيفية التي يمكن بها تحقيق هذه المرونة . وبعد فترة التشاور ، وبعد أن تقوم الهيئة بالنظر في الردود ، ستقوم بتقديم برامج مقترحة للاضططلاع بالعمل المتعلق بالهدف ٣ . وفيما يلي وصف للبرامج القائمة التي تضطلع بها الهيئة .

### مشروع توفير فرص التدريب

٤٨ - بدء في مشروع توفير فرص التدريب في عام ١٩٧٢ وهو يوفر التدريب للأفراد في المهارات التي يوجد طلب في سوق العمالة عليها . كما يوفر المشروع طريقة مرنة للاستجابة لنواحي العجز في المهارات بصورة سريعة كما يمكنه المساعدة في احداث التغيير التكنولوجي في الصناعة . وشروط دخول المتقدمين في مشروع توفير فرص التدريب ومحتويات السدورات الدراسية يقصد منها أن تكفل أن يقوم المشروع بما يلي :

( أ ) أن يكمل المسؤولية التي يضطلع بها أصحاب الأعمال لتوفير التدريب لعمالهم ، ولكن لا يحل محل هذه المسؤولية ؛

( ب ) أن يلبي الاحتياجات في المهارات التي تم التعرف عليها في سوق العمل المحلي ، مما يزيد من فرص المتدربين الذين يسعون الى الحصول على عمل ملائم الى أقصى حد ممكن .

٤٩ - والدورات الدراسية التي يعقدها مشروع توفير فرص التدريب تجرى عادة على أساس التفرغ وتوفر المهارات التي يقصد منها أن تؤدي مباشرة الى التوظيف . وهي تستمر عادة لفترة تتراوح بين أربعة أسابيع وسنة واحدة وتعطى اما في مراكز المهارات التابعة للهيئة أو في كليات التعليم المستمر أو في الكليات الخاصة أو في منشآت التدريب التابعة لأصحاب الأعمال .

٥٠ - والدورات الدراسية مفتوحة للأفراد الذين تبلغ أعمارهم ١٩ سنة فأكثر والذي يسمن قضا ما مجموعه سنتان بعيدا عن التعليم المتفرغ ( وان كان يتم التجاوز عن هذه الشروط بالنسبة للمعوقين ) . وعلاوة على ذلك ، تحدد فئات عمرية معينة لبعض الدورات الدراسية (على سبيل المثال ، الحد الأدنى لعمر المتحقيين بدورات الدراسات العليا هو ٢٧ سنة ) . ويجب أن يكون المتقدمون من غير العاطلين أو مستعدين للتخلي عن أعمالهم للالتحاق بأية دورة دراسية كما يجب أن تكون نيتهم متجهة نحو السعي الى العمل في المهنة ذات الصلة بعد اكمال الدورة الدراسية . وتقوم الهيئة مباشرة بدفع مصاريف الدورات الدراسية كما يمنح المتدربون بدلات تدريب أسبوعية . والبدلات هي عبارة عن مدفوعات للاعالة ترتبط بصفة عامة بالظروف الفردية لكل متدرب على حدة . وتدفع الهيئة أيضا عند الاقتضاء مساهمات في تكلفة المواصلات ووجبات الغداء والاقامة .

٥١ - وتبذل جهود مستمرة للربط بين التدريب المهني الذي يوفره مشروع توفير فرص التدريب واحتياجات سوق العمل . ويقاس نجاح المتدربين في اطار مشروع توفير فرص التدريب في الحصول على عمل عن طريق استبيان بريدي يرسل الى جميع المتدربين بعد ثلاثة أشهر من اكمال دورتهم الدراسية .

### الدورات الدراسية

٥٢ - منذ عام ١٩٧٨/١٩٧٩ ، عندما التحق نحو ٩٣٧٠٠ من الراشدين بالتدريب ، تم تخفيض النطاق العام لبرنامج مشروع توفير فرص التدريب ؛ ويرجع ذلك جزئيا الى انخفاض نسبة المتدربين الذين أمكنهم العثور على عمل ؛ وبلغ أدنى مستوى له في عام ١٩٨١/١٩٨٢ عندما التحق بالتدريب نحو ٧١٢٠٠ شخص . وقد تم اتخاذ الترتيبات في عام ١٩٨٣/١٩٨٤ للتوسع بصورة أساسية في الدورات الدراسية الخاصة بالاعداد للعمل لكسي يصل المستوى المخطط لها الى نحو ٨٠٠٠٠ من المتحقيين بمشروع توفير فرص التدريب ، نتيجة للوفورات الناشئة عن زيادة الكفاءة واستمرار استحداث دورات دراسية أقصر وأقل تكلفة مما ترتب عليه الافراج عن موارد لاعادة التوزيع في مجالات أخرى .

### التدريب المهني

٥٣ - يتوفر التدريب في اطار مشروع توفير فرص التدريب لمجموعة كبيرة من مهن العمالة الماهرة ونصف الماهرة . وتعكس النسبة من البرنامج المخصصة للتدريب على أية مهنة بعينها الطلب الدائم التغير على المهارات ؛ فعلى سبيل المثال ، زاد عدد المتدربين الذين أكملوا دورات دراسية في الأعمال الفنية والمهارات المتصلة بالحاسبات الالكترونية من ٣٠٠٠ في عام ١٩٧٨/١٩٧٩ الى ٧٠٠٠ في عام ١٩٨٢/١٩٨٣ ومن المخطط أن تتم زيادة عدد المتحقيين بالدورات الدراسية لاعداد الفنين بنسبة اضافية تبلغ ٧ في المائة في عام ١٩٨٣/١٩٨٤ . وأعداد المتحقيين بالدورات التدريبية المهنية المخططة لعام ١٩٨٣/١٩٨٤ هي :

١٤٣٠٠	الهندسة وأعمال السيارات
١٢٨٠٠	الأعمال الكتابية والتجارية
٩١٠٠	الأعمال الفنية والحاسبات الالكترونية
٧٣٠٠	الانشاءات
١٤٢٠٠	أعمال أخرى
<u>٣٠٠٠</u>	الأعمال التشغيلية
<u>٦٠٧٠٠</u>	المجموع

٠٠/٠٠

٥٤ - ومن المتوقع أن يلتحق نحو ١٧ ٧٠٠ شخص في دورات دراسية لتحسين مهاراتهم أو تحديثها أو للحصول على التدريب اللازم للخبرات أو المؤهلات ذات الصلة كشرط للالتحاق . وسيكون نحو ثلث هؤلاء من الحرفيين الفائضين عن الحاجة أو العاطلين الذين يحصلون على نماذج تدريبية قصيرة ، كثيرا ما تكون مصممة بصورة فردية ، في مراكز المهارات المعروفة باسم "Skillplus" .

### التدريب في مجال ادارة الاعمال

٥٥ - تعتبر الدورات الدراسية التي توفر التدريب في مجال ادارة الاعمال أحد التطورات المعينة التي تجرى داخل مشروع توفير فرص التدريب . ويوفر برنامج المؤسسات الجديدة والدورة الدراسية للأعمال التجارية الصغيرة اللذين انشأا في عام ١٩٧٩ ، تدريباً للأفراد اللذين يعتزمون انشاء أعمال تجارية صغيرة . وتلبي هذه الدورات الدراسية احتياجات كل من الافراد اللذين يرغبون في الشروع في أعمال تجارية ذات امكانية حقيقية للنمو (برنامج المؤسسات الجديدة) واحتياجات الاشخاص اللذين يزمعون انشاء مشاريع اكثر تواضعاً (الدورة الدراسية للأعمال التجارية الصغيرة) . وفي عام ١٩٨٣/١٩٨٤ ، من المخطط أن يشترك نحو ٢٠٠ شخص في برنامج المؤسسات الجديدة ونحو ٦٠٠ شخص في الدورة الدراسية للأعمال التجارية الصغيرة . وقد أظهرت دراسات المتابعة نجاح هذه الدورات الدراسية ، ومن المقدّر أنه بحلول كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٣ سيكون الاشخاص اللذين أكملوا الدورات الدراسية قد أنشأوا نحو ١٠٠٠ عمل تجارى يستخدم نحو ٤٠٠٠ شخص .

٥٦ - وقد تم انشاء دورة دراسية للأشخاص الراغبين في أن يصبحوا من العاملين لحساب انفسهم (في مقابل انشاء مشروع يستخدم الآخرين) ويجرى تشغيلها في الخريف . وتهدف الدورة الدراسية الى استكمال وتكليف المهارات للعمال المهرة الفائضين عن الحاجة ، ويوفر خلفية في الممارسة التجارية الأساسية . ويمكن للتدريسين أن يجمعوا بين هذه المهارات كأساس لكسب قوتهم . وسيتم تطوير هذه الدورات الدراسية ونشرها في جميع أنحاء البلد خلال السنة القادمة . وينطوي أحد الترتيبات الأخرى الجديدة ، وهو برنامج التوسيع الإداري ، على اعارة المديرين الفائضين عن الحاجة الى الشركات الصغيرة التي لديها امكانيات للنمو ، للمساعدة في ابتكار وتنفيذ خطط التوسع . وينتظر توفر ٥٠٠ مكان أو أكثر في عام ١٩٨٣ . وعلاوة على ذلك ، يجرى تشغيل عدد من المشاريع لتيسير تطوير الادارة في الشركات الصغيرة . وتقوم معظم المشاريع على أساس جادئ التعلم بالممارسة حيث يجتمع مساك ومديري الشركات الصغيرة بصفة منتظمة كي يتعلم كل منهما من خبرات الآخر .

### الاعداد للعمل

٥٧ - يوفر أيضا مشروع توفير فرص التدريب ، علاوة على توفير التدريب في المهارات الفنية ، مجموعة متنوعة من الدورات الدراسية في مجال الاعداد للعمل ترمي الى مساعدة الراشدين في الحصول على عمل والتدريب المهني . وفي عام ١٩٨٣/١٩٨٤ ، من المخطط أن يلتحق نحو ١٩٠٠٠ من الراشدين بدورات دراسية في مجال الاعداد للعمل ، معظمهم فسي كليات التعليم المستمر . وفيما يلي عدد الطالحقين الجدد في مختلف أنواع الدورات الدراسية المخطط لعام ١٩٨٣/١٩٨٤ :

٠٠/٠٠

٦ ١٠٠	الدورات الدراسية التمهيدية
١ ٠٠٠	دورات توسيع الفرص
٦٠٠	دورات توسيع الفرص أمام المرأة
٤ ٥٠٠	دورات التقييم المهني
٦ ١٠٠	دورات الاعداد للعمل على مستوى المديرين
<u>١٨ ٣٠٠</u>	المجموع

وفيما يلي وصف لهذه الدورات الدراسية .

٥٨ - الدورات الدراسية التنفيذية - وتهدف الى مساعدة الراشدين الذين يفتقرون الى المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب ذات الصلة بالعمل على الوصول الى مستوى يمكنهم من التوظيف أو الحصول على مزيد من التدريب . ويخصص أقل من ثلث الدورات الدراسية التمهيدية بظليل لأفراد الأقليات الاثنية التي تسبب لهم المشاكل اللغوية عقبات فيما يتعلق بالتوظيف . ويجرى تشغيل معظم الدورات الدراسية في مجال اللغفة الانكليزية كلفة ثانية في المناطق التي توجد بها نسبة كبيرة من الأقليات الاثنية ، مثل لندن وميدلاندرز . كما تمول هيئة خدمات القوى العاطلة عددا من الدورات الدراسية المشتركة بين مجال تعلم اللغة الانكليزية كلفة ثانية والمهارات الأساسية ، وبعض الدورات الدراسية التجريبية التي توفر التدريب اللغوي على أساس غير متفرغ .

٥٩ - دورات توسيع الفرص - وهي مصممة للأشخاص الذين ما برحوا عاطلين لبعض الوقت أو الذين أصبحوا فائضين عن الحاجة بعد بقائهم لفترة طويلة في نفس العمل ، والذين هم في حاجة الى تقييم استعدادهم وقدرتهم فيما يتعلق بمجموعة من الأعمال تقع خارج ميدان عملهم السابق . وتوفر دورات توسيع الفرص للمتدربين ثلاث طرق رئيسية لتقييم قدراتهم الذاتية على التوظيف هي :

( أ ) عن طريق دراسة عينات من مجموعة من المهام مما يمكنهم من اختبار مدى استعدادهم لأنواع معينة من العمل ؛

( ب ) عن طريق دراسة المعلومات المتعلقة بمختلف أنواع الأعمال أو التدريب المتاح مطيا ؛

( ج ) عن طريق تجربة بيئة العمل لأنواع معينة من التوظيف عن طريق التحرين فسي أماكن العمل .

كما يلعب التدريب في مجالات مثل استراتيجيات البحث عن العمل وتقنيات المقابلات الشخصية (المعروف باسم التدريب على "المهارات الاجتماعية ومهارات الحياة") دوراً هاماً في هذه الدورات الدراسية .

٦٠ - دورات توسيع الفرص أمام المرأة - وهذه تساعد المرأة التي قررت العودة إلى العمل بعد فترة من تحمل المسؤولية المنزلية . وهذه الدورات الدراسية مصممة لتلبية الاحتياجات التدريبية المحددة للمرأة ؛ لمساعدتها على التغلب ، على سبيل المثال ، على نقص الثقة ، والمهارات التي فاتت أوانها ، ونقص المعرفة بسوق العمل وتقنيات الحصول على عمل ، والصعوبات المتعلقة بالجمع بين متطلبات العمل والأسرة . والفئة الرئيسية المستهدفة في هذه الدورات الرئيسية هي فئة المرأة غير الماهرة وغير المؤهلة والتي يمكن أن تواجه أكبر المشاكل لدى عودتها إلى العمل الإشرافي أو الإداري أو العمل في ميدان التكنولوجيا الجديدة .

٦١ - دورات التقييم المهني - وهذه تساعد الأفراد على تقييم قدراتهم في مجال التوظيف/التدريب ، وتحتوي على عناصر منظمة تركز على تنمية المهارات المتعلقة بالبحث عن العمل ومهارات تقديم الطلبات وإجراء المقابلات الشخصية . وكثيراً ما يكون المتدربين فائضين محددين في اختبارهم للتدريب أو العمل ، وربما كانوا عاطلين لمدة طويلة أو فائضين عن الحاجة بعد قضاء فترة طويلة في نفس العمل (كما هو الحال في دورات توسيع الفرص) . وفي نهاية هذه الدورات الدراسية يتم اعداد تقرير عن تقييم العمل يمكن أن يوصي بإجراء تدريب مهني ، أو تستخدمه مراكز العمل أو مكاتب الاستخدام المحلية لأغراض التنسيب .

٦٢ - أعمال التطوير - تنظر هيئة خدمات القوى العاملة حالياً في طرق بديلة لتوفير هذه الأنواع من التدريب للاعداد للعمل ، كما تقوم بتشجيع زيادة المرونة فيما يتعلق بطول الدورات الدراسية وساعات الحضور والموقع ونوع القائم على التدريب ومحتوى المنهج الدراسي (بما في ذلك الاعداد للعمل أو التدريب القائم على التكنولوجيا الجديدة ، والاستخدام الذاتي) . ومن المرجح ان يؤدي هذا الى زيادة فعالية التكلفة . ويجرى بالفعل الاضطلاع بمبادرات تجريبية ويقوم بعضها ، بدلا من دفع بدلات التدريب التقليدي ، بالسماح للمتدربين بالاستمرار في الحصول على استحقاق البطالة أو الاستحقاق التكميلي مع سداد بعض المصاريف مثل تكاليف السفر .

٦٣ - أنشطة اعداد فئة الادارة للعمل - هناك نوعان رئيسيان من أنشطة الاعداد للعمل المتعلقة بالمديرين العاطلين عن العمل . وهذان النوعان هما :

( أ ) الدورات الدراسية للاستعراض والتطوير الوظيفيين (المعروفة سابقاً بالدورات الدراسية لتحويل العمالة) وهي مصممة لمساعدة العاطلين من الفنيين والمديرين على الدخول مرة أخرى الى ساحة العمل . وهذه الدورات الدراسية التي تستمر اسبوعين

على أساس التفرغ تساعد المتدربين على تقييم مهاراتهم وميولهم الإدارية وعلى تقديم انفسهم الى أصحاب العمل على نحو أكثر فعالية . ومن المخطط أن يلتحق بهذه الدورات حوالي ٣٠٠ شخص في السنة ١٩٨٣/١٩٨٤ :

(ب) الدورات الدراسية العنبرية ولها نفس أهداف الدورات الدراسية للاستعراض والتطوير الوظيفيين بيد أنها تستمر لفترة أطول وعلى أساس عدم التفرغ . وهي تشتمل على قدر كبير من اسداء المشورة كما انها زهيدة التكاليف نسبيا . ومن المخطط أن يلتحق بها نحو ٨٠٠ شخص في السنة ١٩٨٣/١٩٨٤ .

### الخدمات المقدمة الى اصحاب العمل

#### الدورات الدراسية الادارية الأخرى

٦٤ - التدريب داخل الصناعة : وهي دورات دراسية قصيرة (تتراوح مدتها بين يوم واحد واسبوع واحد) مخصصة للمشرفين والمديرين . ويجرى تنظيم هذه الدورات بحيث يمكن عقدها اما في مكان ترشحه شعبية التدريب التابعة لهيئة خدمات القوى العاملة أو في الأماكن التابعة لصاحب العمل نفسه . وتوجد مجموعة متنوعة متاحة من الدورات الدراسية النموذجية في المجالات العامة وهي القيادة والسلامة والتقنيات التعليمية ، التي يتم على أي مشرف أن يطور مهاراته فيها . وتوجد أيضا دورات دراسية عن اجراءات التصدير والاستيراد . صعد أن يقوم المدربون بالتقييم ، يمكن تصميم التدريب الذي سيجري في أماكن عمل الشركة ذاتها وفقا لاحتياجات اصحاب العمل . ويجرى تحصيل رسوم مقابل هذه الدورات الدراسية .

#### تقديم المساعدة الى المعوقين والاطليات الاثنية والنساء : شروع توفير فرص التدريب والترتيبات التدريبية الأخرى

٦٥ - تشجع هيئة خدمات القوى العاملة المعوقين على التدريب جنبها الى جنب مع الاصحاء بدنيا في الدورات الدراسية التابعة لشروع توفير فرص التدريب وتسعى الى كفاية المحافظة على توفر فرص الالتحاق بالتدريب عن طريق اجراء استثناءات من قواعد شروع توفير فرص التدريب وتوفير قدر من الأولوية في التوزيع على الدورات الدراسية . وهناك تدابير اضافية تتضمن التدريب الفردي عند أحد اصحاب العمل لفترة تتراوح بين أربعة أسابيع وسنة واحدة ، يجري بعدها توظيف المعوق لفترة لا تقل عن ستة أشهر . أما المعوقون الذين يحتاجون الى تدريب خاص على أساس الإقامة فتتكفل الهيئة بتدريبهم في احدى كليات الإقامة الداخلية الأربع أو في المراكز التي يديرها المعهد الوطني الطكي لمكفوفي البصر ، والمعهد الوطني الطكي للمصم .

٦٦ - بالإضافة إلى أنشطة التدريب أعدادا للعمل التي تتوفر لأفراد الأقليات الاثنية في إطار مشروع توفير فرص التدريب ، تعمل دائرة التدريب اللغوي الصناعي ، التي تمويلها هيئة خدمات القوى العاملة منذ عام ١٩٧٨ ، على تحسين المهارات اللغوية والاتصالية باللغة الانكليزية للعمال القادمين من الخارج بأساليب تلائم الاعمال المعينة التي يقومون بها وأماكن العمل التي يعملون فيها ، وعلى تزويد المشرفين والنقابين وغيرهم بالمهارات والمعلومات المتصلة بالقدرة على اجراء اتصالات فعالة اثناء العمل عبر حاجز اللغة والثقافة . وتقوم بتوفير هذه الخدمة سلطات التعليم المحلية عن طريق الوحدات المحلية للتدريب اللغوي الصناعي في المناطق التي تعمل فيها فئات الأقليات الاثنية باعداد ملموسة والتي ظهرت فيها الحاجة الى هذا النوع من التدريب الى أقصى حد . ويوجد حاليا ٢٩ من هذه الوحدات وقد قامت في السنة ١٩٨٢/١٩٨٣ بتدريب ٨٨٦٩ ٨ شخصا .

٦٧ - وتشكل النساء نحو ٣١ في المائة من المدربين في إطار مشروع توفير فرص التدريب . وعلى الرغم من أن النساء يستفدن حاليا من فرص التدريب على نطاق أوسع ، فانهن مازلن ممثلات تمثيلا ناقصا في عدد من الدورات الدراسية لهيئة خدمات القوى العاملة ، ولا سيما دورات تدريب المديرين والتقنيين ودورات النهوض بالمهارات الحرفية . بالإضافة إلى الدورات الدراسية المسماة بدورات توسيع الفرص أمام النساء يوجد لدى هيئة خدمات القوى العاملة برنامج صغير للعمل الايجابي يرمي الى تشجيع النساء على تلقي التدريب اللازم لتقلد الوظائف في مهن غير تقليدية مثل وظائف الادارة العليا والمهن الحرفية ذات المهارة العالية . وتقر هيئة خدمات القوى العاملة بأن النساء مازلن ممثلات تمثيلا ناقصا في بعض قطاعات القوى العاملة وتتولى رعاية عدد من المشاريع الرامية الى تشجيع الصناعة على توسيع الفرص أمام النساء لتلقي التدريب اللازم لممارسة المهن التي تستلزم درجات عالية نسبيا من تحمل المسؤولية و/أو المهارة .

#### مؤسسات التدريب

٦٨ - تعقد الدورات الدراسية التي ينظمها مشروع توفير فرص التدريب في عدة أنواع من المؤسسات يرد وصفها أدناه . وتمثل الاعداد الواردة بين أقواس نسبة الأشخاص المخطط التحاقهم في السنة ١٩٨٣/١٩٨٤ بكل نوع من أنواع المؤسسات .

( أ ) مراكز تنمية المهارات ( ٣٥ في المائة ) . يشمل التدريب الذي يتوفر فيها أساسا النهوض بالمهارات في مجالات الهندسة الميكانيكية وهندسة السيارات وتشكيل المواد والبناء . ومن المتوقع أن يلتحق نحو ٩٠٠ ٥ شخص بالدورات الدراسية المصممة لاستكمال أو تنمية المستويات الموجودة من المهارات الحرفية . وطنا المدربين تقرها من البالغين الذين يتلقون تدريبهم الأولي في إطار مشروع توفير فرص التدريب ، في الوقت الذي تتوفر فيه أيضا في مراكز تنمية المهارات دورات الاعداد للعمل ودورات استكمال وتنمية المهارات الحرفية .

٠٠/٠٠

(ب) كليات مواصلة التعليم والكليات الخاصة (٥٤ في المائة) . يتوفر التدريب فيها للمهن الكتابية والتجارية ، ومهن الادارة ، ومهن الاعمال التجارية ، ومهن العمالة التقنية ، والحاسبات الالكترونية ، وغيرها من المهن المتنوعة ، وتقدم فيها دورات تحضيرية لتعليم الحساب والقراءة والكتابة واللغة الانكليزية كلفة ثانية . ويمكن أن تصمم فيها دورات لمشروع توفير فرص التدريب على وجه التحديد ، أو أن يحضر المتدربون الدورات الموجودة الملائمة لهم .

(ج) مؤسسات اصحاب العمل (٩ في المائة) . يقدم التدريب لفئات المتدربين على مجموعة متنوعة من المهن ، بما فيها الادارة واستخدام الحاسبات الالكترونية وحرف البناء ، وفي مجال الاعداد للعمل . ويمكن أيضا توفير التدريب للمعوقين على أساس فردي .

(د) مؤسسات التدريب مع الاقامة للمعوقين (٢ في المائة) . تقوم بـادارة هذه المراكز منظمات طوعية بدعم مالي من هيئة خدمات القوى العاملة ، وتوفر التدريب للمعوقين لاعدادهم لسوق العمالة المفتوحة . وتتراوح الدورات الدراسية من الدراسات التجارية ودراسات الأعمال التجارية الى الالكترونيات الصناعية وفلاحة البساتين .

#### البرنامج التقني المفتوح

٦٩ - شرع في البرنامج التقني المفتوح في خريف عام ١٩٨٢ بهدف منح فرص اضافية لتلبية احتياجات التدريب واعادة التدريب للبالغين على المهارات اللازمة لمستويات العمالة التقنية والاشرفية ، عن طريق مجموعة متنوعة من المشاريع التعاونية على مدار فترة اولية مدتها ٤ سنوات . وسوف تتصدر العمالة هذا البرنامج وسيتألف من عدد محدود من المشاريع التشغيلية الرئيسية تتعلق بانتاج مواد التعليم المفتوح وانشاء نظم التعليم المفتوح . وسيجرى اعتماد مشاريع أخرى في بعض المجالات مثل احتياجات تدريب الموظفين وذلك دعماً للمشتركين .

٧٠ - وقد تم اعتماد اثنا عشر مشروعا قبل نهاية نيسان / ابريل ١٩٨٣ ، تتألف من ١٠ مشاريع تشغيلية ومشروعين للدعم . وستضاف اليها مشاريع أخرى في السنة ١٩٨٣ / ١٩٨٤ .

### المنح المقدمة الى اصحاب العمل

٧١- يجرى تقديم الدعم حاليا بصفة اساسية عن طريق منظمات التدريب الصناعي فيما يتعلق بمجموعة متنوعة من المهارات الرئيسية ، بما فيها التدريب على استخدام الحاسبات الالكترونية وفيما يتعلق بمعطيات التسبيب الهيئية .

٧٢- ويقدم الدعم ايضا الى اصحاب العمل لتشجيعهم على تعيين الفائض من المهنيين المبتدئين واستكمال تدريبهم ، بيد ان هيئة خدمات القوى العاطلة آخذة في اعادة النظر في سياستها التي ستدخل حيز التنفيذ بدءا من ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ ، اى للسنة التدريبية ١٩٨٣ / ١٩٨٤ وما بعدها . وقد نشأت الحاجة الى اعادة النظر في هذه السياسة عن ازدياد عدد المهنيين المبتدئين الذين يصبحون فائضين عن الحاجة ، حيث ان كثيرا منهم يواصل التدريب على مهارات لم تعد مطلوبة او يوجد في المناطق التي أضر بها الانكماش بصورة بارزة ضررا بليغا . وفي اطار الترتيبات المقترحة سوف توجه الاعتمادات الى دعم تكفل اصحاب العمل بالفائضين عن الحاجة من المهنيين المبتدئين في مجال بعض المهارات الرئيسية ، والمساعدة في تحويلهم اذا كانوا قد تطلقوا تدريبهم على احدى المهارات التي لم تعد مطلوبة ، ومساعدتهم ، في حالة الاقتضاء ، على الانتقال السلس حيث توجد فرص العمل وذلك عن طريق استخدام منح الانتقال . وسوف يجرى تشغيل هذا البرنامج عن طريق منظمات التدريب الصناعي وسوف يدخل حيز التنفيذ اعتبارا من ١ ايلول / سبتمبر ١٩٨٣ .

٧٣- وستستمر اعادة " الدم التحضيرى " ( Pump priming ) لجمعيات التدريب الجماعي في السنة ١٩٨٣ / ١٩٨٤ ، وجرى للسنة الثانية والاخيرة تنفيذ برنامج للدعم الانتقالي للمجموعات التي توجد في القطاعات التي كانت داخلية قبل ذلك في نطاق مجالس التدريب الصناعية . كما ان السياسة العامة المتعلقة بالتدريب الجماعي هيى الاخرى قيد الاستعراض .

٧٤- وفي السنة ١٩٨٣ / ١٩٨٤ سوف تتاح اعتمادات انمائية للمساعدة في دعم مشاريع محددة ترمي الى وضع ترتيبات تدريبية جديدة او تحسين الموجود منها على نحو يتشى مع اولويات هيئة خدمات القوى العاطلة .

### الوكالة التدريبية المختصة بمراكز تنمية المهارات

٧٥- تولت الوكالة التدريبية المختصة بمراكز تنمية المهارات ، التي تعمل بوصفها جهازا مستقلا في اطار هيئة خدمات القوى العاطلة ، مسؤولية التوجيه المالي والادارى لجمعيات عطيات مراكز تنمية المهارات في ١ نيسان / ابريل ١٩٨٣ . وكان مؤدى هذا سحب مسؤولية

التوجيه الإداري لمراكز تنمية المهارات من اقسام هيئة خدمات القوى العاملة التي تعتمد عمليات التدريب .

٧٦- يوجد حاليا ٦٨ مركزا لتنمية المهارات في جميع انحاء المملكة المتحدة ، توجد لـ ٢٠ منها ملاحق مرتبطة بها . وفي السنة ١٩٨٢/١٩٨٣ ، توفر بها ما يقارب ١٠٠٠٠ من فرص التدريب للبالغين في الدورات الدراسية لمشروع توفير فرص التدريب ، وللشباب الذين يطلقون التدريب في اطار برنامج توفير الفرص للشباب ، وفي الدورات الدراسية للاعداد للعمل والدورات الدراسية لاستكمال وتنمية المهارات الحرفية .

٧٧- وتعمل الوكالة التدريبية في اطار حساب للمتاجرة وتربي الى تحقيق الاسترجاع الكامل للتكاليف مع التنافس في السوق مع الجهات الاخرى التي توفر التدريب . وتواصل الوكالة التدريبية توفير التدريب على نطاق واسع من المهارات (تشمل حاليا ما يزيد عن ٧٠ حرفة في مجالات البناء والصناعات الهندسية ، وتجهيز المنشآت والسيارات ، والصناعات الكهربائية ، وصناعات الخدمة العامة ) . ويوجد ايضا عدد من الحرف المتنوعة والدورات الدراسية للمعوقين .

٧٨- ومع دخول التكنولوجيا الجديدة في مجال الصناعة ، سينخفض الطلب على المهارات التقليدية وسيحل محله طلب جديد على الاشخاص الذين يكونون مدربين على استخدام وصيانة المعدات الجديدة مثل ماكينات وروبوتات التحكم الرقمي بالحاسبات الالكترونية . وسوف تؤدي الترتيبات المالية التي وضعتها الوكالة التدريبية مقرونة بالحاجة الى التحلي بالقدرة التنافسية ، الى التشجيع على سرعة وضع دورات دراسية جديدة ومجالات جديدة للتدريب لمسايرة طلبات الصناعة التي لا تكف عن التغير وتلبية تلك الطلبات .

٧٩- واسهاما من مراكز تنمية المهارات في المبادرة التدريبية الجديدة ، تقوم بالتخطيط لزيادة التداير المخصصة للشباب في السنة ١٩٨٣/١٩٨٤ ، في اطار مشروع تدريب الشباب بحيث تستوعب حوالي ٢٠ في المائة من طاقة تلك المراكز . ويعد هذا استمرارا طبيعيا لمساهماتها في برنامج توفير الفرص للشباب .

#### الخدمات المقدمة الى اصحاب العمل

٨٠- بوسع اصحاب العمل ايضا الاستفادة من التسهيلات والخبرة التدريبية في اطار الوكالة التدريبية المختصة بمراكز تنمية المهارات ، لزيادة معلومات ومهارات القوى العاملة لديهم . وهذه التسهيلات متاحة على اساس دفع رسوم يقصد بها استعادة التكاليف الكاملة لما يجرى تقديمه من التدريب ، فيما عدا المواضيع التي تستلزم على سبيل الأولوية التدريب على مهارات حرفية معينة . ويطبق حاليا في هذا المجال بعض التخفيضات في الرسوم .

٨١- وتوجد ثلاثة انواع عامة من التدريب :

( أ ) التدريب الخاضع للرعاية ، وهو التدريب المضطلع به في مراكز تنمية المهارات . ويجرى تصميم المجموعات التدريبية كلا على حدة بحيث تلبي الاحتياجات الخاصة بكل صاحب عمل . وفي وسع اصحاب العمل أن يستفيدوا بهذه الخدمة فسي تدريب موظفيهم على العمليات او المهارات الجديدة دون تعطيل قطاع اساسي من الايدي العاملة والماكينات اللازمة للانتاج ؛

( ب ) الخدمة التدريبية المتقطعة ، ويضطلع بها في الاماكن التابعة لاصحاب العمل . وتوجد حالات يكون من المفيد فيها بدرجة اكر ان يجرى التدريب باستخدام معدات وماكينات صاحب العمل ذاته . ويمكن في تلك الظروف عمل الترتيبات اللازمة لقيام احد معلمي مراكز تنمية المهارات بتنفيذ دورة دراسية في المكان التابع لصاحب العمل . وجميع المعلمين المستخدمين في هذا العمل مدربون على التعرف على المهارات الاساسية اللازمة في اطار العطية المعنية وعلى اعداد مجموعة ملائمة من الانشطة التدريبية ؛

( ج ) كليات تدريب المعلمين ، جميع معلمي مراكز تنمية المهارات مدربون على التقنيات التعليمية . وهذه التسهيلات متاحة ايضا لاصحاب العمل الذين يريدون لعمالهم من ذوى الخبرة ان يضلوعوا بمهام تعليمية . ويجرى تنفيذ الدورات الدراسية في كلياتي تدريب للمعلمين في ليتشورث وهلنغتون (غلاسغو) وفي ثلاث وحدات اخرى في اطار مراكز تنمية المهارات وفي مقار الشركات ذاتها .

#### تقديم المشورة المهنية الى الشباب

٨٢- وفقا لما ذكر في تقرير المملكة المتحدة السابق ( E/1978/8/Add.9 ) ، يفرض قانون الاستخدام والتدريب لعام ١٩٧٣ على كل سلطة تعليمية محلية في انكلترا وهيلز ، وكل سلطة تعليمية في اسكتلندا واجب تقديم خدمات التوجيه المهني للشباب الطتدقين ، سواء على سبيل التفرغ او لبعض الوقت ، بمؤسسات تعليمية بخلاف الجامعات ، وخدمات توظيف لاولئك الذين يتكون مثل هذه المؤسسات . ويقع نفس الواجب على السلطات التعليمية في اسكتلندا بموجب قانون التعليم ( اسكتلندا ) لعام ١٩٨٠ . ويجب اداء مثل هذه الواجبات وفقا " للتوجيه ذى الطبيعة العامة " الذى يمكن ان يقدمه وزير الاستخدام (في انكلترا) ووزير شؤون اسكتلندا ، ووزير شؤون هيلز (بالنسبة لهيلد كل منهما) .

٨٣- وفي تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٠ نقح وزير الاستخدام (ووزير شؤون هيلز) التوجيه المرفق بتقرير المملكة المتحدة السابق ( E/1978/8/Add.9 ) والمشار اليه فيه ، وحذا

.../...

حذو هما وزير شؤون اسوكتندا في عام ١٩٨١ . وحدد توجيه جديد صادر في شكل مذكرات الهدف العريض لخدمات الوظائف بأنه " مساعدة الافراد الذي يتكون التفرغ للتعليم طس الانتقال بصورة مرضية من المدرسة او المعهد الى العمل " مع الاهداف التالية :

( أ ) السعي الى ضمان الادراك التام من جانب التلاميذ والطلبة وموظفي المدارس والمعاهد للمطالب التي من المحتمل ان تفرضها الحياة العملية على الشباب الطتقين بالعمل ، وعلى نطاق ومجال الفرص المتاحة لهم ؛

( ب ) تقديم التوجيه المهني الى التلاميذ والطلبة في مراحل مناسبة اثناء حياتهم التعليمية بالاشتراك مع المدارس والمعاهد ؛

( ج ) مساعدة الشباب ، ممن يتكون المدارس والمعاهد ومن العاطلين ، طس العثور على استخدام او تعليم او تدريب او اماكن في خطط خاصة مناسبة .

٨٤- ودعا لهذا الهدف العريض ، وللاهداف الخاصة بقدر اكر ، ينبغي لكل سلطة تعليمية صياغة سياسات واضحة تشمل المهام الرئيسية لخدمات الوظائف . وتتحدد هذه بأنها التوجيه المهني ؛ واعمال الاستخدام ؛ والاتصال مع المدارس والمعاهد ، والاباء واصحاب الاعمال ؛ وتنظيم الخدمات وادارتها ووضع ملاكها (بما في ذلك تدريب وتطوير الموظفين) .

#### تطوير سياسة لتقديم المشورة المهنية للشباب

٨٥- تأسس المجلس الاستشاري لخدمات الوظائف لانجلترا لتقديم المشورة الى وزير الاستخدام عن سلوك دوائر توظيف سلطة التعليم وعن جميع الموضوعات ذات الصلة بهذه الدوائر في ضوء المسؤوليات الملقاة عليها بموجب قانون الاستخدام والتدريب لعام ١٩٧٣ .

٨٦- صعد تشكيل المجلس على فترات مدة كل منها ثلاث سنوات . وكانت عضوية الفترة المنتهية في ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٣ على النحو التالي :

الرئيس ، (وزير الاستخدام)

ثلاثة ممثلين عن اتحاد السلطات المحلية

عضوان من اتحاد مسؤولين التوظيف

ثلاثة من اصحاب الاعمال

ثلاثة من النقابيين

ثلاثة من المدرسين

مسؤول من لجنة خدمات القوى العاطلة

اربعة اعضاء مستقلين

(ويوجد مجلس مماثل في اسكوتلندا ولكنه لا يوجد في ويلز) .

٨٧- وكما ذكر في السابق فان قانون الاستخدام والتدريب لعام ١٩٧٣ وقانون التعليم (اسكوتلندا) لعام ١٩٨٠ يقتضيان قيام السلطات بتزويد الوزراء بمعلومات عن الطريقة التي تؤدي بها مهامها . وتحفظ الادارات الحكومية المركزية المسؤولية بمد يريات تفتيش لخدمات الوظائف تتولى ، بالاضافة الى تنفيذ برامج التفتيش العادية ، اجراء دراسات استقصائية وظيفية وتكون متاحة لتقديم المشورة الى السلطات حسب الاقتضاء . وفي انجلترا يوجد لدى وزارة الاسخدام (فرع خدمات الوظائف) موظفون موزعون على اساس المناطق وتعد اجتماعات عادية مع جميع موظفي السلطة المحلية لخدمات الوظائف في جميع المناطق السبع .

٨٨- وتعهد السلطة المركزية للتدريب في خدمات الوظائف الى مجلس التدريب التابع للحكومة المحلية تحت توجيه مجلس تدريب خدمات الوظائف فيها والذي يضم ممثلين لفرع خدمات الوظائف . وفي حزيران/يونيه ١٩٨٢ عقد أول اجتماع لفريق استعراضي انشاء مجلس التدريب التابع للحكومة المحلية لاستعراض جميع نواحي التدريب الاولي لمسؤولي الوظائف . وسيقدم الفريق الاستعراضي توصيات الى مجلس التدريب التابع لخدمات الوظائف بشأن التعديلات التي يرى ضرورة اجرائها على الاهداف الرئيسية للتدريب وعلى الاجراء التقييمي ؛ وعلى محتوى السنة التجريبية التي تشكل جزءا من المنهج المؤدى الى الحصول على شهادة في التوجيه - وهي المؤهل الفني الذي يجب ان يحصل عليه جميع مسؤولي الوظائف حديثي التعيين . كما يشترك موظفو الوزارة ، على مستوى المناطق في اعمال لجان التدريب اثناء الخدمة لموظفي خدمات الوظائف ، على مستوى المناطق ، والمنهقة عن مجالس التدريب التابعة للحكومة المحلية . (وتطبق في ويلز واسكوتلندا ترتيبات مماثلة) .

٨٩- وتستطيع الوزارات الحكومية المركزية صياغة سياسات تعكس الاحتياجات من استخدام وفرصه ومشاكله على مستوى المناطق والمستوى الوطني وذلك ، بصورة جزئية ، نتيجة لهذا التعاون الوثيق والمستمر .

٩٠- وتستخدم شتى الوسائل الاخرى لاصدار المشورة من الوزارة . فالى جانب التوجيه الاجرائي بشأن مختلف جوانب اعمال خدمات الوظائف صدرت كتيبات للمشورة في سلسلة "نهج ممارسة خدمات الوظائف" . وتقدم في المرفق ٦ واونسخة من الكتيبات التي صدرت حتى الان والبالغ عددها ١١ كتيبا .

٩١- وفي تموز/يوليه ١٩٨٢ نشرت وزارة الاستخدام تقريراً لتقييم منتظم لمقابلات شخصية يبلغ عددها ٦٨٠ مقابلة تتعلق بالتوجيه المهني اجراها مسؤولو الوظائف اثناء الفترة ١٩٨٠/١٩٨١ وهنائه "مقابلات التوجيه المهني". وأشار هذا التقرير الى انه حيثما كان يوجد برنامج تعليمي للوظائف في المدارس، تحقق تقدم اكبر في المقابلات وساعد الاشتراك الوثيق لمسؤولي الوظائف في هذه البرامج على جعل المقابلات التي تستبعد ذلك اكثر فعالية. وفي كانون الاول/ديسمبر من السنة الماضية نشر تقرير اخر مصمم لكمال التقرير الذي صدر في تموز/يوليه الماضي. ودرس هذا الاخير بعض المضامين التدريبية التي اظهرها الاستقصاء. ويرد التقرير المعنون "دراسة مقابلات التوجيه المهني" في المرفق ٦ زاي.

٩٢- وبالاضافة الى ذلك صدر في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠ دليلاً مصمماً لقياس فعالية التوجيه المهني المقدم عن طريق توفير استرجاع منظم بشأن المقابلات المبينة على استمارات متابعة مقابلات ووظائف الطلبة. وتم تدريب اعضاء من مديرية تفتيش خدمات الوظائف على استخدام استمارات المتابعة هذه كما عقدوا دورة لتفسير النتائج.

٩٣- واصدرت وزارة الاستخدام في السنوات الاخيرة مجموعة من التقارير المتعلقة بخدمات الوظائف في انكلترا لبيان اداء هذه الخدمات والمساعدة على نشر الممارسة الجيدة. وترون نسخ من هذه التقارير في المرفق ٦ حا.

### التنسيق مع دائرة التوظيف العامة للبالغين

٩٤- ويمكن أيضا للشباب (أو للبالغين) الذين يبحثون عن عمل عن طريق دائرة المهن التابعة للسلطة المحلية (أو كطريق بديل) أن يختاروا الاستفادة من الخدمات المقدمة من شبكة مراكز العمل أو مكاتب التوظيف التابعة لشعبة التوظيف بلجنة خدمات القوى العاملة. وليس هناك حد عمري رسمي فاصل بين عملاء دائرة المهن وعملاء شعبة التوظيف التابعة للجنة خدمات القوى العاملة ولو أن غالبية الشباب حتى سن الثامنة عشرة تقريبا يستعينون عموما ، في الواقع العملي ، بخدمات دائرة المهن ، بينما يستعين من يزيد سنهم عن الثمانية عشرة بخدمات دائرة التوظيف.

٩٥- ونظرا لأن كليهما تقدمان خدمات توظيف فهناك ترتيبات للتعاون /الاتصال بينهما على الصعيدين الوطني والمحلي. وترد في المرفق ٦ -أولا نسخة من وثيقة ارشادية صادرة في آذار/مارس ١٩٨٣ ("تحسين التعاون بين دائرة المهن ودائرة التوظيف").

٩٦- وفي انكلترا ، يتولى الاتصال فيما بين الإدارات على المستوى الوطني لجنة الاتصال التابعة لدائرة المهن . وبهذه اللجنة ممثلون لإدارة التوظيف ، ولجنة خدمات القوى العاملة وإدارة التربية والعلوم . ويحضر اجتماعات هذه اللجنة مراقبون من مكاتب اسكتلندا وويلز بالنيابة عن وزير الدولة لكل منهما حتى أن اللجنة تقوم أيضا بالاتصال الرسمي مع هاتين الإدارتين . وفيما يلي اختصاصات هذه اللجنة :

"تقديم المشورة الى وزير الدولة بشأن اختصاصاته الرسمية المتعلقة بمباشرة التوجيه والتفتيش على دائرة المهن : تيسير التعاون الفعال بين دائرة المهن والإدارات الحكومية المعنية بالدائرة ولجنة خدمات القوى العاملة : مواكبة جميع القضايا الرئيسية المتعلقة بالسياسة سواء كان مصدرها إدارة التوظيف أو لجنة خدمات القوى العاملة أو إدارة التربية والعلوم ، التي يكون لها أثر هام على عمل دائرة المهن ، وتقديم المشورة في الوقت المناسب فيما يتعلق بالجوانب ذات الصلة " .

٩٧- ويجرى مزيد من الاتصال بين دائرة المهن ودائرة التوظيف التابعة للجنة خدمات القوى العاملة عن طريق مشاورات خاصة بين رؤساء مكاتب إدارة التوظيف ولجنة خدمات القوى العاملة ومكاتب اسكتلندا وويلز . أما على المستوى المحلي فإنه يمكن لممثلي شعبة التوظيف حضور اجتماعات اللجنة الاستشارية للمهن كما أنهم يحضرون في أغلب الأحيان

الاجتماعات الاقليمية للموظفين ذوى المهن الرئيسية التي تنظمها المكاتب الاقليمية التابعة لفرع دائرة المهن . وبالإضافة الى ذلك توجد ترتيبات غير رسمية أخرى لمدائمة الاتصال .

### السياسات والبرامج الحالية

٩٨ - ترى الحكومة أن السياسة الراهنة لدائرة المهن التابعة للسلطة المحلية تسهم اسهاماً رئيسياً في نجاح المشروع الجديد لتدريب الشباب لاسيما في المجالات التالية :

( أ ) توفير المعلومات (سواء بوجه عام أو فيما يتصل بالترتيبات المحلية) بشأن المشروع للشباب ولآبائهم وللمعلمين كجزء من مساهمة دائرة المهن في تطوير التربية الوظيفية؛

( ب ) تنسيق الشباب المناسب على الفور حسب الاقتضاء ، للأماكن المتاحة؛

( ج ) اجراء الاتصال مع موظفي لجنة خدمات القوى العاملة في عملية التخطيط لوضع نوع الترتيبات المطلوب محلياً ؛

( د ) رصد التقدم المحرز نحو الوفاء بالمهام الموكولة لبعض الشباب ؛

( هـ ) إتاحة خدمات المشورة لتفديمها الى المتكفلين بالرعاية والمتدربين ضد طلبها .

٩٩ - وتتلقى دائرة المهن حالياً التشجيع من أجل تحسين طلاقاتها مع أصحاب العمل . وقد بدأ فرع دائرة المهن مشروع بحثياً عن الصلات المحلية بين دائرة المهن وأصحاب العمل . (نشر التقرير المعنون "الاتصال بين دائرة المهن وأصحاب العمل" في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢) ويجرى النظر على نحو مستمر في مواصلة تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير .

١٠٠ - وفي عام ١٩٨٣ ستقوم دائرة التفتيش بتجميع الدروس العامة المستفادة من دراسة قضايا الإدارة والتنظيم في عدد من الهيئات خلال السنوات الثلاث الماضية . وسيتيح العمل مع وائر المهن المدرجة في برنامج التفتيش في عام ١٩٨٣ الفرصة لرصد التغيرات الحاصلة .

### استخدام الحاسبات الالكترونية والتكنولوجيا الجديدة في أعمال دائرة التوظيف

١٠١ - بدأ فرع دائرة المهن بإدارة التوظيف تنفيذ مشروع بحثي مستقل عن الاستخدام

المتزايد للحاسبات الالكترونية في دائرة المهن ، ترتب عليه نشر تقرير شامل منهجي فسي تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٠ . ويرد في المرفق ٦ - ياء نسخة من التقرير الذي أعده مالکولم بالنتاين وموجز مستكمل بالنتائج الأصلية .

١٠٢ - وبعد نشر تقرير بالنتاين ، أنشئ فريق استشارى وطني معني باستخدام الحاسبات الالكترونية في دائرة المهن . وهو فريق استشارى غير رسمي ممثل للاهتمامات المختلفة فسي دائرة المهن ، يقوم بتعيين الأعضاء لتوفير المعرفة الفنية الاضافية . والغرض من انشاء الفريق هو : " تشجيع التطورات الحاصلة في مجال استخدام الحاسبات الالكترونية في أعمال دائرة المهن ، وابقاؤها قيد الاستعراض ، على أساس تقرير بالنتاين " . وقد اجتمع الفريق في عدة مناسبات منذ انشاءه في حزيران / يونيه ١٩٨١ . وأنشئت لجان فرعية تابعة للفريق للنظر في مشاريع محددة ؛ وقد أصدر ، على سبيل المثال ، كتيب لاستخدامات الحاسبة الالكترونية في دائرة المهن في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ . ويوفر هذا الكتيب معلومات عملية ومستكملة لمساعدة كل دائرة من دوائر المهن على معالجة الجوانب المختلفة لاستخدام الحاسبات الالكترونية .

١٠٣ - وفي نفس الوقت ، أظنت الحكومة قرارها توفير مبلغ مليون جنيه استرليني للهيئات في بريطانيا العظمى ، الراغبة في تقديم مساهمات مماثلة من أجل تغطية تكاليف تركيب حاسبات الكترونية دقيقة في مكاتب دائرة المهن . ومن المأمول ان يؤدي ذلك الى تشجيع وضع برنامج نمطي لتسجيل الفرص المتاحة والشباب الذين يمكن الاستعانة بهم ، مقرونًا بمرافق للمساعدة في أعمال التنسيب والأعمال الادارية ، (حتى آب / أغسطس ١٩٨٢ كانت ١٨ هيئة قد ركبت بالفعل ، وتقوم بتشغيل ، ما مجموعه ٣٢ حاسبة الكترونية دقيقة في مكاتب شؤون المهن التابعة لها . ومنذ ذلك الحين قامت ٩ هيئات أخرى بتركيب حاسبات الكترونية) . وأنشأ الفريق الاستشارى الوطني لجنة توجيه للاشراف على هذا المشروع .

#### نظم التعليم والارشاد المهنيين المتاحة للشباب

١٠٤ - يؤكد وزراء الدولة ، في توجيههم المنقح المشار اليه في الفقرة ٨٣ أعلاه ، على أن التعليم المهني اطار أساسي للارشاد المهني الذي تقدمه للشباب دائرة المهن ، ويذكرون أن هدف الدائرة ينبغي أن يتمثل فيما يلي :

" القيام بزيارات منتظمة ومتكررة للمدارس والكليات والاسهام في تطوير التعليم المهني في هذه المؤسسات ؛

" حفز اهتمام الآباء بالقرارات المهنية التي يتخذها أبنائهم ، والعمل على استمرار هذا الاهتمام ؛

" إقامة طلاقات طيبة مع أصحاب العمل ومنظماتهم ، ونقابات العمال ، والمؤسسات التدريبية ، بغية إيجاد معرفة مفصلة بالمهن وبيئات العمل ، وبغرض العمل ، وبالخطط التدريبية " .

ولذلك تقدم دائرة المهن ارشادا مهنيا ولكنها لا تقدم التدريب المهني نفسه (الذي هو مسؤولية هيئة خدمات القوى العاملة) .

١٠٥ - وقد كان أول كتيب في سلسلة " نهج لممارسات دائرة المهن " (أنظر الفقرة ٩٠ أطلاه) بعنوان " اسهام الموظفين المعنيين بالمهن في التعليم المهني " ونشر في شباط/فبراير ١٩٨١ . وقد ذكر في الكتيب أن التعليم المهني - وهو مسؤولية المدارس والكليات - يستهدف اعداد الشباب لعالم العمل وتزويدهم بفهم طام لفرصه وتحدياتاته ، وذلك بهدف مساعدتهم على اكتساب احساس بالذات ، وتوسيع آفاقهم في التفكير بشأن المهن والأعمال الممكنة ، وتبهيئتهم للقيام بعملية اختيار واتخاذ قرارات على نحو مدروس . وأشير أيضا الى أن الموظفين المعنيين بالمهن يمكنهم ، على نحو فريد ، بحكم وضعهم ، أن يسهموا في تحقيق هذه الأهداف ، باستخدام درايتهم الخبيرة بإمكانيات العمل العامة وبأعمال معينة ، بما في ذلك تلك التي تتطلب مؤهلات خاصة . وهذا بالإضافة الى دورهم البناء في توفير الارشاد المهني .

#### خدمات الارشاد المهني للشباب المعوق

١٠٦ - جاء في التوجيه المنقح (أنظر الفقرة ٨٣ أطلاه) أن معظم تاركي الدراسات المعوقين يستطيعون أن يتولوا أعمالا وأن يستمروا في العمل ولكنهم كثيرا ما يحتاجون الى المزيد من العون والارشاد فيما يتعلق باختيار مهنتهم . ومع أن جميع الموظفين المعنيين بالمهن يمكنهم أن يعالجوا أمر الشباب المعوق ، فإن الاتجاه في معظم المناطق هو أن يتخصص واحد أو أكثر من أعضاء الفريق المعني بالمهن في مشاكل هؤلاء التلاميذ . ويوجد الآن حوالي ١٥٠ موظفا متخصصا من الموظفين المعنيين بالمهن من بين مجموع الموظفين المعنيين بالمهن الذي يبلغ ٢٧٥٠ موظفا في الهيئات المحلية الست والتسعين الموجودة في انكلترا . ويوجد في اسكتلندا ٤٣ متخصصا من بين ٣٣٦ موظفا طما يعملون في ١٢ هيئة

بينما يوجد في ويلز ٩ متخصصين من بين ١٦٤ موظفا يعملون في هيئاتها المحلية البالغ عددها ٨ .

١٠٧- ويستمر اتخاذ ترتيبات لقيام الدائرة الطبية للمدارس باخطار دائرة المهن بأى مشاكل صحية قد يكون لها تأخير على الاختيار المهني لشاب . وحيثما تلزم مشورة أخرى فسي حالات فردية ، يستمر توفير هذه المشورة من الدائرة الاستشارية الطبية المتعلقة بالعمال والتابعة لإدارة العمل .

١٠٨- ويعمل الموظفون المتخصصون المعنيون بالمهن في ظل اتصال وثيق مع الموظفين المعنيين بإعادة الاستقرار في حالة العجز التابعين لهيئة خدمات القوى العاملة ، ويستفيدون من الخبرة الفنية المتاحة من دائرة إعادة الاستقرار .

#### التعاون بين دائرة المهن ومنظمات أصحاب العمل/العمال

١٠٩- يرتبط أصحاب العمل وأعضاء نقابات العمال بدائرة المهن على الصعيد الوطني من خلال تمثيل اتحاد الصناعة البريطانية ومؤتمر نقابات العمال في المجلس الاستشاري لدوائر المهن لانكلترا المذكور في الفقرتين ٨٥ و ٨٦ أعلاه .

١١٠- أما على الصعيد المحلي فان ترتيبات الاتصال متروكة لكل هيئة تعليمية محلية . وتوجد لدى بعض (وليس كل) الهيئات لجان استشارية للمهن يكون أصحاب العمل ونقابات العمال ممثلين فيها . وهناك هيئات أخرى تتبع نهجا أقل اتساما بالطابع الرسمي .

#### الإشراف على الترتيبات وإنفاذها

١١١- كما أوضحنا أعلاه (الفقرة ٨٢) ، تقع المسؤولية عن توفير الخدمة المتعلقة بالمهن على الصعيد المحلي على طاق كل هيئة تعليمية محلية بينما يقع عبء الإشراف على هذا التوفير على الصعيد الوطني على طاق وزير الدولة لشؤون العمل في انكلترا (على طاق وزيرى الدولة لشؤون اسكتلندا وويلز) .

١١٢- وعلى الهيئات واجب تزويد وزير الدولة بالمعلومات وبالتسهيلات اللازمة لتمكينه من الحصول ، من خلال الموظفين التابعين له ، على معلومات عن أداء مهامها . ويقوم بالتفتيش مفتشو دائرة المهن الذين تتمثل مهمتهم الرئيسيتان فيما يلي :

( أ ) الحصول على معلومات من أجل وزير الدولة بشأن أنشطة الدائرة وحالتها ؛  
 ( ب ) مساعدة وتشجيع الهيئات على أن تطور تطويرا فعالا ما تقدمه من خدمة  
 بشأن المهنة .

١١٣ - ويقوم بعمليات التفتيش في انكلترا نيابة عن وزير الدولة فرع الخدمة المتعلقة بالمهنة التابع لإدارة العمل (يتمركز أحد عشر مفتشا في المناطق الانكليزية السبع التابعة للإدارة) . أما عمليات التفتيش نيابة عن وزيرى الدولة لشؤون ويلز واسكتلندا فيقوم بها مفتش واحد متمركز في ويلز ومفتشان متمركزان في اسكتلندا .

١١٤ - وتؤدي مفتشية الخدمة المتعلقة بالمهنة هذه المهام بصفة رئيسية عن طريق إجراء عمليات تفتيش للذواكر الفردية المعنية بالمهنة ، وإجراء استقصاءات وظيفية لجوانب معينة من عمل الذواكر المهنة ، وإقامة اتصالات منتظمة مع الموظفين الرئيسيين المعنيين بالمهنة ، والاتصال بالموظفين المعنيين بالمهنة ، والاسهام في التدريب الداخلي الذى يوفره الموظفون المعنيون بالمهنة والمدرسون .

١١٥ - والمعلومات التى تحصل عليها المفتشية تعززها الاستثمارات الاحصائية المتعلقة بحجم العمل التى تملأها بانتظام كل هيئة محلية وتقدم الى ادارة العمل ، وأالى المكتب الاسكتلندى ، وأالى مكتب ويلز ، حسب الاقتضاء .

١١٦ - وتواصل شعبة التدريب في هيئة خدمات القوى العاملة الاتصال بالمسؤول التنفيذى المعنى بشؤون الصحة والسلامة في ما يتعلق بمسائل سياسة التدريب التى تنطوى على أمور تتعلق بالصحة والسلامة . ويرى المسؤول التنفيذى المعنى بشؤون الصحة والسلامة أن التدريب المتعلق بتوفير السلامة ليس موضوعا يتناول بمعزل عما عداه ، بل يجب أن يتناول بوصفه جزءا لا يتجزأ من التدريب المهني . ويفرض قانون الصحة والسلامة في العمل على أصحاب العمل واجب أن يكفلوا ، قدر المستطاع عمليا بشكل معقول ، صحة وسلامة ورفاه جميع مستخدميهم أثناء العمل ، ويمتد هذا الواجب بصفة خاصة ليشمل توفير المعلومات والتوجيهات والتدريب ، حسب الاقتضاء . وتقوم هيئة الصحة والسلامة ، امثالها للواجب الذى يفرضه عليها الباب الثانى من القانون ، بتشجيع البحوث وتوفير التدريب والمعلومات فيما يتعلق بأغراض الصحة والسلامة .

١١٧ - وقد أولى اهتمام خاص لتدريب الشباب فيما يتعلق بالصحة والسلامة . فالباب ٢١ من

قانون المصانع لعام ١٩٦١ يقضي بعدم قيام أى شاب بالعمل على بعض الآلات المحددة دون أن يتلقى تدريباً كافياً فيما يتعلق بالأخطار والاحتياجات الواجب مراعاتها ؛ فلائحة طم ١٩٧٤ بشأن الآلات الأشغال الخشبية ، مثلاً ، تقيد تشغيل شباب على بعض الآلات المحددة ما لم يكن قد أتم دورة تدريبية معتمدة . وقد اعتمدت لهذا الغرض بعض الدورات المعترف بها . ويصدر المسؤول التنفيذى المعنى بشؤون الصحة والسلامة أيضاً توجيهاتاً طاماً موجهة إلى الشباب الذين يبدأون مزاولة العمل .

### باء (٥)

١١٨ - ومن حق معظم المستخدمين اخطارهم في حالة انهاء عمالتهم قبل ذلك بفترة تمثل حداً أدنى ، وتتصل بمدة خدمتهم ، وذلك بموجب أحكام قانون طم ١٩٧٨ لحماية (تعزيز) العمالة . فصاحب العمل مطالب بأن يخطر المستخدم بأنه سينهي عمالته قبل حدوث ذلك الانهاء بأسبوع على الأقل وذلك بعد أن يكون المستخدم قد عمل بصفة مستمرة لمدة شهر أو أكثر ، وأن يخطره قبل الانهاء بمدة أسبوعين على الأقل بعد أن يكون قد عمل لمدة طميين بصفة مستمرة ، وأن تزيد تلك المدة أسبوعاً آخر عن كل سنة عمل مستمر أخرى بحد أقصى قدره ١٢ أسبوعاً اذا كان المستخدم قد عمل بصفة مستمرة لمدة ١٢ طماً أو أكثر من ذلك . وأصحاب العمل والمستخدمون لهم حرية الاتفاق على فترات اخطار أطول اذا شاءوا ذلك . ويتضمن أيضاً الباب ٥٠ من القانون والجدول ٣ من القانون متطلبات بشأن الأجر الذى يحصل عليه المستخدم أثناء فترة الاخطار القانونية .

١١٩ - ويحطى أيضاً قانون طم ١٩٧٨ لحماية (تعزيز) العمالة معظم المستخدمين الحق في عدم فصلهم فصلاً جائراً . فاذا قام صاحب عمل بفصل مستخدم ، وقدم المستخدم شكوى إلى محكمة صناعية ، يعتبر الفصل جائراً ما لم يبين صاحب العمل أن الفصل كان لسبب يتصل بسلوك المستخدم ، أو أن المستخدم كان زائداً عن الحاجة ، أو أن استمرار عمالته كان سيتعارض مع واجب أو قيد قانوني ، أو أن هناك سبباً جوهرياً آخر يبرر فصله . وعلاوة على ذلك ، تقضى لائحة طم ١٩٨١ بشأن نقل التعهدات (حماية العمالة) (المرفق ٦ كـ) باعتبار الفصل جائراً في حالة نقل ملكية تجارة أو جزء من ملكية تجارة الا اذا كان ذلك النقل لسبب اقتصادى أو تقني أو تنظيمي يرتبط بعملية النقل . واطافة إلى ذلك يجب أن تقتنع المحكمة بأن صاحب العمل تصرف طم نحو معقول في ظل الظروف فيما يتعلق

بمعاملة سبب الفصل كمبرر للفصل . ويعتبر جائرا كل فصل يحدث استنادا الى اشتراك مستخدم ، أو اعتزازه الاشتراك ، في وقت مناسب ، في أنشطة نقابة عمالية مستقلة أو (الا في ظروف معينة يكون فيها اتفاق معتمد بشأن العضوية في نقابة عمالية ساريا ) كونه ليس عضوا في أى نقابة عمالية ، أو في نقابة عمالية معينة ، أو في واحدة من عدد من نقابات عمالية معينة ، أو كونه قد رفض أن يصبح أو أن يبقى عضوا ، أو أختير للاستغناء عنه لأى من تلك الأسباب . وعندما تجد محكمة أن فصلا كان جائرا ، فان لديها سلطة أن تصدر أمرا باطالة المستخدم الى عمله أو بالتعاقد معه من جديد و/أو أن تحكم بمنحه تعويضا .

١٢٠ - وتنص أيضا الأحكام المتعلقة بالأئمة في قانون طم ١٩٧٨ على أن الفصل يعتبر ، تلقائيا ، جائرا بالنسبة لمعظم النساء المستخدمات اذا كان بسبب الحمل أو كان بسبب يتعلق بالحمل . الا أن هذا الفصل قد لا يعتبر جائرا اذا كانت حالة المرأة تجعل من المستحيل بالنسبة لها أن تقوم بعملها على نحو كاف أو اذا كان قيامها بعملها المعين أثناء حملها يتعارض مع القانون ، ولم يكن لدى صاحب العمل في أى من هاتين الحالتين أى شاغل بديل مناسب يعرضه عليها .

١٢١ - وبوسع المستخدم الذى يعتقد أنه فصل تعسفا (أى أنه فصل خرقا لعقد عمل له) أن يقيم دعوى للحصول على تعويض عن خرق العقد في المحاكم المدنية سواء كان أو لم يكن قد قدم شكوى بشأن الفصل الجائر الى محكمة صناعية .

### باء (٦)

١٢٢ - أنظر التقارير المتعلقة باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٢ ورقم ٨٨ اللتين قدمتا الى منظمة العمل الدولية حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية .

أيرلندا الشمالية

١٢٣ - يوجد في كل " سوق عمل " في أيرلندا الشمالية مرفق للخدمة الذاتية تعرض بواسطته شواغر الوظائف وتتخذ الترتيبات لقيام أصحاب العمل بإجراء مقابلات مع المرشحين . وعند ما يعرب شخص عن اهتمامه بوظيفة ، يقدم له أحد موظفي " سوق العمل " التفاصيل ويناقش ملاءمته لها . والهدف من " سوق العمل " هو التوفيق بين الأشخاص المناسبين والوظائف المناسبة ، وتتوافر في أولئك الذين ترسلهم " أسواق العمل " الى أصحاب العمل هذه الدرجة من الملاءمة . الا أنه في حالة رغبة الشخص الذي اعتبره " سوق العمل " غير مناسب في أن يعرض نفسه على صاحب العمل لا توضع أية عراقيل في طريق هذا الشخص ، سواء كان رجلا أو امرأة ، ولكنه لا يعرض على صاحب العمل ضمن قائمة المرشحين المناسبين التي يقدمها " سوق العمل " .

باء ( ٣ )

١٢٤ - وتتخذ تدابير لضمان جمع وتحليل احصاءات عن العمالة ، تشمل اجراء تعداد سكاني كل ثلاث سنوات يغطي أيرلندا الشمالية واجراء استقصاء أربع مرات في السنة يغطي جميع أصحاب العمل الذين يعمل لديهم ٢٥ عاملا أو أكثر .

جيم - المعلومات الاحصائية وغيرها  
من المعلومات المتوفرة

١٢٥ - وتتمثل التدابير الرئيسية المتخذة لضمان جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالبطالة في اجراء عملية احصاء شهرية لجميع الأشخاص الذين يطالبون بالحصول على استحقاق البطالة ، بما في ذلك المعوقون بشدة . ويجرى أيضا احصاء عدد تاركي الدراسة .

مرفق اطفاء الحرائق

١٢٦ - يتمتع أفراد مرفق اطفاء الحرائق ، شأنهم شأن المستخدم من الآخرين ، بالاستحقاقات العامة التي تمنحها لهم قوانين العمالة ( أي قانون عام ١٩٧٥ لحماية العمالة ) ، كما يتمتعون ، بالإضافة الى ذلك ، بحماية مدونة نظام قانوني ( لائحة نظام ) عام ١٩٤٨ بشأن مرفق اطفاء الحرائق ( رقم ٥٤٥ لعام ١٩٤٨ ) . وقد قدمت المعلومات المتعلقة بنظام مرفق اطفاء الحرائق استجابة لاستبيان منظمة العمل الدولية لأغراض الدورة الثالثة للجنة المشتركة المعنية بالخدمة العامة ( تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ ) .

.. / ..

جهاز الشرطة

١٢٧ - ان جهاز الشرطة في انكلترا وويلز تحكمه قوانين الشرطة الصادرة في عام ١٩٦٤ وعام ١٩٧٢ وعام ١٩٧٦، أما شروط خدمة ضباط الشرطة فهي منصوص عليها في لائحة عام ١٩٧٩ المتعلقة بالشرطة (بصيغتها المعدلة) (المرفق ٦ لام) .

١٢٨ - ولا تنطبق قوانين حماية العمالة على أفراد جهاز الشرطة، الا أن وزير الدولة تعهد بمنح ضباط الشرطة ميزة أية تحسينات عامة تجرى في اطار القوانين، على أن يخضع ذلك لأية استثناءات ضرورية يتسبب فيها وضعهم الخاص جدا . ويجوز لضباط الشرطة، في جميع حالات الفصل استنادا الي أسباب طبية أو تأديبية، الاستئناف لدى هيئة الشرطة التابعين لها في المقام الأول، والاستئناف في النهاية لدى وزير الدولة . الا أن كونستابل الشرطة يعمل فترة تحت الاختبار أثناء أول عامين من خدمته، ويجوز فصله أثناء تلك الفترة اذا وجد رئيس الشرطة أنه ليس مناسباً لأداء مهام تلك الوظيفة، أو اذا كان ليس من المرجح أن يصبح كونستابلا يتسم بالكفاءة أو حسن السلوك .

المادة ٧ : الحق في شروط عمل  
عادلة ومواتية

ألف - الأجر

الف (١)

قانون عام ١٩٧٨ بشأن حماية (تعزير) العمالة، بصيغته المعدلة ( المرفق ٧ ألف)

ألف (٢)

- ١ - الأجر، بوجه عام، شأنه شأن غيره من أحكام وشروط عمالة العمال في المملكة المتحدة، سواء كانوا يحملون جنسيتها أو لا يحملونها مسألة يتفق عليها بين أصحاب العمل والمستخدمين (أو ممثلي كل منهم) دون تدخل قانوني أو تدخل حكومي آخر (انظر المرفق ٧ باء للاطلاع على آلية تعيين الحد الأدنى للأجور) .
  - ٢ - وتسوى الآن مسألة أجر الفئات غير الصناعية التي تعمل في الخدمة المدنية عن طريق المساومة الجماعية الحرة بين مجلساتحادات الخدمة المدنية الذي يمثل جانب النقابات ومسؤولي وزارة الخزانة الذين يمثلون الجانب الرسمي . وتسعى المفاوضات قدما بين الجانبين بغية الاتفاق على نظام لتحديد الأجر يستند الى توصيات تقرير "ميغو" . ومن طبيعة اتفاق من هذا النوع أن يقبل كلا الجانبين بعض القيود على حرية عملهم، ولا شك في أن كلا الجانبين سيسعيان الى الحصول على ضمانات
- .. / ..

من وجهة نظر كل منهما ، بما في ذلك الحصول ، في حالة الحكومة ، على ضمانات للخزانة العامة وللسياسة العامة .

### ألف (٣)

٣ - ويقضي الباب ١ من قانون عام ١٩٧٨ بشأن حماية ( تعزيب ) العمالة ( المرفق ٧ ألف ) بأن يتلقى معظم المستخد من أصحاب عملهم ، في غضون أول ١٣ أسبوعاً من بدء عملهم ، بياناً مكتوباً بأحكام وشروط عملهم الرئيسية . ويجب أن يتضمن هذا البيان نطاق أو معدل الأجر ، أو طريقة حسابه ، وكذلك الفترات التي يدفع الأجر فيها . وفي حالة حدوث تغيير لاحق في هذه الأحكام والشروط ، يجب إصدار بيان آخر يتناول التغيير وذلك في غضون شهر من إصدار تعليمات باجراء التغيير .

٤ - ويقضي الباب الثامن من قانون عام ١٩٧٨ بأن يتلقى معظم الموظفين من أرباب عملهم ، قبل سداد الأجر أو عند سداده ، بياناً مكتوباً مفصلاً بالأجر يتضمن التفاصيل المتعلقة بالأجر الاجمالي والاستقطاعات وصافي الأجر .

٥ - وإذا رفض رب عمل تقديم بيان كتابي بالأحكام والشروط الرئيسية للتوظيف أو رفض تقديم بيان مفصل بالأجر أو قدم بياناً اعتبره الموظف غير كاف ، فللموظف الحق في إحالة الموضوع الى محكمة صناعية .

### ألف (٥)

#### قانون الأجر المتساوي

٦ - لا تزال المعلومات المتعلقة بقانون الأجر المتساوي الواردة في الفقرات ١٨ الى ٢١ من الفرع ألف (٥) من المادة ٧ ، التي تضمنها التقرير السابق ، سارية المفعول . بيد أنه قد يكون هناك تغيير هام من أول كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ إذا ما وافق البرلمان على لائحة (تعديل) الأجر المتساوي لعام ١٩٨٣ المعروضة عليه حالياً .

٧ - وتنطبق هذه اللائحة ، مثلها مثل قانون الأجر المتساوي ، على الرجال والنساء على حد سواء . وستعدل هذه اللائحة ، إذا ما تمت الموافقة عليها ، قانون الأجر المتساوي لينص على أنه لكل من المرأة أو الرجل اعتباراً من أول كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ ، الحق في أن يعامل معاملة متساوية فيما يتعلق بالأجر وبأحكام أخرى في عقد العمل ليس فقط لدى قيامه بنفس العمل أو بعمل مشابه الى حد كبير لعمل شخص من الجنس الآخر ، أو عند قيامه بعمل حصل ، على الرغم من اختلافه ، على قيمة مساوية في ظل تقييم للأعمال ، بل وكذلك لدى قيامه بعمل ذي قيمة متساوية .

.. / ..

## باء - ظروف عمل مأمونة وصحية

٨ - ينشئ قانون عام ١٩٧٤ المتعلق بالصحة والسلامة في العمل نظاما قانونيا شاملا ومتكاملا لمعالجة صحة وأمن جميع الناس في العمل ، باستثناء الخدم المحليين في الأسر المعيشية الخاصة . وقد شمل القانون ما يتراوح بين ٧ و ٨ ملايين من الأشخاص لم يكن يشملهم من قبل تشريع الصحة والسلامة في العمل ويضيف القانون الى التشريع المتعلق بالصحة والسلامة الذي كان قائما ( الوارد في المرفق ٧ جيم ) واجبات عامة عريضة بالنسبة لأرباب العمل والموظفين ، والأشخاص الذين يعملون لحساب أنفسهم ، والمصممين ، وموردى المواد والسلع من أجل استخدامها في العمل ، والأشخاص الذين يراقبون المباني ، وذلك لضمان أن تكون أماكن العمل آمنة ولا تنطوي على مخاطر صحية . ويكفل القانون أيضا توفير الحماية لعامة الجمهور حيثما أمكن أن يتأثر بأنشطة القائمين بالعمل . وقد أنشأ القانون أيضا لجنة الصحة والسلامة وذراعها التنفيذي ، وهو الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة ، لاعمال التشريع ولتوفر أساسا للمبادرات فيما يتعلق بجميع الشؤون المتصلة بالصحة والسلامة في العمل .

٩ - وتكمل اللائحة الموضوعية في ظل هذا القانون الواجبات العامة التي ينص عليها ( انظر القائمة في المرفق ٧ دال ) . ويكفل القانون أيضا قيام لجنة الصحة والسلامة ، بموافقة وزير الدولة ، باقرار قواعد الممارسة ، التي يتوفر لها بذلك أساس قانوني عند وضع المعايير التي تحقق الامتثال لشروط الصحة والسلامة . وقد أقر عدد من قواعد الممارسة بهذه الطريقة ( انظر القائمة الواردة في المرفق ٧ هـ ) ، كما قامت لجنة الصحة والسلامة والهيئة التنفيذية للصحة والسلامة ، علاوة على ذلك ، بنشر كمية كبيرة من التوجيهات الأقل اتساما بالطابع الرسمي .

١٠ - وتحل اللائحة وقواعد الممارسة المعتمدة بموجب القانون ، تدريجيا محل التشريع السابق الوارد في المرفق ٧ جيم ، فضلا عن أنهم يوفران مراقبة مستمرة لمخاطر الصحة والسلامة في العمل . وسيؤدي هذا بمرور الوقت الى مجموعة قوانين أيسر استخداما فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل .

١١ - وتقع المسؤولية الأساسية عن تنفيذ قانون عام ١٩٧٤ للصحة والسلامة في العمل وأحكامه القانونية ذات الصلة على عاتق مجموعات المفتشين الذين تضمهم الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة . وهم :

هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للمصانع ؛

هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للتلوث الجوى الصناعي ( لانجلترا وويلز ) ؛

هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للمفرقات ؛

هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للمنشآت النووية ؛  
هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للمناجم والمحاجر ؛  
هيئة تفتيش صاحبة الجلالة للزراعة .

ويساند المفتشين في دورهم التنفيذي الشعبة الطبية وشعبة خدمات البحث والمختبرات التابعة للهيئة التنفيذية للصحة والسلامة .

١٢ - وملاوة على ذلك ، فإن السلطات المحلية مسؤولة عن تنفيذ قانون عام ١٩٧٤ للصحة والسلامة في العمل في عدد كبير من المباني . وتقع هذه المباني بصفة أساسية في قطاع العمل غير الصناعي وتشمل أماكن مثل المكاتب ، والحوانيت والغنادق والمصارف . وللسلطات المحلية ، في هذا الجانب من عملها ، مسؤولية عامة تجاه لجنة الصحة والسلامة . وتشمل لائحة الصحة والسلامة ( السلطة المنفذة ) لعام ١٩٧٧ تحديداً للواجبات ( SI 1977 No.746 ، بصيغتها المعدلة بموجب SI 1980 No.1744 ) . وشمة اتصال قائم بين الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة والسلطات المحلية على الصعيدين الوطني والمحلي . وتقدم لجنة الاتصال المشتركة بين الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة وسلطة الانفاذ المحلية ، المؤلفة من ممثلي موظفي مقر الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة والموظفين الميدانيين ، ومن ممثلي الرابطات الأربع للسلطة المحلية بالاجتماع ثلاث مرات في العام لمناقشة الشؤون موضع الاهتمام المشترك فيما يتعلق بتطبيق قانون عام ١٩٧٤ وانفاذه ولهذه اللجنة المشتركة ثلاث لجان فرعية فنية تولى عناية أكثر تفصيلاً لمسائل مثل معايير الامتثال للقانون ، بما في ذلك اعداد مواد التوجيه لنشرها ، وتدريب المفتشين ، واحصاءات الصحة والسلامة . أما على المستوى المحلي ، فتحافظ دائرة الاتصال التنفيذية ، التي تتألف من مفتش أقدم واحد أو أكثر من مفتشي الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة في كل منطقة ، على اتصالات وثيقة مع موظفي انفاذ القانون التابعين للسلطة المحلية في المنطقة .

١٣ - وفي عام ١٩٨٢ ، أنشأت الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة والسلطات المحلية وحدة السلطة المحلية . وهدف الوحدة هو إيلاء عناية مكثفة لاعداد التوجيهات التي تنشر بشأن المعايير التي تشمل أماكن العمل التي تتولى السلطات المحلية بشأنها مسؤولية انفاذ القانون . وتقوم الوحدة ، في سياق عملها ، ببناء علاقات عمل وثيقة مع المنظمات الوطنية التي تمثل أرباب العمل والموظفين في هذه القطاعات .

١٤ - وفي بعض المجالات المتخصصة ، توكل بعض الاتفاقات التي عقدتها لجنة الصحة والسلامة مسؤوليات تنفيذية لهيئة تفتيش خطوط الأنابيب وشعب الهندسة النفطية في ادارة الطاقة ولهيئة تفتيش السكك الحديدية في ادارة النقل ، ولهيئة تفتيش صاحبة الجلالة للتلوث الصناعي في اسكتلندا ، بوصفها وكلاء للجنة والهيئة التنفيذية .

.. / ..

١٥ - وقد نظمت هيئات التفتيش التابعة للمهينة التنفيذية للصحة والسلامة على أساس اقليمي ، ويقع مقرها الرئيسي في لندن . ويقوم المفتشون بزيارة المنشآت التي تقع ضمن اختصاصهم في منطقتهم ، وتشمل مهمتهم تقديم المشورة بشأن مشاكل الصحة والسلامة ويحدد تواتر زيارات مفتشي المصانع نظام للأولويات يستند الى تقييم أحكام المفتشين بشأن ( أ ) نوعية الإدارة ؛ ( ب ) نوع العملية والمخاطر التي تنطوي عليها ؛ ( ج ) الأداة الراهن حسبما لوحظ أثناء التفتيش .

١٦ - ويقسم مفتشو المصانع في الميدان الى جماعات تختص كل منها بصناعات معينة ، واحدة لكل مجموعة صناعات تسمى مجموعة صناعات وطنية ، ويتولون مسؤولية تنسيق معايير السلامة على المستوى القومي في مجموعة صناعاتهم . ويمكن للمفتشين في الميدان ، عند الاقتضاء ، أن يستعينوا بالخبرة التقنية للمفتشين المتخصصين الذين يقيمون أيضا في المنطقة .

١٧ - وإذا كشف أى مفتش في أى مجموعة مفتشين عن انتهاك للقانون أو اللائحة فيما يتعلق بالسلامة والصحة ، فإن لديه ، بمقتضى قانون عام ١٩٧٤ للصحة والسلامة صلاحية القيام بما يلي :

( أ ) اصدار اخطار مانع ، حيثما يكون هناك خطر في حدوث ضرر شخص كبير ، لوقف النشاط الذى يسبب هذا الخطر الى حين اتخاذ الاجراء العلاجي المحدد في الاخطار ؛

( ب ) اصدار اخطار لتحسين الحالة حيثما يكون هناك انتهاك قانوني لأى أحكام قانونية ذات صلة لعلاج الخطأ في غضون وقت محدد ؛

( ج ) مقاضاة أى شخص ينتهك أى حكم قانوني ذى صلة بدلا من اشعاره بذلك أو فضلا عن اشعاره بذلك .

١٨ - وبالإضافة الى مناطق التفتيش ، تقوم الشعبة الطبية التابعة للمديرالتنفيذى للصحة والسلامة بالمقر ، والدائرة الاستشارية الطبية المتعلقة بالعمل ، الموجودة في الميدان ، بتوفير مجموعة من الأطباء والمرضات تتمثل وظيفتهم في تقديم المشورة حول الصحة المهنية . وفي عام ١٩٧٥ ، وضعت الدائرة ، التي أنشئت في عام ١٩٧٣ كجزء من ادارة العمل ، تحت اشراف لجنة الصحة والسلامة ، وهي الآن فرع طبي تابع للمدير التنفيذى للصحة والسلامة .

١٩ - والتشريع الذى ينظم الشعبة الطبية هو قانون الصحة والسلامة في العمل ، لعام ١٩٧٤ ، وقانون المصانع لعام ١٩٦١ ، بصيغته المعدلة بموجب قانون الخدمات الطبية المتعلقة بالعمل لعام ١٩٧٢ . وتضطلع أيضا الدائرة الاستشارية الطبية المتعلقة بالعمل ، بموجب بعض أنظمة الصحة والسلامة ، باجراء فحوص طبية منتظمة

٠٠/٠٠

للأشخاص الذين يجرى استخدامهم في عمليات أو مهام تنطبق عليها هذه الأنظمة . وتنطبق هذه الأنظمة ، بوجه خاص ، على الأنشطة التي تنطوي على التعرض للرصاص ، والهواء المضغوط ، والغطس ، والمواد المسببة للسرطان ، والاشعاعات المؤينة . وبموجب أنظمة الصحة والسلامة لعام ١٩٨٣ ( رسوم الفحوص الطبية ) ، يسدد صاحب العمل للمدير التنفيذي للصحة والسلامة رسوم اجراء الفحص الطبي على أى من المستخدم من التابعين له ( انظر المرفق ٧ كاف ) .

٢٠ - وكخطوة أخرى تستهدف ايجاد أوسع قدر ممكن من المشاركة في وضع معايير الصحة والسلامة في العمل ، ولتحقيق اتفاق يقوم على توافق الآراء بشأن هذه المعايير ، أنشأت ادارة الصحة والسلامة شبكة من اللجان الاستشارية تشمل الصناعات الرئيسية ( اللجان الاستشارية الصناعية ) . وتعتمد اللجان بدرجة كبيرة على الخبرة الفنية التي تتوفر من كلا الجانبين في الصناعة ، وعند الاقتضاء ، من الحكومة والجامعات والمهن . واللجان الموجودة هي :

( أ ) اللجان الاستشارية الصناعية في الصناعات /الخدمات التالية :

الزراعة ، وصناعة الخزف ، والتشييد ، والتعليم ، والمسابك ، والصحة ، والنفط ، وصناعة الورق والكرتون ، والطباعة ، والسكك الحديدية ، والمطاط .

( ب ) لجان استشارية للموضوعات تعني بالمواضيع التالية : المواد الخطرة ،

والمواد السمية ، ومسببات الاعتلال الخطرة ، والأخطار الرئيسية ، والمسائل الطبية ، والمنشآت النووية .

٢١ - كما تحصل لجنة الصحة والسلامة على مشورة عدد من اللجان والمجالس الأخرى التي ترسل لها أموال محدودة الى حد كبير لتلبية احتياجاتها الخاصة في مناطق معينة ، مثل الموافقة على شراء المعدات .

٢٢ - وسواء فيما يتعلق باعداد السياسة أو بمواقع العمل ، تتعلق الحكومة أهمية على الأساليب الثلاثية لتحسين وتأمين ظروف العمل الصحية والأمانة . ومن ثم فان لجنة الصحة والسلامة ، واللجان الاستشارية ، هي هيئات ثلاثية ، وقد بدأ نفاذ الأنظمة المتعلقة بممثلي السلامة ولجان السلامة في ١ تشرين الأول /أكتوبر ١٩٧٨ ؛ وتوفر هذه الأنظمة ، جنباً الى جنب مع قوانين الممارسة الموافق عليها ، اطاراً قانونياً يمكن لأصحاب الأعمال والنقابات أن يضعوا ، في حدوده ، الترتيبات المتعلقة بمهام ممثلي السلامة ولجان السلامة في مكان العمل .

٢٣ - وفضلاً عن ذلك ، فانه بموجب المادة ٢ من قانون الصحة والسلامة في العمل ، لعام ١٩٧٤ ، تقع على جميع أصحاب الأعمال ، فيما عدا الصغار منهم ، مسؤولية ابلاغ موظفيهم بسياساتهم وترتيباتهم المتعلقة بالسلامة كي يقوموا بتنفيذها . وبموجب

- المادة ٧ من هذا القانون ، تقع على الموظفين مسؤولية الاعتناء ، بدرجة معقولة ، بصحتهم وسلامتهم ، وكذلك بصحة وسلامة أى أشخاص آخرين قد يتأثروا بما يصدر عن هؤلاء الموظفين من أفعال أو اغفالات أثناء العمل ، كما تقع عليهم مسؤولية التعاون مع أصحاب العمل الذين يستخدمونهم . وبذلك فان قانون ١٩٧٤ يجمع بالفعل بين أصحاب العمل والعمال معا للتعاون من أجل تحسين الصحة والسلامة في مكان العمل .
- ٢٤ - وترد التفصيلات الاحصائية عن الحوادث ومعدلات الأمراض في المرفق ٧ واو .
- ٢٥ - ويسرى قانون الصحة والسلامة لعام ١٩٧٤ على خدمات الطوارئ والخدمات النظامية الأخرى ، بما في ذلك الاطفاء والدفاع والشرطة والسجون . كما يهتم المجلس الاستشارى الصحي لفرق الاطفاء والدفاع والشرطة والسجون . كما يهتم المجلس الاستشارى الصحي لفرق الاطفاء المركزية الذى أنشئ بموجب قانون خدمات الاطفاء لعام ١٩٤٧ بصحة وسلامة أفراد خدمة الاطفاء سواء في حالات العمل أو التدريب . والمدير التنفيذى للصحة والسلامة ممثل في عدد من اللجان الفرعية التي تعنى بشؤون الصحة والسلامة .

### جيم - المساواة في فرص الترقية

٢٦ - أعدت اللجنة المعنية بالمساواة العنصرية قانوناً للممارسة يستهدف توفير التوجيه العملي لمساعدة أصحاب الأعمال، ونقابات العمال، ووكالات العمل، والموظفين على أن يتفهموا ليس فقط أحكام قانون العلاقات العرقية وآثاره فيما يتعلق بالعمل، ولكن أيضاً كيفية القيام على أفضل وجه بتنفيذ السياسات الرامية إلى القضاء على التمييز العنصري وتعزيز المساواة في الفرص. وسوف يبدأ سريان القانون في ١ نيسان/أبريل ١٩٨٤، رهنا بالموافقة البرلمانية.

### دال - الراحة، ووقت الفراغ، وتحديد ساعات العمل، والجازات بأجر

٢٧ - إن أحكام وشروط العمل فيها يتعلق بالراحة الأسبوعية، وساعات العمل العادية والاضافية، والجازات بأجر، والأجر المدفوع عن العطلات العامة، هي عموماً أمور يتم الاتفاق عليها فيما بين صاحب العمل والموظف (أو مثليهما) بلا تدخل قانوني أو أي تدخل حكومي آخر. وينبغي أن تظهر الشروط المتفق عليها بشأن هذه الأمور في بيان مكتوب يتضمن الأحكام والشروط الأساسية المخولة لمعظم الموظفين (انظر الفرع ألف (٣) أعلاه، الفقرات ٣ - ٥).

٢٨ - وقد تمت زيادة بدلات الاجازة السنوية لمعظم الموظفين على اثر قرار التحكيم الذي اتخذته هيئة التحكيم الخاصة بالخدمة المدنية (القرار ٥٠٩). وعلى اثر الاتفاق الذي تم التوصل اليه في وقت مبكر من هذا العام بين وزارة الخزانة ومجلس اتحادات الخدمة المدنية، حصل الموظفون بترتبة الموظف التنفيذى الاقدم وما يعادلها على أجور عن الاعمال الاضافية، وعلاوات عن العمل في عطلة نهاية الاسبوع؛ كما حصل الموظفون من الرتبة الرئيسية وما يعادلها على علاوات عن العمل في عطلة نهاية الاسبوع أو على وقت تعويضي مقابل هذا العمل.

### ايرلندا الشمالية

٢٩ - يمثل الاطار التشريعي الرئيسي في قانون المصانع (ايرلندا الشمالية) ١٩٨٥، وقانون المكاتب وأماكن العمل (ايرلندا الشمالية) ١٩٦٦، ومرسوم المحاجر (ايرلندا الشمالية) ١٩٨٣، وقانون الزراعة (الأحكام المتعلقة بالسلامة والصحة والرعاية) (ايرلندا الشمالية) ١٩٥٩، ومرسوم الصحة والسلامة في العمل (ايرلندا الشمالية) ١٩٣٨.

٣٠ - أما جميع الجوانب الاخرى ذات الصلة فانها مطابقة لتعليقات بريطانيا العظمى.

٠٠/٠٠

## خدمة الاطفا

### (أ) الأجر

- ٣١ - تقع المسؤولية القانونية لتحديد الأجر وشروط الخدمة لأفراد فرق الاطفا التابعة للسلطات المحلية في المملكة المتحدة (٤١٠٠٠ من الافراد المتفرغين، و ١٨٩٠٠ من الافراد غير المتفرغين) على سلطات المطافئ كل على حدة، الا أنه تجرى مفاوضات مركزية في المجالس الوطنية المشتركة، فيما يتعلق بالفتات الاخرى من موظفي السلطات المحلية. والجانبان اللذان يشكلان المجلس الوطني المشترك لفرق الاطفا التابعة للسلطات المحلية هما رابطات السلطات المحلية وسلطة الاطفا في ايرلندا الشمالية، التي تمثل أصحاب الأعمال، ورابطات الموظفين، التي تمثل الموظفين. والحكومة المركزية ليست ممثلة في المجلس.
- ٣٢ - وتتلقى النساء العاملات في خدمة الاطفا أجرا متساويا لقاء العمل المتساوي ويتمتعن بنفس شروط الخدمة الذي يتمتع بها أقرانهم من الذكور.
- ٣٣ - وقد قدمت المعلومات عن الأجر وظروف الخدمة ردًا على امتحان لمكتسب العمل الدولي لأغراض الدورة الثالثة للجنة المشتركة المعنية بالخدمة العامة (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠). وترد تفاصيل جداول الأجر الحالية في المرفق ٧ زاي.

### (ب) ظروف عمل مأمونة وصحية

- ٣٤ - يسري قانون الصحة والسلامة في العمل لعام ١٩٧٤ على خدمة الاطفا. كما تشكل صحة وسلامة أفراد خدمة الاطفا أحد اهتمامات المجلس الاستشاري لفرق الاطفا المركزية الذي أنشئ بموجب قانون خدمات الاطفا لعام ١٩٤٧ لاسداه النصح السي وزير الدولة بشأن جميع المسائل الناشئة عن قانون عام ١٩٤٧ باستثناء الشروط التعاقدية للخدمة والنظام.

### (ج) المساواة في فرص الترقية

- ٣٥ - ان خدمة الاطفا ذات هيكل يقوم على رتبة وحيدة الطبقة، وتنظم اجراءات الترقية لوائح خدمات الاطفا (التعيينات والترقيات) لعام ١٩٧٨، بصيغتها المعدلة.

### (د) الراحة، ووقت الفراغ، وتحديد ساعات العمل، والاجازات بأجر

- ٣٦ - يعمل أغلبية أفراد خدمة الاطفا أسبوع عمل مكون من ٤٢ ساعة. وفي معظم الحالات يعمل رجال الاطفا أربعة أيام متتالية تعقبها أربعة أيام عطلة. وفي أثناء النوبات الليلية يسمح للأفراد طاعة بالنوم بشرط أن يكونوا مستعدين للاستجابة فوراً لأي اذار.

### أجور القوات المسلحة

- ٣٧ - تحدد أجور وعلاوات أفراد القوات المسلحة حتى رتبة عميد ، بما في ذلك تلك الرتبة (أو ما يعادلها) ، بناءً على توصية هيئة استعراض أجور القوات المسلحة ، وهي هيئة مستقلة . وتقوم الهيئة ، منذ انشائها في عام ١٩٧١ ، بتقديم تقارير سنوية الى رئيس الوزراء . والحكومة ملزمة بقبول توصيات هيئة الاستعراض ما لم تكن هناك أسباب واضحة وقهرية تحول دون ذلك .
- ٣٨ - يحصل أفراد القوات المسلحة على " مرتبات عسكرية " شاملة ، وهم مطالبون بأن يدفعوا منها تكاليف الاكل والاقامة بالأسعار التي يدفعها المدنيون . وقد يؤهل أفراد الخدمة أيضا للحصول على نطاق واسع من البدلات (مثل البدلات المحلية في الخسار وبدلات السفر والمعيشة) أو على أشكال من المدفوعات الإضافية (مثل بدل الطيران/الغطس/الغواصة/مظلة الهبوط) .
- ٣٩ - وتحدد المرتبات الأساسية لمختلف الرتب والمهن في القوات المسلحة في ضوء المقارنة بين خصائص الوظيفة (باستخدام أساليب التقييم الوظيفي) وبين مرتبات الوظائف التي تتطلب نفس المهارات والمسؤوليات في الحياة المدنية ، مع وضع الظروف الأخرى للخدمة في الاعتبار . ويزداد المرتب الأساسي باستخدام عامل إضافي (هو العامل س) المصمم لتعويض الفارق بين مزايا ومساوي الخدمة في القوات المسلحة والخدمة في الحياة المدنية . وبهذه الطريقة تحدد مرتبات ما يقرب من ٣٠٠ ٠٠٠ فرد في القوات المسلحة .
- ٤٠ - في ١ نيسان/أبريل ١٩٧٥ نفذت القوات المسلحة أحكام قانون تساوي الأجور لعام ١٩٧٠ وذلك بأن أدخلت نظام المساواة في المرتب الأساسي بين الرجال والنساء . وفي عام ١٩٨٢ ذكرت هيئة إعادة النظر في مرتبات القوات المسلحة انه ما زالت هناك اختلافات بين ظروف عمل الرجال والنساء في القوات المسلحة (فالنساء مثلاً لا يخدمن في البحر ورغم أن بعضهن يدرين الآن على حمل السلاح فهن لا يستخدمن في وظائف قتالية) ، وذكرت أن ثمة مبرراً دائماً للفارق بين ما يدفع للرجال مقابل العامل س (١٠ في المائة من المرتب) وبين ما يدفع للنساء (الذي زاد من ٥ في المائة الى ٧ في المائة) في القوات المسلحة . ورأت هيئة إعادة النظر في مرتبات القوات المسلحة أن هذه الفوارق لها ما يبررها في ضوء الفرع ٧ من القانون لأنها " فوارق يمكن أن تعزى الى حد ما الى الاختلاف بين الالتزامات التي يضطلع بها الرجال والالتزامات التي تضطلع بها النساء " .

دائرة الشرطة

( أ ) المرتب

٤١ - يقوم مجلس التفاوض الخاص بالشرطة والذي أنشئ وفقاً لقانون مجلس التفاوض الخاص بالشرطة لعام ١٩٨٠ (المرفق ٧ حا\*) بوصفه هيئة التفاوض القانونية ، بالنظر في جميع الأمور المتعلقة بالمرتبات وشروط الخدمة القابلة للتغيير بالنسبة لجميع الرتب في دائرة الشرطة . وينبغي أن يصدق وزير الدولة على جميع الاتفاقات التي يتوصل اليها مجلس التفاوض الخاص بالشرطة كما ينبغي في معظم الحالات ، أن تترجم هذه الاتفاقات الى صكوك قانونية قبل تنفيذها .

٤٢ - بلغ عدد العاملين الذين تناولتهم القرارات التي توصل اليها مجلس التفاوض الخاص بالشرطة ٩١٢ ١٢١ شخصاً (احصاء حزيران / يونيه ١٩٨٣) . وتجرى اعادة النظر سنويا في مستويات المرتبات كما تجرى بصفة دورية اعادة النظر في البدلات التالية التسي تمنح لضباط الشرطة :

بدل الايجار ؛

بدل الزى ؛

بدل الملابس العادية ؛

بدل المخابرات ؛

بدل السيارة ؛

البدل المتعلق بالتكاليف الطبية ؛

بدل استخدام الكلاب ؛

بدل الاطاشة والترفيه والسكن .

٤٣ - وبالإضافة الى ذلك يحصل ضباط الشرطة الذين يعملون في لندن على فارق تكاليف المعيشة في لندن وبدل لندن ( يبلغان حالياً ٧٦٢ جنيهها استرلينيها و ١٠١٩ جنيهها استرلينيها على التوالي ) .

٤٤ - يرد تطوّر جداول المرتبات في المرفق ٧ ط\* .

٤٥ - يحصل ضباط الشرطة ، ذكورا واناثا ، على مرتبات متساوية .

(ب) ظروف عمل مأمونة وصحية

٤٦ - لا تسرى الأحكام الرئيسية لقانون الصحة والسلامة أثناء العمل لعام ١٩٧٤ على أفراد قوات الشرطة ، غير أنه صدرت توصية لسلطات الشرطة وكبار ضباطها بأن تعطى قوات الشرطة ، كلما أمكن ، مزايا التحسينات التي أدخلها هذا القانون .

(ج) التكافؤ في فرص الترقية

٤٧ - تنص أنظمة (ترقية) الشرطة لعام ١٩٧٩ (بصيفتها المعدلة) (المرفق ٧ يا \* ) على اجراءات ترقية قوات الشرطة في انكلترا وويلز . وجميع الملحقين بخدمة الشرطة يعينون في وظيفة كونسابل ، ويكون الكونسابل مؤهلاً للترقية الى رتبة رقيب بعد فترة اختبار مدتها سنتان واجتياز امتحان في مواضيع خاصة بالشرطة . وقبل الترقية الى رتبة مفتش يجسب أن يمضي الرقيب سنتين على الأقل في الرتبة وأن ينجح في امتحان آخر للترقية . واجتياز هذه الامتحانات ليس معناه الحصول على الترقية إليها بل يؤهل الضابط ، رجلاً كان أو امرأة ، لأن يختاره رئيسه للترقية الى الرتبة الأعلى . وبالنسبة لشرطة المدن تتم ترقية نسبة من الضباط الى رتبتي رقيب ومفتش عن طريق الامتحانات التنافسية التي يؤهل لحضورها جميع الضباط الذين تذكر تقاريرهم أنهم أهل للترقية .

٤٨ - لا توجد اختبارات تأهيلية للترقية الى الرتب الا على من رتبة المفتش ويتم الاختيار حسب الجدارة . وتتم جميع الترقيات الى الرتب الا على من بين قوات الشرطة .

## المادة ٨ - الحقوق النقابية

### ألف - القوانين الأساسية

قانونا نقابات العمال وعلاقات العمل لعامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ (المرفقان ٨ ألف و ٨ باء) .

قانون حماية التوظيف لعام ١٩٧٥ (المرفق ٨ جيم) .

قانون حماية (تدعيم) التوظيف لعام ١٩٧٨ (المرفق ٧ ألف) .

قانونا التوظيف لعامي ١٩٨٠ و ١٩٨٢ (المرفقان ٨ دال و ٨ هاء) .

### باء - الحق في تكوين نقابات العمال والانضمام اليها

١ - يرجع الى التقارير التي قدستها حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية الى منظمة العمل الدولية ، بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٨٨ ، عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ . ويرجع بوجه خاص الى الفقرات ٢ - ١١ من الرد (المرفق بالتقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ٩٨) على الطلب المباشر لتقديم تعليقات طسسي الملاحظات العامة التي أبدتها في عام ١٩٨١ لجنة الخبراء المعنية بالاتفاقية رقم ٩٨ . وفيما يتعلق بالفقرة ١١ من ذلك الرد يلاحظ أن التشريع المقترح فيها المشار اليه بوصفه مشروع قانون التوظيف قد أصبح ساريا في الوقت الحاضر بوصفه قانون التوظيف لعام ١٩٨٢ (المرفق ٨ هاء) .

### جيم - حق النقابات العمالية في الاتحاد

٢ - يرجع الى الفقرة المقابلة من التقرير الأولي (E/1978/8/Add.9) ، المادة ٨، الفرع جيم) . ولم تحدث أي تغييرات .

### دال - حق نقابات العمال في العمل بحرية

٣ - يرجع الى المواد ١٣ و ١٥ و ١٦ و ١٧ و ٢٩ من قانوني نقابات العمال وعلاقات العمل لعامي ١٩٧٤ و ١٩٧٦ بصيغتهما المعدلة بقانوني التوظيف لعامي ١٩٨٠ و ١٩٨٢ . انظر أيضا الفرع هاء أدناه .

٠٠/٠٠

## هـ - حق الاضراب

٤ - يرجع الى التقارير المقدمة من الحكومة الى منظمة العمل الدولية ، بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ ، عن الفترة من ١ تموز/يولية ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونية ١٩٨٢ . ويجمع بوجه خاص الى الرد (المرفق بالتقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧) على الطلب المباشر لتقديم تعليقات على الملاحظات العامة التي أبدتها في عام ١٩٨١ لجنة الخبراء المعنية بالاتفاقية رقم ٨٧ . وفيما يتعلق بالفقرة ٧ من ذلك الرد يلاحظ أن قانون التوظيف لعام ١٩٨٢ قد أصبح ساريا في الوقت الحاضر .

٥ - نشرت حكومة المملكة المتحدة مؤخرا اقتراحات تتعلق بتشريع تخضع بمقتضاه الحصانات من المسؤولية المدنية (انظر الفقرة ٢ من الرد على الطلب المباشر لتقديم تعليقات على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧) ، في الحالات التي تآذن فيها نقابة ما بالاضراب أو اتخاذ اجراء عمالي آخر أو تويده ، لشرط الحصول على موافقة أعضاء نقابة العمال المعنية عن طريق اقتراع سري .

واو - أية قيود خاصة مفروضة على ممارسة أفراد القوات المسلحة أو قوات الشرطة أو ادارة الدولة للحقوق الوارد ذكرها في الفروع من باء الى هاء أعلاه

٦ - يرجع الى التقارير المقدمة من الحكومة الى منظمة العمل الدولية ، بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨ ، عن الفترة من ١ تموز/يولية الى ٣٠ حزيران/يونية ١٩٨٢ .

### دائرة اطفاء الحرائق

٧ - لا توجد أية قيود على حق أفراد دائرة اطفاء الحرائق في الانضمام الى نقابة عمال ولا يخضع تنظيم نقابات العمال الخاصة بدائرة اطفاء الحريق أو تشغيلها لرقابة تشريعية خاصة . ولا توجد قيود قانونية على حق الاضراب .

### دائرة الشرطة

٨ - يمثل انضمام ضابط شرطة الى عضوية أية نقابة عمال أو رابطة تسعى الى مراقبة المرتبات أو المعاشات التقاعدية أو ظروف الخدمة الخاصة بقوات الشرطة أو التأثير فيها جريمة .. / ..

بموجب المادة ٤٧ من قانون الشرطة لعام ١٩٦٤ . بيد أن هذا لا ينطبق على عضوية  
أى من الهيئات التشغيلية لقوات الشرطة ، المعترف بها رسمياً ، وهي :

رابطة كبار ضباط الشرطة لانكلترا وويلز ؛

رابطة مراقبي الشرطة لانكلترا وويلز ؛

اتحاد الشرطة لانكلترا وويلز ؛

٩ - كما يمثل قيام أى شخص بتحريض ضابط شرطة على الامتناع عن الخدمة أو محاولة  
تحريضه على ذلك أو ارتكاب فعل يعتبر من قبيل التحريض عليه جريمة بموجب قانون الشرطة  
لعام ١٩٦٤ . وفضلاً عن ذلك تمثل عدم طاعة الأوامر جريمة بموجب قانون نظام الشرطة .

### القوات المسلحة

١٠ - لا توجد في الوقت الحاضر أية خطط للاندماج باقامة أى شكل من التمثيل الجماعي في  
القوات المسلحة ، وليس ثمة دليل على أن الفكرة تلقى أية درجة ملحوظة من التأييد . وبسبب  
القيود الخاصة المتعلقة بالحياة العسكرية اتخذت ترتيبات بديلة بغرض حماية مصالح أفراد  
القوات المسلحة منها انشاء هيئة مستقلة لاستعراض المرتبات ؛ واجراءات للتشاور تستهدف  
التعرف على رأى أفراد القوات المسلحة حول مسائل مثل المرتبات وظروف الخدمة ؛ واجراء  
للانصاف من الغبن يتعلق بالنظر في شكاوى الأفراد .

١١ - بيد أنه لا توجد قاعدة نظامية تحظر على أفراد القوات المسلحة الانضمام الى  
نقابات العمال الخاصة بمهنتهم أو الاشتراك فيها . كما لا يوجد اعتراض على حضور أفراد  
القوات المسلحة اجتماعات النقابات أو الاجتماعات السياسية في أوقات فراغهم . بيد أنه  
طالما كان الفرد متفرغاً للخدمة في القوات المسلحة وجب عليه ألا يضطلع بأى التزام غير  
الاشتراك ، وألا يشغل أى منصب في النقابة يتعارض مع واجباته العسكرية . والحال  
الوحيد التي تشجع فيها وزارة الدفاع أفراد القوات المسلحة على السعي للانضمام لعضوية  
نقابات العمال هي عندما يكون المهني على وشك انهاء خدمته العسكرية ومن الممكن  
أن تساعده العضوية في خطته المتعلقة بالعودة الى الحياة المدنية .

### المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

١ - يقدم هذا التقرير وفقاً للمادة ١٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية  
والاجتماعية والثقافية . وقد قدم تقرير عن الفترة من ١ تموز/يولية ١٩٧٦ الى ٣٠ حزيران/  
يونية ١٩٨٠ الى منظمة العمل الدولية وفقاً للمادة ٢٢ من دستور تلك المنظمة . وعلى  
ذلك سيقصر هذا التقرير على تقديم الملامح الرئيسية للتشريعات التي سنت بعهد  
حزيران/يونية ١٩٨٠ .

٢ - لم تحدث تغييرات في الفئات المشمولة من السكان أو في مدى التغطية الجغرافية لنظام الضمان الاجتماعي . وحدثت تغييرات في الاشتراكات وزيادات فسي معدلات الاستحقاقات في تشرين الثاني /نوفمبر من عامي ١٩٨١ و ١٩٨٢ . وترد تفاصيل هذه التغييرات في التذييلات ١ الى ٣ .

### استحقاقات التأمين على الصعيد الوطني

٣ - زادت الاستحقاقات بصورة عامة اعتباراً من الأسبوع الذي بدأ في ٢٢ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٢ بنسبة ١١ في المائة . ويمثل هذا الرقم زيادة متوقعة في الأسعار تبلغ نسبتها ٩ في المائة فيما بين تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨١ وتشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٢ ، وزيادة تبلغ نسبتها ٢ في المائة تعويضاً عن نقص غير متعمد في معدل الزيادة التي تمت في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨١ .

٤ - والواقع أن الزيادة الحقيقية التي حدثت في الأسعار من تشرين الثاني /نوفمبر الى تشرين الثاني /نوفمبر التالي قد بلغت ٦٫٣ في المائة وسيراعى التقدير الزائد عند النظر في مقدار الزيادة في الاستحقاقات في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٣ .

### ٢ ( أ ) الرعاية الطبيعية

٥ - انظر ، في هذا الصدد ، التقرير السنوي الرابع عشر بشأن تطبيق الجزء الثاني من القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي (المرفق ٩ ألف) . ويتضمن المرفق ٩ باء قوائم التشريعات الرئيسية والفرعية ، ويرد في التقرير المعنون " الرعاية الصحية وتكاليفها " (المرفق ٩ جيم) شرح للتطورات المتعلقة بتمويل الخدمات الصحية الوطنية .

### ٢ ( ب ) الاستحقاقات النقدية في حالات المرض

#### الاقرار الذاتي بالأحقية في الحصول على استحقاقات العجز

٦ - أدخلت اللائحة المعدلة للضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٢ (الاثبات الطبي والمطالبات والمبالغ المدفوعة) (SI 1982 No, 699) التي بدأ نفاذها في ١٤ حزيران /يونيو ١٩٨٢ ، في نظام الدولة المتعلق بالاستحقاقات التي تدفع في حالة المرض والاصابة والعجز والمعاش التقاعدي غير الداخل في حساب الاشتراكات عند العجز الاقرار الذاتي فيما يتعلق بفترات العجز التي تبلغ مدتها سبعة أيام أو أقل ، وبالأيام السبعة الأولى من الفترات الأطول . وقبل وضع اللائحة ، قامت اللجنة الاستشارية المعنية بالضمان الاجتماعي بالنظر فيها . وقدمت اللجنة تقريرها عن اللائحة (Cmnd. 8560) الى وزير الدولة للخدمات الاجتماعية في أيار /مايو ١٩٨٢ .

.. / ..

### الأجازات المرضية الرسمية بأجر

٧ - تقضي أحكام الباب ١ من قانون الاستحقاقات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والاسكان لعام ١٩٨٢ ، بأن يحق ، اعتباراً من ٦ نيسان/ابريل ١٩٨٣ ، لأى موظف يعجز عن العمل لمدة لا تقل عن أربعة أيام متتالية أن يتقاضى من صاحب العمل الذى يعمل لديه أجراً عن الأجازة المرضية عند مستوى يكون حده الأدنى مضموناً لمدة لا تتعدى ثمانية أسابيع فى أى سنة ضربية . وتبدأ السنة الضريبية فى ٦ نيسان/ابريل من كل عام وتنتهى فى ٥ نيسان/ابريل من العام التالى. وخلال هذه الفترة لا تكون الاستحقاقات الحكومية فى حالة العرض واجبة الدفع .

٨ - ويستطيع أصحاب العمل والموظفون الاتفاق على " أيام مجازة " للغياب المرضي يمكن أن يدفع عنها أجر الأجازة المرضية الرسمية . ومن المتوقع أن تكون هذه الأيام عادة مسن الأيام التي كان الموظف سيباشر العمل فيها لولا ذلك .

٩ - ولا يدفع أجر الأجازة المرضية الرسمية عن الأيام الثلاثة الأولى المجازة فى أى فترة مرضية ، غير أن فترات المرض التي تفصل بينها مدة لا تزيد على اسبوعين تحسب ، لهذا الغرض ، على أنها فترة واحدة .

١٠ - ويغطي ذلك غالبية الموظفين ، وان كانت هناك بعض الفئات المستثناة . وسيكون بمقدور الموظفين المستثنى المطالبة بالاستحقاقات الحكومية فى حالة المرض ، ويتقاضونها اذا كانوا مستوفين للشروط المنفصلة الخاصة بتلك الاستحقاقات .

١١ - والفئات المستثناة هي :

( أ ) الموظفون الذين تجاوزوا عند المرض الحد الأدنى للعمر الذى يمكن عنده الحصول على المعاش التقاعدى من الدولة ( ٦٠ سنة بالنسبة للنساء و ٦٥ سنة بالنسبة للرجال ) ؛

( ب ) الموظفون الذين يعملون بعقود لفترة محددة مدتها ثلاثة شهور أو أقل ؛

( ج ) الموظفون الذين تقل ايراداتهم الاسبوعية عن المستوى الذى تكون عنده اشتراكات التأمين على المستوى الوطنى واجبة الدفع ( ٣٢٥٠ من الجنيهات الاسترلينية اسبوعياً وقت بدء النظام ) ؛

( د ) الموظفون الذين يصابون بمرض بعد فترة لا تتعدى ٥٧ يوماً من نوبة مرضية دفع عنها استحقاق عجز من الدولة أو بدل أمومة من الدولة ؛

( هـ ) الموظفون الذين لم يؤدوا أى عمل لصاحب العمل عند اصابتهم بالمرض ؛

٠٠/٠٠

- ( و ) الموظفون الذين يصابون بمرض أثناء فترة توقف عن العمل بسبب نزاع نقابي يكونوا قد اشتركوا فيه أو تكون لهم فيه مصلحة مباشرة ؛
- ( ز ) الموظفات اللاتي تصبن بمرض خلال فترة الأسابيع الثمانية عشر التي تبدأ بالأسبوع الحادي عشر السابق على الأسبوع المتوقع أن يلدن فيه ؛
- ( ح ) الموظفون الذين أصبح لهم الحق بالفعل في الحصول من صاحب العمل على أجازة مرضية رسمية بأجر لمدة ثمانية أسابيع في السنة الضريبية ؛
- ( ط ) الموظفون الذين يصابون بمرض أثناء الاحتجاز القانوني ؛
- ( ي ) الموظفون الذين يصابون أثناء وجودهم خارج الاتحاد الأوروبي ( باستثناء رجال الطيران المدني والبحارة الذين يعملون في مجال التجارة الداخلية ) ؛
- ( ك ) موظفو السفارات ؛
- ( ل ) الموظفون الذين يعملون لدى أصحاب عمل غير مقيمين أو موجودين في بريطانيا العظمى .

١٢ - ويدفع الأجر المستحق عن الأجازة المرضية الرسمية بمعدل من ثلاثة معدلات اسبوعية، وذلك حسب متوسط الإيرادات الاسبوعية للموظف . والمعدلات هي ٤٠٢٥ من الجنيهات الاسترلينية بالنسبة لمن تبلغ إيراداتهم ٦٥ جنيها استرلينيا أو أكثر ؛ و ٣٣٧٥ من الجنيهات الاسترلينية بالنسبة لمن تبلغ إيراداتهم ٤٨٥٠ من الجنيهات الاسترلينية على الأقل ولكنها لا تتجاوز ٦٥ جنيها استرلينيا ؛ و ٢٧٢٠ من الجنيهات الاسترلينية بالنسبة لمن تبلغ إيراداتهم ٣٢٥٠ من الجنيهات الاسترلينية على الأقل ولكنها لا تتجاوز ٤٨٥٠ من الجنيهات الاسترلينية . ويعاد النظر في المعدلات في نوفمبر من كل عام . ويبدأ نفاذ المعدلات الجديدة اعتبارا من ٦ نيسان / ابريل من كل عام على أساس الحركة الفعلية في الأسعار في السنة المنتهية في تشرين الأول / اكتوبر من السنة السابقة ( اذا سمحت بذلك العوامل الأخرى ، بما فيها الحالة العامة للاقتصاد ) .

١٣ - ويكون أصحاب العمل مسؤولين عن البت في مدى استحقاق الأجازة المرضية الرسمية بأجر ومن دفع المقابل لها ، غير أن الموظف الذي يشعر بعدم الرضا يكون بمقدوره اللجوء الى النظام القضائي الحكومي القائم المتعلق بالاستحقاقات ، من أجل استصدار قرار رسمي ملزم . وحقوق الطعن في هذه القرارات ماثلة لحق الطعن المتعلق بالاستحقاقات الحكومية في حالة المرض فيما عدا أن صاحب العمل يستطيع هو ، أيضا ، التقدم بطعن في هذا الصدد .

١٤ - ويكون لأصحاب العمل الحق في خصم قيمة ما يدفعونه عن الاجازات المرضية الرسمية من المبالغ التي يدفعونها كاشتراكات في التأمين على الصعيد الوطني .

### التشريعات ذات الصلة

١٥ - فيما يلي التشريعات ذات الصلة :

( أ ) قانون الاستحقاقات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والاسكان لعام ١٩٨٢ ؛

( ب ) قانون الاستحقاقات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والاسكان لعام ١٩٨٢ (مرحلة النفاذ رقم ١) الأمر الصادر في عام ١٩٨٢ (SI 1982 No, 893) ؛

( ج ) اللائحة (العامة) لسنة ١٩٨٢ المتعلقة بالأجازة المرضية الرسمية بأجر (SI 1982 No, 894) ؛

( د ) لائحة سنة ١٩٨٢ المتعلقة بالأجازة المرضية الرسمية (البحارة ورجال الطيران والأشخاص الموجودون في الخارج) (SI 1982 No, 1349) ؛

( هـ ) اللائحة (القضائية) لسنة ١٩٨٢ المتعلقة بالأجازة المرضية الرسمية بأجر (SI 1982 No, 1400) ؛

( و ) تقرير مقدم من وزير الدولة الى البرلمان .

### الغاء العلاوة المتصلة بالدخل

١٦ - استحدثت هذه العلاوة في عام ١٩٦٦ وكانت تدفع بالإضافة الى استحقاق العرض والبطالة والاصابة ، وبدل الأمومة ، وذلك بعد دفع الاستحقاق المذكور طوال ١٢ يوما . وفي أوائل الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٢ ، احتسبت العلاوة على أساس الدخل الاسبوعي . للمطالب اذا كان يتراوح بين ١٩٥٠ جنيه و ١٣٥٠ جنيها ، وذلك بحد أقصى قدره ١٤ جنيها استرلينيا في الاسبوع ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر خلال أية فترة انقطاع عن العمل .

١٧ - ونصت المادة ٤ من القانون (رقم ٢) لعام ١٩٨٠ على تخفيض العلاوة ثم الغائها ، وكان آخر مبلغ دفع منها في ٣٠ حزيران /يونيه ١٩٨٢ . واتخذ هذا القرار على أساس أن الغاء العلاوة سوف يسبب عند تخفيض مصروفات الضمان الاجتماعي عسرا أقل مما سوف تسببه الاجراءات الأخرى التي يلزم أن تحل محلها . وفيما يتعلق باستحقاق المرض ، رئي أن الالتزام الحالي من جانب الغالبية العظمى من أصحاب الأعمال ( في عقود الخدمة الخاصة التي يبرمونها مع موظفيهم ) بأن يدفعوا للموظفين كامل الأجر أو بعضه خلال المرض ، يقلل كثيرا من الأهمية المالية للعلاوة المستحقة لمعظم المطالبين .

### ٢ ( ج ) استحقاقات الأمومة

#### منحة الأمومة

١٨ - أصبحت منحة الأمومة تدفع دون مساهمة من جانب المشترك .

١٩ - أصبح يدفع مبلغ مقطوع قدره ٢٥ جنيها استرلينيا كمنحة أمومة لجميع حالات الاعتكاف للولادة التي بدأت في ٤ تموز /يوليه ١٩٨٢ أو كان من المتوقع بدؤها بعد ذلك ، دون مساهمة من جانب المشتركين . واستعويض عن شروط المساهمة بمجرد اثبات التواجد في المملكة المتحدة . ولكي تكون الأم المطالبة التي رزقت بمولود في المملكة المتحدة مؤهلة لذلك ، يجب أن تكون قد تواجدت هناك لمدة تتجاوز ١٨٢ يوما خلال الفترة التي تسبق فترة الاعتكاف مباشرة والتي تمتد ٥٢ اسبوعا . وهناك قواعد خاصة تساعد على منع الحرمان من الاستحقاق بسبب الغياب في الخارج لفترات مؤقتة خلال فترة التواجد و/أو خلال فترة الاعتكاف في الخارج عندما يكون الغياب المؤقت راجعا الى عمل الأم المطالبة أو زوجها في الخارج .

٢٠ - ونتيجة لهذا التغيير ، ستكون المنحة مستحقة الدفع لنحو . . . ٦٠ مــــن  
الأهات اللواتي كان من الممكن أن يصبحن غير مستحقات لها بمقتضى قواعد الاشتراك ؛  
ومن بينهن جانب من أشد الفئات المحرومة في البلد .

٢١ - والتغيير مستمد مما نص عليه قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٠م  
(الباب ٥) ؛ ونصت لائحة الضمان الاجتماعي ( منحة الأومـــــة ) لعام ١٩٨١  
(SI 1981 No.1157) على تنفيذه اعتبارا من ١ نيسان /ابريل ١٩٨٢ .

### ٢ ( د ) استحقاق العجز

٢٢ - كانت ترتيبات استحقاق المرض تمنح الحق الكامل في الحصول على أجازة مرضية  
ممتدة مدفوعة ( أى بواقع ثمانية أسابيع من هذه الأجازة خلال كل سنة ضريبية أو خلال  
فترة عجز تمتد سنتين ضريبيتين ) وكان يعقبها دفع استحقاق المرض اما مباشرة أو خلال  
ثمانية أسابيع . ثم ترتب على تغيير هذه الترتيبات أن انخفض عدد الأيام المستحقة  
كأجازة مرضية بعد فترة العجز اللاحقة أو المرض المستحق من ١٦٨ يوما الى ١٢٠ يوما .

### المعاش التقاعدى الاضافى المدفوع مع استحقاق العجز

٢٣ - يكفل الباب ١٤ من قانون المعاشات التقاعدية لعام ١٩٧٥ زيادة استحقاق  
العجز للفئة ١ من الاشتراكات المدفوعة على الدخول ( أى الاشتراكات المدفوعة بوصف  
الشخص عاملا لدى صاحب عمل ) (انظر التذييل ٢) . ومعنى هذا ان معدل استحقاق  
العجز المدفوع سوف يتناسب مع مقدار الدخول السابقة . وينطبق هذا النظام أيضا على  
من دفعوا الاشتراكات المقررة بمعدلات الخاضعين للنظام وغير الخاضعين له .

٢٤ - وقد أصبح النظام سارى المفعول في ٦ نيسان /ابريل ١٩٧٩ ، وأصبح اسم  
المعاش التقاعدى ( أو العنصر ) الاضافى يطلق على ما يدفع علاوة على المعاش التقاعدى  
في حالة العجز ، وعلى أى بدل يتعلق بالشيخوخة ، وعلى أية زيادات للمعاليين  
واعتبارا من ٦ نيسان /ابريل ١٩٧٩ وطيلة السنوات العشرين التالية لذلك ، أصبح يحق  
لكل منتفع أن يحصل عن كل سنة ضريبية كاملة تسبق مباشرة أو تشمل السنـــــة  
الضريبية التي طالب فيها باستحقاق العجز ، على معاش تقاعدى اضافى يعادل واحدا  
على ٨٠ من دخله ويتراوح بين الحد الأدنى والأعلى للدخل (انظر التذييل ٢) ثم  
يقسم الحاصل على ٥٢ ويكون الناتج هو المعدل الاسبوعي للمعاش التقاعدى الاضافى .  
وعندما يمتد نفاذ النظام أكثر من ٢٠ سنة ( أى اعتبارا من عام ١٩٩٨ فصاعدا ) ، سوف  
يحتسب المعاش التقاعدى الاضافى على أساس السنوات العشرين التي شهدت أعلى دخل  
منذ عام ١٩٧٨ .

٢٥ - وفي ٦ نيسان/أبريل ١٩٨٢ ، أصبح الحد الأقصى المستحق للمعاش التقاعدي الإضافي ٨٦٤ من الجنيهات الاسترلينية كل اسبوع . ويزداد المعاش التقاعدي الإضافي شأنه شأن استحقاقات الضمان الاجتماعي الأخرى ، في شهر تشرين الثاني/نوفمبر من كل عام حسب الزيادة المقدرة في الأسعار . ( أصبح المتوسط الاسبوعي الأقصى يبلغ ٩٩٥ من الجنيهات الاسترلينية بعد زيادته ابتداءً من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ ) .

#### ٢ (هـ) استحقاقات الشيخوخة

٢٦ - للاطلاع على معدلات الاستحقاق المدفوع انظر التذييل ١ .

#### سن الحصول على معاش تقاعدي

٢٧ - يمكن حالياً دفع المعاش التقاعدي للشيخوخة اعتباراً من سن ٦٠ للمرأة ومن سن ٦٥ للرجل . وتسعى الحكومة على المدى الطويل الى توحيد سن الحصول على معاش تقاعدي ، وايجاد مرونة في السن الذي يتقاعد فيه المرء ويصبح من أصحاب المعاشات التقاعدية وتدرس الحكومة حالياً توصيات لجنة برلمانية بشأن سن التقاعد .

#### ٢ (و) استحقاقات الخلف

##### منحة الوفاة

٢٨ - تدفع في العادة منحة قدرها ٣٠ جنيهاً استرلينياً عند وفاة كل من يستوفي شروط الاشتراك العادي . لكن هذه المنحة لم تواكب الزيادات في الأسعار ، وهي تعادل الآن جزءاً مما كانت عليه عندما بدأ العمل بها في عام ١٩٤٨ وكانت تبلغ حينئذ ٢٠ جنيهاً استرلينياً . وتعيد الحكومة حالياً النظر في المنحة في ضوء التعليقات الواردة على وثيقة استشارية صدرت في مستهل ١٩٨٢ عن مستقبل المنحة .

#### بدل الأرمال : الاضافة المتصلة بالدخل

٢٩ - كانت الاضافة المتصلة بالدخل التي تدفع مع بدل الأرمال عن الشهور الستة والعشرين التي تعقب الترميل قد الغيت بنفس التشريع الذي ألغى العلاوة المتصلة بالدخل والتي كانت تدفع مع استحقاقات المرض والبطالة والاصابة هـ دل الأمية .

#### ٢ (ز) استحقاقات اصابات العمل

٣٠ - أصبح قانون الضمان الاجتماعي والاسكان لعام ١٩٨٢ نافذاً في ٢٨ حزيران/

يونيه ١٩٨٢. ويقضي الباب ٣٩ من هذا القانون بنفاذ اقتراحين وردا في ورقـة بيضاء عنوانها "اصلاح نظام الاصابات الصناعية". وقد أُلقي استحقاق الاصابة اعتبارا من ٦ نيسان/ابريل ١٩٨٣ وسيبدأ العمل باستحقاق العجز بعد فترة انتظار مدتها ٩٠ يوما (١٥ أسبوعا) وليس بعد ٢٦ اسبوعا كما هو معمول به حاليا، أو عند ما ينتهي العجز عن العمل. ورغم الغاء استحقاق الاصابة اعتبارا من ٦ نيسان/ابريل ١٩٨٣ شريطة ألا تكون الاجازة المرضية المعتمدة مدفوعة، سيظل استحقاق المرض متاحا دون اشتراط دفع الاشتراك اذا كان العجز ناتجا عن حادث صناعي أو مرض منصوص عليه.

٣١ - وأخيرا، زيد حد الدخل المسموح به للحصول على علاوة عدم الأهلية للعمل (أى مقدار المال الذى يناله المطالب لغرض العلاج) من ٨٥٨ جنيها استرلينيا الى ١٠٤٠ جنيها استرلينيا كل سنة اعتبارا من تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢. وكانت هذه الزيادة تتجاوز معدل الزيادات في الاستحقاقات، وهي تواكب ما يعادلها من زيادة في الدخل المدفوع عن العمل العلاجي لمن يتلقى استحقاق المرض أو استحقاق العجز أو المعاش التقاعدي في حالة العجز دون دفع الاشتراك. وهذا يعبر عن رغبة في تمكين المعوقين القادرين على الوفاء بشروط العلاج من أن يزيدوا قليلا مما يكسبونه دون المبالغة في ذلك الذى حد يجعل السلطات القانونية المستقلة غير قادرة على اعتبارهم عاجزين عن العمل.

#### نظام الاصابات الصناعية : الأمراض المهنية

٣٢ - صدر خلال ١٩٨٢ تشريع يضيف الى قائمة الأمراض المعترف بها الربو المهني في حالة العمال المعرضين لأى فئة من الفئات السبع للعوامل المسببة للحساسية (SI 1982 No.249) (لائحة بتعديل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٢) (الاصابات الصناعية) (الأمراض المنصوص عليها) (SI 1982 No.249). كما صدر تشريع يمد حقوق الاستئناف ليشمل حالات تربية الرئة لائحة بتعديل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٨٢ (الاصابات الصناعية) (الأمراض المنصوص عليها) (SI 1982 No.566) وقد نشر المجلس الاستشاري للاصابات الصناعية التقارير التالية:

٣٣ - (أ) الصمم المهني (Cmd. 8749) تشريع الثاني/نوفمبر ١٩٨٢، وهو يوصي بتوسيع النطاق الحالي بحيث يدخل الصمم المهني في عداد الأمراض المنصوص عليها.

(ب) الأمراض التي لها صلة بالحرير الصخري باستثناء مرض الحرير الصخري ( Cmd. 8750 ) ، ٧ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ ، وهو يوصي النص على بعض الأمراض التي لها صلة بالحرير الصخري وتصيب عمال الحرير الصخري الذين يعانون من أمراض تعذر ارجاعها إلى الحرير الصخري .

٣٤ - وقد أعد المجلس الاستشاري للاصابات الصناعية تقريرين آخرين ولكنهما لم ينشرا . وقد أوصيا بالنص على جعل مرض البذور السبحية والالتهاب السنخي الخارجي في عداد الأمراض الصناعية .

#### الاتجاهات المقبلة في الأمراض المهنية

٣٥ - تنظر الحكومة حالياً في جميع التقارير الأربعة المشار إليها أعلاه . وقبلت الحكومة توصيات المجلس الاستشاري للاصابات الصناعية في عام ١٩٨١ بشأن مراجعة جدول الأمراض المنصوص عليها . والمتوقع أن يصبح هذا الجدول سارياً في وقت لاحق من هذا العام ، وسيشمل مد نطاق الأمراض التي سل النساجين وجعله مرضاً صناعياً لدى عمال النسيج ، حسبما أوصى به المجلس في ١٩٨١ ووافقت الحكومة عليه أيضاً . وقبلت الحكومة من حيث المبدأ إدخال اهتزاز الاصبع الأبيض في قائمة الأمراض المنصوص عليها ، وسيبدأ نفاذ ذلك عند توفر الأموال . أما عن استجابة الحكومة لتوصية المجلس المتعلقة بإدخال نظام محدود " للتأكد " فمازال موضع الترقب . وبدلاً من ذلك ، استقصى المجلس استقصاءه في عدد من الحالات الأخرى منها الأمراض الناتجة عن الأشعاع وسرطان الرئة المهني ، وتليف الكبد الوبائي . ويتوقع المجلس أن ينتهي قريباً من استقصائه لمرض التهاب المكليين ، ومن استعراضه لورم المثانة .

#### ٢ (ج) استحقاق البطالة

##### العمل غير المتفرغ والتطوعي

لائحة ١٩٨٢ لقانون الضمان الاجتماعي (استحقاقات وائتمانات البطالة والمرضى والعجز (SI 1982 No.96) .

٣٦ - ابتداءً من ٩ آذار/مارس ١٩٨٢ ، أضحى من الأسرع على المتعطلين القيام بقدر معين من العمل ، بما في ذلك العمل التطوعي ، دون أن يفقدوا استحقاق البطالة ؛ فقد رفع حد الدخل المتكسب من المهن الفرعية من ٧٥ بنساً إلى جنهيين يومياً ، كما تم تخفيف الشرط المتعلق بتوفر العمل . بيد أنه تم الإبقاء على المبدأ الأساسي القائل أنه يجب على كل مطالب باستحقاق البطالة أن يكون متاحاً للعمـل إذا أراد أن يكون أهلاً للحصول على هذا الاستحقاق .

.. / ..

### استحداث التسجيل التطوعي للعمل

٣٧ - ابتداءً من ١٨ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٢ ، لم يعد مطلوباً من المتعطلين — الذين يزيد سنهم على ١٨ عاماً أن يسجلوا أنفسهم للعمل في مركز للوظائف ( أو فسي مكتب التوظيف ) كشرط لكي يكونوا أهلاً للحصول على استحقاق البطالة . ( مازال يقتضى من الشباب أن يسجلوا أنفسهم ، وهو ما يقومون به عادة في مكاتب الحياة الوظيفية ) . ولم يتغير جوهر الشرط المتعلق بتوفر الشخص للعمل .

### قواعد المطالبة باستحقاق البطالة

لائحة التعديل رقم ٢ لقانون الضمان الاجتماعي (المطالبات والمدفوعات  
(SI 1982 No. 1344) .

٣٨ - في الحالات التي يمكن فيها تطبيق اجراءات مراقبة المطالبات تطبيقاً فعلياً ، يمكن منح أصحاب المطالبات الذين لم ينه توظيفهم ، بل أوقف مؤقتاً ، استحقاقاً لمدة غايتها ١٣ اسبوعاً دون الحاجة الى التوجه الى مكتب الاستحقاقات بعد اقرار صحة المطالبة . وكان أصحاب المطالبات هؤلاء يضطرون سابقاً الى الذهاب الى مكتب الاستحقاقات كل اسبوع . وقد قلل هذا التغيير من الأعمال الادارية بالنسبة لمكتب الاستحقاقات كما أنه يوفر العناية على أصحاب المطالبات .

٣٩ - وقد دخلت هذه التغييرات حيز التنفيذ في ١٩ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٢ ، مع تعديلات أخرى فنية محضة .

### اشتراط اجراء المطالبين باستحقاقات البطالة مقابلة مع الموظف المسؤول عن استعراض حالة البطالة

لائحة ١٩٨٢ بالتعديل رقم ٢ لقانون الضمان الاجتماعي (استحقاقات البطالة  
والعرض والعجز) (SI 1982 No. 1345) .

٤ . - ابتداءً من ١٨ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٢ ، فان الموظفين المسؤولين عن استعراض البطالة الذين كانوا يتعاملون حتى الآن مع الأشخاص المتعطلين المطالبين باستحقاقات تكميلية ، قد أصبحوا يتعاملون الآن أيضاً مع الأشخاص المطالبين باستحقاقات البطالة . وقد عدلت اللائحة لكي تكفل وقف الاستحقاقات اذا ما لم يحضر المطالب باستحقاق البطالة ، دون أن يكون لديه سبب وجيه ، مقابلة مع موظف مسؤول عن استعراض حالة البطالة من أجل الحصول على عمل . ( نصت اللوائح بالفعل على وقف منح الاستحقاق في الحالات التي لا يحضر فيها صاحب المطالبة مثل هذه المقابلة في مركز للوظائف ) .

.. / ..

## ٢ (ط) استحقاقات الأسرة

### تغييرات في الظروف التي تؤهل لدفع استحقاقات الطفل فيما يتعلق ببعض تاركسي الدراسة

٤١ - مع استحداث لائحة ١٩٨٠ بالتعديل (العام) لاستحقاقات الطفل في تشريع الثاني /نوفمبر ١٩٨٠ ، أضحى استحقاق الطفل مستحق الدفع لتاركسي الدراسة حتى نهاية العطلة الدراسية التي تعقب آخر فترة لهم في المدرسة ، حتى لو كان الشاب قد حصل في هذه الأثناء على وظيفة أو مكان في دورة تدريبية ترعاها لجنة خدمات القوى العاملة أو أحد أصحاب الأعمال .

٤٢ - واعتباراً من ٣١ ايار/مايو ، تنص لائحة التعديل (العام) لاستحقاقات الطفل الصادرة عام ١٩٨٢ على عدم جواز دفع استحقاق الطفل بالنسبة الى أي اسبوع يعمل فيه الشاب عملاً مربحاً طول الوقت أو يتلقى فيه بدلاً بموجب نظام تدريب حكومي أو مكافأة من صاحب عمل تتجاوز قيمة المواصلات والأدوات وما الى ذلك ، ويستأنف سداد استحقاق الطفل مرة أخرى اذا أصبح الشاب متعطلاً أو ترك دورة تدريبية حكومية قبل انتهاء العطلة المدرسية . وأثناء عام ١٩٨٢ ، تأثر نحو ٣٥٠٠٠٠ من الشباب بهذا التغيير في التشريع .

### تطورات عامة

#### ترتيبات لدفع استحقاقات الضمان الاجتماعي

لائحة ١٩٨١ بتعديل استحقاقات الطفل ( المطالبات والمدفوعات ) (SI 1981 No.1772) ؛ لائحة ١٩٨٢ بتعديل قانون الضمان الاجتماعي (المطالبات والمعاشات) (SI 1981 No.1241) . ولائحة ١٩٨٢ بتعديل استحقاقات الطفل (المطالبات والمدفوعات) (SI 1982 No.1242) .

٤٣ - ابتداءً من ١٥ اذار/مارس ١٩٨٢ ، عدلت الطريقة العادية لدفع استحقاقات الطفل من مدفوعات اسبوعية الى مدفوعات شهرية . على أن الأشخاص الذين يتلقون استحقاقاً تكليماً أو تكلمة لدخل الأسرة ، والأرامل ، وكل والد وحيد آخر ، والأشخاص الذين يتعرضون لمشقة نتيجة للمدفوعات الشهرية مازال بوسعهم اختيار الحصول على مدفوعات اسبوعية . وبالإضافة الى ذلك ، فإن كل من له الحق في الحصول على استحقاق الطفل وقت حدوث التعديل في ١٥ اذار/مارس ١٩٨٢ بوسعه اختيار الحصول على الاستحقاق كل شهر أو الاستمرار في الحصول عليه اسبوعياً . وقد بدأ نفاذ هذا التغيير في ٨ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ .

٠٠/٠٠

٤٤ - ووضعت لائحة أيضا لتمكين أصحاب معاشات التقاعد والترمل ، والأمهات اللاتي يتلقين استحقاقات الطفل ، وبعض المستفيدين العجزة ، من أن تسدد لهم استحقاقاتهم مباشرة في حساب لمصرف أو جمعية اذا ما شاؤوا ذلك . واذا ما اختار أحد المستفيدين هذه الطريقة من طرق الدفع ، يدفع له الاستحقاق كل أربعة أسابيع ( مع ترك اختيار الدفع كل ١٣ اسبوعا لأصحاب معاشات التقاعد والترمل ) في صـورة متأخرات . وقد قدم هذا التسهيل الجديد لأصحاب المعاشات التقاعدية والأرامل ابتداءً من ٤ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ . وسيتمد نطاق هذه الترتيبات في عام ١٩٨٣ لكي يشمل الأشخاص الذين يتلقون بدل التحركية واستحقاقات الطفل ، وفي عام ١٩٨٤ ليشمل الأشخاص الذين يتلقون بدلات الحضور . وقد بدأ نفاذ هذه التغييرات في ٤ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ .

### المعاشات المهنية

#### شروط استبعاد المعاشات الحكومية من العقد

٤٥ - يجوز لأرباب العمل استخدام نظم معاشات مهنية جيدة للنص في عقود العمل على استبعاد موظفيهم من ترتيبات المعاشات التقاعدية الحكومية المتصلة بالأجور . وفي آذار / مارس ١٩٨٢ ، وعقب أول استعراض قانوني لشروط الاستبعاد من ترتيبات المعاشات التقاعدية المطلوبة بموجب البابين ٤٦ و٢٨ من قانون معاشات الضمان الاجتماعي لعام ١٩٧٥ ، أعلنت الحكومة في ورقة بيضاء ( الأمر رقم ٨٥١٨ ) التغييرات التي سيبدأ نفاذها اعتباراً من ٦ نيسان / ابريل ١٩٨٣ . وتقضي هذه التغييرات أولاً ، بأن يقل مدى مجموع تخفيض مساهمات التأمين الوطني فيما يتعلق بفترة العمل المستبعدة من العقد من ٧ في المائة إلى ٦٢٥ في المائة ، وثانياً ، بأن تزيد المدفوعات المستحقة لدى تسديد نظم المعاشات حصة المعاشات المتصلة بالأجور إلى نظام معاشات الدولة التي مستويات أكثر انصافاً .

### بدل رعاية العجزة

لائحة ١٩٨٢ لقانون الضمان الاجتماعي ( بدل رعاية العجزة )

( SI No. 1493 ) ، سارية ابتداءً من تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ .

٤٦ - يحق للشخص الحصول على بدل رعاية العجزة عن أي يوم يقوم فيه برعاية شخص مصاب بعاهة شديدة وذلك اذا كان ، في جملة أمور ، لا يعمل بأجر ويتكسب مبلغاً محدوداً . وقد زادت اللائحة المبلغ المحدد من ستة جنيهات اسبوعياً إلى ١٢ جنيهات اسبوعياً اعتباراً من ٢٢ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ . وكان الحد السابق

ساريا منذ بدء اعمال البدل في عام ١٩٧٦ ، وكانت الزيادة الى مبلغ الاثنى عشر جنيها اسبوعيا متشعبة مع التضخم .

### بدل التحركية

#### مركبات العجزة

لائحة (تعديل) ١٩٨١ لبدل التحركية (SI 1981 No.1817)

٤٧ - بدأ في ١٣ كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ نفاذ لائحة وضعت استثناء من القاعدة القائلة أن بدل التحركية لا يدفع للشخص الذي كفل له استخدام مركبة للعجزة بموجب قانون الخدمة الصحية الوطنية لعام ١٩٧٧ أو قانون الخدمة الصحية الوطنية (سكوتلاندا) لعام ١٩٧٨ . وطبقا للائحة (تعديل) بدل التحركية لعام ١٩٨١ ( SI 1981 No.1817 ) ، فإن الاستثناء هو أن وزير الدولة يشهد على أنه مقتنع بأن الشخص يعتزم القيام خلال فترة محددة بحيارة سيارة عادية وتعلم قيادتها . وهذا الحكم يمكن العجزة من الحفاظ على استقلالية حركتهم ابان فترة انتقالية .

## زيادة في معدل الاستحقاق في سنة ١٩٨٢

### بيان وزير الدولة HC 393 .

٤٨- يقتضى من وزير الدولة بموجب الباب ٣٧ أ (٤) من قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٧٥ أن ينظر في كل سنة ضريبية فيما اذا كان ينبغي زيادة معدل بدل التحركية . ويقتضى منه أن يقدم للبرلمان بيانا يعرض فيه استنتاجاته وأسبابه . ونتيجة لهذا الاستعراض ، زاد البدل في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٢ من ١٦١٥ جنيه الى ١٨٣٠ جنيه اسبوعيا ، وهي زيادة تقرب من ١١ في المائة .

### المنح التلقائي للمساهمات مقابل العجز والبطالة

٤٩- اعتبارا من ٦ نيسان /ابريل ١٩٨٣ ، وفيما يتعلق بالحق في جميع الاستحقاقات ، تمنح المساهمات من الفئة ١ الى المقيمين في المملكة المتحدة في السنة الضريبية التي يبلغون فيها سن ٦٠ عاما وفي السنوات الضريبية الأربع اللاحقة ، بقدر ما قد يطلب منهم ان يجعلوا السنة الضريبية المعنية سنة تأهيلية . وتستثنى من ذلك أى سنة ضريبية يعمل خلالها الشخص لحسابه الخاص . وفي هذه الظروف ، تنص اللائحة على أن يمنح اعتماد من الفئة ١ لكل اسبوع لا تخضع عنه مقابله مساهمة ولا يكون هناك اعتماد مستحق بموجب أحكام أخرى من لائحة الاعتمادات .

### البحث ومجالات جديدة

٥٠- شمل برنامج البحث التابع للإدارة في سنة ١٩٨٢ أعمالا قام بها فريق بحث داخلي واستقصاءات كلفت باجرائها جامعات وهيئات للبحوث .

٥١- وكانت الدراسات التي أكملت خلال السنة كمايلي :

المعالجة التفاضلية للمعاشات التقاعدية التكميلية ( جامعة ادنبرة ) ؛

دراسة استقصائية لردود مستعملي نموذج مطالبة بريدية بالاستحقاقات التكميلية ( معهد بحوث شؤون المستهلكين ) .

وقد اكملت وحدة البحوث الداخلية العمل بصدد الدراسة المتعلقة بمجموعة من الرجال المتعطلين ؛ ووضعت تقارير اولية عن دراسات للخدمات الخارجية التي تقدمها مكاتب الضمان الاجتماعي المحلية وادارات الخدمات الاجتماعية ، ودراسات لمستخدمي مراكز اعادة التوظيف .

.. / ..

٥٢- وقد استمر العمل بصدد مايلي :

( أ ) سلسلة الدراسات التي ترصد التغيرات التي حدثت بفعـلـ الاصلاحات التي أدخلت على نظام الاستحقاقات التكميلية عام ١٩٨٠ : تجاهل تدرج الدخل الخاضع للضريبة للأسر التي يعولها والد وحيد ( وحدة بحوث السياسة الاجتماعية ، جامعة يورك ) ؛ والتغيرات التي طرأت على الهيكل القانوني والآثار المترتبة على نمط مدفوعات الاحتياجات الاستثنائية ( دراسة قومية ، معها دراسات السياسة ؛ دراسة محلية ، جامعة ليدز ) ؛ والآثار المترتبة بالنسبة لوكالات أخرى ولا سيما ادارات الخدمات الاجتماعية ( مدرسة الدراسات الحضرية المتقدمة ، جامعة بريستول ) ؛

( ب ) ترتيبات الاتصال الخاصة بالمكتب المحلي لادارة الصحة والضمان الاجتماعي

( مدرسة لندن للاقتصاد والعلوم السياسية ) ؛ والمرحلة الرابعة من الدراسة القومية لنماء الطفل ( المكتب القومي للاطفال ) ؛ وتقييم التدريب في ادارة الصحة والضمان الاجتماعي ( كلية الجامعة ، لندن ) .

٥٣- وقد بدأت اعمال جديدة بصدد مايلي :

تقييم المرافق المطورة في مركز " سيرهاوس " لاعادة التوظيف ؛ ودراسات افرادية بالاقتران مع دراسة مستويات معيشة المتعطلين من الأزواج ؛ وبدأت وحدة البحوث الداخلية اجراء دراسات لخدمات رعاية الموظفين ولصيغة لتقييم اهلية الحصول على تكلمة استحقاق الاسكان .

٥٤- وقد عكفت شعبة الدراسات الاستقصائية الاجتماعية ، التابعة لمكتب الاحصاءات والدراسات الاستقصائية السكانية ، خلال العام ، على اجراء دراسة عن مستويات معيشة المتعطلين من الأزواج ( لادارة الصحة والضمان الاجتماعي ) ؛ وعن البطالة والعجز ( للجنة خدمات القوى العاملة ، مع اهتمام ادارة الصحة والضمان الاجتماعي بنفس الدراسة )

#### خدمة رجال الاطفاء

٥٥- ينبغي الاشارة الى الرد على استبيان منظمة العمل الدولية : الدورة الثانية للجنة المشتركة للخدمة العامة ( ٢٥ تشرين الثاني /نوفمبر - ٥ كانون الاول /ديسمبر ١٩٧٥ ) ( الرقم المرجعي بادارة التوظيف 311/1974 6/05 ) . ورجال فرق الاطفاء مشمولون بالتشريع الوطني فيما يتعلق باستحقاقات الضمان الاجتماعي ، التي يكملها - حسب الاقتضاء - نظام المعاشات التقاعدية رجال الاطفاء الذي يشمل استحقاقات التقاعد والاصابة .

.. / ..

خدمة الشرطة

٥٦- لضباط الشرطة ما لأعضاء المجتمع الآخرين من حق في الحصول على — سي استحقاقات الصحة والضمان الاجتماعي . ويحق لهم ، فضلا عن ذلك ، استرداد الرسوم المتكبدة بموجب قانون الخدمة الصحية الوطنية لعام ١٩٧٧ فيما يتعلق بأدوية وعقاقير وأجهزة معينة ، وبإعلاج الأسنان .

### الجزء الثاني - الأقاليم غير المتروبولية

- ١- في ٢٠ ايار/مايو ١٩٧٦ ، ابلغت المملكة المتحدة عن امتداد تطبيقها لهذا العهد ليشمل الاقاليم غير المتروبولية الآتية : بليز وبرمودا وجزر فيرجن البريطانية وجزر كايمان وجزر فوكلاند والاقاليم التابعة لها وجبل طارق وجزر جلبرت وهونغ كونغ ومجموعة جزر بيتكيرن وجزيرة سانت هيلانة والاقاليم التابعة لها وجزر سليمان وجزر تيركس وكايكوس وتوفالو .
- ٢- ومنذ ذلك الحين ، اصبحت بليز وجزر جلبرت وجزر سليمان وتوفالو د ولا مستقلة .
- ٣- وفيما يتعلق بباقي الاقاليم غير المتروبولية ، احتفظت حكومة المملكة المتحدة بحق تأجيل تطبيق الفقرة (أ) (١١) من المادة ٧ بقدر ما تتعلق بتوفير اجر متساو للرجال والنساء عن العمل المتساوي في القطاع الخاص في برمودا وهونغ كونغ .
- ٤- واحتفظت حكومة المملكة المتحدة بالحق في عدم تطبيق الفقرة الفرعية ١ (ب) من المادة ٨ على هونغ كونغ .
- ٥- وفي حين تسلم حكومة المملكة المتحدة بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي طبقا للمادة ٩ ، احتفظت بحق تأجيل أعمال هذا الحق في جزر كايمان وجزر فوكلاند بسبب نقص الموارد في هذه الاقاليم .
- ٦- وتوضح الجداول الواردة ادناه التقارير والمقررات المتصلة بالعهد والمقدمة مؤخرا الى منظمة العمل الدولية من الاقاليم غير المتروبولية التي طبق فيها العهد والتي لم تنل الاستقلال بعد .

برموداالتقارير والمقررات المقدمة مؤخرا الى منظمة  
العمل الدولية

تقرير من المادة ٢٢ :	<u>المادة ٦</u>
. C82,1982 ؛ C105,1981 ؛ C29,1981	
طبقت الاتفاقية رقم ١٣٣ دون تعديل (٢٧ آب/اغسطس ١٩٨١) .	<u>المادة ٧</u> ظروف العمل
تقرير من المادة ١٩ :	
. C138,1980	
تقرير من المادة ٢٢ :	
. C115,1982 ؛ C65,1981 ؛ C94,1982	
تقرير من المادة ٢٢ :	<u>المادة ٨</u>
C87,1980 ؛ C84,1980 and 1982 ؛ C11,1980 and 1982	
. C135,1981 and 1982 ؛ C98, 1980 and 1982؛ and 1982	
. المادة ١٩ ، تقرير يتعلق بالتشاور الثلاثي (R152),1981	
تقرير من المادة ٢٢ :	<u>المادة ٩</u>
. C8,1982 ؛ C17,1981 ؛ C42,1981 ؛ C12,1981	

جبل طارقالتقارير والمقررات المقدمة مؤخرا الى منظمة  
العمل الدولية

تقرير من المادة ٢٢ :	<u>المادة ٦</u>
. C82,1982 ؛ C44,1982 ؛ C1C5,1981 ؛ C2,1981	

.../...

- المادة ٧ الأجر
- تقرير من المادة ٢٢ :
- . C100,1982 ؛ C94,1982 ؛ C26,1980
- ظروف العمل طبقت الاتفاقية رقم ١٣٣ دون تعديل ( ) كانون الأول /  
ديسمبر ( ١٩٨١ ) .
- تقرير من المادة ١٩ :
- . C138,1980
- تقرير المادة ٢٢ :
- . C7,1980 ؛ C15,1980 ؛ C58,1980 ؛ C45,1981 ؛ C86,1981 ؛  
. C150,1982
- المادة ٨
- طبقت الاتفاقية رقم ١٥٠ دون تعديل ( ١١ آب / أغسطس  
١٩٨٠ ) ؛
- طبقت الاتفاقية رقم ١٥١ دون تعديل ( ١١ آب / أغسطس  
١٩٨٠ ) ؛
- المادة ١٩ ، تقرير من التشاور الثلاثي (R 152), 1981 .
- تقرير من المادة ٢٢ :
- C87,1980 ؛ C84,1980 and 1982 ؛ C11,1980 and 1982  
؛ C35,1980 ؛ C39,1980 ؛ C98,1980 and 1982 ؛ and 1982  
. C151,1982
- المادة ٩
- نظام التأمين المعدل ، مقدم سنة ١٩٨٠ .
- تقريران من المادة ٢٢ :
- . C17,1981 ؛ C12,1981

جزر تركس وكايكوس وجزر كايمان

هذه مجتمعات جزرية صغيرة لا يطلب منها بسبب حجمها التصديق على اتفاقيات  
منظمة العمل الدولية . وتوجد في كل من مجموعتي الجزر نقاط عمل وتشريعات لتطبيق  
الحد الأدنى للأجر .

.../...

وأصدرت جزر تركس وكايكوس مرسوماً بالمعايير العادلة للعمل في سنة ١٩٨٠ (انظر الجزء الثاني ، من المرفق أدناه) .

### جزر فرجين البريطانية

#### التقارير والمقررات المقدمة مؤخراً الى منظمة العمل الدولية

- |          |   |
|----------|---|
| المادة ٦ | تقرير من المادة ٢٢ :<br>. C97,1981  |
| المادة ٧ | تقرير من المادة ٢٢ :<br>. C26,1981  |
| الأجور   | ظروف العمل  |
|          | المادة ٧ :<br>. C7,1981 ؛ C50,1981 ؛ C58,1981 ؛ C85,1981 ؛ C65,1981 ؛<br>. C86,1981 |
| المادة ٨ | تقرير من المادة ٢٢ :<br>. C98,1981 ؛ C87,1981 ؛ C84,1981 ؛ C11,1981                 |
|          | المادة ١٩ ، تقرير من التشاور الثلاثي (R 152),1981 .                                 |
| المادة ٩ | تقرير من المادة ٢٢ :<br>. C12,1981  |

### جزر فوكلاند

#### التقارير والمقررات المقدمة مؤخراً الى منظمة العمل الدولية

- |          |   |
|----------|---|
| المادة ٧ | المادة ١٩ ، تقرير من الاتفاقية رقم ١٣٨ ، ١٩٨٠ .     |
| المادة ٨ | المادة ١٩ ، تقرير من التشاور الثلاثي (R 152),1981 . |
|          | .../...   |

• ( ١٩٧٠ ) •

٧ الملاح

مجلس / ( ١١ ) من ١٥١ رقم ١٢٠٠

• 014,1982 ; 063,1980

مجلس : ١٢٠٠ من ١٥١ رقم ١٢٠٠

• ( ١٩٧٠ ) •

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

• 015,1982 ; 065,1981

؛ 064,1981 ; ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠ ; and 1981

085,1980 ; 016,1980 ; 010,1980 and 1982 ; 05,1980

٨ الملاح

مجلس : ١٢٠٠ من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

• 082,1982 ; 029,1981 ; 086,1981 ; 0105,1980 and 1981

٩ الملاح

مجلس : ١٢٠٠ من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

• ( ١٩٧٠ ) •

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

مجلس / ( ١١ ) من ١٥٠ رقم ١٢٠٠

تقرير من المادة ٢٢ :

. C151,1982 ؛ C98,1982 ؛ C84,1982

تقرير من المادة ٢٢ :

؛ C12,1981 ؛ (رد على طلب مباشر) ؛ C17,1980 ؛ C19,1980

. C11,1982 ؛ C8,1982

المادة ٩

مونتسبيرات

التقرير والمقررات المقدمة مؤخرا الى منظمة  
العمل الدولية

تقرير من المادة ٢٢ :

C82, ؛ C105,1981 ؛ C50,1981 ؛ C29,1981 ؛ C97,1980

. C97,1982 ؛ 1982

المادة ٦

تقرير من المادة ٢٢ :

. C95,1982 ؛ C26,1980

تقرير من المادة ١٩ :

. C138,1980

الأجور

المادة ٧

ظروف العمل

تقرير من المادة ٢٢ :

. C86,1981 ؛ C85,1981 ؛ C65,1981 ؛ C64,1981 ؛ C138,1980

. C14,1982

ساعات العمل

. المادة ١٩ ، تقرير من التشاور الثلاثي (R 152) ، ١٩٨١

تقرير من المادة ٢٢ :

C84,1980 ؛ C87,1980 and 1982 ؛ C11,1980 and 1982

. C98,1980 and 1982 ؛ and 1982

المادة ٨

.../...

المادة ٩

تقارير من المادة ٢٢ :

. C8,1982 ؛ C42,1981 ؛ C12,1981 ؛ C17,1981

هونغ كونغ

التقارير والمقررات المقدمة مؤخرا الى منظمة  
العمل الدولية

المادة ٦

طبقت الاتفاقية رقم ٢ دون تعديل ( ٢٥ حزيران/يونيه

. ( ١٩٨٢

طبقت الاتفاقية رقم ٢٢ دون تعديل ( ٣٠ آذار/مارس

. ( ١٩٨٢

تقارير من المادة ٢٢ :

. C142,1981 ؛ C105,1981 ؛ C50,1981 ؛ C29,1981 ؛ C2,1981

انظر ايضا الدراسة الاستقصائية من القوى العاملة في هونغ  
كونغ ، التي حوِّلت الى منظمة العمل الدولية في تشرين

الثاني /نوفمبر ١٩٨٠ .

المادة ٧ الأجور

تقارير من المادة ٢٢ :

. C95,1980 and 1982 ؛ C94,1980 and 1982 ؛ C26,1980

طبقت الاتفاقية رقم ٩٢ دون تعديل ( ١١ آب/اغسطس

. ( ١٩٨٠

طبقت الاتفاقية رقم ١٠ مع اجراء تعديل ( ٣ آذار/مارس

. ( ١٩٨٠

طبقت الاتفاقية رقم ١٥٠ دون تعديل ( ٣٠ آذار/مارس

. ( ١٩٨١

طبقت الاتفاقية رقم ٤٢ مع اجراء تعديل ( ١٤ كانون الثاني /

يناير ( ١٩٨١ ) .

طبقت الاتفاقية رقم ١٧ مع اجراء تعديل ( ١٤ كانون الثاني /

يناير ( ١٩٨١ ) .

.. / ..

ظروف العمل

طبقت الاتفاقية رقم ٧٣ مع اجراء تعديل (٢٥ حزيران /  
يونيه ١٩٨٢) .

طبقت الاتفاقية رقم ١٤٧ مع اجراء تعديل (٢٦ حزيران /  
يونيه ١٩٨٢) .

تحسين التعديل المتعلق بالاتفاقية رقم ٥٩ (٢٣ كانون  
الأول / ديسمبر ١٩٨٠) .

تحسين التعديل المتعلق بالاتفاقية رقم ٩٠ (١١ آب /  
أغسطس ١٩٨٠) .

تحسين التعديل المتعلق بالاتفاقيات رقم ١٤ و ٩٠ و ١٠١  
و ١٤٨ (٩ نيسان / ابريل ١٩٨١) .

تقارير من المادة ٢٢ :

؛ C7,1980 ؛ C10,1980 and 1982 ؛ C15,1980 ؛ C32,1980 ؛  
؛ C58,1980 ؛ C81,1981 ؛ C45,1981 ؛ C45,1981 ؛ C64,1981 ؛  
C8,1982 ؛ C124,1982 ؛ C115,1982 ؛ C82,1982 ؛ C86,1981

طبقت الاتفاقية رقم ١٤ مع اجراء تعديل (١١ شباط / فبراير  
١٩٨٠) . تحسين التعديل المتعلق بالاتفاقية رقم ١٤  
(٣٠ آذار / مارس ١٩٨٣) .

ساعات العمل

تقارير من المادة ٢٢

. C14,1980 and 1982

طبقت الاتفاقية رقم ١٥١ دون تعديل (١٩٨١) .

المادة ١٩ ، تقرير من التشاور الثلاثي (R 152),1981 .

تقارير من المادة ٢٢ :

C98,1980 ؛ C87, 1980 and 1982 ؛ C11,1980 and 1982  
. C141,1981 ؛ C144,1980 and 1982 ؛ and 1982

المادة ٨

.../...

المادة ٩

طبقت الاتفاقية ١٠١ دون تعديل (١٣ تشرين الثاني /  
نوفمبر ١٩٧٩) .

طبقت الاتفاقية رقم ٤٢ دون تعديل (٩ كانون الثاني /  
يناير ١٩٨١) .

تحسين التعديل المتعلق بالاتفاقية رقم ١٠١ (٣٠ آذار /  
مارس ١٩٨٣) .

تقارير من المادة ٢٢ :

؛ C42,1981؛ C17,1981؛ O12,1981؛ C101,1980 and 1982  
. C32,1982

المرفق

قائمة المواد المرجعية (أ)

الجزء الأول - المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية

المادة ٦

	<u>المرفق</u>
التقرير السنوي الخامس ، ١٩٨٠ ، لجنة الفرص المتكافئة .	٦ ألف
التقرير السنوي السادس ، ١٩٨١ ، لجنة الفرص المتكافئة .	٦ باء
النص المتعلق بدور الرعاية النهارية .	٦ جيم
العسل الايجابي للجنة الفرص المتكافئة (منشور للتعريف) .	٦ دال
أوامر معينة وقعها وزير الدولة بموجب الفرع ٤٧ من قانون التمييز على أساس الجنس : قائمة بهيئات التدريب .	٦ هاء
نهج لممارسة الخدمة الوظيفية ، المجلدات ١ - ١١ . ادارة التوظيف ، فرع الخدمة الوظيفية .	٦ واو
تول بدفورد ، دراسة مقابلات التوجيه المهني : نموذج ، ومعض آثار التدريب . ادارة التوظيف ، فرع الخدمة الوظيفية . كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢ .	٦ زاي
نشرة وظيفية : تقرير عن الخدمة الوظيفية (انجلترا) ١٩٨١ - ١٩٨٢ .	٦ حاء
تعاون أفضل بين الخدمة الوظيفية وادارة التوظيف . وثيقة أعدها فرع الخدمة الوظيفية التابع لادارة التوظيف بالتشاور مع المكتب الاسكتلندي ومكتب الوهلزى وشعبة الخدمة الوظيفية التابعة للجنة خدمات القوى العاملة آذار / مارس ١٩٨٣ .	٦ طاء
الكولم بالانتين ، ادخال الحاسبات الالكترونية في الخدمة الوظيفية . تشريعات الأول / اكتوبر ١٩٨٠ .	٦ ياء

(أ) هذه المواد المرجعية متاحة للاطلاع عليها في ملفات الأمانة العامة باللغة الاصلية على النحو الذي وردت به من المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وايرلندا الشمالية .  
.. / ..

- ٦ كاف لائحة ١٩٨١ عن نقل الواجبات (حماية العمالة) .  
٦ لام لائحة الشرطة لعام ١٩٧٩ (بصيفتها المعدلة) .

### المادة ٧

- المرفق  
٧ ألف قانون حماية العمالة (توحيد) (بصيفته المعدلة) .  
٧ باء الأجر : آلية تحديد الحد الأدنى للاجور .  
٧ جيم الأفعال المحددة في الجدول ١ بقانون الصحة والسلامة أثناء العمل لسنة ١٩٧٤ والصكوك المعدلة بموجبها والتي لا تزال سارية في تموز/يوليه ١٩٨٢ (يحل محل القائمة الواردة في الصفحات ٥٧ - ٧٢ من الوثيقة E/1978/8/Add.9) .  
٧ دال قانون الصحة والسلامة أثناء العمل لسنة ١٩٧٤ : الصكوك المعدلة بموجب الجزئين الأول والرابع، المتصلين بمسؤوليات لجنة خدمات القوى العاملة التنفيذ (يحل محل القائمة الواردة في الصفحات ٥٠ - ٥٥ من الوثيقة E/1978/8/Add.9) .  
٧ هاء قائمة مدونات السلوك المعتدلة الصادرة بموجب الفرع ١٦ من قانون الصحة والسلامة أثناء العمل لسنة ١٩٧٤ .  
٧ واو تفاصيل احصائية لمعدلات الحوادث والأمراض (يحل محل الجداول الواردة في الصفحات ٤٠ - ٤٩ من الوثيقة E/1978/8/Add.9) .  
٧ زاي جداول المرتبات لخدمة رجال الاطفاء ابتداءً من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ .  
٧ حاء قانون مجلس التفاوض بشأن الشرطة لسنة ١٩٨٠ .  
٧ طاء جداول مرتبات الشرطة ١٩٦٤ الى ١٩٨٣ .  
٧ ياء لائحة (ترقيات) الشرطة لسنة ١٩٧٩ (بصيفتها المعدلة) .  
٧ كاف لائحة الصحة والسلامة (رسم الفحص الطبي) ١٩٧٩ ، ١٩٨١ ، ١٩٨٣ .

.../...

### المادة ٨

	<u>المرفق</u>
• قانون العلاقات بين نقابات العمال والعمال لسنة ١٩٧٤ .	٨ ألف
• قانون العلاقات بين نقابات العمال والعمال (تعديل) لسنة ١٩٧٦ .	٨ باء
• قانون حماية العمالة لسنة ١٩٧٥ .	٨ جيم
• قانون العمالة لسنة ١٩٨٠ .	٨ دال
• قانون العمالة لسنة ١٩٨٢ .	٨ هاء

### المادة ٩

	<u>المرفق</u>
التقرير السنوي الرابع عشر لتطبيق الجزء الثاني من المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي (يشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨١ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢) .	٩ ألف
قائمة التشريعات الرئيسية والثانوية المتصلة بتطبيق المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي .	٩ باء
ادارة الصحة والضمان الاجتماعي : الرعاية الصحية وتكاليفها (١٩٨٣) .	٩ جيم

### التذييل

معدلات الاستحقاقات حسب الزيادة في تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٨٢ .	— ١
معدلات الاشتراكات المقررة على الدخول ابتداءً من ٦ نيسان /ابريل ١٩٨٢ .	— ٢
معدلات الاشتراكات المقررة على الدخول ابتداءً من ٦ نيسان /ابريل ١٩٨٣ .	— ٣

### الجزء الثاني : الاقاليم غير المترابطة

### المرفق

مرسوم المعايير العادلة للعمل في سنة ١٩٨٠ : جزر تيركس وكايكوس .	—
--	---