

Distr.  
GENERAL

E/1994/104/Add.30  
23 August 2005

ARABIC  
Original: ENGLISH

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٦

### تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأطراف  
بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد

إضافة

هولندا\*\*\* \*\*

[٥ آب/أغسطس ٢٠٠٥]

\* نظرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التقارير الدورية الثانية التي قدمتها حكومة هولندا بشأن الحقوق المشمولة بالمواد من ١٠ إلى ١٢ (E/1986/4/Add.24) وبالمواد من ٦ إلى ٩ ومن ١٣ إلى ١٥ (E/1990/6/Add.11-13) في دورتها الثالثة (انظر E/C.12/1989/SR.14-15) المعقودة في عام ١٩٨٩ وفي دورتها الثامنة عشرة (انظر E/C.12/1998/Add.13-17) على التوالي (الملاحظات الختامية E/C.12/1/Add.25).

\*\* ترد المعلومات التي قدمتها هولندا وفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالجزء الأول من تقارير الدول الأطراف في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.66).

\*\*\* لم تُدخل على هذه الوثيقة تنقيحات تحريرية قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة.

## المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٧	٣- ١	مقدمة .....
٧	١٠٩- ٤	١- ردود الفعل على الملاحظات الختامية الصادرة عن اللجنة .....
٧	٩- ٤	١-١ انطباق صلاحية أحكام العهد داخل المملكة .....
٨	١٠	٢-١ المساواة بين الرجال والنساء في الأجور وفي الحصول على عمل .....
٨	٧٩-١١	٣-١ الجهود المبذولة لاجتثاث التمييز العنصري من سوق العمل .....
٢٧	٨٣-٨٠	٤-١ تدابير دعم وصول مَنْ تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٥ عاماً إلى سوق العمل...
٢٨	٨٤	٥-١ مخصصات الميزانية لبرامج الرعاية الاجتماعية والفئات الضعيفة .....
٢٩	١٠٥-٨٥	٦-١ رفاه الأسرة .....
٣٤	١٠٧-١٠٦	٧-١ قانون الرسوم المدرسية ورسوم الدورات الدراسية .....
٣٥	١٠٩-١٠٨	٨-١ الوفاء بالالتزامات بموجب العهد .....
٣٦	١١٢-١١٠	٢- الأحكام العامة الواردة في العهد: المادة ٢ .....
٣٦	١١٠	١-٢ حقوق غير المقيمين .....
٣٦	١١٢-١١١	٢-٢ تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد العالمي .....
٣٧	٦١٠-١١٣	٣- إعمال حقوق محددة .....
٣٧	١٦٩-١١٣	١-٣ المادة ٦ .....
٣٧	١٣٦-١١٣	١-١-٣ الحق في العمل .....
٣٧	١١٩-١١٣	١-١-٣-١ حالة العمالة والبطالة والعمالة الناقصة ومستواها واتجاهاتها
٣٩	١٢٠	١-١-٣-٢ توفير الوظائف للباحثين عن العمل .....
٤١	١٢٣-١٢١	١-١-٣-٣ إنتاجية الأيدي العاملة .....
٤١	١٢٦-١٢٤	١-١-٣-٤ حرية اختيار العمل .....
٤٢	١٣٥-١٢٧	١-١-٣-٥ التوجيه الوظيفي والتعليم المهني .....
٤٣	١٣٦	١-١-٣-٦ الصعوبات التي تم التغلب عليها فيما يتعلق بتحقيق هذه الأهداف .....
٤٤	١٦٨-١٣٧	١-١-٣-٢ تكافؤ الفرص في سوق العمل .....
٤٩	١٦٣-١٦٠	١-٢-١-٣ التوجيه المهني .....

## المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات
	٢-٢-١-٣ استثناءات: البحوث المتعلقة بالمهن القائمة على أساس نوع الجنس
٥٠	١٦٨-١٦٤
٥١	١٦٩
٥١	٢١٣-١٧٠
٥١	١٩٢-١٧٠
٥١	١٨٤-١٧١
٥٤	١٩٢-١٨٥
٥٨	١٩٨-١٩٣
٥٨	١٩٤
٥٨	١٩٨-١٩٥
٦٠	٢١٠-١٩٩
٦٢	٢١٣-٢١١
٦٣	٢٢٤-٢١٤
٦٣	٢٢٣-٢١٤
٦٣	٢١٥
٦٣	٢١٦
٦٣	٢١٧
٦٣	٢٢٣-٢١٨
٦٤	٢٢٤
٦٤	٢٤٠-٢٢٥
٦٤	٢٢٥
٦٥	٢٢٦
٦٦	٢٢٧
٦٦	٢٢٨
٦٧	٢٤٠-٢٢٩
٢-٢-١-٣	استثناءات: البحوث المتعلقة بالمهن القائمة على أساس نوع الجنس
٣-١-٣	العاملون في أكثر من وظيفة بدوام كامل
٢-٣	المادة ٧
١-٢-٣	تحديد الأجور بشكل عام (الأساليب)
١-١-٢-٣	الحد الأدنى للدخل
٢-١-٢-٣	الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة
٢-٢-٣	ظروف العمل المأمونة والصحية
١-٢-٢-٣	الاستثناءات
٢-٢-٢-٣	الحوادث والأمراض المهنية
٣-٢-٣	تكافؤ فرص الترفيه
٤-٢-٣	التوزيع المعقول لساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات
٣-٣	المادة ٨
١-٣-٣	الحق في حرية تكوين الجمعيات
١-١-٣-٣	الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها
٢-١-٣-٣	حق النقابات في الانتساب إلى اتحادات وطنية ومنظمات نقابية دولية
٣-١-٣-٣	حق النقابات في الاشتغال بحرية
٤-١-٣-٣	معلومات بصدد عدد النقابات وبنيتها وأعضائها
٢-٣-٣	الحق في الإضراب
٤-٣	المادة ٩
١-٤-٣	الضمان الاجتماعي
٢-٤-٣	الإنفاق الحكومي (أهم الأرقام والمؤشرات)
٣-٤-٣	التأمين الخاص التكميلي
٤-٤-٣	الفئات السكانية التي لا تحظى بوصول كامل لنظام الضمان الاجتماعي
٥-٤-٣	التطورات المتعلقة باستحقاقات وتأمينات الضمان الاجتماعي

## المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
٦٩	٣٢٧-٢٤١	..... المادة ١٠ ٥-٣
٦٩	٢٤٩-٢٤٢	..... مفهوم "الأسرة" في المجتمع الهولندي ١-٥-٣
٧٢	٢٥٠	..... سن الرشد المدني ٢-٥-٣
٧٢	٢٩٧-٢٥١	..... حماية الأسرة ٣-٥-٣
٨١	٣٠٢-٢٩٨	..... حماية الأمومة ٤-٥-٣
٨١	٣٠١-٢٩٨	..... أشكال الحماية المختلفة ١-٤-٥-٣
٨٢	٣٠٢	..... فئات النساء اللواتي لا يمكنهن الاعتماد على الحماية ٢-٤-٥-٣
٨٢	٣٢٧-٣٠٣	..... تدابير حماية ومساعدة الأطفال والشباب ٥-٥-٣
٨٥	٣٢٠	..... العمل المدفوع الأجر ١-٥-٥-٣
٨٥	٣٢١	..... العمل في المشاريع التجارية العائلية وفي المنازل ٢-٥-٥-٣
٨٥	٣٢٧-٣٢٢	..... حماية فئات محددة من الأطفال ٣-٥-٥-٣
٨٧	٤٠٦-٣٢٨	..... المادة ١١ ٦-٣
٨٧	٣٣٠-٣٢٨	..... الحق في الحصول على مستوى معيشي كافٍ ١-٦-٣
٨٧	٣٢٨	..... مستوى المعيشة في الوقت الراهن ١-١-٦-٣
٨٨	٣٣٠-٣٢٩	..... الوضع الاقتصادي (الإحصاءات الرئيسية وأرقام المؤشرات) ٢-١-٦-٣
٨٨	٣٤٣-٣٣١	..... الحق في الغذاء ٢-٦-٣
٨٨	٣٣١	..... إعمال هذا الحق ١-٢-٦-٣
٨٨	٣٣٨-٣٣٢	..... سياسات الحكومة فيما يتعلق بإنتاج الأغذية ٢-٢-٦-٣
٨٩	٣٣٩	..... المعلومات المتعلقة بالتغذية ٣-٢-٦-٣
٩٠	٣٤٣-٣٤٠	..... التوزيع العادل للإمدادات الغذائية في العالم ٤-٢-٦-٣
٩٠	٤٠٦-٣٤٤	..... الحق في المسكن ٣-٦-٣
٩٠	٣٤٤	..... معلومات عن الوضع في هولندا ١-٣-٦-٣
٩١	٣٥٣-٣٤٥	..... الفئات المستضعفة والمحرومة في المجتمع ٢-٣-٦-٣
٩٤	٤٠٦-٣٥٤	..... التشريع ٣-٣-٦-٣
١٠٨	٤٤٧-٤٠٧	..... المادة ١٢ ٧-٣
١٠٨	٤١١-٤٠٧	..... الإنفاق الحكومي (الإحصاءات الرئيسية والأرقام القياسية ١-٧-٣
١٠٩	٤٢٠-٤١٢	..... إحصاءات ٢-٧-٣
١٠٩	٤١٤-٤١٢	..... وفيات الأطفال ١-٢-٧-٣

## المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
١١٠	٤١٨-٤١٥	..... متوسط العمر المتوقع..... ٢-٢-٧-٣
١١١	٤٢٠-٤١٩	..... إمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية..... ٣-٢-٧-٣
١١٢	٤٤٢-٤٢١	..... الفئات المستحقة والرعاية الصحية..... ٣-٧-٣
١١٢	٤٢٣-٤٢١	..... الآثار السلبية المحتملة للسياسة العامة و/أو التشريع والتدابير المتخذة للتخفيف من هذه الآثار..... ١-٣-٧-٣
١١٣	٤٢٨-٤٢٤	..... تسويق المشروبات الكحولية..... ٢-٣-٧-٣
١١٥	٤٢٩	..... تحسين الأوضاع المعيشية وأوضاع العمل..... ٣-٣-٧-٣
١١٥	٤٣٤-٤٣٠	..... الوقاية من الأمراض وعلاجها ومكافحتها..... ٤-٣-٣-٣
١١٦	٤٤٢-٤٣٥	..... المساعدة والرعاية الطبيتان العلاجتان..... ٥-٣-٧-٣
١١٧	٤٤٧-٤٤٣	..... تكاليف الرعاية الصحية وأثرها على المسنين..... ٤-٧-٣
١١٨	٥٣٨-٤٤٨	..... المادة ١٣ ٨-٣
١٢٤	٤٨٠-٤٥٦	..... الحق في التعليم..... ١-٨-٣
١٢٤	٤٦٠	..... التعليم الابتدائي..... ١-١-٨-٣
١٢٥	٤٦٥-٤٦١	..... التعليم الثانوي..... ٢-١-٨-٣
١٢٦	٤٧٣-٤٦٦	..... التعليم العالي والتعليم الأساسي للكبار..... ٣-١-٨-٣
١٢٧	٤٨٠-٤٧٤	..... تعليم الكبار الذين لم يتلقوا أي تعليم أساسي أو أولئك الذين تلقوا القليل من هذا التعليم..... ٤-١-٨-٣
١٣٠	٤٨٤-٤٨١	..... البيانات المتعلقة بمستويات الإلمام بالقراءة والكتابة والتدابير الرامية إلى مكافحة الأمية..... ٢-٨-٣
١٣١	٤٨٨-٤٨٥	..... الإنفاق الحكومي (الإحصاءات الرئيسية والأرقام القياسية)..... ٣-٨-٣
١٣٣	٥٣٤-٤٨٩	..... تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم..... ٤-٨-٣
١٣٩	٥٠٧-٥٠٤	..... التوازن بين الجنسين..... ١-٤-٨-٣
١٣٩	٥٢٨-٥٠٨	..... الفئات المستضعفة داخل المجتمع..... ٢-٤-٨-٣
١٤٥	٥٣٣-٥٢٩	..... تعزيز تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم؛ تدابير مكافحة التمييز..... ٣-٤-٨-٣
١٤٧	٥٣٤	..... تعليم اللغة الأم..... ٤-٤-٨-٣
١٤٧	٥٣٨-٥٣٥	..... العاملون في مجال التدريس..... ٥-٨-٣

## المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
١٥٠	٥٣٩	٩-٣ المادة ١٤.....
١٥٠	٥٣٩	١-٩-٣ واجب الحكومة إتاحة التعليم الابتدائي مجاناً.....
١٥٠	٦١٠-٥٤٠	١٠-٣ المادة ١٥.....
١٥٠	٥٧٤-٥٤٠	١-١٠-٣ الحق في المشاركة في الحياة الثقافية.....
١٥١	٥٥٠	١-١-١٠-٣ صناديق التنمية الثقافية والمشاركة الشعبية.....
١٥٢	٥٥١	٢-١-١٠-٣ الهياكل المؤسسية لدعم المشاركة الشعبية.....
		٣-١-١٠-٣ هوية وتراث الثقافة، بما في ذلك المحافظة عليهما
١٥٢	٥٥٨-٥٥٢	والوصول إليهما.....
١٥٤	٥٦٩-٥٥٩	٤-١-١٠-٣ دور وسائط الإعلام.....
١٥٧	٥٧٢-٥٧٠	٥-١-١٠-٣ حماية الحرية الفنية.....
١٥٧	٥٧٣	٦-١-١٠-٣ التدريب المهني.....
١٥٧	٥٧٤	٧-١-١٠-٣ قراءات أخرى في السياسة الثقافية الهولندية.....
١٥٨	٥٩٥-٥٧٥	٢-١٠-٣ التمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته.....
		٣-١٠-٣ حماية المصالح المعنوية والمادية الناتجة عن العمل العلمي
١٦٤	٦٠٢-٥٩٦	وأنشطة أخرى.....
١٦٦	٦٠٥-٦٠٣	٤-١٠-٣ حفظ وتطوير ونشر العلوم والثقافة.....
١٦٦	٦٠٨-٦٠٦	٥-١٠-٣ الحرية اللازمة للبحث العلمي والنشاط الإبداعي.....
		١-٥-١٠-٣ حرية تبادل المعلومات والآراء والخبرات العلمية والتقنية
١٦٦	٦٠٧	والثقافية.....
١٦٧	٦٠٨	٢-٥-١٠-٣ دعم المؤسسات العلمية والثقافية.....
		٦-١٠-٣ الاتصالات الدولية والتعاون الدولي في الميدانين العلمي
١٦٧	٦٠٩	والثقافي.....
١٦٧	٦١٠	٧-١٠-٣ التطورات المتعلقة بالعلوم والثقافة.....
١٦٧		٤ - قائمة الملحقات.....

## مقدمة

- ١- يقدم هذا التقرير عملاً بالمبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بشكل ومحتوى التقارير التي يتعين على الدول الأطراف تقديمها بموجب أحكام المادتين ١٦ و ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (E/C.12/1991/1).
- ٢- ويشمل هذا التقرير الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وهو يأتي استجابة للملاحظات الختامية الصادرة عن اللجنة (E/C.12/1/Add.25) ويتناول الحقوق الوارد ذكرها في المواد ١-٢ و ٦ إلى ١٥.
- ٣- ويشمل هذا التقرير هولندا (الجزء الأوروبي من المملكة) بينما سيقدّم التقرير المتعلق بجزر الأنتيل الهولندية بصورة منفصلة ويقدم التقرير المتعلق بأوروبا في مرحلة لاحقة.

## هولندا (الجزء الأوروبي من المملكة)

### ١- ردود الفعل على الملاحظات الختامية الصادرة عن اللجنة

#### ١-١ انطباق صلاحية أحكام العهد داخل المملكة

- ٤- أوصت اللجنة بإعادة النظر في مدى إمكانية تطبيق أحكام العهد مباشرة في النظام القانوني الهولندي.
- ٥- وينص الدستور الهولندي صراحة على تطبيق أحكام المعاهدات في النظام القانوني الوطني. فالمادة ٩٣ من الدستور تنص على أن: "أحكام المعاهدات والقرارات الصادرة عن مؤسسات دولية والتي يمكن أن تكون ملزمة لجميع الأشخاص بموجب محتواها تصبح ملزمة بعد نشرها". وبالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ٩٤ على أن: "الأنظمة القانونية النافذة داخل المملكة لا تسري إذا كان سريانها يتناقض مع أحكام معاهدات ملزمة لجميع الأشخاص أو مع ما تنص عليه قرارات صادرة عن مؤسسات دولية". ويعني هذا أن بعض المعايير القانونية الدولية تكون محل تطبيق مباشر وأن للمعيار الدولي المنطبق بصورة أولوية على القانون الوطني.
- ٦- وقد وُضعت معايير في القوانين المستمدة من السوابق القضائية لتحديد ما إذا كان حكم من أحكام المعاهدات واجب التطبيق مباشرة. وتقع المسؤولية على عاتق المحاكم الوطنية في تقرير ما إذا كان ينبغي إبطال سريان قانون وطني في حالة معينة إذا كان يتعارض مع ذلك الحكم. وعند البت فيما إذا كان حكم من أحكام المعاهدات ينطبق مباشرة في النظام القانوني الوطني، تُراعى طبيعة الحكم ومحتواه بالإضافة إلى صيغته. فإذا كان حكم بعينه موجهاً إلى المواطنين وتنشأ عنه مطالبة دون أن تكون ثمة حاجة إلى إصدار قوانين تنفيذية إضافية، فإن هذا الحكم ينطبق مباشرة في النظام القانوني الهولندي. وإذا كان الحكم المعني موجهاً إلى الدولة ويتضمن عبارات من قبيل "تتحمل المسؤولية عن" أو "تتخذ تدابير من أجل" أو "تكفل"، فإنه لا يجوز عندئذ بصفة عامة أن يبيّن المواطنون أية مطالبة بشكل مباشر على أساس حكم من هذا القبيل وبالتالي فإنه لا يجوز أن يكون ذلك الحكم واجب التطبيق مباشرة في النظام القانوني الوطني. ولا يمكن أن يكون لحكم تكون الدولة هي المقصودة به تطبيق مباشر إلا إذا كانت طبيعته ومضمونه يسمحان بوضوح لمواطن ما ببناء مطالبة

على أساسه. ومن الأمثلة على ذلك حظر التمييز الذي تُقصد به الدولة والذي يجوز لمواطن الاستناد إليه للمطالبة بالمساواة في المعاملة.

٧- وهذا يعني، في نظر الحكومة الهولندية، أن التطبيق المباشر لأحكام المعاهدات المؤهلة مضمون بصورة كافية.

٨- وتدل طبيعة العهد ومحتواه، إلى جانب صيغة مواده، على أن المراد به هو تحقيق أهدافه تدريجياً وبشكل متزايد عبر سن التشريعات واتخاذ تدابير تنفيذية أخرى. وبالنتيجة فإنه لا يمكن تطبيق معظم الأحكام مباشرة، لا سيما وأن هذا يفترض، عندما يقتضي الأمر إصدار قوانين تنفيذية أخرى، توفر قدر من حرية الاختيار لدى السلطة التشريعية الوطنية فيما يخص الطريقة التي تعطى بها الحقوق المراد ضمها بعدها المادي. وبمجرد قبول التطبيق المباشر للأحكام التي تحتاج إلى تفصيل أكبر يعني أنه سيتم ترك للمحاكم الوطنية أن تضع الأهداف المنصوص عليها في العهد موضع التنفيذ. ومثلما ذكر في التقرير الثاني، فإن الحكومة الهولندية عازمة على تنفيذ الالتزامات المفروضة على الحكومة بموجب العهد في سياق عملية ديمقراطية. وسيمكّن هذا من الاستجابة بصورة أفضل للتطورات الاجتماعية.

٩- وينبغي التأكيد ثانية على أن هذا لا يعني أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعد أقل قيمة من حقوق الإنسان الأخرى. فالمسألة الأساسية هي ما إذا كانت الحقوق المنصوص عليها في المعاهدة أو العهد معروفة تعريفًا محددًا ودقيقًا على نحو كاف يجعلها قابلة للتطبيق دون أي تدخل آخر من السلطة التشريعية الوطنية.

## ٢-١ المساواة بين الرجال والنساء في الأجور وفي الحصول على عمل

١٠- أوصت اللجنة الحكومة بتكثيف جهودها لضمان المساواة بين الرجال والنساء في الحصول على عمل وفي تساوي الأجور التي يتقاضونها على الأعمال المتساوية القيمة. ومن المتوقع صدور أرقام جديدة في عام ٢٠٠٤ تتعلق بالتفاوتات في الأجور بين الرجال والنساء. وسيُتخذ حينئذ قرار بشأن ما إذا كان ثمة سبب لزيادة التدابير المنفذة أو وضع تدابير جديدة إضافية. وإلى ذلك الحين سيستمر تنفيذ السياسات الشاملة المعمول بها بالفعل ومن بينها التدابير المحددة الرامية إلى منع حدوث تفاوتات غير مبررة في الأجور إلى جانب التدابير العامة المتخذة كجزء من سياسة تكافؤ الفرص المراد بها زيادة عدد النساء العاملات؛ أي أنه يجري اتباع سياسة ذات شقين. والتدابير المحددة الرامية إلى الحيلولة دون وجود تفاوتات في الأجور بين الرجال والنساء معروضة في الفقرات ١٨٥ إلى ١٩٢ من الفرع ٢-١-٣. وتناقش التدابير المراد بها إعطاء الرجال والنساء فرصاً متكافئة للحصول على عمل في الفقرات ١٣٧ إلى ١٥٥ من الفرع ٢-١-٣ والفقرات ١٩٩ إلى ٢١٠ من الفرع ٢-٣-٣.

## ٣-١ الجهود المبذولة لاجتثاث التمييز العنصري من سوق العمل

١١- صرحت اللجنة في اقتراحاتها وتوصياتها، أنه ينبغي لحكومة هولندا أن تواصل جهودها لاجتثاث التمييز العنصري من سوق العمل بغية تسهيل اندماج المهاجرين وأسره في الحياة الوطنية.

## التطورات والأهداف

١٢- في التسعينات من القرن الماضي، شهد الاقتصاد الهولندي ازدهاراً كبيراً. فزادت العمالة وتراجعت البطالة وقل عدد المطالبين بالحصول على مساعدات الضمان الاجتماعي. واستفاد من ذلك أيضاً الأشخاص المنتمون إلى



الأقليات الإثنية. ويقدم الجدول ١ صورة متفائلة: فبينما كانت نسبة البطالة بين الأقليات الإثنية تعادل ٢٦ في المائة في عام ١٩٩٤ فإنها هوت إلى ١٠ في المائة في عام ٢٠٠٢، وهذا يعني أن هدف الحكومة المتمثل في تقليص نسبة البطالة بين الأقليات الإثنية إلى ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠٠٢ قد تحقق على ما يبدو.

١٣- ورغم أن الوضع الاجتماعي - الاقتصادي للأقليات الإثنية قد عرف تحسناً واضحاً، فإنه من البين أن هذه الأقليات ما زالت تمثل مجموعة محرومة نسبياً. فمعدل البطالة بين الأقليات الإثنية مثلاً لا يزال أعلى ثلاث مرات منه بين أفراد الشعب الهولندي ونسبة العاطلين عن العمل منذ زمن طويل أعلى كما أن المستوى المهني للعمال من الأقليات الإثنية هو أدنى بكثير وثمة فئة كبيرة نسبياً من العمال المنتمين إلى الأقليات الإثنية غير حائزين على عقود عمل دائمة، والاعتماد على المساعدات الاجتماعية هو أعلى في تلك الفئات منه بين أفراد الشعب الهولندي. وبالتالي فإنه يمكن الخلوصل إلى أن الوضع الاجتماعي - الاقتصادي للأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية لا يزال ضعيفاً في عام ٢٠٠٣ رغم جميع التطورات الإيجابية.

١٤- وإذا أخذ الكساد الاقتصادي في الاعتبار، يُتوقع أن يعاني الأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية من تبعاته أكثر من غيرهم. ذلك لأن أفراد الأقليات الإثنية مضطرون أكثر من الأشخاص الهولنديين الأصليين للاعتماد على الأعمال التي تتطلب مهارات أقل أو الأعمال المرنة التي تكون عادة أول الأعمال التي تُفقد أثناء الكساد. وعلاوة على ذلك، هناك احتمال حقيقي في الحالات التي يكون فيها عرض العمل وفيراً أن يكون على الأشخاص من فئات العرض الأقل جاذبية، بما فيها فئة الأقليات الإثنية، الانتظار في آخر الطابور. وستعطي أرقام البطالة لعام ٢٠٠٣ الصادرة عن مكتب الإحصاء في هولندا إجابة شافية على هذه المسألة في عام ٢٠٠٤.

١٥- وكما جاء في اتفاق الائتلاف (وهو الاتفاق الذي توقع عليه حكومة جديدة عندما تستهل ولاية حكم جديدة)، فإن الحكومة تهدف إلى إعادة القوة والقدرة التنافسية إلى الاقتصاد الهولندي عن طريق توفير الحوافز لخلق فرص العمل والمشاركة في سوق العمل وذلك بصورة مستدامة. وعلى مدى السنوات القليلة القادمة، سيكون من الحيوي اقتصادياً ومن المستحسن اجتماعياً زيادة العرض الفعلي لفرص العمل بغية إدماج مجموعات تسجل حالياً معدل مشاركة ضئيلاً. ونظراً لتشجيع السكان ولهبوط نسبة الشباب بين السكان، إلى جانب النمو القوي نسبياً للسكان من الأقليات الإثنية، فإن ارتفاع مشاركة الأقليات الإثنية في القوة العاملة هو ذو أهمية اقتصادية حاسمة.

١٦- والفرق شاسع بين نسبة مشاركة الفئات من الأقليات الإثنية في القوة العاملة ونسبة مشاركة الأشخاص من أصل هولندي، إذ بلغت هذه النسبة ٥٠ في المائة و٦٨ في المائة على التوالي في عام ٢٠٠٢. وإذا وضعت في الاعتبار عوامل الشيخوخة الديمغرافية، والنمو القوي نسبياً للسكان من الأقليات الإثنية، والدور الهام الذي يؤديه العمل في الاندماج، لتبيّن أهمية زيادة مشاركة الأقليات الإثنية في القوة العاملة.

١٧- وطبقاً لأهداف لشبونة (استراتيجية العمالة الأوروبية)، سيرتفع معدل العمالة الإجمالي إلى ٧٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. وقد حددت الحكومة السابقة هدف زيادة مشاركة بين الأقليات الإثنية في القوة العاملة بثلاثة أرباع الواحد في المائة، أي أن معدل مشاركة الأقليات الإثنية - استناداً إلى أرقام ٢٠٠١ - سيرتفع إلى ٥٤ في المائة بحلول عام ٢٠٠٥. وفيما يتصل بالبطالة، ينبغي على الأقل الحفاظ على المكاسب التي تحققت في السنوات

القليلة الماضية. ويجب ألا تتأثر الأقليات الإثنية بشكل غير متناسب بالهبوط الحاصل في سوق العمل. ويُحتمل أن تصدر الحكومة الجديدة مبادئ توجيهية جديدة.

### الجدول ١

مشاركة السكان من أصل هولندي وأفراد الأقليات الإثنية في القوة العاملة  
ومعدلات البطالة لدى كل من الفئتين في الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٢

	البطالة (%)							صافي معدل المشاركة في القوة العاملة (%)						
	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧
المجموع	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٣	٤	٥٨	٥٩	٦١	٦٢	٦٤	٦٥
السكان الهولنديون	٧	٦	٥	٤	٣	٣	٣	٣	٦٠	٦١	٦٢	٦٤	٦٥	٦٧
الأقليات الإثنية <sup>(١)</sup>	٢٦	٢٢	٢٠	١٦	١٤	١٠	٩	١٠	٣٧	٣٩	٤٢	٤٤	٤٥	٤٨

المصدر: مكتب الإحصاء في هولندا بناء على مسح القوة العاملة (Enquête Beroepsbevolking).

(١) من الأقليات الإثنية ذات الأصول غير الغربية، أي أن أحد الوالدين على الأقل وُلد في بلد غير غربي.

### سياسات سوق العمل لصالح الأقليات الإثنية

١٨ - لتحقيق الأهداف الأوروبية وبلوغ غايات الحكومة، ستواصل دون انقطاع الجهود المبذولة لتحسين السياسات المتعلقة بسوق العمل لصالح الأقليات الإثنية التي أُعلن عنها وشُرع في تنفيذها في عام ٢٠٠٠. ويتمثل المبدأ الذي تقوم عليه السياسات المتعلقة بالمجموعة المستهدفة أولاً وقبل كل شيء، في كونها تكمل السياسات العامة المتعلقة بسوق العمل. وحيثما تفشل السياسات العادية المتعلقة بسوق العمل في الاستجابة على نحو كافٍ للحاجات الفردية، تُتخذ تدابير إضافية. وتستشجع الأطراف المسؤولة عن تلك السياسات أو المعنية بها داخل الحكومة وخارجها، عن طريق الأخذ بنهج غير تقليدي إن اقتضى الأمر، لكي تتخذ تدابير وتدرج أية تدابير يتبين لاحقاً أنها فعالة في إطار السياسة العادية. والهدف النهائي من ذلك هو أن توضع السياسات المتعلقة بسوق العمل وتنفذ بحيث تتمكن الأقليات الإثنية من الاستفادة منها بصورة تناسبية. والأطراف المعنية أساساً بالسياسات المتعلقة بالمجموعات المستهدفة هي مراكز العمل والدخل، والبلديات، وهيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين (Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen, UWV)، وأصحاب العمل، وجمعيات أصحاب العمل، وجماعات الدفاع عن مصالح الأقليات.

١٩ - وللتوفيق بين العرض والطلب في مجال العمل ومن أجل تشجيع اندماج المنحدرين من أقليات إثنية بشكل مستدام في ميدان العمل وإنتاجيته، يجب أن ينصب التركيز على توفير التدريب لكل من العاملين والباحثين عن عمل. ويجب أن تكون إمكانية الحصول على التعليم الأولي الجيد النوعية متاحة على مستوى عالٍ لضمان حصول الداخلين الجدد من الأقليات الإثنية إلى سوق العمل، على الأقل، على المؤهلات التي يحتاجونها كي يشاركوا

بصورة فعالة في الحياة العملية. وقد أبرز البحث الذي أجراه مركز أبحاث التعليم وسوق العمل<sup>(١)</sup> الحاجة إلى تعليم الأشخاص قليلي المهارة، بمن فيهم كثيرون من أفراد الأقليات الإثنية، حتى يبلغوا المستوى الثانوي التأهيلي. وحسب المركز المذكور، فإن تدريب العاملين قليلي المهارة والأشخاص العاطلين عن العمل سيسهم بصورة كبيرة في تخفيف حدة الاحتناقات التي تحدث في سوق العمل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للمجموعة الكبيرة نسبياً من الشباب المنتمين إلى الأقليات الإثنية الذين يدخلون سوق العمل دون أية مؤهلات أساسية، أي أولئك الذين ينقطعون عن الدراسة في وقت مبكر. وإذا كانت العودة إلى التعليم متعذرة، فإن متابعة دروس مزدوجة تجمع بين الدراسة واكتساب الخبرة العملية يمكن أن تساعد الشباب على اكتساب مؤهلات أساسية في مكان العمل (للمزيد من المعلومات بشأن هذه المقررات الدراسية المزدوجة، انظر الفقرات ٥٤ إلى ٥٦ من هذا التقرير). وينبغي لهولندا كذلك أن تستثمر في توفير المزيد من التدريب للمستخدمين من الأقليات الإثنية لزيادة فرص نجاحهم المهني ولزيادة إمكانيات استخدامهم بصورة مستدامة.

٢٠ - وأي تحسن في الوضع الاجتماعي - الاقتصادي يؤدي كذلك إلى حدوث تغيرات اجتماعية تشكل أولوية بالنسبة للمجتمع وللأساسة معاً. وقد ثبت أن الرخاء الاجتماعي والاقتصادي يؤدي إلى تراجع معدلات الجريمة في أوساط الأقليات الإثنية مما يشجع مناخاً من الأمان. كما أن العمل يؤدي أيضاً دوراً هاماً في ضمان الاندماج الناجح. وبالمشاركة الفعالة في الحياة الهولندية، يتعلم العاملون من الأقليات الإثنية اللغة والثقافة الهولنديتين بصورة أسرع ولا ينتقل الحرمان من جيل إلى آخر. وفي الختام، فإن من شأن أي تحسن في الوضع الاجتماعي - الاقتصادي والأثر الإيجابي الذي يخلفه ذلك في مجالات مثل الأمان والاندماج، أن يحسّن الصورة التي يكوّنها الناس عن مجتمع الأقليات الإثنية فيجنّب المجتمع بذلك خطرَ الفصل. والاستنتاج الحتمي هو أنه من الأهمية بمكان على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي التركيز خلال السنوات القليلة القادمة على تحسين وضع الأقليات الإثنية في سوق العمل.

٢١ - وتتضمن الفقرات التالية أمثلة عن مبادرات وأنشطة محددة في مجال السياسة العامة من بين المبادرات والأنشطة التي نُفذت أو يجري تنفيذها من قبل الأطراف المسؤولة ونيابة عنها بغية تحقيق الأهداف الموضوعية. كما تعرض الخطوط العامة للسياسات الموجهة نحو النساء واللاجئين من ذوي المؤهلات الأعلى، وتشدد على استعمال المقررات الدراسية المزدوجة التي تجمع بين الدراسة والخبرة العملية.

### مراكز العمل والدخل

٢٢ - إن للعمل أسبقية على الدخل ضمن بنية التنفيذ المتعلقة بالعمل والدخل (SUWI). ومن أجل تنفيذ هذا المبدأ، لم يعد من الممكن اعتبار مهمتي البحث عن عمل والمطالبة بالمساعدات الاجتماعية أمرين منفصلين. وتحاول مراكز العمل والدخل، كلما أمكن، تنظيم خدماتها ضمن "مركز جامع متعدد الخدمات". وتتمثل الخطوة الأولى بالنسبة لمركز العمل والدخل في التأكد مما إذا كان هناك عمل مناسب لطالب عمل معين وتمكينه من مباشرة ذلك العمل على الفور. كما يقيّم المركز فرص الباحثين عن عمل في الحصول عليه؛ أي أن هؤلاء يصنفون حسب

---

(١) Research Centre for Education and the Labour Market, *Werkgelegenheid en scholing 2001* (Employment and training 2001), Maastricht 2002.

إمكانية عثورهم على عمل. فالأشخاص الذين يُعتبر أن لهم حظوظاً وفيرة في العثور على عمل (المصنفون في المرحلة ١) يكونون مؤهلين للتوظيف فعلاً من قبل مركز العمل والدخل. أما الأشخاص الذين يُعتقد أن حظوظهم أقل في العثور على عمل (المصنفون في المراحل ٢ و ٣ و ٤) فإن مركز العمل والدخل يسدي لهم النصيحة بخصوص إعادة الاندماج. وترسل تفاصيل النصائح المقدمة، مرفقة بمعلومات مفصلة عن المساعدات التي يحصل عليها الباحث عن عمل، إلى البلدية أو إلى هيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين لتمكينهما من البث في شأن الأحقية في الحصول على المساعدات. وتوضع ترتيبات خاصة وتستعمل أدوات معينة لضمان استفادة الباحثين عن عمل من المنتمين إلى أقليات إثنية من خدمات مراكز العمل والدخل استفادة متناسبة.

٢٣- ولقد وُضعت في سياق الخطة السنوية لعام ٢٠٠٣ ترتيبات في مراكز العمل والدخل بشأن إدماج النهج الذي يراعي ظروف واحتياجات كل فرد ويتناول كل حالة على حدة، وهو النهج المتبع في الاتفاق الطوعي بشأن الأقليات الإثنية مع منظمة أصحاب العمل التي تحمل اسم الجمعية الملكية MKB-Nederland (انظر الفقرتين ٣٨ و ٣٩) ضمن الإجراءات العادية لمراكز العمل والدخل. وتم الاتفاق على أن تقدم تلك المراكز خدمات إضافية للباحثين عن عمل من الأقليات الإثنية المصنفين ضمن المرحلة ١ في عام ٢٠٠٣. فعلى سبيل المثال، سيحصل أصحاب العمل الراغبون في توظيف عاملين من الأقليات الإثنية على خدمات كثيرة في شكل عدد من التدابير الإضافية كالمرافقة الشخصية للعاملين أثناء الزيارة الأولى إلى مواقع العمل والإشراف على مباشرتهم العمل في مواقعهم. كما ستقدم تلك المراكز الدعم إلى الباحثين عن عمل من الأقليات الإثنية في أنشطة البحث عن فرص العمل وستخصص وقتاً أكبر لأنشطة التوظيف. وقد تم الاتفاق على أن تخصص مراكز العمل والدخل عموماً نحو ساعتين من الخدمات الإضافية لكل باحث عن عمل ينتمي إلى الأقليات الإثنية. وكجزء من عملية البحث النشط عن عمل، ستكون الأقليات الإثنية محط اهتمام خاص بغية ضمان تحقيق نتائج توظيف متناسبة. وتبين أرقام مراكز العمل والدخل نسبة الباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية ممن وُظفوا في عام ٢٠٠٣ تفوق المستوى التناسبي وأن أكثر من ١٦ في المائة من الباحثين عن عمل المصنفين في المرحلة ١ ينتمون إلى الأقليات الإثنية. وتُرصَد نتائج هذا النهج في تقارير فصلية منتظمة تصدر عن مراكز العمل والدخل.

٢٤- وبمواصلة اتباع هذا النهج الناجح، ستكون مراكز العمل والدخل في وضع يمكنها من أداء وظيفة "حارس البوابة" بالنسبة لمجموعات الأقليات الإثنية ضمن بنية التنفيذ الجديد في مجال العمل والدخل. وفضلاً عن ذلك، فقد كان من نتائج هذا النهج، الذي وُضع كجزء من اتفاق طوعي بشأن الأقليات الإثنية مع الجمعية الملكية MKB-Nederland (انظر الفقرتين ٣٨ و ٣٩) تمكّن الباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية المصنفين في المرحلة ١ من العثور على عمل بصورة أسرع من ذي قبل. فهذا يغنيهم عن الخضوع غير الضروري في مرحلة لاحقة لأحد برامج إعادة الإدماج من أجل إيجاد عمل.

٢٥- وقد قررت مراكز العمل والدخل في عام ٢٠٠٣ استخدام مستشارين في شؤون الأقليات للاستعانة بهم كمستشارين كبار في مجال العمل والدخل متخصصين في تقديم المشورة إلى قطاع الأعمال في شؤون الأقليات الإثنية. ويبقى هؤلاء المستشارون على اتصال بأصحاب العمل الذين تتوفر لديهم فرص توظيف للباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية بغية تحسين إجراءات التعيين والتوظيف. كما إنهم يقدمون خدمات التوظيف والدعم أساساً للباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية. ويقوم بعض المستشارين بمهام ترتبط بجعل تنظيم مراكز العمل والدخل ذاته نشاطاً مشتركاً بين جميع الثقافات ويضطلعون بأنشطة ضمن سياق قانون (تشجيع) عمالة الأقليات (Wet SAMEN)، كتحليل

التقارير السنوية المتعلقة بهذا القانون وتقديم المشورة بشأن سياسة العاملين التي تأخذ التنوع الثقافي في الاعتبار. وقد قدم مستشارو الأعمال المختصون في شؤون الأقليات خدماتهم لما مجموعه ١٨٠ ٤ شركة واستحدثوا ٨٥٧ ٢ وظيفة شاغرة وأعدوا ٢٢٦ خطة إدارية للتنوع الثقافي لفائدة مشاريع الأعمال والمؤسسات.

٢٦- وتضطلع مراكز العمل والدخل بدور شديد الوضوح في إدماج الناس في المجتمع الهولندي. وتتسق الجهود التي تبذلها تلك المراكز مع الغاية المتمثلة في اعتماد نهج أكثر استجابة لكل حالة على حدة - بما في ذلك بدء الأنشطة في الوقت المناسب بهدف تمكين الناس من العودة إلى العمل (كالمقررات الدراسية المزدوجة التي تجمع بين الدراسة والخبرة العملية) - أثناء عملية الاندماج. وتوضح رغبات الشخص المشارك في برنامج الاندماج والفرص المتاحة أمامه فيما يتعلق بإعادة الإدماج في العمل أو التدريب أو المقرر الدراسي المزدوج (للمزيد من المعلومات عن المقررات الدراسية المزدوجة، انظر الفقرات ٥٤ إلى ٥٦ من هذا التقرير) أثناء تنفيذ إجراء الاستيعاب الإداري. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، قدمت مراكز العمل والدخل أيضاً طلبات لإجراء تقييم دولي للمؤهلات في سياق الدراسة الاستقصائية للإدماج. وهذا التقييم الذي تخضع له الدبلومات الأجنبية سيساعد الناس على العودة إلى العمل، لا سيما أولئك المشاركين في برامج الإدماج واللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى.

## البلديات

٢٧- في إطار بنية التنفيذ في مجال العمل والدخل، تتولى البلديات المسؤولية عن إعادة إدماج ومشاركة الأشخاص الذين يحصلون على مساعدة من البلدية والمطالبيين الذين لا يحصلون على تلك المساعدة. وتوضع ترتيبات خاصة وتستخدم وسائل معينة لضمان استفادة الأقليات الإثنية استفادة متناسبة من السياسات الهادفة إلى تعزيز إعادة الاندماج والمشاركة.

٢٨- وفي سياق جدول أعمال المستقبل، تم الاتفاق مع جمعية بلديات هولندا (VNG) على أنه ينبغي بذل جهد إضافي لوضع نظام شامل للمشاركة وإعادة الاندماج وخلق فرص العمل عن طريق الأخذ بنهج منسق. وتتضمن الاتفاقات تدابير لتسريع وتحسين وتحديث الطريقة التي يتم بها تناول مسألة إعادة إدماج من يطالبون بالمساعدات. وحتى يكون للاتفاقات المعقودة مع جمعية بلديات هولندا مضمون عملي، أبرمت اتفاقات إدارية مع أكبر ٣٠ بلدية من بلديات هولندا (الـ G4 والـ G26) تشمل الفترة ما بين ٢٠٠١ و ٢٠٠٤. وقد بدأ العمل بخطة منح لإدارة الحالات بالنسبة للبلديات الصغيرة والمتوسطة الحجم إلى جانب عقد اتفاقات ترتبط بالأداء مع البلديات بشأن عدد برامج إعادة الإدماج التي يجب تنفيذها ونسبة الأشخاص الذين تتوقف استفادتهم من المساعدة ويبدأون العمل. ومن أجل توفير حوافز جديدة، ستمنح البلديات الفرصة لتنفيذ المشاريع. ونظراً للعدد الهائل من المطالبيين بالمساعدات من ذوي الأصول غير الأوروبية الغربية (٣١ في المائة في هولندا و ٤٩ في المائة في أربع مدن رئيسية)، فإن الاتفاقات المبرمة مع الـ G4 والـ G26 تنص على أن الهدف هو جعل عدد متناسب من الباحثين عن عمل في صفوف الأقليات الإثنية يتوقفون عن الاستفادة من المساعدات ويلتحقون بالعمل. كما تم الاتفاق مع الـ G26 على أنه سيبدأ العمل بالمقررات الدراسية المزدوجة التي تجمع بين الدراسة والخبرة العملية بالنسبة للمتبعين إلى الأقليات الإثنية الذين وصلوا إلى هولندا مؤخراً (القادمون الجدد) وللمهاجرين المقيمين، وأن يكون اللاجئون الحائزون على مؤهلات أعلى محط اهتمام خاص. وشُرع بالفعل في بلديات الـ G26 في تنفيذ ثلاثة مشاريع ترمي إلى إعادة إدماج اللاجئين وللحصول على الدعم والمشورة بشأن وضع برامج أو مشاريع توجه نحو اللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى، بإمكان

البلديات أن تتوجه إلى مؤسسة الطلبة اللاجئين (UAF Job Support) حتى نهاية عام ٢٠٠٣. وتتلقى هذه المنظمة الأموال من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة. ويشجع المجلس الهولندي للاجئين، من خلال فروعه المحلية، البلديات على إنشاء المشاريع وعلى تبادل خبراتها بشأن هذه المجموعة المستهدفة بعينها.

٢٩- ولإعطاء دفعة جديدة للجهود المبذولة من أجل إعادة إدماج الباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية الذين سُدَّت أمامهم آفاق الحصول على عمل، تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة منحة لـ ٢٨ بلدية من أجل الأخذ بنهج قائم على المشاريع يرمي إلى مساعدة الأشخاص ضمن هذه المجموعة للحصول على عمل أو تدريب. وتعرف المنحة باسم برنامج تشجيع الأقليات الإثنية SPAG باللغة الهولندية (Stimuleringsprojecten Allochtone Groepen). ويحاول هذا البرنامج زيادة مشاركة الأقليات الإثنية في مؤسسات التدريب وإعادة إدماج النظامية والإقبال على الاستفادة من الوسائل البلدية. وقد بدأ البرنامج في عام ١٩٩٤ وكان في البداية موجهاً نحو الشباب من جزر الأنتيل وأروبا، غير أنه تم توسيع نطاقه في عام ١٩٩٨ ليشمل أيضاً الشباب الوافدين من تركيا والمغرب. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٠، مُدِّدَت فترة العمل ببرنامج SPAG الناجح ثلاث سنوات جديدة. ومنذ ١ أيار/مايو ٢٠٠١، أصبح كل من الشباب والأشخاص الأكبر سناً من مختلف مجموعات الأقليات يندرجون ضمن المجموعة المستهدفة. وسيستمر العمل بخطة المنح هذه إلى غاية ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ عندما سيكون على البلديات المشاركة تحويل مشاريعها التي تنفذ في إطار برنامج SPAG إلى مؤسسات نظامية قائمة. وتساعد وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة البلديات بشتى الطرائق حتى تضمن أن يكون البرنامج جزءاً لا يتجزأ من سياساتها. وقد تم تطوير صيغة تنفيذية وستعرض الوسائل المستخدمة بالتفصيل في تموز/يوليه ٢٠٠٣ بناء على الممارسات الفضلى المعمول بها في البلديات الثماني والعشرين المشاركة في برنامج SPAG.

٣٠- وقد حقق برنامج التشجيع قيمة مضافة حيث بات بالإمكان إيلاء اهتمام مكثف وشخصي للباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية ذوي المشاكل المتعددة (مثل ضعف مستوى التعليم، والصعوبات في تعلم اللغة الهولندية، والديون، مشاكل إيجاد السكن، والأمهات العازبات)، الذين لم يكونوا ليحصلوا على اهتمام لولا ذلك. كما إن البرنامج ناجح جداً في الوصول إلى الأشخاص من الأقليات الإثنية الذين لا يستفيدون من وسائل العمالة المعتادة. وقد أثبت نهج الوصول والإرشاد المتمثل في زيارة الناس في بيوتهم أو في مكان اجتماع عام، فعاليته الشديدة. وخلال الفترة من ١ أيار/مايو ٢٠٠١ إلى ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، شارك ما يزيد عن ٣ ٨٠٠ شخص في برنامج SPAG، كان ١ ١٠٠ منهم (أي ٢٩ في المائة) منخرطين بالفعل في فترة البرنامج السابقة. وبحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، كان ٢٥ في المائة من المشاركين في برنامج SPAG قد حصلوا على عمل أو بدؤوا تدريباً أو برنامجاً للتنشيط الاجتماعي، وانقطع عنه ١٢ في المائة بينما واصل ٦٣ في المائة المشاركة فيه.

#### هيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين

٣١- تظطلع هيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين، ضمن بنية التنفيذ المتعلقة بالعمل والدخل، بالمسؤولية عن إعادة إدماج ومشاركة الأشخاص الذين يعوّلون في معيشتهم على تأمين المستخدمين. أما بالنسبة للشركاء الآخرين في هذا النظام (مراكز العمل والدخل والبلديات)، فقد أبرم وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة اتفاقات مع هيئة التنفيذ المذكورة لضمان استفادة الأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية من سياساتها بشكل متناسب. وخفض عدد العاملين من أفراد الأقليات الإثنية الذين يطلبون الحصول على مساعدة بمقتضى قانون المساعدات المتعلقة بالعجز (Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, WAO) إلى أدنى حد ولتشجيع إعادة

الاندماج، تُعقد اتفاقات ضمن هيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين (UWV) في سياق الخطة السنوية الموجهة تحديداً إلى هذه المجموعة المستهدفة. وتكتمل هذه الاتفاقات التدابير العامة التي تسهم في تحقيق الأهداف المذكورة.

٣٢- وبالمقارنة، فإن الأشخاص من أصل تركي ومغربي أوفر حظاً من الأشخاص الهولنديين في الحصول على مساعدة بسبب العجز كما أن عدد من يحصلون منهم على شهادات طبية تؤكد عجزهم التام عن العمل يفوق عدد غيرهم. وبالتالي، فقد وافقت هيئة تنفيذ خطط تأمين المستخدمين (UWV) على تكييف الخدمات التي تقدمها لتلك المجموعات بحيث تقلص إمكانيات مطالبة العاملين بالحصول على مساعدة بسبب العجز وتزيد عدد الأشخاص الذين يتوقفون عن الاستفادة من نظام المساعدات. وقد أبرمت اتفاقات مع الهيئة تتعلق بوضع مقررات دراسية مزدوجة للأقليات الإثنية تجمع بين الدراسة والخبرة العملية حيث إنه سيُطلب من المهاجرين المقيمين المطالبين بمساعدات في المستقبل إتمام برنامج الاندماج. ويسري مصطلح "المهاجرين المقيمين" على الأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية الذين جاءوا للعيش في هولندا قبل دخول قانون إدماج القادمين الجدد حيز النفاذ. وبمقتضى هذا القانون تدفع الحكومة تكاليف برامج الإدماج لصالح القادمين الجدد.

### أصحاب العمل

٣٣- من شأن النظرة إلى الآخر أو التحامل عليه أو التمييز ضده أن يعرقل جدياً دخول أفراد الأقليات الإثنية إلى منظمات العمل. ولكن الوضع غير المواتي نسبياً الذي يواجهه هؤلاء عند تقديم طلبات العمل ليس دائماً دليلاً على تمييز مقصود. فتنظيم عملية التوظيف والاختيار واستخدام الاختبارات النفسية المتحيزة وعدم تطابق قنوات التوظيف التي يتبعها أصحاب العمل مع قنوات البحث عن عمل التي يتبعها الباحثون عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية تشكل جميعها عوامل من شأنها أن تخلق جواً من عدم المساواة في معاملة الأقليات الإثنية في سوق العمل وداخل منظمات العمل. كما أن التمييز في مكان العمل يعوق اندماج العاملين من أفراد الأقليات الإثنية. وتشير التقارير السنوية الصادرة عن لجنة المساواة في المعاملة، والتقارير التي يعدها المكتب الوطني لمكافحة التمييز العنصري، إلى أن معظم شكاوى التمييز الواردة تخص العمل. ولمكافحة النظرات السلبية والتمييز، سواء أكان مقصوداً أم لا، ولتشجيع السياسات المتعلقة بالعاملين من ثقافات متعددة ولتمكين أفراد الأقليات الإثنية من الحصول على الأعمال برتبها الدنيا والارتقاء إلى رتب أعلى، فقد استحدثت أدوات مختلفة من قبل فرادى الشركات والقطاعات وجمعيات أصحاب العمل. ومن بين تلك الأدوات الاتفاق الطوعي الإطاري مع كبريات الشركات، والاتفاق الطوعي بشأن الأقليات الإثنية مع جمعية أصحاب الأعمال MKB-Nederland، ومركز خدمة سوق العمل من أجل مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم، ومشروع KOM. (Krachtig Ondernemen met Minderheden - المشروع القوي لاستخدام أفراد الأقليات) وقانون (تشجيع) عمالة الأقليات (SAMEN).

### الاتفاق الطوعي الإطاري مع كبريات الشركات

٣٤- إن هدف عقد اتفاقات طوعية مع مائة شركة كبرى على الأقل لتمكين الأشخاص من الأقليات الإثنية من الحصول على أعمال بدءاً بالمراتب الدنيا والارتقاء بهم إلى مراتب أعلى. وتشجيع السياسات المتعلقة بالعاملين من ثقافات متعددة قد تحقق إلى حد كبير عندما تم التوقيع على الاتفاق الطوعي العاشر بعد المائة في آذار/مارس ٢٠٠٢.

٣٥- وتعمل الشركات المعنية في قطاعات مختلفة، بما فيها القطاع المالي والعمالة المؤقتة والصناعة والبيع بالجملة/بالتجزئة والبناء. وبتوقيعها على الاتفاقات الطوعية، تكون مؤسسات الأعمال هذه قد التزمت بطائفة متنوعة من الاتفاقات كتدريب العاملين على سياسة للمستخدمين تأخذ في الاعتبار تعدد الثقافات (٦٦ في المائة)، وتحقيق الهدف المتعلق بتوظيف عدد معين من الأشخاص المنتمين إلى أقليات عرقية (٥٨ في المائة)، ومراعاة الجوانب الثقافية بوسائل تشمل، مثلاً، بدء العمل باختبارات انتقاء غير متحيزة ثقافياً (٣٨ في المائة) ووضع مقررات دراسية تجمع بين الدراسة والخبرة العملية (٣٦ في المائة)، وتنفيذ تدابير لتمكين أفراد الأقليات الإثنية من الحصول على عمل يتيح لهم التدرج إلى مراتب أعلى (٣٠ في المائة)؛ وتوفير فرص التدريب (٢٦ في المائة). وفي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، أنشئت وكالة مشاريع خاصة (Ruim Baan voor Minderheden) لدعم الشركات في تنفيذ الاتفاقات الطوعية، لتكون بذلك بمثابة جسر بين السياسة والتطبيق.

٣٦- وتجري متابعة تنفيذ الاتفاقات من قبل وكالة أبحاث مستقلة. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٣، أرسل وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة إلى البرلمان ملخص استنتاجات التقرير المرحلي الثاني. وترد أدناه أهم استنتاجات ذلك التقرير.

٣٧- وإن اتباع سياسة تتعلق بشؤون العاملين متعددي الثقافات هو أمر مدرج في جدول الأعمال على مستوى الإدارة العليا. وتحظى أوضاع المستخدمين من أفراد الأقليات الإثنية، والعوامل المفضية إلى هذه الأوضاع، في العديد من الشركات بمزيد من الاهتمام، كما يجري تفهمها على نحو أفضل فهناك حالياً عدد أقل من حالات التحامل. والشركات تستثمر في المجموعة المستهدفة وتعمل على الجمع بين مختلف الثقافات في مكان العمل. وهي تقر بكون الاتفاق الطوعي مع الحكومة يشكل حافزاً لاتخاذ التدابير ولمواصلة العمل من أجل وضع سياسات لشؤون العاملين تأخذ في الاعتبار تعدد الثقافات أكثر من ذي قبل. غير أنه يبدو أن تنفيذ الاتفاقات، خاصة تلك التي تتعلق بالأعمال الأدنى درجة، قابل للتأثر بالاتجاهات الدورية. ومن الآثار الجانبية المحددة لذلك كون إبرام وتنفيذ الاتفاقات الطوعية قد قرباً بين الحكومة والشركات المعنية. فتكونت شراكات بين الشركات والبلديات وهيئات صياغة السياسة الإقليمية المتعلقة بسوق العمل، ومراكز التدريب الإقليمية، ومراكز العمل والدخل، والحكومة المركزية. وتحاول وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة أن تساعد في حل أية مشاكل تنشأ عن هذه الشراكات. وفي سياق الشبكات التي تكونت حديثاً، تجتمع العديد من الشركات الموقعة على الاتفاقات الطوعية لتبادل التجارب والخبرات والتعلم من بعضها البعض. وسينتهي العمل بالاتفاقات الطوعية في نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٤. وسيقدم إلى البرلمان في منتصف تموز/يوليه ٢٠٠٤ تقرير تقييمي نهائي بشأن الاتفاق الطوعي الإطاري المبرم مع كبريات الشركات.

#### *الاتفاق الطوعي بشأن الأقليات مع منظمة أصحاب العمل MKB*

٣٨- انتهى العمل بالاتفاق الطوعي بشأن الأقليات الإثنية المعقود مع الجمعية الملكية MKB-Nederland (جمعية أصحاب العمل الخاصة بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم) في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وحتى ذلك الحين، كان الاتفاق الطوعي قد ساعد نحو ٦٢ ٠٠٠ باحث عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية في إيجاد عمل في شركات صغيرة ومتوسطة الحجم منذ دخول الاتفاق حيز النفاذ في ١٨ نيسان/أبريل من عام ٢٠٠٠. وتتلخص الفكرة من هذا الاتفاق في إدراج نهج يتناول كل حالة على حدة ضمن طرائق العمل العادية لمراكز العمل والدخل. وقد تم الاتفاق على أن توفر مراكز العمل والدخل خدمات إضافية للباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية الذين يندرجون في المرحلة الأولى في عام ٢٠٠٣. فعلى سبيل المثال، سيحصل أصحاب العمل الراغبون في



توظيف أفراد من الأقليات الإثنية على خدمات مكثفة في شكل تدابير إضافية كمرافقة العاملين شخصياً أثناء الزيارة الأولى إلى مواقع العمل والإشراف على مباشرتهم للعمل في مواقعهم. كما كان من نتائج الاتفاق الطوعي إقامة اتصال أوثق بين مراكز العمل والدخل وأصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وأبلغ أصحاب العمل بأن النهج الذي يدعو إليه الاتفاق الطوعي قد أُدمج في الإجراءات العادية لمراكز العمل والدخل وأوصوا بالاستمرار في اتباعه. وطُورت منتجات عدة في سياق الاتفاق الطوعي. فالكتيبان المعنونان "أضف بعض اللون على شركتك" و"كيف أستفيد خير استفادة من القوة العاملة لدي؟" يتضمنان نصائح عملية لأصحاب العمل فيما يتعلق بتوظيف العاملين من أفراد الأقليات الإثنية واختيارهم والاحتفاظ بهم وقابليتهم للاستخدام. وفي الكتيب الذي يحمل عنوان "خط الوظائف الشاغرة يوفق بين العرض والطلب" يتحدث أصحاب مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم عن تجاربهم الإيجابية. ويصف كتيب بعنوان "مفاتيح النجاح: انطباع حول مشروع سوق عمل واسع النطاق" النتائج التي تحققت بفضل الاتفاق الطوعي وكيف تحققت. وقد قُدِّم هذا الكتيب إلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة ووزير الهجرة والاندماج أثناء الاجتماع الختامي الذي عقد في ٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

٣٩- ودُشن مركز خدمات سوق العمل الخاص بمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١ بدعم مالي من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة على مدى سنتين. وهو ثمرة مبادرة مشتركة بين مراكز العمل والدخل وجمعية أصحاب العمل MKB-Nederland ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة ويدعم أصحاب مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في ما يبذلونه من جهود لوضع سياسة متوازنة ومؤثرة تتعلق بالعاملين من ذوي الثقافات المتعددة. ويكون الدعم في شكل مشورة تقدّم للقطاعات والشركات بشأن مواضيع كالتوظيف والاختيار وتدريب العاملين والتوجيه والتطوير المهنيين. وعلى مدى السنوات القليلة الماضية، طوّر مركز الخدمات أيضاً عدة منتجات لتشجيع أصحاب العمل على تنظيم صفوف للتدريب على اللغة كوسيلة لزيادة قابلية المستخدمين من أفراد الأقليات الإثنية للاستخدام. ولتحقيق هذا الهدف، أُعد كتيب ومجموعة أدوات تحتوي على معلومات مفصلة بشأن تعليم اللغة الهولندية لغير الناطقين بها وعلى وسيلة لتشخيص احتياجات الشركات في مجال اللغة.

#### المشروع القوي لاستخدام أفراد الأقليات KOM.

٤٠- الغاية من هذا المشروع هي وضع وتنفيذ نهج موجه نحو قطاعات محددة لتمكين الشركات من استغلال الإمكانيات الهائلة لدى العاملين من أفراد الأقليات الإثنية. والمشروع هو مبادرة من القطاعات نفسها وقد أُطلق في عام ٢٠٠٠. وقد ركز المشروع في بدايته على ثلاثة قطاعات (الفنادق والمطاعم، والأمن، والنقل وخدمات الإمداد والتموين) لكنه توسع في عام ٢٠٠١ عن طريق خطط إقليمية رائدة فأصبح يضم قطاعين آخرين (البناء والتنظيف). وفي ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، وفي حضور وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة، وقعت خمس منظمات قطاعية على اتفاق إطاري وأبرمت اتفاقات تنفيذية مع أربع هيئات إقليمية معنية بصياغة سياسة سوق العمل. واختتم مشروع KOM في ١٩ شباط/فبراير ٢٠٠٣. بمؤتمر تم فيه عرض الوسائل التي طُورت. وأثناء هذا الحدث، أعلنت المنظمات القطاعية الخمس أنها تخطط للاستمرار بمتسلحة بالمعارف وبالخبرة التي اكتسبتها من مشروع KOM. وستدرس نتيجة هذا المشروع إلى جانب استنتاجات الاتفاق الطوعي بشأن الأقليات الإثنية المبرم مع MBK-Nederland والاتفاق الطوعي الإطاري المبرم مع كبريات الشركات، أثناء تقييم قانون (تشجيع) عمالة الأقليات.

٤١- ويتألف النهج العملي لهذه السياسة من شقين (تمكين الناس من الحصول على عمل واحتفاظهم به)، وهو النهج المعتمد في المشروع، الأساس لشكل ومضمون المنتجات النهائية التي خرج بها مشروع KOM.. فالمنتج المسمى "صندوق KOM". يحتوي على قرص مضغوط بذاكرة مقروءة يتضمن جميع الأدوات التي تم تطويرها أثناء تنفيذ المشروع في مختلف القطاعات. واستناداً إلى نهج برنامجي، رُتبت هذه الأدوات حسب خمس مراحل. ولكل واحدة من تلك المراحل، طُورت أدوات أثناء تنفيذ المشروع على مستويين: مستوى الشركة ومستوى المصنع. ويقدم الكتيب الذي يحمل عنوان "شركة قوية تستخدم أفراد الأقليات" وصفاً موجزاً للمبادئ الأساسية لمشروع KOM. ومنهجه ونتائجه. والغاية من ذلك هي إلهام وتحفيز قطاعات أخرى كي تسعى لتحقيق الهدف المتمثل في إنشاء مؤسسات قوية تستخدم أفراد الأقليات. وعند إتمام الخطط الرائدة، نشر كل قطاع دليلاً مبسطاً يشتمل على معلومات بشأن كيفية إيجاد عمل لعدد أكبر من الأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية وأهمية الاحتفاظ بهم.

### قانون (تشجيع) عمالة الأقليات

٤٢- يراد بقانون (تشجيع) عمالة الأقليات (SAMEN) أن يكون أداة لدعم فرادى الشركات في انتهاج سياسة لشؤون العاملين متعددي الثقافات. ويفرض هذا القانون على أصحاب العمل الذين يشغلون ٣٥ مستخدماً على الأقل أن يحتفظوا بملفات منفصلة تخصهم وأن يعرضوا تقريراً سنوياً بشأن التدابير التي تتخذها الشركة لتحقيق التناسب الذي يقتضيه القانون. وقد أُبجز الكثير في السنوات الأخيرة من أجل دعم أصحاب العمل في تنفيذ هذا القانون وفي انتهاج سياسة لشؤون العاملين متعددي الثقافات. فعلى سبيل المثال، يستطيع أصحاب العمل أن يجدوا باللغة الهولندية جميع المعلومات ذات الصلة بالقانون وبالسياسات الخاصة بشؤون العاملين متعددي الثقافات والاطلاع على التقارير السنوية المقدمة وذلك على الموقع التالي: [www.wetsamen.nl](http://www.wetsamen.nl).

٤٣- وتمثل نتيجة هذه التدابير في تكرار عدد الشركات التي تتقيد حالياً بقانون (تشجيع) عمالة الأقليات (أكثر من ٨١ في المائة في عام ٢٠٠١). ويدل تحليل التقارير السنوية على أن نسبة المستخدمين المنتمين إلى الأقليات الإثنية قد استقرت نوعاً ما (٨,٥ في المائة في عام ٢٠٠١ مقارنة بنسبة قدرها ٨,٦ في المائة في عام ٢٠٠٠). وعلى أية حال فإن النسبة المئوية للباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية الذين حصلوا على عمل هي أعلى من نسبة حالات ترك العمل (١٤,٥ في المائة مقارنة بنسبة قدرها ١٢,٦ في المائة). وقد زاد عدد التدابير التي اتخذتها الشركات لتحسين وضع المستخدمين المنتمين إلى الأقليات الإثنية بمعدل ١٧ في المائة؛ أي ما متوسطه أربعة تدابير لكل شركة. وتتقيد الشركات الكبرى (أزيد من ٥٠٠ مستخدم) بالقانون (٦٦,١ في المائة) أكثر من الشركات الصغيرة التي يتراوح عدد مستخدميها بين ٣٥ و ٤٩ مستخدماً (٣٨,٤ في المائة). ويسجل قطاع الحكومة/التعليم/الصحة أعلى معدلات الامتثال (٧١,٤ في المائة). وقد قام كل من معهد تنمية تعدد الثقافات (FORUM) والمكتب الوطني لمكافحة التمييز العنصري (LBR) واللجنة الوطنية الاستشارية المعنية بالأقليات الإثنية (LOM) بتوجيه إخطارات إلى الشركات والبلديات التي أخفقت في الوفاء بالتزاماتها القانونية. وكان الهدف من ذلك هو زيادة الامتثال للقانون وتنفيذه. كما أن إمكانية رفع دعاوى مدنية ضد هذه الجهات قد دفعت بعض الشركات إلى الامتثال للقانون. وقد اتضح من خلال ذلك التدبير أن الشركات التي أُخطرت لم تكن تنظر إلى القانون بامتناع ولكن كانت فقط تحتاج إلى دعم عملي للوفاء بالتزاماتها القانونية.

٤٤- وكان عام ٢٠٠٢ آخر عام وجب فيه على الشركات أن تقدم تقريراً سنوياً. ولأن العمل بقانون (تشجيع) عمالة الأقليات كان سيتهي في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، فإن تقييم ذلك القانون قد بدأ في حريف عام ٢٠٠٢. وسيكون الاطلاع على تقرير التقييم متيسراً في حزيران/يونيه ٢٠٠٣ وعندئذ ستعبر الحكومة عن موقفها حول ما إذا كان ينبغي دعم أصحاب العمل في انتهاج سياسة لشؤون العاملين تأخذ تعدد الثقافات في الاعتبار وكيف ينبغي أن يكون ذلك الدعم. وتمثل إحدى أهم النقاط في تخفيف العبء التنظيمي والإداري عن كاهل أصحاب العمل.

٤٥- وانتهاء العمل بقانون (تشجيع) عمالة الأقليات منصوص عليه في القانون نفسه. وقد سبق تمديد العمل به مرة واحدة لذلك فإن مفعوله سينتهي تلقائياً. وستبحث الحكومة عندئذ ما إذا كان من الضروري اتخاذ تدابير متابعة موجهة نحو أصحاب العمل لتشجيعهم على استخدام عاملين من ثقافات متعددة.

### منظمات الأقليات الإثنية

٤٦- يمكن لمنظمات الأقليات الإثنية أن تشكل رابطاً مفيداً بين مجموعات الأقليات الإثنية والحكومة. وتستطيع هذه المنظمات، من خلال تشجيع أعضائها على الاستفادة من الأدوات المتوفرة المتعلقة بالعمالة، أن تؤدي دوراً هاماً في خفض البطالة وتشجيع المشاركة في القوة العاملة. كما أنها تساهم في توفير المعلومات بشأن قانون المساواة في المعاملة (AWGB) وبنية التنفيذ في مجال العمل والدخل (SUWI). وفي سياق الاتفاق الطوعي المعقود مع جمعية أصحاب العمل MKB-Nederland بشأن الأقليات الإثنية، اتصلت هذه المنظمات بمراكز العمل والدخل لتنظيم اجتماعات محلية لتبادل المعلومات لصالح الباحثين عن عمل من أفراد الأقليات الإثنية. وتجرى مناقشات مع وزارة العدل ضمن منتدى اللجنة الوطنية الاستشارية المعنية بالأقليات الإثنية.

### سياسات موجهة إلى مجموعات مستهدفة محددة

#### النساء من مجموعات الأقليات الإثنية

٤٧- يتمثل الهدف (كما صاغته حكومة "كوك" الثانية) في رفع صافي معدل مشاركة النساء في القوة العاملة من ٥١ في المائة في عام ١٩٩٩ إلى ٦٥ في المائة عام ٢٠١٠. واستناداً إلى اتجاهات مستقلة، فإن الاستنتاج الحتمي هو أن هذه النسبة لن تتحقق ما لم تبذل جهود إضافية. ومن السبل الكفيلة بتحقيق مساهمة كبيرة تشجيع النساء من الأقليات الإثنية على المشاركة في القوة العاملة. وقد زاد في السنوات الأخيرة عدد النساء من الأقليات اللواتي دخلن سوق العمل. ولكن هذا الاتجاه التصاعدي قد توقف في عام ٢٠٠٢، مقارنة بعام ٢٠٠١، وظل معدل المشاركة الصافي لهذه الفئة مستقراً عند مستوى ٤٠ في المائة حسب الأرقام المؤقتة لمكتب الإحصاء الهولندي (Statistics Netherlands (CBS). وهذا يعني أن النساء من الأقليات الإثنية ما زلن في وضع معوّق مقارنة بالنساء الهولنديات الأصليات (٥٦ في المائة). ومعدل المشاركة ضمن فئة النساء من الأقليات الإثنية هو في الحقيقة شديد الاختلاف. فالنساء السوريناميات يسجلن معدل مشاركة يكاد يساوي معدل مشاركة النساء الهولنديات (٥٦ في المائة في عام ٢٠٠٢) بينما يظل معدل المشاركة في صفوف النساء التركيات والمغربيات ضئيلاً نسبياً (٣٢ و ٣٠ في المائة على التوالي في عام ٢٠٠٢).

٤٨ - وتستطيع النساء من الأقليات الإثنية، نظراً لعددهن وإمكاناتهن، أن يقدمن مساهمة كبيرة في رفع معدل المشاركة في القوة العاملة بين فئات الأقليات الإثنية ككل. ومن شأن التدابير الإضافية التي أعلنت عنها الحكومة في إجابتها الرسمية على نصيحة اللجنة المعنية بمشاركة النساء من الأقليات الإثنية (AVEM) أن تسهم في إزالة العراقيل التي تعترض طريق هذه الفئة في سوق العمل وضمان الوصول إليها بصورة أكثر فعالية. ويجري على الصعيد الوطني إنشاء لجنة توجيهية مهمتها تنفيذ تلك التدابير ودعم البلديات في أداء دورها كمنسقة للمبادرات المتخذة لصالح النساء من الأقليات الإثنية.

٤٩ - وقد أعلن في رسالة السياسة العامة بشأن تكافؤ الفرص والشؤون الأسرية لعام ٢٠٠٣ عن وضع خطة عمل متكاملة بشأن تكافؤ الفرص لصالح النساء والفتيات من الأقليات الإثنية مع توكيد خاص على التعليم والمشاركة في القوة العاملة وتحقيق الاكتفاء الذاتي الاقتصادي وتقرير مسار الحياة الجنسية والتطوير الذاتي. وفي هذا الخصوص، بدأ العمل في آذار/مارس ٢٠٠٣ على نشر نتائج دراسة مشتركة بين الوزارات تلقي نظرة عامة على سياسات الحكومة القائمة بشأن النساء والفتيات من الأقليات الإثنية. وستتوج هذه الدراسة بوضع خطة عمل بنهاية عام ٢٠٠٣.

#### اللاجئون الحائزون على مؤهلات أعلى

٥٠ - لكي يعود عدد أكبر من اللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى إلى العمل، وضعت خطة عمل وعرضت على مجلس النواب في نيسان/أبريل ٢٠٠٢. وتقوم هذه الخطة على أساس نهج متسلسل كامل: فتحقيق تقدم في هذا المجال يبدأ من مرحلة البحث عن بلد للجوء إليه تليها مرحلة الاندماج في المجتمع ثم مرحلة زيادة التدريب وإعادة الاندماج في ميدان العمل. والاستثمار في برنامج مناسب في مرحلة مبكرة من هذه السلسلة وفي مختلف المراحل اللاحقة يزيد من احتمال حصول اللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى على عمل بصورة أسرع ومن احتمال أن يكون العمل الذي يحصلون عليه متناسباً مع مستواهم التعليمي وخبرتهم المهنية. وسيقوم فريق توجيهي برصد التقدم المحرز في تنفيذ التدابير المقترحة في خطة العمل ومدى فعاليتها.

٥١ - وفي سياق خطة العمل، يشار في ما يلي إلى بضعة فقط من التدابير المتخذة. فمنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، أُعطي كل طالب لجوء راشد يغادر مركز خدمات استقبال طالبي اللجوء ملفاً برنامجياً شخصياً. ثم تهم مراكز العمل والدخل بأية طلبات تقدّم من أجل التقييم الدولي للمؤهلات (IDW application) (ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣). وفي إطار شراكة بين مركز التمكين للاعتراف بالتعليم السابق (EVC)، ومنظمة هولندا للتعاون الدولي في مجال التعليم العالي (Nuffic) ومؤسسة الطلاب اللاجئين (UAF)، يجري تقييم أساليب مركز التمكين المتعلقة باللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى ونشرها على نطاق أوسع. وقد تحسنت فرص متابعة الدراسة العليا منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ نتيجة إلغاء الأنظمة التي كانت تحكم التدريب الضروري. وأنشأت مؤسسة الطلاب اللاجئين موقعاً لها على شبكة الإنترنت (ابتداء من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٣) لتمكين المهتمين بالأمر من الاستفادة من خبرتها.

٥٢ - ومشروع الرصد الذي يحمل اسم "وضع الأقليات الإثنية واستفادتها من الخدمات الاجتماعية" (Positie en Voorzieningengebruik Allochtonen, SPVA) هو عبارة عن دراسة استقصائية دورية لوضع أكبر أربع مجموعات من الأقليات الإثنية في هولندا على الصعيدين الاجتماعي - الاقتصادي والاجتماعي - الثقافي.

ويُقاس وضع هذه المجموعات كمياً بالمقارنة مع المعدلات الوطنية في عدد كبير من مجالات السياسة العامة. ويشمل مشروع الرصد الفترة ما بين ٢٠٠١ و ٢٠٠٤. وقد شاركت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة في تمويل المشروع من أجل إشراك عدد من مجموعات اللاجئين الكبيرة في الدراسة الاستقصائية. وستُنشر البيانات المتعلقة باللاجئين خلال الربع الأول من عام ٢٠٠٤.

٥٣- ويوفر مبدأ الاعتراف بالتعليم السابق (المعروف باسم EVC باللغة الهولندية) للأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية، لا سيما للاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى، فرصة لتحسين إمكانيات حصولهم على عمل بعدة طرائق. فتحديد كفاءات الشخص وتقييمها بالمقارنة مع المؤهلات الرسمية ومنحه، إذا أمكن، اعترافاً رسمياً بواسطة شهادات أو حتى دبلوم هي أمور تشكل دليلاً موضوعياً على أن الشخص يملك من المؤهلات ما يلي المتطلبات المعترف بها كمقياس في سوق العمل الهولندية. وإلى جانب هذا الأثر الرسمي لمبدأ الاعتراف بالتعليم السابق، هناك الأثر الاجتماعي - النفسي لتقدير قيمة الرأسمال البشري المتوفر. وكما قد يتوقع البعض استناداً إلى التجارب السابقة، فإن هذا الحافز يدفع الناس إلى العمل لاكتساب المهارات التي قد يفتقرون إليها. وهذا عامل آخر يساهم في الاندماج المستدام في ميدان العمل. وفي حالة الأقليات الإثنية، وخاصة القادمين الجدد، من الممكن أيضاً النظر إلى مهارات من قبيل إتقانهم للغة الهولندية ومعرفتهم بثقافة العمل الهولندية وبالثقافة الهولندية عموماً. وعلى العموم، قد يكون مبدأ الاعتراف بالتعليم السابق حجر الأساس في برنامج تطوير شخصي (مهني واجتماعي - ثقافي ولغوي) يؤدي إلى مزيد من الاندماج. ويجري حث كل من مركز المعرفة الخاص بذلك المبدأ، وهو مبادرة مشتركة بين وزارة الشؤون الاقتصادية ووزارة التعليم والثقافة والعلوم ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة موجهة إلى العاملين، ومركز التمكين المعني بالاعتراف بالتعليم السابق الذي يركز، بمساعدة تمويل أوروبي من مبادرة الجماعة الأوروبية المعروفة باسم EQUAL، على وضع مبادئ للاعتراف بالتعليم السابق لمختلف المجموعات المستهدفة، من أجل تسريع عملية وضع أدوات خاصة بذلك المبدأ تكون قابلة للاستعمال من أجل الأقليات الإثنية. ويتمثل الافتراض الأساسي في أن هذه الجهات ستستخدم وظيفتها كوسطاء للضغط على الأطراف الأخرى ذات الصلة من أجل تحقيق هذا الهدف.

#### المقررات الدراسية المزدوجة

٥٤- إن هذه المقررات التي تجمع بين الدراسة والخبرة العملية توفر للمشاركين فرصة الجمع بين العمل المأجور والتعلم. وهو ما يمكن من إعادة الإدماج السريع والمستدام ويقلص الاعتماد على المساعدات ويضمن تلبية طلب أصحاب العمل على القوة العاملة. وحيثما تستخدم أنواع المقررات الدراسية المزدوجة، يكون التقييم الدولي للمؤهلات (IDW) - وحيثما أمكن - مبدأ الاعتراف بالتعليم السابق (EVC) مناسبين عادةً. ويمكن استعمال تلك المقررات المزدوجة لفائدة مجموعات مختلفة ولكنها تعتبر مثالية بالنسبة للقادمين الجدد وللمهاجرين المقيمين وللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى وللنساء الراغبات في العودة إلى العمل (عن فيهن النساء اللواتي ينتمين إلى مجموعات الأقليات الإثنية) والأشخاص الذين تركوا المدارس في مرحلة مبكرة (عن فيهم المنتمون إلى مجموعات الأقليات الإثنية). ولتوضيح هذه المسألة، يرد أدناه شرح لأهمية المقررات الدراسية المزدوجة بالنسبة للقادمين الجدد وللمهاجرين المقيمين وللاجئين الحائزين على مؤهلات أعلى. وستواصل الحكومة المركزية تشجيع استعمال هذه المقررات.

٥٥- وتشكل المقررات المزدوجة، مقترنةً بالتقييم الدولي للمؤهلات (IDW) - وحيثما أمكن - مبدأ الاعتراف بالتعليم السابق (EVC) أداة مناسبة للقادمين الجدد وللمهاجرين المقيمين تمكنهم من الجمع بين الاندماج والعمل.

ويساهم ذلك في تحقيق أهداف إعادة الاندماج في ميدان العمل والاندماج في المجتمع الهولندي. ففي مكان العمل، يستطيع المستخدمون من أفراد الأقليات الإثنية التمرن على ما تعلموه من اللغة الهولندية مما يمكنهم من إتقان هذه اللغة بسرعة أكبر ويستطيعون بذلك التعرف أكثر على المجتمع الهولندي وعاداته وقيمه ومعاييرهم. كما إن هذا الخيار يلي حاجتهم لكسب دخلهم الخاص وهذا سبب رئيس وراء ترك الناس لبرامج الإدماج "النظامية". وتوفر المقررات الدراسية المزدوجة، مقترنةً بالتقييم الدولي للمؤهلات (IDW) و- حيثما أمكن - مبدأ الاعتراف بالتعليم السابق (EVC) للاجئين الحائزين على مهارات أعلى فرصة إعادة الاندماج بصورة أسرع في ميدان العمل تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتلي الطلب المتزايد على عاملين أكثر تعليمًا. وقد اكتسبت عدة بلديات ومنظمات بالفعل خبرة في هذه المقررات المزدوجة. ويساعد مكتب جبهة الاندماج نحو اثني عشر بلدية من أجل وضع تلك المقررات وتنفيذها. وفضلاً عن ذلك، تم عقد اتفاقات، في إطار الاتفاق الإطاري الطوعي مع كبريات الشركات، من أجل وضع هذا النوع من المقررات المزدوجة مع نحو ٤٠ شركة؛ ووافقت بلديات على القيام بالشيء ذاته كجزء من جدول أعمال المستقبل.

٥٦- ويتمثل الهدف المنشود بالنسبة للسنوات القليلة القادمة في تطوير المقررات المزدوجة كي تصبح أدوات مكتملة للعمالة. أما في المدى الأقرب، فإن الهدف المنشود في عام ٢٠٠٣ يتمثل في توعية الأطراف المسؤولة عن سياسة سوق العمل والمشاركة في وضعها (بما فيها البلديات، وهيئات تنفيذ خطط تأمين المستخدمين (UWV)، ومراكز العمل والدخل (CWIs)، ووكالات إعادة الإدماج، والشركاء الاجتماعيون، وأصحاب العمل وهيئات صياغة سياسة سوق العمل الإقليمية) توعية تامة بأهمية هذه المقررات المزدوجة وينبغي أن تشجّع هذه الجهات على استعمالها. ويجري إعداد تقرير استشاري عن "المقررات الدراسية المزدوجة التي تجمع بين تعلم اللغة والعمل" من قبل المجلس الاجتماعي والاقتصادي/مجلس العمل والدخل (SER/RWI). ومن المتوقع أن يكون هذا التقرير جاهزاً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ وسيضمن نتائج الدراسة الاستقصائية بشأن المقررات المزدوجة التي تجربها شركة الاستشارات كاب جيميناى إرنست آند يونغ، إضافة إلى ما سيخلص إليه اجتماع للخبراء تنظمه وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

#### تدابير محددة لدعم المساواة في معاملة مجموعة الأقليات الإثنية وعدم التمييز ضدها

٥٧- في سياسة المعاملة المتساوية وعدم التمييز، ثمة فرق بين السياسة العامة والسياسة الخاصة. ويراد بالسياسة العامة سياسة مساواة في معاملة جميع المجموعات المستهدفة التي يحميها القانون من التمييز. وحيثما يتعذر على السياسة العامة تقديم ما يكفي من المساعدة إلى المجموعات المستهدفة أو مراعاة خصائص تلك المجموعات مراعاة كافية، تُنفذ تدابير خاصة.

٥٨- وبموجب التشريعات المتعلقة بالمساواة في المعاملة، أي قانون المساواة في المعاملة، وقانون تكافؤ الفرص، وقانون المساواة المتعلق بساعات العمل، والمواد من ٦٤٦-٧ إلى ٦٤٩-٧ من القانون المدني الهولندي، والفصل ١٢٥(ز) من قانون موظفي الحكومة المركزية والحكومات المحلية، وقانون المساواة المتعلق بالعقود الدائمة والمؤقتة، ويحظر التمييز على أساس الدين أو المعتقد أو الرأي السياسي أو الأصل العرقي أو الإثني أو نوع الجنس أو الجنسية أو الميول الجنسية أو الحالة المدنية أو عدد ساعات العمل أو عقد العمل. وفي أواخر عام ٢٠٠٣ ستضاف إلى القائمة الإعاقة والأمراض المزمنة. وسيدخل قانون المساواة المتعلق بالمعوقين والمصابين بأمراض مزمنة حيز النفاذ في

١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وينظر البرلمان حالياً في مشروع قانون يحظر التمييز في العمل على أساس السن، ومن المزمع أن يدخل هذا القانون أيضاً حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

٥٩- وللإطلاع على موجز لتدابير المساواة العامة، بما في ذلك "مشروع المادة ١٣"، انظر الفقرات من ١٣٧ إلى ١٥٩ من الفرع ٣-١-٢.

٦٠- ويرد أدناه موجز للتدابير المستخدمة خصيصاً لدعم المساواة في معاملة الأقليات الإثنية وعدم التمييز ضدها.

#### مشروع "الجائزة والمدونة وهيئة الرصد"

٦١- استهل مشروع "الجائزة والمدونة وهيئة الرصد" كجزء من برنامج EQUAL الأوروبي. وتمثل الأهداف على المدى الطويل في الحد، في جانب الطلب في سوق العمل، من العوامل التي تعوق مشاركة أفراد الأقليات الإثنية بصفة كاملة وفي دعم التكافؤ في الفرص المتاحة للموظفين المنتمين إلى تلك الأقليات. وتوفر وزارة العمل الشؤون الاجتماعية والعمالة نصف التمويل اللازم لهذا المشروع.

٦٢- ويشمل المشروع ثلاثة عناصر هي: الجائزة والمدونة وهيئة الرصد، وهي عناصر مترابطة ارتباطاً وثيقاً. ففي إطار عنصر الجائزة، يُسأل أصحاب العمل عن مشاركة الموظفين المنتمين إلى الأقليات الإثنية في شركاتهم وعن تدابير السياسة المعتمدة لحفز هذه المشاركة. وتطلب هيئة الرصد معلومات عن حالات التمييز في مكان العمل. أما مدونة قواعد السلوك فهي موجهة إلى أصحاب العمل، إذ تقدم لهم أمثلة تتصل بالممارسات الجيدة وتدعمهم في وضع وإنفاذ مدونات لقواعد السلوك.

٦٣- ويهدف المشروع إلى تحقيق النتائج التالية:

- القيام بانتظام، خلال مرحلة تنفيذ المشروع، بإدراج عنصر جائزة النوعية في ما لا يقل عن ثماني مناطق (توجد بها مكاتب معنية بمنع التمييز)؛
- دعم ما لا يقل عن ثمانية مكاتب لمنع التمييز في بناء قدرتها على إدماج المشروع وتنفيذه في مناطقها؛
- إعلام جميع المكاتب الأعضاء في الاتحاد الوطني لمكاتب منع التمييز بكيفية استخدام المشروع كوسيلة لمكافحة التمييز في سوق العمل؛
- إنشاء موقع إلكتروني يسهل الوصول إليه بشأن مدونات قواعد السلوك ([www.gedragcodes.nl](http://www.gedragcodes.nl))، وموقع إلكتروني بشأن الجائزة، وموقع بشأن هيئة الرصد، وآخر بشأن المشروع ككل؛
- حمل الشركات المرشحة وعددها نحو عشرين شركة في ثماني مناطق على الأقل على التفكير في سياساتها المتعلقة بالتنوع؛
- سعي شركة واحدة على الأقل في كل منطقة وبصورة نشطة إلى القيام، بمساعدة مكتبها المحلي المعني بمكافحة التمييز، بوضع سياسة وتنفيذها، باستخدام أموال الجائزة.

### مشروع "نحو قوة عمل خالية من التمييز"

٦٤- يرمي المشروع المعنون "نحو قوة عمل خالية من التمييز"، الذي تشارك في تمويله أيضاً مبادرة EQUAL الأوروبية، إلى العمل على تهيئة بيئة عمل تخلو فعلياً من التمييز. وينبغي أن يصبح التمييز موضوع نقاش داخل منظمات العمل وفيما بينها، دون أن يشعر الناس بالذنب. ويجري، في إطار برنامج العمل، وضع مشروعين:

١- يتعلق أحدهما تحديداً بما يجري في مكان العمل؛

٢- ويتعلق الآخر بالأشخاص المنتمين إلى الأقليات الإثنية الذين يحاولون إنشاء مشاريع.

٦٥- ويهدف هذا المشروع إلى تحقيق النتائج التالية:

- يجري، بالتعاون مع اتحاد النقابات الهولندية ومنظمات ومؤسسات أخرى، القيام بأبحاث تتعلق بتأثير الوسائل والأساليب التي وضعت في الأعوام القليلة الماضية من أجل دعم تكافؤ الفرص المتاحة للموظفين من الأقليات الإثنية في منظمات العمل. ويهدف المشروع إلى تهيئة بيئة خالية من التمييز على مستوى السياسات وعلى صعيد التطبيق على حد سواء داخل منظمات العمل؛

- ثمة تركيز قوي على سلوك المعنيين من الأفراد والشركات المشاركة في المشروع: ماذا تفعلون؟ ولم هذا السلوك؟ وتمثل الوسائل المستخدمة في استعراض الأنداد والتوجيه. والباعث على ذلك هو أن الناس كثيراً ما تكون لهم آراء ثابتة إلى حد بعيد. لذلك، فالتوجيه وإقامة الشبكات يمثلان أدوات مهمة جداً في احتراق هذا الحاجز. والمقصود إذن هو قيام المعنيين بالأمر في الشركات المشاركة في المشروع بإنشاء شبكة مشتركة للتعاون على تحقيق أهدافهم والمضي قدماً بالعملية الرامية إلى تحقيق المساواة في معاملة أفراد الأقليات الإثنية. وانطلاقاً من تلك الشبكة، ستقام شبكات أخرى سوف تتكاثر بدورها. ويفترض أساساً أن يكون هناك بالفعل قدر من الدعم في منظمات العمل تجاه السياسات المتعلقة بالأقليات الإثنية؛

- سيجري، استناداً إلى الخبرة التي اكتسبها المشاركون في الشبكة، الأخذ بأسلوب موحد بهدف التحول إلى ثقافة تقوم على عدم التمييز في منظمات العمل.

### مشروع البستنة في المستنبتات الخاص بالأقليات الإثنية

٦٦- في إطار هذا المشروع، قامت المنظمة الهولندية للزراعة والبستنة، بالتعاون مع اتحاد النقابات الهولندي واتحاد النقابات المسيحي ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، بوضع مدونة لقواعد السلوك، وبرنامج تدريب ونظام رصد. وستستخدم هذه الوسائل في قطاع البستنة لمنع ومكافحة التمييز ضد العمال المنتمين إلى أقليات إثنية. وقد تحققت الإنجازات التالية:

- قُدمت مدونة قواعد السلوك، التي تشمل أساليب البت في الشكاوى، بصفة رسمية إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة في ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ وأعدت خطة إعلام سيجري



نشرها وتعميمها. وقدم الوزير نسخة من مدونة قواعد السلوك هذه إلى مؤسسة العمل، التي أفادت بأنها ستحيلها إلى جمعيات العمال وأصحاب العمل الأعضاء في المؤسسة؛

- بدأ أيضاً تنفيذ برنامج تدريب، ومُنحت مؤخراً (في حزيران/يونيه ٢٠٠٢) أولى الشهادات للعاملين من أفراد الأقليات الإثنية الذين أخذوا برنامج تعلم اللغة الهولندية واستخدام التكنولوجيا في مكان العمل. واهتم البرنامج أيضاً بزملاء المشاركين ومدريهم. كما شمل المهارات الاجتماعية ومهارات الاتصال.

### مشروع اتحاد النقابات الهولندي

٦٧- في إطار الجهود الرامية إلى دعم المساواة في معاملة الموظفين من أفراد الأقليات الإثنية في مجال علاقات العمل وداخل منظمات العمل، تلقى اتحاد النقابات الهولندي منحة لإنجاز مشروع لا مركزي يرمي إلى تشجيع ممثلي العمال على اتباع سياسة فعالة في هذا المجال. وتحظى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم باهتمام خاص في هذا الصدد. وقد نشر كتيب يتضمن أمثلة على الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالمبادرات والسياسات الخاصة للشركات التي تهدف إلى توظيف عمال من أفراد الأقليات الإثنية وإبقائهم في العمل. ويشمل الكتيب قائمة تعرض الجوانب الرئيسية للنهج المتبع في الأمثلة التطبيقية. كما وزع قادة اتحاد النقابات الهولندي على أعضاء مجلس المهن والموظفين في منظمات العمل، استبياناً بشأن سياسة استخدام الأقليات الإثنية المتبعة في منظمة العمل ذات الصلة. وسيختتم المشروع بحلقة عمل ستشكل فيها نتائج المشروع أساساً يستند إليه قادة اتحاد النقابات الهولندي والنقابيون وأعضاء مجلس المهن والمسؤولون عن شؤون الموظفين والمديرون المباشرون للنظر في كيفية تنفيذ السياسات طويلة المدى المتعلقة بالموظفين من الأقليات الإثنية على نحو يعود بالنفع على المنظمة برمتها. ومن المزمع أن ينتهي تنفيذ المشروع في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣.

### الجمعية الاستشارية للجالية التركية/التحالف المغربي التونسي

٦٨- قامت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، وقد استنتجت أن أفراد الأقليات الإثنية غير مطلعين بما يكفي على قانون المساواة في المعاملة، بتمويل مشروعين يتعلقان بمنظمتين تمثلان أقليات إثنية، هما الجمعية الاستشارية للجالية التركية والتحالف المغربي التونسي. ويهدف هذان المشروعان إلى تبادل المعلومات المتعلقة بالمساواة في مكان العمل في معاملة مختلف الفئات المستهدفة التي يشملها بالفعل أو سيشملها التشريع المتعلق بالمساواة في المعاملة.

٦٩- وقد اشتمل ذلك على استخدام وسائط الإعلام وإجراء منشورات وعقد اجتماعات على المستويين المحلي والوطني. كما نظمت حلقة تدريبية وأنشئ موقع خاص على الإنترنت. وللمساعدة على تحقيق الأهداف، التمس تعاون اتحاد النقابات الهولندي ومنظمات حكومية شتى متخصصة في شؤون الأقليات الإثنية والمساواة في المعاملة وعدم التمييز. وخلص ذلك إلى عقد اجتماع خبراء قدم فيه التحالف المغربي التونسي والجمعية الاستشارية للجالية التركية عروضاً بشأن المشروعين؛ ثم ناقشت المنظمات غير الحكومية المختلفة المشاركة ومنظمات تمثيل الأقليات الإثنية الخبرة المكتسبة وبحث إمكانية زيادة التعاون.

#### الاستبيان المتعلق بتوظيف واختيار أفراد الأقليات الإثنية

٧٠- أجري في عام ٢٠٠١ استقصاء بشأن توظيف واختيار الأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية. وتطرق هذا الاستقصاء النوعي إلى سلوك أفراد الأقليات الإثنية في البحث عن عمل وسلوك أصحاب العمل في مجال التوظيف والاختيار في ستة قطاعات. وتمثلت المشاكل الرئيسية التي ظهرت من جهة أصحاب العمل في الصورة المعممة والسلبية التي كثيراً ما يتصورون بها تلك الفئات وفي عدم معرفتهم بعمليات الإقصاء وعدم استخدامهم قنوات التوظيف استخداماً فعالاً (عدم وجود سياسة منفصلة) وسوء التفاهم أثناء مقابلات التوظيف وعدم اعتماد معايير اختيار موضوعية. بينما تبين أن أفراد الأقليات الإثنية الباحثين عن عمل جد متحمسين، لكن استراتيجيتهم في البحث عن عمل أو في مقابلات التوظيف تنقصها الفعالية.

٧١- قُدم الاستقصاء المعنون "الحياة المهنية لأفراد الأقليات الإثنية داخل الشركات"، الذي أجراه مكتب SEOR للبحوث والمشورة الاقتصادية بروتروم، إلى البرلمان في ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٠٢.

٧٢- ويبحث هذا الاستقصاء الفروق في التطور المهني الداخلي والخارجي بين الموظفين الهولنديي الأصل والموظفين من أفراد الأقليات المنحدرين من أصول إثنية مختلفة، فضلاً عن سياسات شؤون الموظفين والتنظيم التي تنتهجها منظمات العمل ومدى مراعاتها للموظفين من الأقليات الإثنية. ويراد بالتطور المهني الداخلي الانتقال إلى عمل آخر داخل مؤسسة العمل نفسها، بينما يعني التطور المهني الخارجي تغيير صاحب العمل. وقد اختيرت، لأغراض الاستقصاء، القطاعات التي تشغل عدداً لا يستهان به من العمال المنتمين إلى أقليات إثنية (الصناعات الغذائية، والتجارة بالتجزئة، وشركات النقل والإمداد، والمصارف والتأمين، والمستشفيات، ودور الحضانة، ودور المسنين).

٧٣- وتسهم نتائج الاستقصاء في تحسين فهم وضع الموظفين من أفراد الأقليات الإثنية استناداً إلى بيانات كمية بشأن تنقلهم في سوق العمل. ويوفر الجزء النوعي من الاستقصاء عدداً من المؤشرات المهمة بشأن السياسات، غير أنه لا يمكن اعتباره تمثيلاً، إذ إن نطاق الاستقصاء يحد من قيمة النتائج. ويبين الجزء الكمي أن مدى نجاح الأشخاص في تأمين وضع دائم بصفة معقولة في سوق العمل يحدد الفروق بين الموظفين الهولنديي الأصل والموظفين من أفراد الأقليات الإثنية. وتتقلص الفروق بقدر ما يكون هذا الوضع دائماً.

٧٤- وبخصوص التطور المهني الخارجي، لا توجد إلا فوارق طفيفة بين الهولنديي الأصل وأفراد الأقليات الإثنية، علماً أن نسبة تغيير صاحب العمل تقل بعض الشيء في الفئة الثانية. ولا يمثل نوع الجنس ومستوى التعليم عاملين أساسيين في شرح الفروق. بينما يبدو أن للسن تأثيراً ما: إذ يبدو أن نسبة تغيير الوظيفة تقل بعض الشيء في صفوف شباب الأقليات الإثنية عنها في صفوف الشباب الهولنديي الأصل.

٧٥- وفيما يتعلق بالتطور المهني الداخلي، يؤثر حقل النشاط و/أو القطاع على مدى حضور الأقليات الإثنية فيه. وفي حالة الحضور المفرط، وهو ما يشهده قطاعا تجارة الجملة/التجزئة والفندقة، تقل بصفة عامة مؤشرات التطور المهني الداخلي. وحيثما تكون نسبة التطور المهني الداخلي مرتفعة نسبياً بصورة عامة، كما في الوظائف العامة، يقل حضور الموظفين من أفراد الأقليات الإثنية.

٧٦- ونظراً إلى ضعف مستوى الاستجابة، لا تكتسي نتائج الجزء النوعي من الاستقصاء، الذي سئل فيه الموظفون والمسؤولون عن الموظفين، إلا قيمة محدودة. لذلك، يتعين أخذ النتائج المعروضة أدناه بمنتهى الحذر. ومن الملفت للانتباه ما يبدو حتى الآن من أن الخبرة بأداة الإدارة المتعددة الثقافات (في إطار سياسة التنوع) ما زالت محدودة. وثمة ما يحمل على الاعتقاد أن نسبة عدم استغلال قدرات الموظفين بقدر كاف هي أعلى في صفوف الأقليات الإثنية منها في صفوف الهولندي الأصلي، وأن الموظفين من أفراد الأقليات الإثنية تتاح لهم فرص أقل لمناقشة طموحاتهم مع الإدارة وموظفي الدعم المركزي. وهذا يؤكد الاستنتاجات التي أفضت إليها بحوث أخرى بينت أن المستوى الوظيفي للعاملين من أفراد الأقليات الإثنية في مؤسسات الأعمال كثيراً ما يكون أدنى من مستواهم التعليمي.

دراسة منظمة البحث العلمي التطبيقي الهولندية (TNO) بشأن الممارسات الجيدة لمنع السلوك المشين في العمل

٧٧- انتهى معهد العمل والعمالة التابع لمنظمة البحث العلمي التطبيقي الهولندية، من إعداد دراسة بشأن "السياسة المنشودة لمنع السلوك المشين: أمثلة من السياسات الجيدة لمكافحة المعاملة المشينة في العمل". وتتضمن الدراسة ستة عشر مثالاً على الممارسات الجيدة لا تقتصر على مجرد مكافحة التمييز.

٧٨- وقد حددت الدراسة ثلاثة أنواع من السلوك المشين هي: الاعتداء والعنف، والتمييز، والبلطجة. ويشمل الاعتداء والعنف أنواع السلوك التالية: الاعتداء اللفظي (كالسب أو الصراخ أو الإساءة) والاعتداء الجسدي (كالضرب أو الشد) والاعتداء النفسي والتخويف (كالتهديد أو الابتزاز أو القهر أو المضايقة أو الترسد) والتحرش الجنسي (كالصفير أو التعليقات أو التهجم). ويشمل أربع عشرة ممارسة من الممارسات الجيدة الست عشرة جهوداً لمكافحة السلوك القائم على التمييز ومنعه. وفي معظم الحالات، اتبع نهج متكامل ولم يرد تمييز واضح بين مختلف أنواع السلوك المشين أو الفئات المعنية، بما في ذلك الأقليات الإثنية.

٧٩- وقد نُشرت الممارسات الجيدة موضوع الدراسة على الموقع الإلكتروني لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة.

#### ١-٤ تدابير دعم وصول من تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٥ عاماً إلى سوق العمل

٨٠- شجعت اللجنة الحكومة الهولندية على اعتماد تدابير لدعم وصول من تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٥ عاماً إلى سوق العمل. وتقر الحكومة الهولندية بأهمية زيادة مشاركة كبار السن في القوة العاملة وقد اعتمدت، منذ تقديم التقرير الثاني، تدابير لدعم وصول هذه الفئة إلى سوق العمل. وخلال فترة التسعينات من القرن الماضي، ارتفعت نسبة مشاركة كبار السن.

٨١- ويتمثل هدف الحكومة الحالي فيما يتعلق بكبار السن في استمرار ما لا يقل عن نصف عدد من تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ سنة في عام ٢٠٣٠ في مزاوله عمل مدفوع الأجر في ذلك السن. ويعني ذلك نسبة زيادة سنوية في المشاركة في القوة العاملة يبلغ متوسطها ٠,٧٥ في المائة.

٨٢- وتشمل السياسة الرامية إلى تحقيق هذا الهدف ما يلي:

- مخطط حوافز ضريبية: سيؤدي خفض تكاليف أجور كبار السن، بخفض اشتراكات التأمين من الإعاقة ابتداء من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، إلى تشجيع أصحاب العمل على الإبقاء على العمال كبار السن. ويتصل ذلك بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب قانون استحقاقات الإعاقة؛

- تدابير لخفض عدد كبار السن المشمولين بالتقاعد المبكر:

١- ازداد في عام ٢٠٠٢ الإعفاء الضريبي الخاص بالعمال كبار السن قصد تشجيعهم على مواصلة العمل. ويستفيد هؤلاء (٥٧ سنة فما فوق) من تخفيض ضريبي إضافي لتشجيعهم على البقاء في العمل مدة أطول. وكلما تقدم العامل في السن ازدادت قيمة الإعفاء.

٢- تحويل مخططات التقاعد المبكر الطوعي إلى مخططات معاشات مرنة.

٣- يُطلب من أصحاب العمل، قصد التقليل من جاذبية قانون استحقاقات البطالة، دفع حصة من اشتراكات العمال كبار السن للتأمين من البطالة.

- منذ ١ أيار/مايو ١٩٩٩، أجبر الأشخاص الذين يبلغ عمرهم ٥٧ سنة ونصفاً فما فوق على تسجيل أنفسهم كعاطلين عن العمل وقبول أي عمل يعرض عليهم. وتعتزم الحكومة اعتماد ترتيب يجبر الأشخاص الذين يزيد عمرهم عن ٥٧ سنة ونصف ولهم تجربة حديثة العهد في العمل على البحث عن وظائف.

٨٣- كما أن الجهود الرامية إلى مكافحة التمييز على أساس السن يمكن أن تساعد أيضاً على زيادة مشاركة كبار السن في القوة العاملة. وقد قدمت الحكومة إلى مجلس النواب، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، مشروع قانون لحظر التمييز على أساس السن في العمل وذلك بموجب توجيه المجلس 2000/78/EC الذي وضع إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في العمل والوظيفة. ولا يُسمح بالتمييز على أساس السن إلا إذا استند إلى مبرر موضوعي. ويغطي مشروع مجال العمالة بأكمله، من طلب الموظفين واختيارهم وتحديد شروط العمل إلى التوظيف والفصل.

#### ١-٥ مخصصات الميزانية لبرامج الرعاية الاجتماعية والفئات الضعيفة

٨٤- حثت اللجنة الحكومة الهولندية على أن تضمن عدم تأثير التخفيض في اعتمادات الميزانية المخصصة للبرامج الاجتماعية تأثيراً سلبياً على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبما أن هذه التوصية تتعلق بإصلاح النظام الاجتماعي، يمكن الإشارة إلى أن من غير المزمع تخفيض المساعدات الاجتماعية. ويحق لأي شخص مقيم بصفة شرعية في هولندا وتعوزه إمكانات إعالة نفسه الحصول على مساعدة في شكل دخل أدنى مضمون بموجب قانون المساعدة الوطني. وخلال الفترة التي يغطيها التقرير، كانت المساعدات مرتبطة بالأجر الأدنى. أي أن المساعدات تزداد بزيادة الأجر الأدنى القانوني. انظر أيضاً الفقرات من ٢٢٥ إلى ٢٤٠ من الفرعين ٣ و ٤.

## ٦-١ رفاه الأسرة

### مقدمة

٨٥- تسعى الحكومة الهولندية إلى اتباع نهج أكثر فعالية إزاء العنف المنزلي. ذلك أن العنف يؤثر تأثيراً بالغاً في سلامة المجتمع ومدى إحساس الناس بالأمان. وينطبق هذا بالقدر ذاته على العنف الخارجي والعنف المنزلي. ورغم أن العنف المنزلي عادة ما يحدث خلف أبواب موصدة وقلما يبلغ ضحاياه الشرطة بما حدث، تفيد دراسات شتى أجريت في هولندا وبلدان أخرى بأن العنف المنزلي يحدث على نطاق واسع، أكثر من أي نوع آخر من أنواع العنف<sup>(٢)</sup>.

٨٦- وفعل العنف المنزلي هو الفعل الذي يرتكبه شخص في محيط الضحية الأسري. ويمكن أن يكون عنفاً جسدياً أو جنسياً أو نفسياً. ومن أمثلة العنف النفسي التهديد والوعيد. ويحدث ذلك في جميع شرائح المجتمع وجميع المجموعات الثقافية، داخل المدن والأرياف على حد سواء<sup>(٣)</sup>. ويمكن أن يكون المرتكب من الأقارب - كالوالدين أو الجددين أو الأبناء أو الأعمام أو الأخوال أو العمات أو الخالات - كما يمكن أن يكون من محيط الضحية المباشر، كأصدقاء العائلة، أو الخلان أو الخلان السابقين. ويمكن أن يكون الضحايا من الرجال أو النساء، ومن الصبيان أو البنات. فالتعرض للعنف المنزلي إذن لا يقتصر على النساء، رغم أن الوثائق تفيد بأن ٨٠ في المائة من المرتكبين هم من الرجال<sup>(٤)</sup>. لذلك فمن المهم القيام بأنشطة مخصصة لمكافحة العنف الموجه ضد النساء تحديداً.

### البعد الدولي

٨٧- منذ انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة العالمي المعني المرأة في عام ١٩٩٥ في بيجين والدورة الاستثنائية للجمعية العامة "بيجين + ٥" في عام ٢٠٠٠، ازداد التفاعل بين السياسات الوطنية والدولية. فالسياسات الوطنية المتصلة بمنع ومكافحة العنف تتأثر بالاتفاقات والنقاشات المتعلقة بالموضوع في هيئات دولية كالأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا. وتتقاسم الحكومة الهولندية مع هذه الهيئات، من جهة أخرى، الأفكار والتجارب والممارسات الجيدة في إطار السياسة الوطنية المتعلقة بتكافؤ الفرص.

٨٨- وتمشياً مع أولويات الأمم المتحدة، بذل الاتحاد الأوروبي جهوداً من أجل منع ومكافحة العنف ضد المرأة في سياق "إعمال حقوق الإنسان" وأدرج هذه الجهود ضمن استراتيجية الجماعة الأوروبية في مجال المساواة بين

---

(٢) انظر 'Wife battering and violence outside the family', E. Kandel-Englander. In: *Journal of interpersonal violence* (1992); 'Partner abuse and general crime: how are they the same? How are they different?', T.E. Moffitt et al. In: *Criminology* (2000).

(٣) انظر تقرير البحث المعنون 'Als het naar buiten komt is het vaak te laat', by Equivalent, F. Attema, الذي طلبت إعداده مقاطعة أوفريسيل، ألبلو ٢٠٠٢.

(٤) Private Violence - Public Issue. وثيقة سياسة عامة بشأن النهج المشترك إزاء العنف المنزلي، وزارة العدل، لاهاي، ٢٠٠٢.

الجنسين (٢٠٠١-٢٠٠٥). ويشدد الاتحاد الأوروبي على جمع المعلومات بصورة منهجية كأساس لاتخاذ تدابير في مجال السياسة العامة ورصد السياسات على نحو فعال. وتقدم هولندا مساهمة نشطة في هذا المضمار.

٨٩- وعلى مدى السنوات القليلة الماضية، عملت هولندا جادة، لا سيما داخل الأمم المتحدة، على مكافحة العنف ضد المرأة. فعلى سبيل المثال، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بمبادرة من هولندا، قرارات تتعلق بالممارسات التقليدية التي تؤثر على صحة النساء والفتيات<sup>(٥)</sup>، كتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وقراراً بشأن العمل من أجل القضاء على الجرائم المرتكبة ضد المرأة باسم الدفاع عن الشرف<sup>(٦)</sup>. وبذلك، أدرج هذا الموضوع في صلب جدول الأعمال الدولي. وخلال الدورة التاسعة والخمسين للجمعية العامة، قدمت هولندا من جديد قراراً بشأن مكافحة جرائم الشرف<sup>(٧)</sup>. وفي إطار متابعة هذه القرارات، ستشارك هولندا في عام ٢٠٠٣ في تقديم قرار جامع بشأن العنف ضد المرأة، يركز على القضاء على جرائم الشرف وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث. وتتوخى هولندا، بواسطة هذه المبادرات، إشاعة الوعي ببعض المواضيع الصعبة والمثيرة للجدل، عسى أن يحمل ذلك البلدان على تعديل تشريعاتها وزيادة دعمها لسياسات المنظمات الدولية وغير الحكومية في سبيل تحسين وضع المرأة.

## البعد الوطني

### منع ومكافحة العنف المنزلي

٩٠- جاء في التقرير المعنون "العنف المنزلي - الطبيعة والنطاق والدعم" الصادر في عام ١٩٩٧ أن العنف المنزلي<sup>(٨)</sup> مشكلة اجتماعية خطيرة: إذ قال ما يزيد عن ٤٠ في المائة من الرجال والنساء المستجوبين إنهم تعرضوا لنوع من أنواع العنف المنزلي في مرحلة ما؛ وقال ٣٠ في المائة إنهم تعرضوا لعنف منزلي نجمت عنه عواقب وخيمة كالقلق أو الاكتئاب أو الطلاق؛ وتعرض ١١ في المائة لإصابة جسدية جراء العنف المنزلي؛ وواجه ٢٧ في المائة العنف المنزلي يومياً أو أسبوعياً؛ وعانى ٢١ في المائة من العنف المنزلي لما يزيد عن خمس سنوات. ولا يظهر الكثير من هذه المشاكل؛ إذ لا تبلغ الشرطة إلا بنسبة ١٢ في المائة من الحالات ولا يدان المسؤولون عن ممارسة هذا العنف إلا في ٦ في المائة من الحالات.

٩١- وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، أذن وزير العدل بالبدء في مشروع من أجل منع ومكافحة العنف المنزلي، ويرمي المشروع إلى تحقيق هدفين هما: تمكين الوزارات والمنظمات الوطنية من تكثيف جهودها في سبيل التصدي للعنف المنزلي، واتباع نهج أكثر فعالية إزاء المشكلة. وقد شاركت عدة وزارات في المشروع (وزارات العدل، والتعليم، والثقافة والعلوم، والداخلية وعلاقات المملكة، والصحة والرفاه والرياضة، والشؤون الاجتماعية والعمالة) إلى

---

(٥) في الأعوام ١٩٩٧ و ١٩٩٨ و ١٩٩٩ و ٢٠٠١. وفي كل مرة، اعتمد القرار دون تصويت؛ وآخر مرة، اشترك ١٢٦ بلداً في تقديم مشروع القرار.

(٦) خلال الدورة الخامسة والخمسين المعقودة في عام ٢٠٠٠.

(٧) اعتمد القرار بالإجماع في ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ في اللجنة الثالثة للجمعية العامة للأمم المتحدة.

(٨) يعرف العنف المنزلي في هذا التقرير بأنه العنف الذي يمارسه فرد من محيط الضحية الأسرية. وبخلاف أنواع أخرى من العنف، ينتمي الضحية والمذنب إلى الوسط ذاته.

جانب عشرات المنظمات الوطنية. وتمثل وثيقة السياسة العامة المعنونة "العنف الداخلي - قضية عامة"، التي عرضت على البرلمان في شهر نيسان/أبريل ٢٠٠٢، خلاصة المشروع. ولا تكتفي الوثيقة بوصف السياسات التي كانت قيد التنفيذ وقت صدورها، بل إنها تعرض ما يزيد عن ٥٠ تدبيراً من التدابير الجديدة الرامية إلى إقرار نهج فعال إزاء العنف المتزلي.

٩٢- وتوخى المشروع منع ومكافحة العنف المتزلي وأدت وثيقة السياسة العامة المعنونة "العنف المتزلي - قضية عامة" إلى اتخاذ مبادرات كثيرة. وفي الأعوام القليلة الماضية، أقيمت شراكات لمكافحة العنف المتزلي في عشرات البلديات وصيغت بروتوكولات بشأن التعاون بين الشرطة والنيابة العامة وإدارة الإفراج المشروط ومنظمات دعم المرأة والمنظمات الاجتماعية.

٩٣- وأصبحت مكافحة العنف المتزلي هدفاً رئيسياً في السياسة التي تنتهجها هيئات كالشرطة والنيابة العامة ومنظمات دعم المرأة وعدد متزايد من البلديات. وباشرت أكثر المنظمات نشاطاً في هذا المجال عمليات تفضي إلى زيادة التركيز على نهجها المتبع إزاء العنف المتزلي وإلى استحداث أساليب ومبادرات جديدة.

٩٤- وتنفذ التدابير المذكورة في وثيقة السياسة العامة المعنونة "العنف المتزلي - قضية عامة" في مجالات التنسيق والتنظيم، والتدخلات الموجهة إلى الضحايا والمرتكبين وإلى الأطفال المعننين بالأمر، والتوعية العامة وتنمية المعرفة، وجمع المعلومات والرصد. وقد أنشئ فريق استشاري مشترك بين الوزارات (يشمل ممثلين من وزارات العدل، والتعليم، والثقافة والعلوم، والداخلية، وعلاقات المملكة، والصحة والرفاه والرياضة، والشؤون الاجتماعية والعمالة) وفريق استشاري رسمي يشمل أشخاصاً عاملين في الميدان قصد ضمان تحويل السياسة المقترحة إلى ممارسة عملية.

٩٥- وتشمل الأهداف الرئيسية لهذه لسياسة ما يلي:

١- دعم البلديات: ينبغي النهوض، على المستوى المحلي أساساً، بالتعاون في مجال التصدي للعنف المتزلي. وقد دعمت وزارة العدل في الأعوام الأخيرة مشاريع تعاون في أكثر من ٢٠ بلدية. وتمثل هذه البلديات قدوة للبلديات الأخرى.

٢- العنف المتزلي داخل الأقليات الإثنية: أجريت دراسة استقصائية واسعة النطاق<sup>(٩)</sup> بشأن العنف المتزلي داخل الأقليات الإثنية، وكشفت هذه الدراسة أن هذا النوع من العنف شائع (قال ٢٦ في المائة من المستجوبين إنهم تعرضوا للعنف المتزلي في مرحلة ما)، لكن مناقشته بحرية أمر في غاية الصعوبة.

٣- استبعاد المرتكبين: بحثت دراسات شتى إمكانات إدراج خيار استبعاد مرتكبي أفعال العنف المتزلي في النظام القانوني الهولندي.

---

(٩) *Huiselijk geweld onder Surinamers, Antillianen en Arubanen, Marokkanen en Turken in Nederland*, Intomart, 2002

٤ - توفير العلاج للمرتكبين: تولى دوائر الخدمات الاجتماعية مزيداً من الاهتمام لعلاج مرتكبي العنف المتزلي. وقد استحدثت أخصائيو الطب النفسي الشرعي أشكالاً من العلاج تساعد بنجاحة على الخروج من دوامة العنف. وعلاوة على ذلك، يوجد الآن المزيد من أشكال العلاج والدعم.

٥ - الأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي: أظهرت دراسة استكشافية<sup>(١٠)</sup> أن قرابة ١٠٠ ٠٠٠ طفل يشهدون أفعال عنف بين والديهم. وتفيد الدراسة ذاتها بأن العديد من الأطفال (نحو ٤٠ في المائة) معرضون بقدر أكبر فيما يبدو لمشاكل سلوكية أو مشاكل أخرى؛ بل إن البعض يعتادون بدورهم على نمط من السلوك العنيف. وبرنامج وزارة العدل المعنون "قواعد سياسة عامة لدعم مشاريع منع الإجرام لعام ٢٠٠٢" يفسح المجال لمشاريع تعنى بالأطفال الذين يشهدون العنف المتزلي.

٩٦ - ونشرت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ وثيقة سياسة عامة بعنوان "بلد آمن يطيب فيه عيش المرأة" تضمنت استجابة الحكومة في سياستها العامة لتقرير المعهد الهولندي لحقوق الإنسان المعنون "منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه".

٩٧ - وقد وعدت خطة السياسة العامة طويلة المدى المتعلقة بتكافؤ الفرص (٢٠٠٠-٢٠١٠) بهذه الاستجابة في مجال السياسة العامة، إذ أعلنت الحكومة في هذه الخطة أنها ستقيم سياسة منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه. وتحدد الوثيقة إطار السياسة العامة للموضع الواسع النطاق الذي يندرج تحت عنوان "العنف ضد المرأة" وتعرض المبادئ الأساسية والأنشطة التي اضطلعت بها الحكومة المركزية مؤخراً والاستنتاجات العامة وكيفية تحسين تنسيق سياسة تكافؤ الفرص: وذلك بالحث على أنشطة الرصد وتحديد داعمها بغية منع العنف ضد المرأة والقضاء عليه. وهكذا فإن الهدف لا يتمثل في مباشرة مشاريع منفصلة في مجال السياسة العامة لمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، إلى جانب المشاريع القائمة في إطار السياسة العادية لتعميم مراعاة نوع الجنس، بل في المساهمة في المبادرات الحالية المتعلقة بمكافحة العنف من زاوية تكافؤ الفرص ومنها مثلاً:

- خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال؛
- عملية رصد السياسة المتعلقة بالغاء عقب رفع الحظر العام المفروض على بيوت الدعارة؛
- المقرر الوطني الهولندي المعني بالاتجار بالبشر؛
- السياسة الرامية إلى القضاء على العنف الجنسي؛
- سياسة منع تشويه الأعضاء التناسلية للإناث؛
- سياسة مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل وفي قطاع التعليم وقطاع الرعاية الصحية وفي جهاز الشرطة.

---

(١٠) *Kinderen die getuige zijn van geweld tussen hun ouders, een basisverkenning van korte en*

*lange termijn effecten* by Sietske Dijkstra, Bilthoven, 2001.



### سياسة القضاء على تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

٩٨- في عام ٢٠٠٢، شرحت وزارة العدل، في مراسلات مع مجلس النواب<sup>(١١)</sup>، السياسة الهولندية في مجال منع ختان البنات والقضاء عليه، وقدمت ملخصاً لجميع الأنشطة التي قامت بها إدارات الحكومة ومنظمات المجتمع المدني في مجال الإعلام العام والتطوير المهني. وقد عولجت المواضيع التالية:

- ١- مدى حدوث ممارسة ختان الإناث.
  - ٢- التدابير المنصوص عليها في التشريع والقانون الجزائي لمكافحة هذه الممارسة.
  - ٣- الأنشطة الجارية في مجال الإعلام العام والتطوير المهني.
  - ٤- ما إذا كان ختان الإناث يبرر منح اللجوء السياسي.
  - ٥- الاستنتاجات وسياسة المتابعة.
- ٩٩- وتتضمن رسالة وزير العدل المذكورة آنفاً وصفاً وجيزاً للمشاكل المواجهة في منع ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث والقضاء عليها. وبما أن الموضوع حساس في بلدان منشأ الجماعات المعنية وفي هولندا على حد سواء، فلا توجد معلومات وإحصاءات في هذا الصدد. وينطبق هذا على هولندا كما ينطبق على العديد من البلدان الأوروبية الأخرى. لذلك طلبت إدارة تنسيق سياسة المساواة في الحقوق التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة، في خريف عام ٢٠٠٢، إعداد دراسة لبحث مشاكل الوالدين من عدد من البلدان والمنتمين إلى ثقافات مختلفة ممن ختنوا بناتهم في بلدانهم الأصلي أو في بلد آخر يمارس فيه ختان البنات بصورة تقليدية، أي في بلدان لا تتنافى فيها هذه الممارسة مع القانون.
- ١٠٠- وينبغي معرفة مدى إسهام تعديل القانون الجنائي الهولندي، بما في ذلك إلغاء شرط التجريم المزدوج، إسهاماً إيجابياً في حل هذه المشكلة. ومن المتوقع أن تجد هولندا قدوة حسنة في التعديلات التي أدخلت على القانون الجنائي في فرنسا والسويد، والتأثيرات العملية الناتجة عنها.

### دراسات نموذجية لوضع مؤشر محلي فيما يتصل بسلامة المرأة

- ١٠١- ما زال من الممكن إدخال تحسينات إذا أرادت هولندا ضمان الرصد المناسب للتطورات الوطنية فيما يتعلق بطبيعة العنف ضد المرأة ونطاقه. وفي عام ٢٠٠٢، طلبت إدارة تنسيق سياسات المساواة في الحقوق إعداد دراسة نموذجية بشأن الرصد المحلي لسلامة المرأة. وتهدف الدراسة إلى إعطاء فكرة عن المؤشرات القائمة المتعلقة بالعنف ضد المرأة وإعداد نماذج يمكن استخدامها في إجراء دراسات نموذجية محلية.

---

(١١) رسائل من وزير العدل ومجلس النواب، ٢٠٠٠-٢٠٠١، التذييل رقم ١٣٧٧، ومجلس النواب، ٢٠٠٠-٢٠٠١، ٢٧٤٠٠ - المجلد السادس، رقم ٨٣.

### خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال

- ١٠٢- نتيجة للاتفاقات المبرمة في المؤتمر العالمي لمكافحة استغلال الأطفال لأغراض تجارية، الذي عقد في ستكهولم في عام ١٩٩٦، أعدت وثيقة سياسة عامة وخطة عمل لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال.
- ١٠٣- ووضعت خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال في إطار متابعة مذكرة عام ١٩٩٩ المعنونة "القضاء على الاعتداء الجنسي على الأطفال والعنف الموجه ضدهم"، وتضمنت تفاصيل التدابير المتخذة والمزمع اتخاذها.
- ١٠٤- وجمعت في خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال، التي قدمت إلى مجلس النواب في ١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٠، جميع الأنشطة الرامية إلى مكافحة هذا النوع من الاعتداء. وقام فريق مخصص يضم ممثلين من الحكومة ومنظمات غير حكومية شتى برصد تنفيذ خطة العمل. ونوقشت الخطة مع مجلس النواب خلال اجتماع عقد في ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٠. وقُدِّم تقرير مرحلي ثانٍ إلى البرلمان في رسالة مؤرخة ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١. وأُنجز مشروع خطة العمل الوطنية في منتصف عام ٢٠٠٢. وقدم تقرير آخر إلى مجلس النواب في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، ونظر فيه المجلس في ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ خلال اجتماع عقد لمناقشة قضايا السياسة العامة أو القضايا الموضوعية. وقدم التقرير النهائي المتعلق بخطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال إلى البرلمان في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢.
- ١٠٥- ولا يمكن التصدي على النحو المناسب لمشكلة الاعتداء الجنسي على الأطفال والعنف الموجه ضدهم إلا إذا تسنى الكشف عنه في مرحلة مبكرة والتدخل من أجل تقديم المساعدة اللازمة للضحايا. ويتعلق الأمر بتمكين الأطفال. ويجب أن يتسنى للشرطة والنيابة العامة اتخاذ إجراءات يدعمها تشريع قوي، ومن المهم الأخذ بأساليب فعالة لعلاج المرتكبين الذين يجب أن يخضعوا للمراقبة عند عودتهم إلى المجتمع. وبواسطة هذا النهج التسلسلي، تقيم خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال صلات بين مختلف الأنشطة التي تقوم بها الوزارات والمنظمات المعنية. ولهذا السبب، يشمل النهج المعتمد الرعاية التي تقدمها الحكومة وكذلك المؤسسات والأفراد العاملون في مجالات الوقاية والدعم والجزاء والتنظيم. ومن المجالات الأخرى التي تركز عليها خطة العمل الوطنية لمكافحة الاعتداء الجنسي على الأطفال ما يشمل القضاء على استغلال الأطفال في المواد الإباحية وفي السياحة الجنسية، فضلاً عن البحث والإعلام العام.

### ٧-١ قانون الرسوم المدرسية ورسوم الدورات الدراسية

- ١٠٦- في هولندا، يدفع آباء تلاميذ التعليم الثانوي العام والتعليم الثانوي المهني والتعليم الثانوي الخاص، الذين جاوزوا سن التعليم الإلزامي، رسوماً مدرسية لقاء تعليم أطفالهم طول اليوم أو رسوم الدورات الدراسية لبعض الوقت. وقد أعربت اللجنة المعنية بالعهد، في ملاحظتيها (رقم ١٩ و ٢٩) بشأن التقرير السابق، عن قلقها بشأن تبعات ارتفاع الرسوم المدرسية في هولندا على وصول جميع أفراد فئات الدخل المختلفة إلى التعليم على قدم المساواة. وتكمن المشكلة الرئيسية في النظام الذي ازدادت بموجبه الرسوم على أساس ثلاثي السنوات. وحتى عام ٢٠٠٠، كانت الرسوم المدرسية تحدد كل ثلاثة أعوام بحيث يتحمل الآباء ٢٠ في المائة من تكاليف الموظفين والمواد بالنسبة لكل تلميذ في التعليم الثانوي. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادات كبيرة في الرسوم. وكان من الممكن أيضاً تعديل الرسوم لكل سنة من السنتين الدراسيتين

المتعاقبتين، استناداً إلى المؤشر الحكومي لأجور العاملين في الخدمة المدنية في العام السابق. وُغير هذا النظام القائم على تحديد الرسوم المدرسية سنوياً في عام ٢٠٠١. وباتت الرسوم المدرسية مرتبطة سنوياً بمؤشر أسعار المستهلك، وهو مقياس التضخم. وسجلت آخر زيادة في الرسوم المدرسية في عام ١٩٩٩؛ ومنذ ذلك الحين، اقتصر الأمر على تعديلها وفقاً لمعدل التضخم. ويبين الجدول ٢ أنه لم تُسجل منذ عام ١٩٩٩ زيادات هائلة في الرسوم. ونتيجة لاعتماد النظام الجديد، خُفض متوسط ارتفاع الرسوم المدرسية إلى النصف. وأدى آخر تعديل ثلاثي السنوات إلى زيادة الرسوم في إطار النظام القديم (١٩٩٩/٢٠٠٠) بنسبة ٢١ في المائة مقارنة بما كانت عليه قبل ثلاث سنوات (١٩٩٦/١٩٩٧). ويؤدي النظام الحالي إلى زيادة بنسبة ١٠ في المائة على مدى ثلاث سنوات. وترتبط رسوم الدورات الدراسية، الواجب دفعها لقاء التعليم لبعض الوقت، سنوياً هي الأخرى بالمؤشر نفسه بحيث تعدّل وفقاً لمعدل التضخم.

## الجدول ٢ اتجاهات الرسوم المدرسية (المبالغ باليورو)

٢٠٠٤/٢٠٠٣	٢٠٠٣/٢٠٠٢	٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٠٠٠/١٩٩٩	١٩٩٩/١٩٩٨	١٩٩٨/١٩٩٧	١٩٩٧/١٩٩٦	
٩١٦	٨٨٥	٨٥٢	٨٢٧	٨٠٥	٦٨٤	٦٨٤	٦٦٣	الرسوم المدرسية

١٠٧- ويدفع آباء التلاميذ الذين تبلغ أعمارهم ١٦ سنة فما فوق في ١ آب/أغسطس من كل عام الرسوم المدرسية. ويُكفل الوصول إلى التعليم لأن الرسوم تدفع بالكامل عن الأسر ذات الدخل الضعيف أو المتوسط (التي لا يفوق دخلها السنوي الخاضع للضريبة حوالي ٢٧ ٠٠٠ يورو) وذلك بموجب قانون (بدلات) الرسوم والنفقات الدراسية. وتم تمديد هذا المخطط في العام ٢٠٠٢/٢٠٠١، مما أدى إلى زيادة عدد الآباء المؤهلين للحصول على بدل. ومنذ ١ آب/أغسطس ٢٠٠١، أُتيح أيضاً للفئة التي يتجاوز مجموع دخلها المعدل ٢٧ ٩٨٣ يورو الحصول على تعويض جزئي بحسب الدخل وعدد الأطفال الذين بلغوا سن الدراسة. وبذلك، فإن الرسوم المدرسية لا تحول دون التحاق أبناء الأسر الفقيرة بالتعليم. (ترد تفاصيل أخرى بشأن هذا القانون في الفقرات من ٤٨٩ إلى ٥٠٣ من الفرع ٣-٨-٤).

## ١-٨ الوفاء بالالتزامات بموجب العهد

١٠٨- تتألف مملكة هولندا من ثلاثة بلدان هي: أروبا وجزر الأنتيل الهولندية وهولندا. ولكل بلد حكومته وبرلمانه اللذان ينتخبهما شعبه. وتخضع بعض الشؤون لإدارة مشتركة، عن طريق مؤسسات المملكة، كحكومة مملكة هولندا (التي يمثل فيها كل من البلدان الثلاثة). وتتعلق هذه المسائل "بشؤون المملكة"، التي تشمل الحفاظ على الاستقلال، والدفاع، والعلاقات الخارجية، وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والاستقرار القانوني، والإدارة السليمة. كما يُكفل التشاور والتنسيق فيما يتعلق بمسائل غير شؤون الدولة، لكن تنسيقها إلى حد معقول يخدم مصلحة المملكة برمتها. وعلاوة على ذلك، تحترم البلدان الثلاثة بعضها بعضاً وتتبادل المعونة والمساعدة المادية وغير المادية. وتحكم البلدان أنفسهما بحرية، غير مقيدة إلا ببعض الشروط التي يفرضها انتماؤها للمملكة.

١٠٩- وتقع مسؤولية تنفيذ أحكام العهد في أروبا وجزر الأنتيل الهولندية وهولندا أساساً على عاتق حكومة كل منها. وإذا رأت اللجنة أن أي منطقة من المملكة قد خرقت أحكام العهد، فعليها الاتصال بحكومة مملكة هولندا. وإذا لم يحدث الخرق إلا في بلد من البلدان الثلاثة، فتعالج حكومة هولندا عند ذاك المسألة مع حكومة البلد المعني.

## ٢- الأحكام العامة الواردة في العهد: المادة ٢

### ٢-١ حقوق غير المقيمين

١١٠- دخل قانون الحق في المساعدة (للمقيمين) حيز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨. وبموجب هذا القانون، لا يحق للأجانب غير الحائزين على تصاريح للإقامة في هولندا الاستفادة من الخدمات الاجتماعية بقرار من السلطة الإدارية. والقاعدة الأساسية هي أن الأجانب غير مؤهلين للاستفادة من الخدمات الاجتماعية إلا إذا كانوا يحملون تصريح إقامة صالح (رهنًا بشروط محددة). ولا يحق لمن ينتظرون البت في طلب تصريح الإقامة الاستفادة من تلك الخدمات إلا إذا كانوا من ملتمسي اللجوء وفئات قليلة أخرى من الأجانب. ولا يحق للأجانب غير الحائزين على تصاريح إقامة الحصول إلا على خدمات التعليم والرعاية الصحية الأساسية والمساعدة القانونية. وبخصوص حق المهاجرين في العمل، انظر الفقرات من ١٥٦ إلى ١٥٩.

### ٢-٢ تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد العالمي

١١١- إضافة إلى المعلومات المقدمة في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.66)، تُقدم المعلومات التالية فيما يتعلق بدور التعاون الدولي في إنفاذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

١١٢- ويتمثل الهدف الرئيسي لسياسة التعاون الإنمائي العامة لهولندا في مكافحة الفقر المدقع. ويشكل إعمال الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية جزءاً لا يتجزأ من هذه السياسة. وتشمل هذه السياسة في جوهرها ثلاثة خيارات استراتيجية مترابطة: أولها الاستثمار في الأشخاص، لا سيما الفقراء، قصد تنمية قدرتهم الإنتاجية؛ وثانيها تحسين تلبية الاحتياجات الأساسية؛ وثالثها زيادة مشاركة الفقراء في عملية صنع القرارات السياسية. وتشترك هذه الخيارات الثلاثة في أنها تولي أهمية خاصة لا لتوزيع الدخل فحسب (نتيجة للعملية الاقتصادية)، بل أيضاً لعوامل الإنتاج المؤسسية بالمعنى الواسع، كتوزيع الأراضي ورأس المال والوصول إلى التعليم والرعاية الصحية وغيرها من الاحتياجات الأساسية، فضلاً عن هوية الناس الثقافية. وتتمشى سياسة هولندا على هذا النحو مع توافق الآراء الدولي على أن الفقر متعدد الأبعاد وله جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وأخرى متعلقة بالأمان. كما أن ذلك يعكس الاتفاق العام بين كبرى الجهات المانحة الدولية على أنه لا بد من اتباع نهج قائم على الحقوق إزاء التنمية لضمان الحد من الفقر على نحو مستدام. ويرتبط تعزيز احترام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن طريق التعاون الإنمائي ارتباطاً وثيقاً بسياسة هولندا في مجال تعزيز احترام حقوق الإنسان عموماً، إذ إن احترام الحقوق المدنية والسياسية هو شرط أساسي للتمتع الكامل بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على المدى الطويل، والعكس بالعكس. ولذلك تبذل، في إطار برنامج التعاون الإنمائي، جهود من أجل دعم إعمال الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على مستوى الحوار السياسي وعلى صعيد الممارسة العملية، على حد سواء.

### ٣- إعمال حقوق محددة

#### ١-٣ المادة ٦

#### ١-١-٣ الحق في العمل

#### ١-١-١-٣ حالة العمالة والبطالة والعمالة الناقصة ومستواها واتجاهاتها

١١٣- يبين الجدولان ٣ و ٤ حالة البطالة والمشاركة في القوة العاملة بحسب الفئات المستهدفة.

#### الجدول ٣

#### اتجاه البطالة بحسب الفئات المستهدفة

٢٠٠٢ %	٢٠٠١ %	١٩٩٥ %	١٩٩٠ %	
٤,١	٣,٤	٨,١	٦,٩	السكان عموماً
				منهم:
٥,٠	٤,٧	١١,١	١٠,٩	النساء
٨,٥	٧,٢	١٣,٢	١٠,٣	الشباب (١٥-٢٤)
٣,٠	٢,٦	٥,١	٤,٤	كبار السن (٥٥-٦٥)
٨,٩	٧,٧	٢٥,٧	٢٦,٢	الأقليات الإثنية <sup>(١)</sup>

المصدر: إحصاءات هولندا (CBS)، *Enquête beroepsbevolking* (الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة).

(١) الأقليات الأربع الكبرى: الأتراك والمغاربة والسوريناميون ومواطنو جزر الأنتيل/أروبا

#### الجدول ٤

#### اتجاه المشاركة في القوة العاملة بحسب الفئات المستهدفة

٢٠٠٢ %	٢٠٠١ %	١٩٩٥ %	١٩٩٠ %	
٦٥,٧	٦٥,٤	٥٧,٨	٥٥,٢	السكان عموماً
				منهم:
٥٤,٤	٥٣,٤	٤٣,٥	٣٨,٨	النساء
٤٤,٣	٤٥,٣	٣٨,٦	٤٢,١	الشباب (١٥-٢٤)
٥٠,٧	٤٨,٧	٣٨,٦	٣٥,٤	كبار السن (٥٥-٦٥)
٥٢,٥	٥١,٧	٣٧,٧	٣٥,٧	الأقليات الإثنية <sup>(١)</sup>

المصدر: إحصاءات هولندا (CBS)، *Enquête beroepsbevolking* (الدراسة الاستقصائية للقوة العاملة).

(١) الأقليات الأربع الكبرى: الأتراك والمغاربة والسوريناميون ومواطنو جزر الأنتيل/أروبا.

١١٤- وقد استفادت سوق العمل الهولندي بقدر كبير من انتعاش التجارة العالمية في النصف الثاني من التسعينات. وأدى ذلك إلى جانب ارتفاع مستوى التعليم وتقييد الأجور على مدى فترة الثمانينات وجزء كبير

من التسعينات وزيادة مرونة سوق العمل، إلى تراجع كبير في معدلات البطالة وزيادة في المشاركة في القوة العاملة. وسجلت الأجور منذ عام ١٩٩٧ زيادة حادة تُعزى أساساً إلى نقص العمالة.

١١٥- وقد ضغط اقتران الزيادة الحادة في الأجور في هولندا بتقييد الأجور في الخارج على قدرة هولندا على المنافسة، فكان وقع التراجع الاقتصادي الحالي على هولندا أقوى مما كان عليه في سائر بلدان الاتحاد الأوروبي. وكان تأثير الركود الحالي شديداً على بعض الفئات الضعيفة في سوق العمل. وتتزايد البطالة في صفوف الشبان خصوصاً تزايداً سريعاً. ويُرد ذلك لعدة أسباب:

- يعمل الكثير من الشبان بعقود مؤقتة لا يتم تجديدها في أوقات الشدة الاقتصادية؛
- إن الشبان الذين ينقطعون عن الدراسة يواجهون صعوبات أكبر في إيجاد عمل عندما تكون سوق العمل أقل نشاطاً؛
- خلال فترة الرواج الاقتصادي الأخيرة، انقطع العديد من الشبان عن الدراسة في وقت مبكر، حيث وجدوا ما يغريهم في ارتفاع الأجور في سوق العمل. والآن وقد تراجع أداء الاقتصاد، بات هؤلاء الشبان يشكلون فئة ضعيفة بسبب ضعف مستواهم التعليمي.
- ١١٦- وتُنفذ حالياً خطة عمل خاصة ببطالة الشبان بغية رصد ارتفاع معدلات البطالة في صفوف الشبان. وتهدف خطة العمل هذه إلى إعادة كل شاب عاطل عن العمل إما إلى العمل أو إلى التعليم في غضون ستة أشهر. وسيُرم أصحاب العمل والبلديات ومؤسسات التدريب وأطراف معنية أخرى على المستوى المحلي اتفاقات من أجل مكافحة البطالة.
- ١١٧- كما أن الأقليات الإثنية تتأثر على نحو مفرط بتردي حالة سوق العمل. ويُرد ذلك لأسباب شتى:
- إن العديد من العمال المنتمين إلى أقليات إثنية يعملون بعقود مؤقتة أو لبعض الوقت. وعندما يركد سوق العمل، لا يجد أصحاب العمل في الغالب هذه العقود؛
- يتراجع الطلب على العمالة قليلة المهارة. والكثير من العمال المنتمين إلى أقليات إثنية في هولندا هم من ذوي المهارة قليلة، مما يفسر ارتفاع معدلات البطالة في هذه الفئة بوتيرة سريعة نسبياً؛
- يحول الحاجز اللغوي دون قيام العديد من أصحاب العمل بتوظيف عمال من الأقليات الإثنية، مما يعوق اندماجهم في سوق العمل.

١١٨- وقد ازدادت مشاركة النساء في القوة العاملة بقدر كبير خلال السنوات العشر الماضية، رغم أنهن ما زلن متأخرات عن الرجال في هذا المضمار. وتتوخى هولندا زيادة عدد النساء العاملات إلى نسبة ٦٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٠ (في العمل مدفوع الأجر لما يقل عن ١٢ ساعة في الأسبوع) وذلك لأغراض تحقيق تكافؤ الفرص (اكتفاء المرأة الذاتي الاقتصادي) ولأسباب اقتصادية (لتدارك مشكلة الشيخوخة السكانية). ويتوقع بلوغ النسبة المنشودة في صفوف النساء شريطة أن:

- يستمر الاهتمام بتطبيق وتوسيع نطاق التدابير القائمة المتعلقة بالجمع بين العمل والمسؤوليات الأسرية. وقد ازداد عدد النساء، لا سيما ذوات الكفاءة العالية، اللاتي يواصلن العمل بعد إنجاب أبنائهن، حتى وإن عملن في غالب الأحيان لبعض الوقت؛
- يجري صياغة سياسة إضافية لتشجيع فئات معينة من النساء اللاتي يشاركن بنسبة ضعيفة في سوق العمل على إيجاد عمل وتمكينهن من القيام بذلك، خاصة في ضوء الوضع الاقتصادي المتدهور حالياً.
- ١١٩- وفي هذا الصدد، يجري التركيز على النساء الراغبات في العودة إلى العمل اللاتي لا يتلقين مساعدات، لا سيما ذوات المهارات القليلة - المنتميات في الغالب إلى أقليات إثنية. وفي هذا السياق، وضعت خطة عملة محدثة خاصة بالنساء العائدات، وهي تتضمن إجراءات ملموسة للفترة ما بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥. وتهدف الخطة إلى إعادة ٥٠.٠٠٠ امرأة إلى العمل بأجر الأجر بنهاية عام ٢٠٠٥. وأنشئت أيضاً اللجنة المعنية بمشاركة نساء الأقليات الإثنية، وكُلِّفت بتحديد أساليب وتقنيات يمكن للبلديات استخدامها لحفز اندماج هؤلاء النساء ومشاركتهن في المجتمع.

### ٣-١-١-٢ توفير الوظائف للباحثين عن العمل

- ١٢٠- هنالك العديد من التدابير على الأمد الطويل التي تعزز إعادة إدماج الباحثين عن العمل:
- الاستراتيجية الشاملة: اعتمدت هذه الاستراتيجية في إطار السياق الأوروبي لمكافحة البطالة بشكل عام، ولا سيما بطالة الشباب والبطالة على الأمد الطويل. ويجب أن يُتاح لكل باحث عن العمل برنامج لإعادة إدماجه خلال ١٢ شهراً من تاريخ تسجيله كعاطل عن العمل، وخلال ستة أشهر بالنسبة للشباب. ويحول ذلك دون تحول البطالة القصيرة الأمد إلى بطالة طويلة الأمد، ما يعوق عملية إعادة الإدماج.
- إن مصيدة الفقر تعني أن العمل ليس دائماً أجدي من الناحية المالية من الاعتماد على الإعانات، وذلك يوهن عزم المستفيدين من الإعانات على البحث عن عمل. وهنالك العديد من التدابير التي وضعت للتصدي لمصيدة الفقر:
- ١- زيادة الرصيد الضريبي للشخص العامل: يحصل الموظفون على تخفيض إضافي في الضرائب المستحقة الدفع لجعل العمل أكثر جذباً من الناحية المالية؛
- ٢- خفض دعم الدخل الذي تقدمه البلديات؛
- ٣- إصلاح خطة الاستفادة من الإسكان: تزيد الاستفادة بالتدريب مع زيادة الدخل.
- عدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة تمنع النساء، على وجه الخصوص، من المشاركة في سوق العمل. وسيزداد العرض في سوق العمل إذا تمكن الناس من التوفيق بين الاثنين بصورة أفضل. ولذلك، اعتمدت هولندا العديد من التدابير التي من شأنها تيسير التوفيق بين العمل والأسرة:

- ١ - اعتماد "خطة الادخار مدى الحياة": يمكن للموظفين، ابتداء من عام ٢٠٠٣، الادخار لتحمل نفقات الإجازات غير المدفوعة الأجر.
  - ٢ - تعديل قانون العمل والرعاية: ينص هذا القانون على حق الموظفين في الحصول على إجازة رعاية مدفوعة الأجر لمدة عشرة أيام كحد أقصى.
  - ٣ - اعتماد قانون الرعاية الأساسية للأطفال: هذا القانون يدمج مختلف الخطط المالية في برنامج واحد متجانس يُمكن للآباء أن يحصلوا بموجبه على مساهمة مالية تعينهم على تحمل تكلفة رعاية الأطفال (تمويل بحسب الطلب).
  - سوق إعادة الإدماج الفعلي: سياسة إعادة الإدماج تستهدف الأفراد الذين لا يستطيعون الحصول على وظيفة بمجهودهم الفردي وحده. ولتحقيق هذه الغاية، ترمي هذه السياسة إلى ما يلي:
    - ١ - إفادة الأشخاص الباحثين عن العمل الذين يمكنهم، من حيث المبدأ، الحصول على وظيفة في سوق العمل العام بفضل الجهود والجزاءات الفعلية في مجال التوظيف.
    - ٢ - إفادة الأشخاص الباحثين عن العمل عندما لا يجاري عرض الأيدي العاملة الطلب عليها، أو عندما تكون هنالك مشكلة فيما يتعلق بالإنتاجية. ويتضمن ذلك، على وجه الخصوص، التدريب، ودفع إعانات تكلفة الأجور وهيئة أماكن لاكتساب الخبرة في مجال العمل.
- ولا تزال هنالك العديد من الفرص السانحة للمجموعة الأولى حيث تتوفر ١٠٠ ٠٠٠ وظيفة شاغرة. كما أن تكثيف الجهود في مجال التوظيف لصالح هذه المجموعة من العاطلين يحول دون حدوث بطالة طويلة الأمد. ويتسم هذا النهج الوقائي بالفعالية من حيث التكلفة. وينبغي أن تؤدي الحملة المكثفة الرامية إلى تعبئة الوظائف الشاغرة حالياً إلى تحقيق نتائج سريعة. ومن العوامل المهمة في هذا الصدد جعل المقابلة الأولية والمشورة المقدمة لإعادة الإدماج أدوات أكثر فعالية في عملية إعادة الإدماج. وبذلك تتمكن مراكز العمل والدخل من التفرغ بصورة أكبر لأنشطة التوظيف. وهنالك ميزانية لإعادة الإدماج مخصصة لمجموعة الأشخاص الذين لا تكفي معهم الجهود النشطة المبذولة في مجال التوظيف. وأعطيت البلديات والهيئة المعنية بمخططات تأمين الموظفين مجالاً واسعاً للعمل من خلال تخصيص ميزانية لإعادة الإدماج يمكن لهذه الجهات التصرف فيها حسب تقديرها، وذلك لتمكينها من تقديم حلول مناسبة (نحو توفير برامج إعادة إدماج مفصلة حسب المتطلبات الفردية للمستفيدين). وفي هذا الصدد، تُزال الحواجز بين مختلف الوسائل وتُدمج الميزانيات في ميزانية واحدة تخصص لإعادة الإدماج. وبإمكان البلديات الاستفادة من هذه الميزانية لشراء برامج لإعادة الإدماج من السوق الخاص لإعادة الإدماج. ويمكن للوكالات المعنية بإعادة الإدماج أن تنفق الأموال، على سبيل المثال، على التدريب وتقديم إعانات تكاليف الأجور والتوظيف، وتتقاضى هذه الوكالات أجراً مقابل كل شخص يتم توظيفه (تمويل النتائج). وسيستمر العمل بهذه الخطوط السياسية العامة خلال السنوات القليلة القادمة.



### ٣-١-١-٣ إنتاجية الأيدي العاملة

١٢١- يُعد التدريب ضرورياً من أجل نمو الإنتاجية. وتقع مسؤولية تدريب الموظفين في المقام الأول على عاتق الشركاء الاجتماعيين، كما أن اتفاقات العمل الجماعية هي الإطار الأساسي الذي يتم فيه تنظيم وتمويل التدريب. وعلى سبيل المثال، تشجع الحكومة الهولندية على تدريب الموظفين من خلال منح تخفيضات ضريبية واستخدام موارد الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

١٢٢- ومن الأمثلة في هذا المجال إعانة التدريب التي يمكن بموجبها خصم نسبة من تكاليف التدريب من الأرباح الخاضعة للضرائب (لأرباب العمل في القطاع الربحي)، أو من الضرائب المفروضة على الأجور واشتراكات الضمان الاجتماعي (لأرباب العمل في القطاع غير الربحي). والمثال الآخر هو التخفيض الضريبي من أجل التعليم، حيث يمكن لرب العمل خصم مبلغ من المال عن الموظفين الذين يتلقون التدريب كجزء من برنامج تدريب محدد المدة أو التدريب من خلال التفرغ عن العمل على أساس يومي. واعتباراً من عام ٢٠٠٢، أصبح التخفيض الضريبي ينطبق أيضاً على العاطلين السابقين الذين تبلغ أعمارهم ٢٣ عاماً فما فوق لمساعدتهم على اكتساب المؤهلات الأساسية. وسوف يُلغى تحديد السن في عام ٢٠٠٤.

١٢٣- كما تخضع تكاليف التدريب للتخفيض الضريبي بالنسبة للموظفين المستقلين. فقانون تمويل التوقف عن العمل يمنح الموظفين مساعدة مالية لأخذ عطلة بغرض الدراسة أو رعاية الأسرة. وخلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٩، استُخدم الهدف ٤ للصندوق الاجتماعي الأوروبي في هولندا من أجل تدريب الموظفين وتمكينهم من الاحتفاظ بوظائفهم ومن التكيف مع التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل. وخلال هذه الفترة حصل أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ موظف على التدريب. وخلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦ يمكن للموظفين في هولندا تقديم طلب للحصول على منحة بغرض التدريب من الصندوق الاجتماعي الأوروبي بموجب الهدف ٣ للصندوق. ويشمل ذلك تدريب الموظفين لتمكينهم من اكتساب المؤهلات الأساسية، وتدريب الأشخاص الذين حصلوا على تدريب مهني ثانوي لمساعدتهم على شغل وظائف تتطلب مؤهلات أعلى، وبالتالي تصبح وظائفهم السابقة متاحة لأشخاص بمؤهلات أقل، وتدريب الموظفين لاكتساب مهارات في قطاع مختلف. والغرض من كل ذلك هو زيادة الأهلية للعمل.

### ٣-١-١-٤ حرية اختيار العمل

١٢٤- تنص الفقرة ٣ من المادة ١٩ من الدستور الهولندي على احترام حق كل مواطن هولندي في حرية اختيار العمل، وذلك من دون المساس بالقيود المنصوص عليها في قانون صادر من البرلمان أو بموجبه. وتنص المادة ٦٥٣:٧ من القانون المدني الهولندي على القواعد التي تحكم شرط عدم المنافسة. ويمكن تعريف هذا الشرط بأنه شرط يتفق عليه رب العمل والموظف يقيّد قدرة الموظف إلى حد ما في البحث عن عمل آخر بعد انتهاء عقد التوظيف. وعادة ما يتضمن شرط عدم المنافسة وصفاً للأنشطة التي يُطلب من الموظف عدم ممارستها بعد انتهاء توظيفه، كما يحدد النطاق الجغرافي لهذا الشرط. ويؤدي الإخلال بشرط المنافسة في كثير من الأحيان إلى إلزام الموظف بدفع غرامة مالية.

١٢٥- والمادة ٦٥٣:٧ من القانون المدني تحمي مصالح الموظف من دون استبعاد قدرة رب العمل على وضع شرط عدم المنافسة. ومن الأساليب التي تضمن حماية مصالح الموظف أن هذه المادة تنص على أن شرط عدم المنافسة لا يكون قانونياً

إلا إذا وافق عليه رب العمل والموظف وأدرج خطياً في عقد التوظيف. وعلاوة على ذلك، يكون شرط عدم المنافسة باطلاً إذا كان الموظف دون سن الرشد عند موافقته عليه. ويمكن للمحكمة، بطلب من الموظف، أن تبطل شرط عدم المنافسة كلياً أو جزئياً وبأثر رجعي على أساس أنه يضر بمصالح الموظف على نحو غير منصف. كما يمكن للموظف أن يطالب بالحصول على تعويض من رب العمل عن فترة تقييد أنشطته بموجب شرط عدم المنافسة. وقد تقرر المحكمة تعويضه إذا كان شرط عدم المنافسة يمنع الموظف إلى حد كبير من الحصول على عمل في مكان آخر.

١٢٦- وتقترح الحكومة في مشروع قانون لا يزال قيد نظر البرلمان ويتعلق بتغيير القواعد التي تحكم شرط عدم المنافسة، إجراء عدد من التعديلات على اللوائح القانونية الحالية لضمان حماية الموظفين بطريقة أفضل. وبموجب القانون الجديد سيكون شرط عدم المنافسة صالحاً لسنة واحدة كحد أقصى، وإذا نُفذ شرط عدم المنافسة عند إنهاء عقد التوظيف سيلزم رب العمل بدفع تعويض منصف للموظف عن الفترة المحددة في الشرط. وعلاوة على ذلك، فإن مقدار التعويض المستحق الدفع من رب العمل يجب أن ينص عليه القانون كمبلغ محدد أو كنسبة مئوية محددة من راتب الموظف، كما أن شرط عدم المنافسة يجب أن يحدد المنطقة الجغرافية والأنشطة التي ينطبق عليها الشرط.

### ٣-١-١-٥ التوجيه الوظيفي والتعليم المهني

١٢٧- كما ورد في الفقرات ١٢١-١٢٣ من الفصل ٣-١-١-٣، فإن مسؤولية تدريب الموظفين تقع في المقام الأول على عاتق الشركاء الاجتماعيين. وتقوم الحكومة بدعم ذلك من خلال مختلف التدابير الضريبية والصندوق الاجتماعي الأوروبي.

١٢٨- ونشرت إدارة الإحصاءات الهولندية معلومات عن التدريب داخل الشركات لعام ١٩٩٩. وتبين هذه الإحصاءات أن أربعة من بين كل عشرة موظفين حصلوا على التدريب داخل الشركات خلال عام ١٩٩٩، أي ما يعادل نصف مليون شخص تقريباً. وأنفقت الشركات خلال عام ١٩٩٩، ٣ بلايين يورو على هذا النوع من التدريب، ويساوي هذا المبلغ ضعف ما أنفقته الشركات في هذا المجال عام ١٩٩٣. وكان الإقبال الأكثر على دورات التدريب في مجال الحاسوب، تليها الدورات التكنولوجية، والمهارات الفردية، والمسائل البيئية، والمسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين.

١٢٩- ويشارك عادة في الدورات التي تُعقد داخل الشركات عدد من المجموعات المهتمة وظيفياً: العمال ذوو المهارات المتدنية، والنساء، والأقليات الإثنية والموظفون كبار السن، وموظفو الشركات الصغيرة. ومن الحقائق اللافتة للنظر لدى مقارنة عدد المشاركين في التدريب في عامي ١٩٩٣ و ١٩٩٩ أن هذه الفئات أخذت تعوّض تأخرها في هذا المجال.

١٣٠- وتقع على عاتق الحكومة المسؤولية الأساسية عن تمويل تدريب العاطلين الذين يبحثون عن العمل. وقد فوّضت الحكومة جهات وسيطة بتنظيم هذا التدريب (الهيئة المعنية ببرنامج الضمان الخاص بالموظفين، والبلديات). وهناك العديد من الوسائل المتاحة لتدريب هذه المجموعة.

١٣١- وقانون عام ١٩٩٨ الذي تنفذه البلديات فيما يتعلق بتوظيف الباحثين عن العمل ينص على توفير خدمات شاملة للشباب حتى سن ٢٣ عاماً. ويمنح هذا القانون البلديات إمكانية تدريب الشباب الذين لا يستطيعون بمفردهم الحصول على وظيفة و/أو تقديم الإعانات إلى أماكن اكتساب الخبرة العملية التي يشرف عليها

أرباب عمل منتظمون. وإذا لم يؤد التدريب و/أو الخبرة العملية إلى الحصول على وظيفة في غضون ١٢ شهراً، يحصل الشاب المعني على عرض توظيف.

١٣٢- وتقوم الحكومة منذ عام ١٩٩٥ بتمويل وظائف إضافية في القطاعين العام وغير الربحي للعاطلين عن العمل لفترات طويلة (يُشار إليها منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ بمسمى وظائف المستوى الأساسي وتحسين المهارات)، كما تتحمل الحكومة التكاليف الإضافية ذات الصلة، مثل التدريب. ومن أجل تيسير التوفيق بين العمل والتعلم، يوجد في الوقت الراهن المزيد من الفرص لمتابعة برامج تجمع بين التدريب والعمل في إطار وظائف المستوى الأساسي وتحسين المهارات، والخطة المتعلقة بتوظيف الباحثين عن العمل. وبموجب هذه الخطة، أصبح من الممكن حالياً، على سبيل المثال، إيجاد مجموعتين من خطط التدريب هما التدريب المحدد المدة أو التدريب من خلال التفرغ عن العمل على أساس يومي.

١٣٣- وفي نظام التعليم الأساسي الرسمي، يمكن متابعة التعليم الابتدائي إما من خلال برنامج عام أو من خلال برنامج مهني بدوام كامل يتراوح من التعليم الثانوي قبل المهني إلى التعليم المهني الثانوي ثم التعليم المهني العالي. ويقدم كل مستوى مجموعة كاملة من الدورات المهنية (الاقتصاد، والهندسة والتكنولوجيا، والخدمات الشخصية والاجتماعية والرعاية الصحية، والزراعة). وبإمكان التلاميذ بدء التعليم الثانوي قبل المهني من سن ١٢ عاماً.

١٣٤- ولتعزيز عملية التعلم المستمر مدى الحياة، تسعى هولندا إلى إدخال نظام للتعرف على التعلم المسبق. ويعني التعلم المسبق تحديد الكفاءات التي اكتسبت على نحو ما (في مكان العمل، أو التعليم، مثلاً)، وذلك، على سبيل المثال، من خلال السيرة الذاتية للشخص أو ما يديه من قدرات. ويستخدم معيار لقياس القدرات والدليل على توفرها (مثل مجموعة المؤهلات لتلقي التعليم المهني). ويمكن، عند الاقتضاء، تحديد المهارات بواسطة شهادة تم الحصول عليها من هولندا. ومع ذلك، يُطلب في العديد من الحالات إجراء المزيد من التدريب من أجل الحصول على مثل هذه الشهادة.

١٣٥- وبدأ مركز التعرف على التعلم المسبق عمله خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ بعد حصوله على منحة مالية من الحكومة. ويقوم هذا المركز بتجميع ومعالجة ونشر المعلومات المتعلقة بالتعلم المسبق. ومهمة مركز تمكين من لديهم تعلم مسبق الذي يرتبط بمركز التعرف على التعلم المسبق هي تطوير نظام للتعرف على التعلم المسبق لدى المجموعات المستهدفة غير التقليدية (الباحثون عن العمل، والعائدون إلى العمل، واللاجئون، والمهاجرون، والمعوقون جزئياً عن العمل).

### ٣-١-١-٦ الصعوبات التي تم التغلب عليها فيما يتعلق بتحقيق هذه الأهداف

١٣٦- أدت زيادة فرص العمل خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠٠١ إلى ارتفاع كبير في عدد العاملين. وارتفع معدل التوظيف إلى أكثر من ٧٠ في المائة، غير أن الفرص لم تكن موزعة بصورة متكافئة. ولا تزال هنالك حاجة إلى إيلاء اهتمام خاص للعاطلين عن العمل لفترات طويلة، والنساء، والأقليات الإثنية، وكبار السن (٥٥-٦٤ عاماً)، والمعوقين. وتستخدم العديد من الوسائل لزيادة نسبة التوظيف بين هذه المجموعات. ويشمل ذلك التدريب واكتساب الخبرات العملية، فضلاً عن تدابير التصدي لمصيدة الفقر وتيسير إمكانية التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة (انظر أيضاً الفقرات ١١-٧٩ من الفرع ٣-١ والفقرة ١٢٠ من الفرع ٣-١-١-٢).

### ٣-١-٢ تكافؤ الفرص في سوق العمل

#### التشريع القائم

١٣٧- أُجريت العديد من التعديلات القانونية بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٣ لضمان تكافؤ فرص الموظفين في سوق العمل.

١٣٨- وأدخل تعديلاً على قانون تكافؤ الفرص على النحو التالي:

- إدراج مادة تنص على المساواة في المعاملة في مجال المعاشات التقاعدية وتكمل نظام الضمان الاجتماعي القانوني: تنفيذاً لتوجيه "Barber" (توجيه المجلس 96/97/EC)، أُضيفت إلى قانون تكافؤ الفرص في آذار/مارس ١٩٩٨ مادة جديدة بعنوان "المساواة في المعاملة في إطار برامج المعاشات التقاعدية". وتخطر الفقرة ١٢ (ب) من هذه المادة، ضمن أمور أخرى، التمييز بين الرجال والنساء عند البت فيمن يجوز له الاشتراك في برنامج المعاشات التقاعدية، أو في محتوى البرنامج، أو طريقة تنفيذه.

- إدراج قاعدة خاصة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١ بشأن عبء الإثبات: بموجب هذه القاعدة، تم تحويل عبء الإثبات إلى الطرف الآخر، على نحو يعزز بموجب قانون الإجراءات موقف الطرف الذي يدّعي تعرضه للتمييز. وتنص القاعدة الجديدة على ما يلي: "إذا اعتقد شخص ما أنه تعرض للتمييز على نحو ما هو مشار إليه في هذا القانون وقدم الحقائق القانونية التي تقود إلى الاشتباه في وقوع التمييز فعلاً، وجب على الطرف الآخر إثبات عدم وقوع انتهاك لهذا القانون". ومن شأن اعتماد هذا الحكم الجديد أن يدرج في القانون الهولندي توجيه المجلس 97/80/EC المتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز على أساس نوع الجنس. وإزالة الحواجز المتعلقة بعبء الإثبات تجعل التشريعات الوطنية القائمة فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة أكثر فعالية. وهذه القاعدة الجديدة بشأن عبء الإثبات ستنطبق في نهاية الأمر أيضاً (على الأرجح بنهاية عام ٢٠٠٣ أو بداية عام ٢٠٠٤) على حالات التمييز لأسباب أخرى (العرق، والجنسية، والميول الجنسية، والدين، والعقيدة، والعمر، والإعاقة أو الإصابة بمرض مزمن).

#### التشريع الجديد

١٣٩- أصبح قانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل) سارياً في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦ وينص على المساواة في معاملة الموظفين الذين تختلف ساعات عملهم في القطاعين العام والخاص. وهذا القانون يعدّل المادة ٧:٦٤٨ من القانون المدني الهولندي من أجل منع أرباب العمل من ممارسة التمييز فيما يتعلق بشروط العمل بين العاملين بدوام كامل والعاملين بدوام جزئي عند توقيع عقود التوظيف أو تمديدتها أو إنهاؤها، ما لم توجد مسوغات موضوعية لهذا التمييز. وتنطبق هذه المادة أيضاً على الأشخاص الذين يعملون تحت إشراف صاحب عمل. كما يعدّل القانون الأحكام المقابلة المتعلقة بموظفي الخدمة المدنية، وبالتحديد الفقرة ١٢٥ (ز) من قانون شؤون موظفي الحكومة المركزية والحكومات المحلية، التي تنص على أن يحصل العاملون بدوام جزئي بشكل متناسب على نفس الأجور والعلاوات والعطل. كما ينطبق ذلك على تراكم الحقوق التقاعدية.

١٤٠- ويتسم قانون المساواة في المعاملة (ساعات العمل) بأهمية خاصة للنساء، نظراً إلى أن العديد منهن يتجهن إلى العمل بطريقة الدوام الجزئي. والاحتجاج بهذا القانون للاعتراض على عدم المساواة في المعاملة بسبب العمل بطريقة الدوام الجزئي أيسر من الاحتجاج بحظر التمييز غير المباشر على أساس نوع الجنس. وبموجب القانون الجديد، لم يعد من الضروري تجميع البيانات عن عدد الرجال والنساء العاملين بدوام كامل أو بدوام جزئي في شركة معينة.

١٤١- واللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة مسؤولة عن رصد الامتثال للقانون. وبإمكان اللجنة أن تقوم - إما بتقديم طلب خطي إليها أو من تلقاء نفسها - بالتحقق من وقوع تمييز بالمعنى المقصود في المادة ٦٤٨:٧ من القانون المدني أو الفقرة ١٢٥(ز) من قانون شؤون موظفي الحكومة المركزية والحكومات المحلية. وقرارات اللجنة غير ملزمة قانوناً.

١٤٢- أما قانون المساواة في المعاملة (العقود المؤقتة والدائمة) فقد أصبح سارياً في ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢. وبموجب هذا القانون، لا يحق لرب العمل التمييز بين الموظفين بعقود دائمة والموظفين بعقود مؤقتة، ما لم توجد مسوغات موضوعية لذلك. والقانون الجديد لا ينطبق على موظفي الوكالات (المؤقتين). ويتسم هذا القانون بأهمية خاصة للموظفين بعقود توظيف مؤقتة. ونسبياً، فإن هذه المجموعة من الموظفين هي في الغالب من النساء والأشخاص المنتمين إلى أقليات إثنية. وتقوم اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة برصد الامتثال لهذا القانون.

### التشريع المرتقب

١٤٣- من المنتظر أن يدخل قانون المساواة في المعاملة في التوظيف (التمييز على أساس العمر)، وقانون المساواة في المعاملة (للمعوقين والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة) حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

١٤٤- وبموجب مشروع القانون الذي يحظر التمييز في التوظيف على أساس العمر، فإن هذا النوع من التمييز لن يسمح به إلا إذا كانت هنالك مسوغات موضوعية لفرض تحديد السن. وينطبق حظر التمييز على أساس السن على جميع جوانب العمل من التعيين والاختيار والتوظيف إلى شروط التوظيف وإنهاء العقد. كما سينطبق أيضاً على التدريب والإرشاد المهنيين، والتخطيط الوظيفي والانضمام إلى عضوية جمعيات أرباب العمل أو الموظفين والجمعيات المهنية. ومن المنتظر أن يتحول مشروع القانون إلى قانون في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣.

١٤٥- أما مشروع القانون المتعلق بالمساواة في معاملة المعوقين والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة فسيحدث تحولات تمكن هؤلاء الأشخاص من أداء دور كامل في المجتمع. وسيشمل ذلك في البداية مجالات التوظيف، والتدريب المهني، ووسائل النقل العام. وستمتد الاستحقاقات في المستقبل لتشمل مجالات أخرى، مثل السكن والحصول على السلع والخدمات.

١٤٦- ويجب على السلطات العامة ومشاريع الأعمال التجارية والمؤسسات إجراء التعديلات الضرورية التي يطلبها المعوقون والمصابون بأمراض مزمنة. إلا أنه لا يجوز أن تفرض هذه التعديلات أعباء مفرطة على الجهات التي تقوم بتنفيذها. وتُعرف التعديلات الفعالة بأنها تدابير ملائمة وضرورية لتمكين المعوقين أو المصابين بأمراض مزمنة من المشاركة في حياة المجتمع شأن أي إنسان آخر. وسيتم تعريف هذا المفهوم بصورة مفصلة في السوابق القضائية. كما يحظر مشروع القانون التمييز، الذي لا مسوغ له، على أساس الإعاقة أو الإصابة بمرض مزمن.

١٤٧- وبإمكان المعوقين والأشخاص المصابين بأمراض مزمنة تقديم شكاواهم إلى اللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة في حالة عدم تنفيذ التعديلات التي طلبوها، على سبيل المثال. وينطبق ذلك أيضاً بموجب قانون المساواة في المعاملة (العقود المؤقتة والدائمة).

#### تدابير السياسات العامة

١٤٨- إن إصدار التشريعات وحده غير كاف: فهناك حاجة إلى سياسات عامة. وعلى الرغم من التشريعات تشتمل بشكل عام على مبدأ المساواة في المعاملة، لا تزال هنالك أدلة على ممارسة التمييز في أماكن العمل. وتبين البحوث التي أجريت أن أرباب العمل والموظفين، على الرغم من مساندتهم للمعاملة المتساوية، ليس لديهم علم تام بالتشريعات الصادرة في هذا الصدد. ولهذا السبب أطلقت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مشروعاً هدفه أن يجد مبدأ المساواة في المعاملة القبول والدعم التامين في أماكن العمل. وقد بدأ "مشروع المادة ١٣" كما يُطلق عليه، في عام ٢٠٠٢ وسوف يستمر حتى عام ٢٠٠٤ وهو يتضمن التعاون الوثيق بين جمعيات أرباب العمل والموظفين، واللجنة المعنية بالمساواة في المعاملة، وشتى المنظمات غير الحكومية.

١٤٩- ويتعلق هذا المشروع بجميع أوجه حظر التمييز الواردة في قانون المساواة في المعاملة، ولا سيما التمييز على أساس نوع الجنس، والعرق والجنسية والدين والحالة المدنية، والميول الجنسية، والعقيدة، والآراء السياسية، بالإضافة إلى الطبيعة المؤقتة/الدائمة لعقد العمل وساعات الدوام. كما يشتمل المشروع بالطبع على الأسس الجديدة للتمييز على أساس العمر أو الإعاقة أو الإصابة بالأمراض المزمنة.

١٥٠- ويشتمل المشروع بصورة أولية على العناصر التالية:

- المعاملة المتساوية في جدول أعمال مجالس العمل
- المعاملة المتساوية ومؤسسات الأعمال الصغيرة
- اجتماع الخبراء المعني بالمعاملة المتساوية
- نشر المعلومات في النشرات العامة والمتخصصة

#### المعاملة المتساوية في جدول أعمال مجالس العمل

١٥١- وضع برنامج تدريب خاص بالأشخاص المسؤولين عن تدريب أعضاء مجالس العمل. وهذا البرنامج عبارة عن نظام تدريس في مجال المعاملة المتساوية يمكن أن يستخدم كلياً أو جزئياً لإطلاع مجالس العمل على مواضيع تهمها، مثل شؤون العاملين في الشركة أو سياسة الأجور.

#### المعاملة المتساوية ومؤسسات الأعمال الصغيرة

١٥٢- يشتمل هذا المشروع على العمل بصورة وثيقة مع منظمة أرباب العمل في هولندا أو أحد فروعها، وقد تمخض ذلك عن النتائج التالية: أصدرت منظمة أرباب العمل في هولندا نشرة خاصة تتعلق بالمعاملة المتساوية تم

توزيعها على جميع أعضاء المنظمة. وبتوجيه من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، قامت الجهة المعنية بخدمة سوق العمل لمؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم بإنشاء موقع على شبكة الإنترنت يتعلق بموضوع المعاملة المتساوية. ويغطي هذا الموضوع تحديداً باهتمام مستشاري منظمة أرباب العمل في هولندا، وشركة التدريب Cursus & Training العاملة مع هذه المنظمة. وقد أدخلت هذه الشركة العديد من الجوانب المتعلقة بالمعاملة المتساوية في الدورات التدريبية لأرباب العمل. كما قام مستشارو منظمة أرباب العمل في هولندا بتضمين عملية التدقيق السريع أسئلة تتعلق بالمعاملة المتساوية، وهي وسيلة يمكن لأرباب العمل استخدامها لاستعراض الوضع الاقتصادي لشركاتهم، والسياسات المتعلقة بالعاملين، وما إلى ذلك.

### اجتماع الخبراء المعني بالمعاملة المتساوية

١٥٣- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، عُقد اجتماع خبراء دولي لمناقشة عدد من الجوانب القانونية وغيرها من الجوانب المتعلقة بالمعاملة المتساوية. وكان أحد البنود المدرجة في جدول الأعمال هو تشجيع الامتثال لإنفاذ التشريعات الصادرة في مجال المعاملة المتساوية. وتتناول الفقرات ١٨٥-١٩٢ من الفرع ٣-٢-١-٢ السياسات الرامية إلى تنفيذ مبدأ الأجر المتساوي.

### قانون الفحوص الطبية

١٥٤- يفرض قانون الفحوص الطبية قيوداً على إجراء هذه الفحوص كجزء من إجراءات التقديم لوظيفة ما. ومن حيث المبدأ، لا يحق لرب العمل في هولندا التحقق من الحالة الصحية لطالب العمل. ولا يُسمح بذلك إلا إذا كانت الفحوص الطبية ضرورية لأن صحة طالب العمل أو الآخرين قد تكون معرضة للخطر. ولا تُجرى هذه الفحوص إلا بعد أن يكون الاختيار قد وقع على مقدم طلب التوظيف. ويتلقى مقدم الطلب معلومات خطية مسبقة عن الفحوص الطبية، كما يكون أول من يطلع على نتائجها، ثم يقرر ما إذا كان بإمكان الطبيب الذي أجرى الفحوص تسليم النتيجة إلى رب العمل المرتقب. ويحق لطالب العمل، إذا اعترض على النتيجة، أن يطلب فحصاً جديداً. ولا يجوز خلال الفحوص الطبية سؤال طالبة العمل عما إذا كانت حاملاً. ويتم تطبيق القواعد التالية:

١- لا يجوز أن يُسأل طالب العمل عن حالته الصحية خلال مقابلة التوظيف. كما لا يجوز لرب العمل سؤال رب العمل السابق لطالب العمل عن سجل إجازاته المرضية.

٢- لا يجوز قيام أحد أعضاء إدارة الصحة المهنية بإجراء الفحوص الطبية السابقة للتوظيف.

ويعزز قانون الفحوص الطبية موقف طالب العمل ويوفر الحماية من احتمال الاختيار غير المنصف على أساس الحالة الصحية.

### اللجنة المعنية بشكاوى الفحوص الطبية السابقة للتوظيف

١٥٥- لا يقل إنفاذ القانون أهمية عن وضعه. ولذلك، وكنتيجة مباشرة لقانون الفحوص الطبية، شُكلت في عام ٢٠٠٢ لجنة معنية بالشكاوى المتصلة بالفحوص الطبية السابقة للتوظيف. ومهمة هذه الهيئة المستقلة هي النظر في

الشكاوى المتعلقة بالفحوص الطبية خلال إجراءات التقديم لوظيفة، وإبداء رأيها في هذا الصدد، علماً أن هذا الرأي غير ملزم. ومع ذلك، إذا توصلت اللجنة إلى أن الفحوص الطبية انتهكت القانون، يصبح من اليسير على مقدم الطلب إثبات ذلك أمام محكمة مدنية.

### المهاجرون والحق في العمل

١٥٦- اعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، أصبح لزاماً على جميع القادمين إلى هولندا من خارج الاتحاد الأوروبي الحصول على تصريح إقامة مؤقتة إذا رغبوا في البقاء لأكثر من ثلاثة أشهر. ويمكن تقديم طلب الحصول على إقامة مؤقتة إلى البعثات الدبلوماسية أو القنصلية الهولندية. ويجب على الراغبين في العمل في هولندا من غير مواطني الاتحاد الأوروبي الحصول على تصريح إقامة وتصريح عمل إذا رغبوا في البقاء لأكثر من ثلاثة أشهر. وتبت إدارة الهجرة والتجنيس في منح تصاريح الإقامة، بينما تصدر تصاريح العمل من مراكز العمل والدخل.

١٥٧- واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، يوجد بإدارة الهجرة والتجنيس قسم مركزي يُعنى بعمل المهاجرين، ويمكن لأرباب العمل أن يقدموا لهذا القسم طلبات الحصول على تصاريح إقامة مؤقتة لأغراض العمل (تشمل مستندات الخبرة المكتسبة من عمل مدفوع الأجر والتدريب)، ويمكنهم الاستعلام عن الإجراءات. والغرض الرئيسي من هذا النظام هو تعجيل عملية تقديم الطلبات وتيسير إدارتها. وعادة ما يتلقى أرباب العمل الردود من إدارة الهجرة والتجنيس عما إذا كان هنالك اعتراض على منح الإقامة المؤقتة، في غضون أربعة أسابيع من صدور قرار مركز العمل والدخل فيما يتعلق بتصريح العمل.

١٥٨- وللمهاجرين المقيمين بصورة مشروعة في هولندا نفس حقوق وواجبات المواطنين الهولنديين فيما يتعلق بالتوظيف. وعليه، يتمتع الأجانب المقيمون بصورة مشروعة بالمعاملة المتساوية من جميع الجوانب في مجال العمل وظروف العمل. ويحظر قانون المساواة في المعاملة لعام ١٩٩٤ التمييز على أساس العرق في مسائل التوظيف (التعيين والاختيار، وشروط وظروف العمل، والتدريب أثناء العمل أو قبل التوظيف، والترقية). كما أن مشروع القانون الخاص بالمساواة في المعاملة (تنفيذاً لتوجيهات الاتحاد الأوروبي) يحظر ممارسة التمييز على أي أساس كان، بما في ذلك على أساس العرق، فيما يتعلق بالانضمام إلى جمعيات أرباب العمل، أو الموظفين أو الجمعيات المهنية أو المشاركة فيها.

١٥٩- وفي المسائل المتعلقة بالضرائب، لا يتحمل العاملون الأجانب وأسرهم في هولندا أعباء ضريبية أكثر مقارنة بالعمال الهولنديين وأسرهم. ولا توجد تفرقة على أساس الجنسية. وبموجب قانون ضريبة الدخل لعام ٢٠٠١، يمكن لدافعي الضرائب غير المقيمين الذين لديهم دخل في هولندا (أي دافعي الضرائب غير المقيمين في هولندا لأغراض ضريبية) اختيار نفس النظام الضريبي المطبق على دافعي الضرائب المقيمين (أي دافعي الضرائب المقيمين في هولندا لأغراض ضريبية). وإذا لم يختاروا هذا النظام عوملوا لأغراض ضريبة الدخل، وفق النظام المطبق على دافعي الضرائب غير المقيمين، كما ورد في تقرير سابق (تموز/يوليه ١٩٨٢). وتشتمل اتفاقيتنا الازدواج الضريبي المبرمتان مع بلجيكا وألمانيا على أحكام خاصة. فبموجب الاتفاقية المبرمة مع بلجيكا، التي كانت سارية المفعول حتى ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يحق للمقيمين من بلجيكا ما يحق للمواطنين الهولنديين من تخفيضات وإعفاءات فردية بحسب الحالة المدنية أو تكوين الأسرة. أما اتفاقية الازدواج الضريبي المبرمة بين هولندا وألمانيا فتشتمل على



نص يلزم هولندا، في ظروف معينة، بمنح المقيمين من ألمانيا إعفاءات معينة إذا كانت نسبة لا تقل عن ٩٠ في المائة من دخلهم الإجمالي - أو لا تقل عن ٩٠ في المائة من دخل الزوجين الإجمالي - خاضعة للضرائب في هولندا.

### ١-٢-١-٣ التوجيه المهني

١٦٠- مع اعتماد قانون تعليم الكبار والتعليم المهني لعام ١٩٩٥، وتعديل قانون التعليم الثانوي، تحولت مسؤولية إسداء المشورة والتوجيه المهنيين إلى المؤسسات التعليمية نفسها. ومنذ ذلك الوقت توقف تمويل المنظمات الوسيطة. وباتت المؤسسات التعليمية مسؤولة عن جودة هذه الخدمة وإتاحتها وإمكانية الوصول إليها. وبالنظر إلى الاستقلالية التي تتمتع بها هذه المؤسسات، فإن توفير هذه الخدمة ومدى إدماجها في التعليم المتاح سوف تختلف من مؤسسة لأخرى. وتوفر الحكومة التمويل من خلال دفع مبالغ إجمالية لكل مؤسسة. ويمكن للمؤسسات أن تقرر بصورة مستقلة ما إذا كانت ستشتري هذه الخدمة من طرف ثالث أو ستقدمها بنفسها.

١٦١- ومنذ عام ٢٠٠٢، يوجد هيكل تنظيمي جديد لتقديم خدمات التوظيف والضمان الاجتماعي. ومن الجوانب الهامة في هذا المجال إنشاء ١٣١ مركزاً للعمل والدخل توفر خدمات تقديم المعلومات والإرشاد في مجال العمل والدخل، ولا سيما المعلومات والإرشاد في المجال المهني. وهذه المعلومات متاحة مجاناً للباحثين عن عمل والعاملين على حد سواء.

١٦٢- وهناك خمسة وثلاثون اتفاق عمل جماعياً يمنح الموظفين فرصة التماس المشورة بشأن التوجيه أو التطوير المهني. وتشتمل ثمانية من هذه الاتفاقات على نصوص بشأن تقديم المشورة المهنية وتخصص ميزانية لهذا الغرض بالتحديد.

١٦٣- يقدم الجدول ٥ معلومات عن السكان العاملين.

### الجدول ٥

العاملون الذين تتراوح أعمارهم من ١٥ إلى ٦٤ موزعين بحسب نوع الجنس والسن والأصل الإثني ومستوى التعليم خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠٠٢ (المتوسط السنوي)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	
كنسبة مئوية من المجموعة السكانية القابلة					١٠٠٠ شخص					
٦٦	٦٥	٦٥	٥٨	٥٥	٧١٤١	٧٠٦٤	٦٩١٧	٦٠٦٣	٥٦٤٤	المجموع
٧٧	٧٧	٧٧	٧٢	٧١	٤٢١٩	٤٢٠٩	٤١٦٤	٣٨١٤	٣٦٨٦	الرجال
٥٤	٥٤	٥٢	٤٤	٣٩	٢٩٢٢	٢٨٥٦	٢٧٥٥	٢٢٤٩	١٩٥٨	النساء
٤٤	٤٥	٤٤	٣٩	٤٢	٨٣٨	٨٥٤	٨٢١	٧٧٦	٩٧٣	٢٤-١٥
٧٩	٧٩	٧٨	٧١	٦٨	٤٨٣٩	٤٨٣٩	٤٧٩٢	٤٣٨٧	٣٩٠٢	٤٩-٢٥
٥١	٤٩	٤٨	٣٩	٣٥	١٤٦٤	١٣٧٢	١٣٠٥	٩٠٠	٧٦٩	٦٤-٥٠
٦٨	٦٧	٦٧	-	-	٥٩٦١	٥٩١٢	٥٨٣٥	-	-	المواطنون من أصل هولندي
٥٠	٥٠	٤٨	-	-	٥٧٢	٥١١	٤٥٧	-	-	الأقليات الإثنية
٤٦	٤٨	٤٤	-	-	١٠٣	١٠٣	٩١	-	-	الأتراك
٤٦	٤٢	٣٤	-	-	٨٤	٧٥	٥٨	-	-	المغاربة
٦١	٦٢	٦٣	-	-	١٣٨	١٣٨	١٣٤	-	-	السوريناميون
٥٧	٥٤	٥٥	-	-	٥١	٤٤	٤١	-	-	جزر الأنتيل الهولندية/أروبا
٤٧	٤٧	٤٥	-	-	١٩٦	١٥١	١٣٢	-	-	إثنيات أخرى

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	
كنسبة مئوية من المجموعة السكانية القابلة					X ١٠٠٠ شخص					
٦٤	٦٣	٦٣	-	-	٦٠٨	٦٤٢	٦٢٦	-	-	أجانب آخرون
٣٨	٣٩	٣٨	٣٢	٣٢	٥٣٠	٥٩٠	٥٨٤	٤٩١	٦١٠	تعليم ابتدائي
٤٣	٤٦	٤٥	٣٧	٣٥	٤٥٨	٤٦٨	٤٤٦	٤١٣	٣٨٣	تعليم ثانوي عام
٦٠	٦٠	٥٨	٥٣	٥٤	٩٥٨	٩٧٣	٩٣٧	٩١٦	١٠٢٣	تجهيز مهني
٥٦	٥٢	٥٤	٤٦	٣٨	٣٩٦	٤٠١	٤٠٨	٣٠٧	٢٥٦	ثانوي عام متقدم/قبل الجامعي
٧٦	٧٧	٧٦	٧٠	٧٠	٢٧١٠	٢٦٧٤	٢٥٩٢	٢٣٨٨	٢١٠٩	ثانوي مهني
٨٠	٧٩	٧٩	٧٣	٧٥	١٣٩٩	١٣٠١	١٢٩٦	١٠٥٥	٨٤٤	وظيفي عالي
٨٦	٨٧	٨٨	٨١	٨٢	٦٨٧	٦٥٣	٦٥٣	٤٨١	٣٨٨	جامعي

المصدر: CBS، (دراسة استقصائية عن العمل)

من أصل هولندي: أن الأبوين ولدا في هولندا.

الأقليات الإثنية تعني: أن أحد الأبوين على الأقل ولد في يوغوسلافيا السابقة أو في بلد من بلدان أمريكا الوسطى أو الجنوبية، أو أفريقيا، أو آسيا، باستثناء اليابان وجزر الهند الشرقية الهولندية سابقاً.

### ٣-٢-٢-١ استثناءات: البحوث المتعلقة بالمهن القائمة على أساس نوع الجنس

١٦٤- وفقاً لالتزام إعداد التقارير الوارد في التوجيه الثاني الصادر عن المجلس بشأن تنفيذ مبدأ المعاملة المتساوية للرجال والنساء فيما يتعلق بالوصول إلى الوظائف، والتدريب المهني والترقية، وظروف العمل، طلبت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في عام ٢٠٠٢ إجراء دراسة للتأكد مما إذا كانت الاستثناءات الواردة في التشريع الهولندي بشأن المهن القائمة على أساس نوع الجنس لا تزال مناسبة في ضوء التوجهات الاجتماعية الراهنة.

١٦٥- وتبين الدراسة أن غالبية الاستثناءات الحالية بشأن المهن القائمة على أساس نوع الجنس لا تزال ضرورية، كما أنها تتسق مع السوابق القضائية لحكمة العدل التابعة للجماعات الأوروبية والتوجيه الثاني المعدل.

١٦٦- ومع ذلك، أدخل تعديلاً على المرسوم الذي اشتمل على الاستثناءات. وكان التعديلان على النحو التالي:

- يجب تعديل الاستثناء المتعلق بالعمل خارج الولاية القضائية لهولندا. وتنص هذه الفقرة من المرسوم على أن ممارسة أنشطة وظيفية في دول أخرى أعضاء أو غير أعضاء في الاتحاد الأوروبي يمكن أن تكون، وفق شروط محددة، حكراً على نوع جنس معين. ويجب إلغاء الفقرة الأولى بعد أن باتت الاستثناءات المتصلة بالمهن القائمة على أساس الجنس متسقة في أكثرية بلدان الاتحاد الأوروبي. ويجب إبقاء الفقرة الثانية لأن هولندا والاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء في هذا الاتحاد ليس لها تأثير على تشريعات البلدان المشار إليها في هذا الاستثناء.

- ويجب تقييد الاستثناء الحالي الذي يتسم بالكثير من السخاء فيما يتعلق بالقوات المسلحة (يمكن استثناء "الأنشطة المهنية في القوات المسلحة التي يحددها وزير الدفاع"). وتمنح الفقرة ط من المادة ١ من المرسوم المتعلق بالمهن القائمة على أساس نوع الجنس وزير الدفاع (من دون وجود نصوص خاصة بذلك) صلاحية تحديد الأنشطة المهنية التي تقوم على أساس نوع الجنس في القوات المسلحة. ويرى الباحثون أن من غير المستصوب منح مثل هذه الصلاحية الواسعة. كما يؤكدون أن وزير الدفاع توخى الحذر في الممارسة العملية لهذه الصلاحية ولم يستخدمها إلا في تحديد نوعين من هذه الأنشطة أحدهما

في سلاح مشاة البحرية الهولندية والآخر في قطاع الغواصات الهولندية. وممارسة هذه الصلاحية على هذا النحو لا تتعارض على أية حال مع توجيه المجلس 76/207/EEC. وعليه، ينصح الباحثون بتعديل الفقرة ط` من المادة ١ من المرسوم وحصرها في الوظائف المشار إليها أعلاه.

١٦٧- وسوف تُقبل توصية الباحثين ويُعدل الاستثناء وفقاً لها. أما نص الفقرة ط` من المادة ١ من المرسوم فسوف يُعدل إلى الصيغة التالية: "الأنشطة المهنية في سلاح مشاة البحرية وقطاع الغواصات الهولندية". والحُجّة التي قُدمت هي أن سلاح مشاة البحرية يفرض على المرشحين التمتع بقدر كبير من القوة البدنية. ونظراً لفرصة النساء الضئيلة في تلبية المتطلبات البدنية، فإن القليل جداً منهن ينجحن في اجتياز إجراءات الاختيار. وثبت ذلك خلال اختبار النساء لشغل وظائف أخرى في القوات المسلحة تتطلب جهداً بدنياً. يضاف إلى ذلك أن وجود عدد قليل للغاية من النساء في وحدة ما، وحقيقة أن ظروف العمليات لا توفر أي نوع من الخصوصية، قد يسبب قدراً كبيراً من التوتر ويؤدي إلى التأثير على الانتشار العمليتي.

١٦٨- والوضع مماثل في قطاع الغواصات الهولندية، إذ إن انعدام الخصوصية، مع ضرورة العيش داخل حيز مغلق لفترات طويلة، قد يؤثر على إمكانية الانتشار العمليتي. ومن الممكن تخصيص مرافق منفصلة ولكن ذلك باهظ التكلفة.

### ٣-١-٣ العاملون في أكثر من وظيفة بدوام كامل

١٦٩- لا توجد في هولندا ظاهرة اضطراب الأشخاص للحصول على وظيفة ثانية بالإضافة إلى وظيفتهم الأولى بدوام كامل من أجل تحقيق مستوى معيشي لائق لأنفسهم ولأسرهم. فالحد الأدنى القانوني للأجور ونظام الضمان الاجتماعي الهولندي يوفران دخلاً كافياً لتأمين المستوى المعيشي اللائق.

### ٣-٢ المادة ٧

#### ٣-٢-١ تحديد الأجور بشكل عام (الأساليب)

١٧٠- تطبق هولندا نظاماً حراً لتحديد الأجور. وبموجب الفقرة ١٠ من قانون الأجور، يمكن لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل، في ظروف خاصة جداً ولفترة محددة وقصيرة، تحديد القواعد العامة المتعلقة بالأجور وشروط وظروف العمل الأخرى التي يمكن تقييمها مالياً. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم يُطبق الوزير أي تدابير متعلقة بالأجور وفقاً للمادة ١٠ من القانون.

#### ٣-٢-١-١ الحد الأدنى للدخل

#### الحد الأدنى للأجور

١٧١- للحصول على معلومات عن تحديد الحد الأدنى للأجور وربطه بمتوسط زيادة معدل الأجور المتفق عليه جماعياً (القائم على أساس حوالي ١٣٠ اتفاقاً من اتفاقات العمل الجماعية الرئيسية)، يرجى الرجوع إلى التقرير المتعلق بتطبيق اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١) (انظر التذييل ١).

فزيادة معدل الأجور المتفق عليه جماعياً هي الزيادة القياسية في الأجور (قابلة للتطبيق على جميع الموظفين) كما أُنْفِق عليه في اتفاقات العمل الجماعية.

١٧٢- والتقرير الأخير عن هذه الاتفاقية يبين نتائج الدراسة التي أُجريت عام ١٩٩٨ بشأن تطبيق الحد الأدنى للأجور في هولندا. كما ورد أن من المتوقع إجراء دراسة أخرى في بداية عام ٢٠٠٣. ويمكن القول بأن هذه الدراسة الجديدة بشأن تطبيق الحد الأدنى القانوني للأجور في قطاع الأعمال الهولندي، الملحقه بالتقرير المقدم إلى منظمة العمل الدولية، قد استوفتها هيئة تفتيش العمل في آذار/مارس ٢٠٠٣<sup>(١٢)</sup>.

١٧٣- وتكشف الدراسة أن حوالي ٦٨ ٠٠٠ من الموظفين في قطاع الأعمال الهولندي الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٥ عاماً يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور، أي نحو ١,١ في المائة من جميع العاملين في هولندا. وهناك ١٣٠ ٠٠٠ موظف تقريباً يتقاضون أجوراً إجمالية تساوي الحد الأدنى القانوني للأجور، أي نحو ٢,١ في المائة من جميع العاملين في هولندا.

١٧٤- والاتجاه السائد هو أن العاملين الذين يتقاضون أجوراً تقل عن الحد الأدنى للأجور أو تساويه هم من النساء والشباب الذين يعملون بدوام جزئي. وعادة ما يشغلون وظائف متدنية مثل تقديم الرعاية أو الخدمات، ويتم توظيفهم في مؤسسات الأعمال الصغيرة في قطاعات "البيع بالتجزئة" أو "الفنادق وخدمات المطاعم" أو "الزراعة". وتقاضي هؤلاء لأجور زهيدة لا يعني بالضرورة عدم رغبة أرباب العمل في دفع الأجور الصحيحة. وتبين الدراسة أن هذا الأمر يُعزى في الكثير من الحالات إلى الخطأ في حساب الحد الأدنى للأجور.

١٧٥- وبالمقارنة مع الدراسة السابقة، ارتفع عدد العاملين الذين يتقاضون أجوراً زهيدة (من ٣٦ ٠٠٠ إلى ٦٨ ٠٠٠). ووفقاً لهيئة تفتيش العمل فإن هذه الزيادة الكبيرة يمكن تفسيرها بزيادة عدد العاملين من ٤,٩ ملايين إلى ٦,١ ملايين.

### تنفيذ قانون الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى لبدلات العطل

١٧٦- فيما يتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى لبدلات العطل، لا توجد تطورات جديدة جديرة بالإبلاغ عنها. والأحكام التي ينص عليها هذا القانون هي جزء من قانون عقود العمل ويحكمها بالتالي القانون الخاص. والموظفون الذين يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى القانوني للأجور يمكنهم رفع دعوى مدنية ضد أرباب العمل للمطالبة بالتعويض، ويمكنهم في البداية تقديم شكوى إلى هيئة تفتيش العمل.

### الاتجاهات في مجال الدخل

١٧٧- يقدم الجدول التالي معلومات عن الاتجاهات في مجال الدخل خلال الفترة من ١٩٩٣ إلى ٢٠٠٣، ويفصل الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص.

---

(١٢) هيئة تفتيش العمل (Labour Inspectorate (P.M. Venema), *Weknemers met een bruto-loon op en onder het wettelijk minimumloon in 2001*, The Hague, March 2003.

**الجدول ٦**  
**الاتجاهات الفعلية في مجال القوة الشرائية ١٩٩٣-٢٠٠٣**

نموذج القطاع العام		نموذج القطاع الخاص		الحد الأدنى للأجور		السنة
(التغير في السنة) (%)	(١٩٧٣=١٠٠)	(التغير في السنة) (%)	(١٩٧٣=١٠٠)	(التغير في السنة) (%)	(١٩٧٣=١٠٠)	
٠,٧-	٩٥	٠,٦	١٠٨,٢	٠,٦٠-	١٠٨,٨	١٩٩٣
١,٥-	٩٣,٥	٠,٤-	١٠٧,٧	١,٧٠-	١٠٧,٠	١٩٩٤
١,٠-	٩٢,٦	٠,٧	١٠٨,٥	٠,٣٠-	١٠٦,٧	١٩٩٥
١,٧	٩٤,٢	٠,٤	١٠٨,٩	٠,٢٠	١٠٦,٩	١٩٩٦
١,٢-	٩٣,١	٠,٢	١٠٩,١	٠,٠٠	١٠٦,٩	١٩٩٧
٠,٩	٩٣,٩	١,٦	١١٠,٩	٢,٤٠	١٠٩,٥	١٩٩٨
٠,٥	٩٤,٤	٠,٢-	١١٠,٧	٠,١٠	١٠٩,٦	١٩٩٩
١,٢	٩٥,٥	١,٠	١١١,٨	١,٧٠	١١١,٤	٢٠٠٠
٤,٢	٩٩,٥	٦,٨	١١٩,٤	٩,١٠	١٢١,٦	٢٠٠١
٠,٢-	٩٩,٣	٠,٢	١١٩,٦	٢,٢٠	١٢٤,٣	*٢٠٠٢
١,٦-	٩٧,٨	١,٣-	١١٨,٠	٠,٢٠	١٢٤,٥	*٢٠٠٣

المصدر: المكتب الهولندي لتحليل السياسات الاقتصادية، الخطة الاقتصادية المركزية لعام ٢٠٠٣

\* تقديرات

### المعاشات التقاعدية التكميلية

١٧٨- بدأ اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ تنفيذ مبدأ المعاملة المتساوية فيما يتعلق بمعاش المعالين الأحياء الوارد في قانون صناديق المعاشات التقاعدية والادخار. وبموجب مرسوم المعاملة المتساوية (المعاشات التقاعدية)، فإن كل شخص يبلغ سن التقاعد لديه خيار تحويل معاش المعالين الأحياء إلى معاش تقاعدي لمرحلة الشيخوخة، أو إلى معاش تقاعدي للسن المتقدمة يمكن تقاضيه مبكراً، أو إلى معاش تقاعدي لمرحلة الشيخوخة يمكن تقاضيه مبكراً. وذلك يعني أن المتقاعدين الذين ليس لديهم معالون على قيد الحياة يمكنهم تقاضي معاش المعالين الأحياء (المعاملة متساوية بين المتزوجين وغير المتزوجين). ويجب أن تكون الاستحقاقات التقاعدية للرجال والنساء متساوية. وتبين البحوث أن القاعدة الحالية المتعلقة بالاستحقاقات المتساوية للرجال والنساء لا تقود بالضرورة إلى اعتماد معدلات وطنية محايدة من حيث نوع الجنس أو جداول معدل الوفيات. وهذه الجداول هي التي تبين متوسط العمر المتوقع لمختلف الفئات العمرية. وتُعد هذه الإحصاءات ضرورية لحساب مخصصات المعاشات التقاعدية.

١٧٩- واعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ستنطبق أحكام المعاملة المتساوية على جداول الاشتراكات المحددة. ولا يُعرف بعد ما إذا كان ذلك سيؤدي إلى استخدام معدلات محايدة من حيث نوع الجنس أو استخدام جداول معدل الوفيات وكيفية ذلك.

١٨٠- وبموجب قانون برلماني صدر في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، لم يعد من الممكن تأجيل تمويل حقوق المعاشات التقاعدية.

١٨١- وخلال الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠١، طُبّق اتفاق طوعي بشأن المعاشات التقاعدية بين جمعيات أرباب العمل وجمعيات الموظفين والحكومة. وكانت الأهداف الرئيسية للاتفاق تحديث برامج المعاشات التقاعدية وتعديل نسبة الراتب المعفاة من الاشتراكات<sup>(١٣)</sup> لكي تؤخذ في الاعتبار الجوانب الفردية، وعتبة السن، والسياسة الاستثمارية، والمقاييس، وما إلى ذلك، ولرصد إمكانية تحمل دفع المعاشات التقاعدية التكميلية. ويشير تقييم الاتفاق الطوعي إلى أن هذه الأهداف قد تحققت.

١٨٢- ويخضع تنفيذ خطط المعاشات التقاعدية حالياً لرصد أوثق من ذي قبل. وينص القانون على مدى التدخل والعقوبات في حالة عدم الامتثال للقواعد. كما أن الرصد بمزيد من الاحتراف المهني ينبغي أن يحول دون امتناع أرباب العمل عن تنفيذ التزامهم المتعلقة بالمعاشات التقاعدية للموظفين بسبب إجراءات المحاسبة أو الرقابة الداخلية غير المسؤولة، أو السياسة الاستثمارية، أو محتوى خطة المعاشات التقاعدية.

١٨٣- إن محتوى خطة المعاشات التقاعدية هو شرط من شروط العمل وهو بالتالي مسؤولية رب العمل والموظف على حد سواء. إلا أن أصحاب المعاشات يهتمون أيضاً بكيفية قيام صندوق المعاشات بتنفيذ خطة المعاشات التقاعدية الخاصة بهم. وبمرور الوقت، أُبرِم اتفاقان طوعيان بين جمعيتي أرباب العمل والموظفين من جهة، ومنظمات المتقاعدين من جهة أخرى، وذلك بهدف ضمان مساهمة هذه المنظمات في طريقة تنفيذ خطة المعاشات التقاعدية. وكان وضع الاتفاقين موضع التنفيذ صعباً في بداية الأمر، إلا أن البدء بتنفيذ الاتفاق الثاني أوجد تفاعلاً بإمكانية إشراك أصحاب المعاشات التقاعدية في تنفيذ خطة المعاشات التقاعدية.

١٨٤- وللحصول على المزيد من المعلومات عن المعاشات التقاعدية التكميلية، انظر تقرير المفوضية الأوروبية المعنون "تقرير الاستراتيجية الوطنية بشأن المعاشات التقاعدية في هولندا، ٢٠٠٢" (انظر التذييل ٢)، والذي يبين أن نظام المعاشات التقاعدية الهولندي يحقق الأهداف الأحد عشر للمجلس الأوروبي في مجال منح المعاشات التقاعدية (المجلس الأوروبي، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١). وهذا النظام يوفر الدخل الملائم لمن تجاوزوا ٦٥ عاماً من العمر، ويمكن الالتزام به على الأمد الطويل كما أنه أعد بصورة جيدة لمسايرة الاتجاهات الاجتماعية المستقبلية مثل شيخوخة السكان، وزيادة مشاركة النساء في القوة العاملة، والعمل بدوام جزئي.

### ٣-٢-١-٢ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة

#### تفاوت الأجور

١٨٥- يسلط الفصل ٦ من تقرير هيئة تفتيش العمل بشأن حالة الرجال والنساء في القطاعين الخاص والعام لسنة ١٩٩٨ (متاح باللغة الهولندية فقط، انظر التذييل ٣) الضوء على بعض اتجاهات تفاوت الأجور. ويبين هذا الفصل أن تفاوت الأجور بين الرجال والنساء انخفض من ٢٦ في المائة (نسبة غير مصوبة) (أرقام عام ١٩٩٣) إلى ٢٣ في المائة (أرقام عام ١٩٩٨)، ومن ٩ في المائة (نسبة مصوبة) إلى ٧ في المائة. وكان تفاوت الأجور في القطاع العام ١٥ في المائة (نسبة غير مصوبة) و ٤ في المائة (نسبة مصوبة). وفي عام ٢٠٠٢، نشرت هيئة تفتيش العمل تقريراً

---

(١٣) تشير هذه النسبة إلى نسبة الراتب التي لا تؤخذ في الاعتبار لدى حساب اشتراكات المعاش التقاعدي.

آخر عن تفاوت الأجور بين الرجال والنساء (على أساس أرقام عام ٢٠٠٠) يبين أن نسبة تفاوت الأجور غير المصوبة بين الرجال والنساء في القطاع العام لا تزال ٢٣ في المائة، وأن نسبة تفاوت الأجور المصوبة بين الرجال والنساء ظلت كما هي بين عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠ (٧ في المائة). وفي القطاع العام بلغت نسبة تفاوت الأجور غير المصوبة بين الرجال والنساء ١٥ في المائة، بينما كانت نسبة تفاوت الأجور المصوبة ٣ في المائة. ويمثل ذلك تراجعاً بنسبة ١ في المائة مقارنة بعام ١٩٩٨.

١٨٦- والتفاوت غير المصوب يمكن أن يُفسّر جزئياً باختلاف مستوى الوظائف والتدريب ومدة الخدمة. ولا يمكن إعطاء تفسير كامل للتفاوت المصوب. وقد يُعزى التفاوت إلى التمييز في الأجور، وقد تكون هنالك عوامل أخرى أيضاً. وتقدم الدراسات التي أعدها هيئة تفتيش العمل بيانات تمثيلية عن تفاوت الأجور بين الرجال والنساء على المستوى الكلي فقط. ولا يمكن معرفة ما إذا كان هنالك بالفعل اختلاف غير مبرر في الأجور إلا بتحليل كل حالة على حدة. وعليه، طلبت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إجراء دراسة تجريبية، على مستوى الشركات، بشأن الأجر المتساوي على أساس نوع الجنس والعرق وساعات الدوام (لزيد من المعلومات في هذا الصدد، انظر "السياسة العامة" الفقرة ١٩٢).

#### التشريعات

١٨٧- ينصّ القانون المدني الهولندي منذ مدة طويلة نسبياً على أنه لا يجوز لأرباب العمل التمييز بين الرجل والمرأة في ما يخص أحكام وشروط العمل. كما أن قانون تكافؤ الفرص يتضمن أحكاماً أكثر تفصيلاً بهذا الشأن. ويستطيع جميع العاملين الاستشهاد بهذا القانون في تعاملهم مع أرباب العمل. ويجب أن يتقاضى العاملون الذكور والإناث أجراً متساوياً لقاء العمل المتساوي القيمة. والأساس الذي يُستخدم لتحديد الأجر هو الراتب الذي يحصل عليه عامل من الجنس المقابل يعمل في نفس المؤسسة التي يعمل فيها العامل الذي تتم مقارنة الراتب لصالحه، ويقوم بعمل متساوي القيمة أو إذا تعذر ذلك، يقوم بعمل متساو في القيمة تقريباً.

١٨٨- ولا يقتصر تعريف "العمل المتساوي القيمة" على نفس العمل أو نفس العمل تقريباً، وإنما يشمل أيضاً الأعمال الأخرى التي "تتساوى" على صعيد التقييم الوظيفي. بيد أن العمال الذين تتم مقارنة عملهم يجب أن يكونوا مستخدمين لدى نفس المؤسسة.

١٨٩- وأخيراً، إذا تمكن موظف من الاستشهاد بزميل له يؤدي عملاً متساوياً القيمة تماماً أو تقريباً، ويتقاضى راتباً يفوق ما يحصل عليه، يجب على رب العمل أن يثبت أن الفرق لا يشكل تمييزاً في الأجر.

١٩٠- وأثناء الفترة التي يتناولها التقرير، تمّ تمديد المهلة الزمنية المتاحة لموظف لا يتقاضى راتباً متساوياً، بصورة مخالفة للقانون، لإقامة دعوى مدنية ضد ربّ عمله من سنتين إلى خمس سنوات. وبذلك أصبح من الممكن المطالبة بدفع متأخرات الرواتب لفترة زمنية أطول.

١٩١- وتعالج التشريعات الجديدة المشار إليها أدناه، والتي تمّ التطرق إليها في الفرع ٣-١-٢، الفقرات ١٣٧-١٥٩، أيضاً مسألة تساوي الأجر بين الذكور والإناث:

- إدراج بند في قانون تكافؤ الفرص، في آذار/مارس ١٩٩٨، ينصّ على المساواة في المعاملة في مجال الاستحقاقات المكتملة لنظام الضمان الاجتماعي الرسمي؛
- دخول قانون المساواة في المعاملة (فيما يتعلق بساعات العمل) حيز النفاذ في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦؛
- دخول قانون المساواة في المعاملة (فيما يتعلق بالعقود المؤقتة والدائمة) حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

## السياسة العامة

- ١٩٢- تشجع الحكومة المساواة في الأجر من خلال خطة العمل المتعلقة بالمساواة في الأجر، والتي عُرضت على البرلمان في ٨ أيار/مايو ٢٠٠٠. وتشمل خطة العمل المذكورة العناصر التالية:
- التشاور مع الشركاء الاجتماعيين لحثهم على التصدي لمسألة عدم المساواة في الأجر. وأسفر ذلك عن وضع قائمة مرجعية للمساواة في الأجر، أعدتها مؤسسة العمل لجمعيات أرباب الأعمال والعمال التابعة لهذه الهيئة الاستشارية المشتركة.
- إصدار الصكوك:

- ١- في عام ٢٠٠١، على سبيل المثال، كلّفت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بوضع أداة للتحقق من الحياد الجنساني في أساليب التقييم الوظيفي. ويستخدم هذه الأداة اليوم المسؤولون عن التقييم الوظيفي الذين يقومون مع ممثلي الشركاء الاجتماعيين بالتحقق من حياد نظم تقييم الوظائف المختلفة من المنظور الجنساني. وستكون أداة "المسح السريع لتساوي الأجور" جاهزة في منتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣.
- ٢- وفي عام ٢٠٠٢، أجريت دراسة رائدة مصغرة حول المساواة في الأجر. وهي الدراسة التي أجريت على مستوى الشركات كما ورد أعلاه. وفي الوقت الراهن لا تتوفر البيانات عن فوارق الأجر بين الذكور والإناث إلا على المستوى الكلي. ولا يمكن تحديد ما إذا كان هناك حقاً فارق غير مبرر في الأجور إلا عن طريق تحليل الحالات الفردية. وقد كلّفت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل جامعة أوتريشت باستحداث طريقة لتقصي ما إذا كان هناك تمييز غير مبرر في الأجور داخل منظمات العمل. وعُرضت النتائج على البرلمان في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، حيث يجري العمل حالياً على تحويل الطريقة المقترحة إلى أداة إدارية سهلة الاستخدام؛ وهو ما سيمكن المنظمات من اختبار أنظمة أجورها الخاصة للتحقق مما إذا كانت تنطوي على تمييز غير مبرر في الأجور. وللاطلاع على النتائج انظر الفرع ٣-٢-١، الفقرتان ١٨٥-١٨٦ ("الفروق في الأجر").



- التكليف بإجراء دراسات بحثية يشارك فيها لجنة المساواة في المعاملة والشركاء الاجتماعيون:

١- تنصّ خطة العمل المتعلقة بالمساواة في الأجر على تكليف لجنة المساواة في المعاملة بتطوير برنامج حاسوبي لتحليل أنظمة الأجور، بواسطة منحة مقدمة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. ويتيح البرنامج "مسحاً سريعاً" يمكن على أساسه إجراء تقييم سريع وفعال بشأن المجالات التي تحتاج إلى المزيد من البحث. وهو ما سيتيح اختبار أنظمة الأجور وسياساتها على نطاق واسع لكشف أي عناصر تمييزية تعترضها دون الاضطرار إلى الانتظار فترات طويلة. ومن شأن هذا المسح السريع أن ييسر عرض سياسات الأجور على لجنة المساواة في المعاملة، مما يسهم بدوره في تعزيز التدابير العامة الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجور. ويجري العمل حالياً على تطوير وسيلة المسح السريع.

٢- وتضطلع هيئة تفتيش العمل ببحوث كل سنتين بشأن الفروق في الأجور بين الموظفين الذكور والإناث، وبين الموظفين من أصل هولندي ومن أقليات عرقية، وبين الموظفين العاملين لكل الوقت وبعض الوقت.

٣- وكلفت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بإجراء بحث حول أنظمة الأجور الجديدة المرنة والمساواة في الأجور. ووجد أن العديد من المؤسسات وجميع الوزارات المشمولة بالدراسة تستخدم نظم أجور متغيرة، من قبيل المكافآت الفردية أو الجماعية وتقاسم الأرباح. وخلص الباحثون إلى أن الموظفات الإناث لا يتخلفن كثيراً عن الذكور في مجال الأجور المتغيرة. بيد أن ثمة حاجة إلى الانتباه، لأن هناك مؤشرات على وجود بعض الفوارق في الأجور المتغيرة بين الذكور والإناث (يزيد معدل الرجال الذين يحصلون على مكافآت فردية عن النساء بنسبة ٩ في المائة). وثمة مؤشرات أيضاً على مشاكل محتملة، مثل الوصول المحدود إلى الأجور المتغيرة والإجراءات غير الواضحة أو غير الموثقة. ونتيجة لهذا الوصول المحدود، فقد يتدنى نسبياً تأهل الموظفات الإناث لعنصر الأجور المتغيرة عن زملائهن الذكور. وإذا كانت إمكانية الحصول على أجور متغيرة مقصورة على العاملين في وظائف معينة وحدهم فإنهم عادةً ما يكونون الموظفين الميدانيين أو عمال الإنتاج. وتشير الدراسة إلى أن ميل الإناث للاشتغال بهذا النوع من العمل أقل مقارنة بالرجال والواقع أنهن يمثلن بكثرة في الوظائف المساندة. وكثيراً ما يكون تقييد الوصول إلى بعض الوظائف العليا محجفاً للإناث حيث إنهن يمثلن تمثيلاً زائداً في الوظائف الأدنى في الغالب. كما أن الأحكام التي تشترط حداً أدنى لمدة العمل قد تؤدي أيضاً إلى التمييز بين الذكور والإناث لأن الموظفات الإناث عادةً ما يعملن لفترة أقصر في المتوسط. بيد أن الأنواع المحتملة من التمييز المذكورة أعلاه لا تعني أن هناك دليلاً على وجود عدم مساواة غير مشروعة في الأجور بالمعنى المقصود في قانون تكافؤ الفرص. فقد تكون هناك عوامل موضوعية تبرر التمييز. ووجود مجلس لإدارة الأعمال أو إدارة لتنظيم شؤون العاملين في أي شركة قد يكون له تأثير إيجابي على الصلة بين تطبيق سياسة الأجور المتغيرة والفروق في الأجر بين الذكور والإناث. واستجابةً للاستنتاجات التي خلصت إليها الدراسة، ركزت

المعلومات التي أصدرتها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن المساواة في الأجر تركيزاً صريحاً على تطبيق نظام الأجور المتغيرة واعتمادها. كما أثير انتباه مجالس إدارة الأعمال إلى أن لديها بعض الصلاحيات في هذا المجال. بيد أن المعلومات لا تقتصر على المساواة في المعاملة بين الذكور والإناث، فهناك جماعات أخرى يشملها المشروع، كالموظفين من أصل هولندي ومن أقليات عرقية.

- توفير المعلومات (أعدت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل مختلف النشرات بهذا الشأن، كما تنشر حالياً المعلومات الخاصة بالمساواة في المعاملة وفي الأجور على موقعها الإلكتروني).
- تقديم المنح لدعم المبادرات ذات الصلة التي تضطلع بها رابطات أرباب العمل والعمال، بما فيها القائمة المرجعية للمساواة في الأجور التي أعدتها مؤسسة العمل وموقع إلكتروني لاتحاد النقابات الهولندية.

### ٣-٢-٢ ظروف العمل المأمونة والصحية

١٩٣- التشريع الأساسي في هذا المجال هو القانون الخاص بظروف العمل الصادر عام ١٩٩٨، والذي أصبح نافذاً في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ فحلّ بذلك محلّ القانون الخاص بظروف العمل لعام ١٩٨٠ الذي تمّ التطرق إليه في التقرير السابق. ويتمثل التغيير الأساسي في أن قانون عام ١٩٩٨ يخول لهيئة تفتيش العمل فرض غرامات إدارية. انظر التقرير الخاص بتطبيق اتفاقية السلامة والصحة المهنيين لعام ١٩٨١ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥) والذي يشمل الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٥ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٩ (المرفق ٤) والتقرير الأخير بشأن تطبيق اتفاقية تفتيش العمل (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١) (المرفق ٥).

### ٣-٢-٢-١ الاستثناءات

١٩٤- لا تستثنى أي فئة من فئات العمال من نطاق تطبيق القانون الخاص بظروف العمل لعام ١٩٩٨.

### ٣-٢-٢-٢ الحوادث والأمراض المهنية

#### الحوادث

١٩٥- يجب إبلاغ هيئة تفتيش العمل بحوادث العمل المميتة. وتُستثنى من ذلك حوادث المرور أثناء الذهاب إلى العمل أو العودة منه أو أثناء ساعات العمل.

## الجدول ٧

عدد حوادث العمل المميتة التي بلغت هيئة تفتيش العمل

السنة	عدد الحوادث
١٩٩٧	١٠٨
١٩٩٨	٨٨
١٩٩٩	٩٨
٢٠٠٠	١٠١
٢٠٠١	٨٣
٢٠٠٢	٨٣ (عدد مؤقت؛ لا يزال قيد لتحقيق)

## الجدول ٨

عدد الوفيات التي بلغت هيئة تفتيش العمل، مصنفة حسب القطاع

القطاع	توزيع الوظائف بالنسبة المئوية	معدل عدد الوفيات الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠	عامل الخطر حسب القطاع	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠
الزراعة	٢	١٠	٥	١١	١٠	١٢	٩
التصنيع	١٨	٢٣	١,٣	٢٥	٢١	١٥	٢٩
التشييد	٧	٢٥	٣,٦	٣٠	٢٠	٢٦	٢٥
البيع بالجملة/ بالتجزئة، خدمات الفنادق والمطاعم	٢٣	١٣	٠,٦	١٢	١٣	١٣	١٣
النقل	٥	٨	١,٦	٤	٧	١١	١٠
خدمات وغيرها	٤٥	١٩	٠,٤	٢٤	١٦	١٩	١٦
غير معروف	صفر	٢	-	٣	٢	٣	١
المجموع	١٠٠	١٠٠	١	١٠٩	٨٩	٩٩	١٠٣

١٩٦- لم تبدأ هيئة تفتيش العمل في تسجيل الحوادث المميتة مركزياً إلا منذ عام ١٩٩٧. ولا توجد في هولندا هيئة مركزية أخرى لتسجيل حوادث العمل غير المميتة. وتمّ تحديد عدد حوادث العمل غير المميتة منذ عام ٢٠٠٠ عن طريق مسح استقصائي للموظفين أجرته هيئة الإحصاءات الهولندية. ولا يشمل هذا المسح حوادث الانتقال من وإلى مكان العمل لكنه يتضمن حوادث المرور أثناء ساعات العمل. ويتضمن الجدول التالي عدد حوادث العمل التي أدّت إلى التغيب في إجازة مرضية تزيد مدتها عن ثلاثة أيام:

## الجدول ٩

حوادث العمل التي تعرض لها موظفون (بعقد عمل لأكثر من ٤ ساعات اسبوعياً) وأدّت إلى التغيب في إجازة مرضية تزيد مدتها عن ٣ أيام

السنة	العدد	نسبة وقوع الحوادث %
٢٠٠٠	٧٤ ٠٠٠	١,١
٢٠٠١	٦٥ ٠٠٠	٠,٩
٢٠٠٢	٧٣ ٠٠٠	١,١

## الأمراض المهنية

١٩٧- كي يتسنى جمع المعلومات عن نسبة الإصابة بالأمراض المهنية وطبيعتها، أصبح أطباء الشركات ملزمين منذ عام ٢٠٠٠ بإبلاغ مركز الأمراض المهنية الهولندي عن هذه الأمراض. ويرد التعريف العام للأمراض المهنية كما يلي: مرض أو اختلال صحي يظهر بشكل أساسي أثناء العمل أو نتيجة لظروف العمل.

١٩٨- وفي عام ٢٠٠٠ كان عدد الإصابات بالأمراض المهنية المبلغ عنها ٦٠٦٣ إصابة بالمقارنة مع ٥٥٩٣ إصابة في عام ٢٠٠١ و ٥٣٣٥ إصابة في عام ٢٠٠٢. ولا يُستبعد أن تكون هناك إصابات كثيرة أخرى لم يتم الإبلاغ عنها. وتتعلق معظم الحالات المبلغ عنها (٤٣ في المائة عام ٢٠٠٢) باضطرابات في العظام والجهاز العضلي. وكثيراً ما يتم الإبلاغ عن مشاكل في السمع واضطرابات نفسية أيضاً. وفي هولندا، لا يدخل سبب العلة أو المرض في الاعتبار عند تحديد أهلية الحصول على استحقاقات. لذا لا يمكن مقارنة هذه الأرقام بالإحصاءات المتعلقة بالتعويضات الممنوحة في سياق الأمراض المهنية، كما قد يكون الحال لدى بلدان أخرى.

### ٣-٢-٣ تكافؤ فرص الترقية

١٩٩- تحرص الحكومة الهولندية حرصاً شديداً على زيادة عدد العاملات وضمان تقلدهن مناصب عليا. فعدد المناصب الإدارية التي تشغلها إناث لا يتجاوز الربع، في حين ينبغي أن يكون الرقم الحقيقي أكثر من الثلث نظراً لخبرتهن المهنية السابقة. وفرص النساء في تقلد وظائف عليا في القطاع الربحي قليلة جداً: إذ تشغل النساء نسبة ٥ في المائة فقط من المناصب الإدارية في قطاع الأعمال التجارية (بمجالس الإدارة والهيئات الإشرافية) (هيئة رصد المساواة في الحقوق لعام ٢٠٠٢).

٢٠٠- وتحمل المؤسسات نفسها مسؤولية تغيير هذا الوضع في المقام الأول، وهو ما سيكون في صالحها أيضاً. ويتيح القانون الخاص المساواة في المعاملة للشركات والمنظمات غير الربحية والحكومة المجال لتطبيق سياسة العمل الإيجابي، ولكنه لا يلزمها بذلك. كما ويجوز لها أيضاً تطبيق هذا النوع من السياسة تجاه الأشخاص الذين ينتمون إلى أقليات عرقية.

٢٠١- وتعمل الحكومة الهولندية على تشجيع العمل الإيجابي وتيسيره بأساليب شتى. فهي تزود أرباب العمل والعمال بالمعلومات بشأن المساواة في المعاملة والعمل الإيجابي والإطار الذي يمكن من خلاله تطبيق هذه السياسة. كما تحرص لجنة المساواة في المعاملة بدورها على تعميم المعلومات بشأن المساواة في المعاملة والعمل الإيجابي.

٢٠٢- وتعمل الحكومة الهولندية على تشجيع وتيسير ترقية المرأة إلى مناصب عليا في قطاع الأعمال التجارية والقطاع غير الربحي. وتعمل شخصيات بارزة في عالم الأعمال الهولندي عبر شبكة سفراء، بدعم من الحكومة، لمساعدة النساء على ارتقاء مناصب أعلى. والرسالة التي تحملها الشبكة هي أن تكوين فريق إدارة متوازن يخدم صالح المنظمة. وتستند إلى المبدأ القائل إن التنوع على كافة المستويات داخل المنظمة يؤدي إلى تحسين إدارة أعمالها ويضمن مواكبتها لسوق العمل وسوق المستهلك على السواء.

٢٠٣- وقد أطلق مشروع "التنوع" في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢. بمنحة من برنامج "المساواة" التابع للصندوق الاجتماعي الأوروبي، ويهدف إلى تحسين حراك المرأة وفرصها المهنية في سوق العمل. وللمشروع ثلاثة أهداف رئيسية هي: زيادة المواهب النسائية في الشركات والمنظمات وتبسيط الضوء عليها، وتهيئة ظروف مواتية لاستغلال هذه المواهب بفعالية

أكبر، والتحقق من أن التدابير المتخذة من أجل مساعدة المرأة على التقدم إلى الأمام تشكل جزءاً لا يتجزأ من سياسة التوظيف النظامية. وتُدعى الشركات والمنظمات حالياً للمشاركة في حوالي ثلاثين خطة رائدة في هذا المجال.

٢٠٤- وعلاوة على ذلك، وُضعت أهداف رقمية لزيادة نسبة النساء في الوظائف العليا في مختلف قطاعات سوق العمل (الأعمال التجارية، القطاع غير الربحي، السياسة، الحكومة). غير أن هذه الأهداف تعتبر حالياً مبادئ توجيهية وتقع على المنظمات نفسها مسؤولية تنفيذها.

٢٠٥- ويرد في الجدول ١٠ بعض هذه الأهداف.

#### الجدول ١٠

##### الأرقام المستهدفة لزيادة نسبة النساء في المناصب العليا

الهدف في عام ٢٠١٠ (%)	الوضع في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢ (%)	
٥٠	٣٦	مجلس النواب
٢٥	٧	كبار المسؤولين
٢٠	٤	الإدارة العليا في قطاع الأعمال
٤٥	٢٥	الإدارة العليا في القطاع غير الربحي (الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية)
٣٥	١٣	الإدارة العليا في القطاع غير الربحي (مجال أخرى)

المصدر: خطة السياسة العامة لعدة أعوام بشأن المساواة بين الجنسين، ٢٠٠٢.

٢٠٦- وقد صدر مؤخراً أول استعراض مرجعي لقطاع الأعمال يحتوي على بيانات عن الحراك الوظيفي للمرأة مصنفة حسب القطاع. ويمكن الاطلاع على ملخص الأرقام عبر الموقع الإلكتروني لمشروع "التنوع" ([www.mixed-equal.nl](http://www.mixed-equal.nl)). ويتضح الفرق بين النسبة المحتملة والفعالية للنساء اللاتي يتقلدن مناصب عليا بجلاء في قطاع الخدمات.

#### الجدول ١١

##### نسبة النساء المديرات حسب القطاع وحسب قطاعات الصناعة

القطاع	قطاع الصناعة	النسبة المتوقعة للنساء (%)	النسبة المتوقعة للنساء الحاصلات على مؤهلات عليا (%)	النسبة المتوقعة للنساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية (%)
الربحي	الزراعة والثروة السمكية	٢٧	١٣	١٧
	الصناعة التحويلية والتشييد	١٧	١٦	٥
	الخدمات التجارية	٣٨	٢٦	١٧
غير الربحي	الخدمات غير التجارية	٦١	٥٣	٣٧
	التعليم	٥٤	٥٥	٢٨
	الرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية	٧٩	٦٤	٥٤
	الثقافة والخدمات الأخرى	٥٣	٤٤	٣٨
العام	الإدارة العامة	٣٧	٣٦	٢٣

المصدر: مركز الإحصاءات الهولندي، *Enquête Beroepsbevolking 2002* (استقصاء الأيدي العاملة لعام ٢٠٠٢)؛ هيئة رصد المساواة في الحقوق لعام ٢٠٠٢.

٢٠٧- ويوفر الاستعراض المرجعي للشركات أساساً تستند إليه في تحديد أهدافها الخاصة المصممة خصيصاً لتتوافق مع قطاعها. وخلال السنوات القليلة القادمة، سيتم تطويره ليصبح أداة اختبار ذاتي للشركات، مع إرشادات حول كيفية تحسين الوضع. كما سيصبح وسيلة لرصد التطورات على مستوى تخصص القطاع (الذي يشمل رصد المساواة في الحقوق) وعلى مستوى فرادى الشركات. وأخيراً، سيتم وضع معايير عبر وطنية في إطار المشروع المختلط.

٢٠٨- ومن المنتظر نشر نتائج الدراسة المتعلقة بسياسة التوظيف التي تراعي المنظور الجنساني داخل الحكومة بهدف إدراج مفهوم التنوع في سياسة الموظفين النظامية للحكومة، بعد صيف عام ٢٠٠٣. ويُطلب من الوكالات الحكومية تقديم أرقام أساسية سنوية عن المشاركة الوظيفية في صفوف النساء، ويمكن استخدام هذه الأرقام كمؤشر للمشاركة الوظيفية. وسيضمن هذا المؤشر معلومات عن سياسة الوكالات الحكومية، ومدى تركيزها على إدماج التنوع في سياستها النظامية المتعلقة بالتوظيف وكيفية قيامها بذلك.

٢٠٩- وسيؤدي نشر الاستعراض المرجعي ومؤشر المشاركة الوظيفية إلى توضيح مدى التقدم الذي تحرزه الحكومة وقطاع الأعمال في الجهود المبذولة لزيادة عدد النساء في المناصب العليا.

٢١٠- وأخيراً، سيجري استهلال برنامج شراكة "مهن الذكور - الإناث" في العام المقبل بغية استطلاع سبل جديدة لإنهاء العزل المهني الأفقي (المهن التي يهيمن عليها الإناث أو الذكور) في سوق العمل.

### ٣-٢-٤ التوزيع المعقول لساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات التعويضية والعطل وغيرها

٢١١- كما ورد في الفقرة ٩٣ من التقرير الثاني، دخل القانون الخاص بساعات العمل حيز النفاذ اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦. ولا تزال التفاصيل المتعلقة بهذا القانون الواردة في التقرير الثاني صحيحة. ويمثل القانون المذكور لتوجيه المجلس الأوروبي رقم 93/104/EC بشأن بعض جوانب تنظيم أوقات العمل و يتيح للشركاء الاجتماعيين مجالاً واسعاً للتشاور. كما يتناول القانون هدف التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية. وقد أجري تقييم نوعي لقانون ساعات العمل في عام ٢٠٠١، وكانت أهم استنتاجاته ما يلي:

- ليس هناك أي داع لإدخال تعديلات جذرية على المعايير والمبدأ الأساسي المتمثل في نظام المعايير المزدوج؛
- يجب إزالة التعقيد عن الأنظمة ويمكن تعزيز فعالية القانون في بعض المجالات؛
- ينبغي تشجيع المفاوضات على مستوى الشركة بشأن ساعات العمل وأوقات الراحة، بهدف تحقيق الهدف الثاني للقانون أيضاً وهو التمكين من التوفيق بصورة أفضل بين العمل والأنشطة الأخرى. ومن الأهداف الأخرى تحقيق الانفتاح والشفافية في السياسة العامة للشركات.

٢١٢- يبين الجدول ١٢ التالي انخفاض المتوسط الفعلي لساعات العمل الأسبوعية<sup>(١٤)</sup> بالنسبة لمجموع القوى العاملة.

---

(١٤) ساعات العمل الأسبوعية: هي ساعات العمل الأسبوعية المتفق عليها مع المستخدم، ولم يؤخذ في الاعتبار العمل لمدة قصيرة تشمل أيام عطلة، بينما أُخذ في الاعتبار "العمل لمدة قصيرة" تشمل ساعات عطلة.

## الجدول ١٢

### متوسط ساعات العمل الأسبوعية بالنسبة لمجموع القوى العاملة

١٩٩٧:	٣١,١ ساعة
١٩٩٨:	٣١ ساعة
١٩٩٩:	٣٠,٩ ساعة
٢٠٠٠:	٣٠,٨ ساعة

المصدر: ١٩٩٧ - Sociaal Economische Maandstatistiek (الإحصاءات الشهرية الاجتماعية - الاقتصادية)، آذار/مارس

٢٠٠٠، الجدول ٢-٢-١٣.

١٩٩٨ - Sociaal Economische Maandstatistiek، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠، الجدول ٢-٢-١٣.

١٩٩٩/٢٠٠٠ - Statline.

٢١٣- ولم تحدث أي تطورات جديدة منذ التقرير الثاني فيما يخص الحق في الحصول على الحد الأدنى من الإجازة النظامية المدفوعة الأجر، أو فيما يخص التمييز بين الجنسين وعمالة الأطفال دون سن السادسة عشرة واليا فعين (١٦-١٧ سنة).

## ٣-٣ المادة ٨

### ٣-٣-١ الحق في حرية تكوين الجمعيات

٢١٤- لم تحدث أي تطورات منذ تقديم التقرير الثاني.

### ٣-٣-١-١ الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها

٢١٥- لم تحدث أي تطورات منذ تقديم التقرير الثاني.

### ٣-٣-١-٢ حق النقابات في الانتساب إلى الاتحادات وطنية ومنظمات نقابية دولية

٢١٦- لم تحدث أي تطورات منذ تقديم التقرير الثاني.

### ٣-٣-١-٣ حق النقابات في الاشتغال بحرية

٢١٧- لم تحدث أي تطورات منذ تقديم التقرير الثاني.

### ٣-٣-١-٤ معلومات بصدد عدد النقابات وبنيتها وأعضائها

### بنية النقابات في هولندا

٢١٨- تنتسب النقابات الرئيسية في هولندا إلى إحدى ثلاثة اتحادات نقابية هي: اتحاد النقابات الهولندية، الذي يضم زهاء ١ ٢٠٠ ٠٠٠ عضو، والاتحاد الوطني للنقابات المسيحية في هولندا، الذي يضم زهاء ٣٦٠ ٠٠٠ عضو، والاتحاد النقابي لموظفي الرتب المتوسطة والعليا، الذي يضم زهاء ١٧٥ ٠٠٠ عضو.

٢١٩- ويتألف اتحاد النقابات الهولندية من: FNV Bondgenoten (عام، ٥٠٠ ٠٠٠ عضو)، و AbvaKabo (الموظفون المدنيون)، و Bouw-en Houtbond FNV (عمال البناء)، و Horecabond FNV (عمال الفنادق والمطاعم)، و FNV KIEM (الفنانون وفنيو الطباعة) وعدد من الاتحادات الصغيرة.

٢٢٠- أما الاتحاد الوطني للنقابات المسيحية في هولندا فإن أهم الاتحادات الممثلة فيه هي CNV Publieke Zaken (موظفو القطاع العام)، و CNV Bedrijvenbond (عمال المصانع والأغذية والنقل)، و CNV Dienstenbond (العاملون في قطاع الخدمات) و CNV Hout-en Bouwbond (عمال البناء). وتشكل الاتحادات التي تمثل العاملين في القطاعين العام وشبه العام أكثر من ٥٠ في المائة من أعضاء هذا الاتحاد.

٢٢١- أما الاتحاد النقابي لموظفي الرتب المتوسطة والعليا فهو منظمة جامعة تضم بدورها اتحادات أخرى، مثل: Unie van Onafhankelijke Vakorganisations (اتحاد النقابات المستقلة، UOV)، و Vereniging van Nederlandse Verkeersvliegers (جمعية الطيارين الهولندية)، و Beroepsorganisatie Banken en Verzekeringen (الهيئة المهنية لقطاع المصارف والتأمين، BBV)، و Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid، و Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (اتحاد الموظفين الإداريين والمهنيين، CMHF).

٢٢٢- وبالإضافة إلى هذه الاتحادات النقابية الثلاثة، هناك نقابات عديدة أخرى تمثل المجموعات العمالية الأصغر عادةً، مثل نقابة سائقي وكمسارية القاطرات. وهناك بعض الاتحادات الإيديولوجية أيضاً مثل الاتحاد الاجتماعي الإصلاحية الكلفيني والتحالف الاجتماعي المصلح واتحادات أخرى مثل Landelijke Belangen Vereniging، وهو اتحاد وطني مستقل يمثل مصالح خاصة.

٢٢٣- ويُقدّر مجموع عدد أعضاء النقابات غير المنتسبة إلى "الاتحادات الثلاثة الكبرى" نحو ١٥٠ ٠٠٠ عضو.

### ٣-٣-٢ الحق في الإضراب

٢٢٤- لم تحدث أي تطورات منذ تقديم التقرير الثاني فيما يتعلق بالحق في الإضراب. ولكن من الجدير بالذكر أنه قامت الهيئة التشريعية الهولندية عند اعتماد المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي بإدراج تقييد صريح على هذا الحق لضمان ألا يكون للعاملين في القطاع العام الحق في القيام بعمل جماعي. ودخل الميثاق حيز النفاذ في هولندا اعتباراً من ٢٢ أيار/مايو ١٩٨٠ متضمناً تقييداً لحق الموظفين العامين في الإضراب. وكان من المفترض أن يكون هذا التقييد مؤقتاً، لكنه لم يُرفع رسمياً بعد. وتتعامل المحاكم الهولندية مبدئياً مع قضايا إضراب موظفي القطاع العام بنفس الطريقة التي تبت بها في قضايا الإضراب في القطاع الخاص.

### ٣-٤ المادة ٩

### ٣-٤-١ الضمان الاجتماعي

٢٢٥- يشمل نظام الضمان الاجتماعي الهولندي الفروع التالية:

- الرعاية الطبية؛



- التعويضات النقدية في حالة المرض؛
- استحقاقات الأمومة؛
- استحقاقات الشيخوخة؛
- استحقاقات الإعاقة؛
- استحقاقات المُعالين الأحياء؛
- استحقاقات البطالة.

وتدخل استحقاقات العجز عن العمل ضمن إطار مخطط الإعاقة العام. ويمكن الاطلاع على وصفٍ للسّمات الأساسية لهذه المخططات المتعددة وطابعها ومستوى المزايا التي تتيحها وأسلوب تمويلها، من خلال النشرة المرفقة المعنونة "استقصاء موجز عن نظام الضمان الاجتماعي في هولندا" (التذييل ٦).

### ٣-٤-٢ الإنفاق الحكومي (أهم الأرقام والمؤشرات)

٢٢٦- انخفض الإنفاق على الضمان الاجتماعي في هولندا كنسبة مئوية من الناتج الإجمالي المحلي من ٣٢,٥ في المائة إلى ٢٧,٤ في المائة خلال الفترة ما بين عام ١٩٩٠ و ٢٠٠٠ (المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (Eurostat)، نفقات وإيرادات الحماية الاجتماعية). ولا تتوفر أرقام أحدث عهداً يمكن مقارنتها على الصعيد الدولي. والأرقام المذكورة مصنفة حسب الفئات التالية:

- المرض/الرعاية الصحية؛
- الإعاقة؛
- الشيخوخة؛
- الأسرة/الأطفال؛
- البطالة؛
- الإسكان؛
- الإقصاء الاجتماعي وغير ذلك.

ويعزى هذا الهبوط في الإنفاق من جانب إلى السياسة العامة (الإصلاحات الخاصة بنظام الضمان الاجتماعي) ومن جانب آخر إلى الوضع الاقتصادي (ارتفاع معدل النمو وما يتصل به من انخفاض عدد المطالبين باستحقاقات الضمان الاجتماعي).

الجدول ١٣  
نفقات الحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي

نفقات الحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي <sup>(١)</sup>		
٢٠٠٠	١٩٩٠	
٢٧,٤	٣٢,٥	هولندا
٢٩,٥	٢٥,٤	ألمانيا
٢٩,٧	٢٧,٩	فرنسا
٢٦,٧	٢٦,٤	بلجيكا
٢٦,٨	٢٣,٠	المملكة المتحدة
٢٨,٨	٢٨,٧	الدانمرك
٣٢,٣	٣٣,١	السويد
٢٥,٢	٢٥,١	فنلندا
٢٨,٧	٢٦,٧	النمسا
٢٠,١	١٩,٩	إسبانيا
٢٧,٣	٢٥,٥	الاتحاد الأوروبي
-	-	الولايات المتحدة
-	-	كندا
-	-	أستراليا

المصدر: المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (Eurostat)، نفقات وإيرادات الحماية الاجتماعية.

(١) تقوم الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بتزويد المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية كل عام ببيانات شديدة التفصيل عن نفقات وإيرادات مخططات الحماية الاجتماعية. وتُقدّم البيانات وفقاً لنموذج النظام الأوروبي لإحصاءات الحماية الاجتماعية المتكاملة.

٣-٤-٣ التأمين الخاص التكميلي

٢٢٧- لكل شخص حرية التسجيل في تأمين خاص تكميلي علاوة على نظام التأمينات الاجتماعية الرسمي (العام). ولأن مستوى الاستحقاقات والتغطية التي يقدمها هذا التأمين يتوقفان على عدة عوامل (نوع التأمين، شركة التأمين الخاصة، مبلغ الأقساط، مدة التأمين)، فلا يمكن عملياً التطرق إلى هذا الموضوع بالتفصيل في هذه الوثيقة. وفي هذا الصدد، تشير الحكومة إلى نظام المعاش التقاعدي المهني والخاص كمثال على التأمين التكميلي. ويرد وصف هذا النظام في النشرة المرفقة المعنونة "نظام المعاش التقاعدي للمسنين في هولندا" (التذييل ٧).

٣-٤-٤ الفئات السكانية التي لا تحظى بوصول كامل لنظام الضمان الاجتماعي

٢٢٨- يحظى جميع المقيمين والعاملين في هولندا بالتأمين بموجب نظام الضمان الاجتماعي الهولندي. وليس ثمة تمييز في هذا المجال على أساس الجنسية أو العرق أو الجنس.

### ٣-٤-٥ التطورات المتعلقة باستحقاقات وتأمينات الضمان الاجتماعي

٢٢٩- لم تحدث تغييرات جذرية في مجال الضمان الاجتماعي منذ تقديم التقرير السابق. وتتلخص التغييرات الأساسية فيما يلي.

٢٣٠- منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، أصبحت المطالبة باستحقاقات الأطفال مقصورة على الأطفال دون الثامنة عشرة من العمر، لأنه منذ هذا التاريخ، يحق للشباب ممن يتجاوزون هذا السن الذين لا يزالوا يدرسون مبدئياً الحصول على تمويل دراسي. وللإطلاع على مزيد من المعلومات بهذا الشأن انظر النشرة المرفقة المعنونة "استقصاء موجز عن نظام الضمان الاجتماعي في هولندا"، ولا سيما البند المتعلق بالقانون الخاص باستحقاقات الطفل العامة (التذييل ٦).

٢٣١- وفي ١ آذار/مارس ١٩٩٦، تمت خصخصة جزء كبير من الاستحقاقات المرضية التي ينظمها قانون التعويضات المرضية، ومنذ ذلك الحين أصبح أرباب العمل ملزمين قانوناً بمواصلة دفع راتب أي موظف في حالة المرض لمدة أقصاها ٥٢ أسبوعاً. وبموجب القانون المدني الهولندي يلزم أرباب العمل قانوناً بدفع ما لا يقل عن ٧٠ في المائة من آخر أجر كان يتقاضاه الموظف المعني أو الأجر الأدنى - عندما يكون هذا الأخير أقل من الأجر الأدنى. ولا يزال قانون الاستحقاقات المرضية سارياً على هذا النحو، ولكن بوصفه شبكة أمان في الحالات التي لا يوجد فيها رب عمل يمكن تحميله مسؤولية الاستمرار في دفع الراتب.

٢٣٢- أما القانون العام الخاص بالأقارب الأحياء فقد أصبح نافذاً في ١ تموز/يوليه ١٩٩٦، وحلّ بذلك محل القانون الخاص باستحقاقات الأرامل والأيتام. ومن أحد الاختلافات الهامة في التشريع الجديد مقارنةً بالقديم أن المتزوجين والمتعاشرين لهم حقوق متساوية فيما يتعلق بالاستحقاقات. وللإطلاع على مزيد من المعلومات بشأن القانون العام الخاص بالأقارب الأحياء، مثلاً فيما يتعلق بشروط الحصول على الاستحقاق ومقداره وما إلى ذلك مثلاً، يمكن الرجوع إلى النشرة المرفقة المعنونة "استقصاء موجز عن نظام الضمان الاجتماعي في هولندا" (التذييل ٦).

٢٣٣- ودخل القانون الخاص باستحقاقات الإعاقة (العاملون لحسابهم الخاص) والقانون الخاص بمساعدة المعوقين (المعوقون الشباب) حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، وحلّ محل القانون العام الخاص بالمعاشات التقاعدية. ويوفر القانون الخاص باستحقاقات الإعاقة (العاملون لحسابهم الخاص) تأميناً من فقدان الدخل نتيجة العجز عن العمل لمدة طويلة لصالح الأشخاص الذين يعملون لحسابهم والأزواج الذين يعملون في تجارة عائلية والمهنيين. أما القانون الخاص بمساعدة المعوقين (المعوقون الشباب) فيكفل حداً أدنى من الاستحقاقات للمعوقين الشباب. وللحصول على مزيد من المعلومات بشأن هذين القانونين يمكن الاطلاع على النشرة المرفقة المعنونة "استقصاء موجز عن نظام الضمان الاجتماعي في هولندا" (التذييل ٦).

٢٣٤- أما القانون الخاص بإعادة إدماج المعوقين في العمل، فقد أصبح نافذاً في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨. ومن خلال هذا التشريع تسعى الحكومة إلى تحسين فرص العمل للمعوقين والحد من المجازفات المالية لأرباب العمل الذين يقبلون توظيف معوقين. كما يكفل القانون الحصول على تعويض عن أي تكاليف إضافية تترتب على توظيف شخص عاجز من قبيل إدخال تعديلات على مكان العمل وما شابه. وللإطلاع على مزيد من المعلومات انظر النشرة المرفقة (المتاحة بالهولندية فقط) وعنوانها "Regelingen rond reïntegratie" (التذييل ٨).

٢٣٥- وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، أدخلت بعض التغييرات الجوهرية على طريقة تنفيذ مخططات التأمين الاجتماعي لصالح الموظفين. فقد تم استبدال مكاتب التوظيف الإقليمية بمراكز إقليمية للعمل والدخل، حيث تقوم هذه المراكز بمهام عديدة كانت تتولاها البلديات والهيئات التنفيذية. وبالإضافة إلى ذلك، تدرج الهيئات التنفيذية لمخططات التأمين على الموظفين الآن في إطار منظمة مركزية واحدة هي: الهيئة التنفيذية لمخططات التأمين على الموظفين. وتم أيضاً تأسيس مجلس العمل والدخل لضمان مستوى كاف من المشاركة من جانب الموظفين وأرباب العمل والبلديات. ويقدم هذا المجلس المشورة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن المسائل المتعلقة بالعمل والدخل، كما يدعم الشركات التي تشجع إعادة إدماج الأشخاص العاطلين عن العمل والمستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي.

٢٣٦- ودخل القانون الخاص بتقييد دفع الاستحقاقات في الخارج حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢. وبموجب هذا القانون أصبح دفع الاستحقاقات، ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، مقصوراً على الأشخاص الذين يعيشون في هولندا أو في بلد أبرمت معه هولندا معاهدة ثنائية أو متعددة الأطراف تتضمن اتفاقاً لرصد وتبرير دفع الاستحقاقات وأهلية الحصول عليها. ولا تسري هذه القيود على المقيمين في الاتحاد الأوروبي أو في بلدان المنطقة الاقتصادية الأوروبية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٣، تم إبرام اتفاقات ثنائية من هذا النوع مع ٣٥ بلداً، وكانت هناك اتفاقات أخرى قيد الإعداد مع ٤٩ بلداً آخر.

٢٣٧- وفي عام ١٩٩٦ صدر القانون الجديد بالمساعدة الوطنية. ويوفر هذا القانون حداً أدنى لجميع الأشخاص المقيمين بشكل قانوني في هولندا والذين يفتقرون إلى موارد مالية كافية لتلبية تكاليف المعيشة الضرورية. والهدف من الإعانة الاجتماعية هو تمكين الأفراد أو الأسر من إعالة نفسها. وهي عبارة عن توفير دخل كامل ينفقه المستفيد بحرية. والقانون الخاص بالمساعدة الوطنية يمثل شبكة الأمان في نظام الضمان الاجتماعي الهولندي، إذ يتيح مصدراً للدخل عند انقطاع كل السبل الأخرى.

٢٣٨- وتحدد استحقاقات الإعانة الاجتماعية تبعاً لموارد الشخص المعني وشريك حياته معاً. والمبدأ الأساسي هو أن كل شخص يجب أن يعول نفسه قدر الإمكان. وبشكل عام، يتعين على المطالبين باستحقاقات الإعانة الاجتماعية استيفاء عدد من الشروط. إذ يقتضي منهم مثلاً التسجيل لدى مكتب التوظيف العام، والبحث الجاد عن عمل وإبداء الاستعداد للانخراط في التدريب وفي أشكال أخرى من إعادة التأهيل حسب الاقتضاء. ويستفيد المطالبون باستحقاقات الإعانة الاجتماعية من تأمين طبي إلزامي في إطار المرسوم الخاص بالأشخاص المؤمن عليهم إلزامياً (قانون التأمين الصحي). ويحق للمعنيين الاعتراض على قرارات الهيئة التنفيذية والطعن فيها.

#### الجدول ١٤

##### الإنفاق في إطار القانون الخاص بالمساعدة الوطنية (باليورو)

النوع	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
القانون الخاص بالمساعدة الوطنية (بالملايين)	٤ ٩٣٦	٤ ٧٧٠	٤ ٢٩٢	٤ ١٠٥	٣ ٩٨٦	٤ ٠١٨	٣ ٥٠٤
IOAW/IOAZ (بالملايين)	٥٢٠	٢٣٨	٢٣١	٢٤٨	٢٥٤	٢٤٨	٢٣٨
العدد ١ ٠٠٠ × سنوات الاستحقاق	٥٢٥	٥٠٥	٤٦٧	٤٢٦	٣٩٤	٣٧٠	٣٧٩

IOAW: القانون الخاص بدخل الكبار في السن والعاجزين جزئياً العاطلين عن العمل.

IOAZ: القانون الخاص بدخل الأشخاص الكبار في السن والعاجزين جزئياً الذين كانوا يعملون لحسابهم.

٢٣٩- كما ذكر أعلاه صدر القانون الخاص باستحقاق الإعانات (وضع الإقامة) في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨. وأدى هذا القانون إلى إجراء بعض التغييرات فيما يتعلق بالوصول إلى استحقاقات وتأمينات الضمان الاجتماعي. ومنذ ذلك التاريخ، لم يعد بالإمكان منح الاستحقاقات (الضمان الاجتماعي مثلاً) للمهاجرين غير الشرعيين أو للمقيمين في هولندا بناء على الرغبة والاستنسب، رهنأً بالاتفاقات المبرمة في سياق التزامات هولندا بموجب الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمساعدة الاجتماعية والطبية. ويعني ذلك أن الأجانب المقيمين بصفة قانونية في هولندا وفق مفهوم القانون الخاص بالأجانب لسنة ٢٠٠٠، هم وحدهم الذين يحق لهم المطالبة بالاستحقاقات. وللإطلاع على مزيد من المعلومات بشأن القانون الخاص باستحقاق الإعانات (وضع الإقامة)، انظر التذييل ٩ "الأجانب والتحقق من استحقاق الإقامة عند تخصيص الموارد".

٢٤٠- ودخل قانون العمل والدخل (الهيكلة التنفيذي) حيز النفاذ في عام ٢٠٠١. وبموجب هذا القانون أدخلت تعديلات تنظيمية تتيح للوكالات المختصة بالاستحقاقات الاجتماعية المختلفة العمل معاً. ولم يترتب على ذلك أي آثار ملحوظة لها صلة بالاستحقاقات في إطار القانون الخاص بالمساعدة الوطنية.

### ٣-٥ المادة ١٠

٢٤١- للحصول على معلومات بشأن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل في هولندا، يمكن الاطلاع على التقرير الثاني بشأن تنفيذ هولندا لاتفاقية حقوق الطفل (لاهاي، آذار/مارس ٢٠٠٢). وللحصول على معلومات بشأن الوقائع والأرقام المتعلقة بالسكان الهولنديين دون الخامسة عشرة من العمر وبشأن جوانب محددة من السياسة العامة الهولندية فيما يخص الشباب، يمكن الرجوع إلى المنشورات التالية:

- "Young People in the Netherlands 2001"، مكتب الإحصاء الهولندي (Voorburg/Heerlen)، آذار/مارس ٢٠٠٢؛
- "Children & Youth Policy 2001"، وزارة الصحة والرفاه والرياضة (لاهاي، آب/أغسطس ٢٠٠١)؛
- "Youth & Policy in the Netherlands"، معهد الرعاية والرفاه الهولندي - المركز الدولي (أوترخت، آب/أغسطس ٢٠٠١).

وتتوفر كذلك على الموقع الإلكتروني [www.youthpolicy.nl](http://www.youthpolicy.nl) (بالإنكليزية) مجموعة صحف ونشرات عن رعاية الأطفال والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ودعم أساليب التربية ورعاية الشباب ومشاركتهم.

### ٣-٥-١ مفهوم "الأسرة" في المجتمع الهولندي

٢٤٢- الأسرة هي الوحدة الأساسية للمجتمع ولذلك ينبغي توطيد دعائمها. وبحق للأسرة أن تتلقى حماية ودعمًا شاملين. وتوجد أشكال متنوعة من الأسر في الأنظمة الثقافية والسياسية والاجتماعية المختلفة. ويجب احترام حقوق أفراد الأسرة وقدراتهم ومسؤولياتهم. وتسهم المرأة إسهاماً كبيراً في رفاه الأسرة وتنمية المجتمع، وتلك

حقيقة لم تحظ بعد بالاعتراف أو بتقدير أهميتها خير تقدير. وينبغي كذلك التسليم بالأهمية الاجتماعية للأمومة ودور الأم والوالدين في الأسرة وفي تنشئة الأطفال. وتتطلب تنشئة الأطفال مسؤولية مشتركة من الوالدين ومن أعضاء المجتمع ككل، رجالاً ونساء. ويجب ألا تعتبر الأمومة ورعاية الأطفال وتربيتهم ودور الأم في الإنجاب أساساً للتمييز أو للحد من مشاركة المرأة بشكل كامل في المجتمع. وينبغي أيضاً التسليم بأهمية الدور الذي عادةً ما تضطلع به المرأة في العديد من البلدان في رعاية أفراد الأسرة الآخرين.

## الأسرة

٢٤٣- في العقود القليلة الماضية، ارتفع متوسط العمر الذي تنجب فيه المرأة الهولندية طفلها الأول إلى ٢٩,١ سنة. وأصبحت المرأة تتأخر في الإنجاب وتنجب عدداً أقل من الأطفال. وهناك عدد متزايد من النساء اللاتي لم ينجن قط. وتنجب نساء الأقليات الإثنية في هولندا عدداً أكبر من الأطفال مقارنة بالمرأة الهولندية في المتوسط، ولكن الفارق في تضائل. وتضم الأسرة طفلين في المتوسط. وتنتهي زيجة من كل أربع زيجات بالطلاق.

٢٤٤- ويتضح من البيانات السكانية عن أنماط المعيشة الفردية في هولندا أن أكثر من ٩٠ في المائة من مجموع الأسر المعيشية في الستينات كانت تشكل أسراً، وأن الوضع ظل كذلك بالنسبة لأكثر من ٨٠ في المائة من مجموع السكان في التسعينات. وتشمل الأسرة الزوجين والأطفال، أو الأسر المكونة من أحد الوالدين، أو الزوجين بدون أطفال. ورغم أن معظم الأطفال يترعرعون في أسر تضم الأب والأم معاً، فإن عدد الأسر الوحيدة الوالد يتزايد تزايداً بطيئاً. وأكثر من ثلثي الأسر الوحيدة الوالد هي نتيجة طلاق، وعشرها تقريباً نتيجة وفاة أحد الوالدين. أما النسبة المتبقية وهي ٢٥ في المائة فتضم والداً أو والدته غير متزوجين. ويبقى ٨٠ في المائة من الأطفال مع الأم بعد الطلاق، بينما يعيش ١٥ في المائة منهم مع الأب ويعيش ٥ في المائة منهم في أماكن أخرى. وقد تقلص حجم الأسر في المتوسط، وهو ما يرجع جزئياً إلى شيخوخة السكان، مما يؤدي إلى ازدياد عدد كبار السن الذين يعيشون وحدهم. وثمة عامل آخر هو أن الشباب يتركون منزل الأسرة ليعيشون وحدهم بعض الوقت قبل الزواج أو العيش مع شريك. وثمة عامل مساهم آخر هو تأخر السن الذي تنجب فيه المرأة طفلها الأول.

## طريقة تنشئة الأطفال

٢٤٥- تسلط عدة دراسات الضوء على وضع الأطفال الذين يتلقون التنشئة في الأسر الهولندية. وغالبية الأسر في هولندا توفر بيئة صحية لتنشئة الأطفال، سواء على الصعيد المادي أو المعنوي. وتتسم العلاقات الداخلية في الأسرة بالاستقرار والانسجام، وفقاً لما يقوله الآباء والأطفال على السواء. ومقارنةً بالماضي، يبدو أن أسر اليوم تقدّر بشكل أكبر استقلالية الطفل ونموه الاجتماعي والأخلاقي. وتقوم العلاقة بين الأبوين والطفل على الأرجح على الحبة المتبادلة أكثر من استنادها إلى السلطة الأبوية على الأطفال. وبشكل عام، تمارس الأسر في هولندا سلطتها عن طريق التفاوض المحدود: فنسبة ٧٥ في المائة من الصغار (١٢-١٨ سنة) يقرون بأن بإمكانهم اتخاذ قراراتهم الخاصة ولكن شريطة التشاور مع والديهم. ورغم أن الأب والأم لا يزالان يتحملان المسؤولية الأخيرة عن تدبير شؤون الأسرة، فإن سلطتهما لم تعد أمراً مسلماً به. فهناك دراسات تبين أن عملية التفاوض هذه تمر بمراحل مميزة. فأتناء السنوات الأولى يكون للوالدين زمام السيطرة ويُنتظر من الأطفال السمع والطاعة. ولكن ابتداءً من سن الثامنة، أو نحو ذلك يُستبدل هذا الأسلوب بشكل مكثف من أشكال الاتصال للتفاوض بشأن القواعد، في حين يسعى

الطرفان في المواقف الخلافية للتوصل إلى حل مرضٍ لكليهما. بيد أن هذه المعلومات يجب أن توضع في سياقها الصحيح. فقد أظهرت الدراسات جميعها أيضاً أن ثمة مجموعة تشدّ باستمرار عن هذه الصورة الإيجابية. كما أن معظم الدراسات لا تمثل أسر الأقليات الإثنية تمثيلاً كافياً. ولم يُجرَ حتى الآن سوى القليل من البحث حول تنشئة الأطفال في أسر الأقليات الإثنية.

#### المشاكل الأسرية

٢٤٦- وهناك قرابة ١٠-١٥ في المائة من الأسر في هولندا ممن لا تتطابق مع هذا التصور عن تنشئة الأطفال. ومن الصعب تحديد سمات هذه الأسر. وقد أجريت دراسات كثيرة في هولندا لتحديد الطريقة التي تتم بها تنشئة الأطفال في أوضاع أسرية محددة وما هي الآثار المترتبة على ذلك. وقد أجريت هذه الدراسات في أحيان كثيرة في أعقاب الجدل الشعبي أو السياسي بشأن الآثار السلبية لأوضاع أسرية محددة على تربية الطفل - من قبيل تأخر السن عند إنجاب الطفل الأول وعمل الأمهات اللاتي يستعن بمؤسسات رعاية الأطفال، وتأثير الوالد المماثل الجنس على نمو الطفل، وأثر الطلاق والفقر وبطالة الوالدين. وفي كل حالة من هذه الحالات، أظهرت النتائج أن ليس ثمة آثار تُذكر على الأطفال. ولكن تبين أن تأثيراً سلبياً بالحالتين منهما: هما الطلاق والفقر. ففي حالة الطلاق، يكون الأطفال أكثر عرضة لمشاكل النمو - وهو ما يتوقف عادةً على عوامل من قبيل العلاقة بين الوالدين المطلقين وفرصة البقاء على اتصال مع الوالدين كليهما. أما البحوث المتعلقة بتأثير الفقر على نمو وتربية الأطفال فقد أظهرت بوضوح أن ثمة تأثيراً سلبياً للفقر على النمو الاجتماعي والمعرفي والعاطفي للأطفال (٢-١٢ سنة) في هذه الأسر. وتشير التقديرات الأخيرة إلى أن ٢٦٥ ٠٠٠ طفل يعيشون في كنف أسر منخفضة الدخل، والبعض منهم يعيشون عند خط الفقر أو دونه. وأظهرت الدراسات أن الأسر الوحيدة الوالد تكون على الأرجح منخفضة الدخل مقارنة بالأسر التي تضم الوالدين معاً. وتشمل هذه المجموعة أيضاً عدداً كبيراً من أسر الأقليات الإثنية.

٢٤٧- وتشير التقديرات إلى أن زهاء ٢٥ ٠٠٠ طفل يعيشون في أسر مبتلاة بمشاكل تتعلق بإدمان الخمر. ويُقدّر عدد الأطفال الذين يعيشون في أسر يدمن فيها أحد الوالدين أو كلاهما تعاطي المخدرات ما بين ٥ ٠٠٠ و ٨ ٠٠٠ طفل. ويتزايد عدد الأطفال الذين يولدون وهم مدمنين للمخدرات نحو ١ ٠٠٠ طفل تقريباً كل عام.

٢٤٨- وهناك أيضاً عدد متزايد من الشباب المشردين بلا مأوى أو الذين يعيشون في الشوارع. ويهرب حوالي ٣٠ ٠٠٠ فتى سنوياً ليس من بيوتهم فحسب وإنما من المرافق التي يتم إيواءهم فيها أيضاً. بيد أن معظمهم يعود إلى مسكنه أو يجد مسكناً آخر بعد فترة. وهناك فئة تضم حوالي ٦ ٠٠٠ أو ٧ ٠٠٠ فتى ليس لديهم سكن دائم. وتشمل هذه الفئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة والذين لم يكن لديهم سكن دائم خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة. ومعظم هؤلاء تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ١٨ سنة، ويتفشى بينهم إدمان الخمر والمخدرات والجريمة (السطو والسرقه). ومعظم الشباب المشردين ينحدرون من خلفيات أسرية لا تخلو من المشاكل.

#### دخل ومصروفات الشباب

٢٤٩- يحصل ثلاثة أرباع الشباب الياغيين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ١٩ سنة ويعيشون في المنزل الأسري على دخلٍ خاص بهم. أما الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٢٠ و ٢٤ سنة فجميعهم تقريباً لديهم

دخلهم الخاص. ومعظم هذا الدخل ناتج عن وظيفة، وتأتي نسبة مئوية صغيرة فقط من القروض الطلابية أو استحقاقات الضمان الاجتماعي. ويغلب على الشبان الصغار العمل في وظائف توفر الحد الأدنى من الأجور. وعادةً ما يتكون دخل تلاميذ المدارس من مساهمات الوالدين (مصروف الجيب) والأموال التي يحصلون عليها من وظائف جانبية، كمجالسة الأطفال أو غسل السيارات. ويصرف الصبيان المال عادةً على الخمر وألعاب الحاسوب، بينما تصرفه البنات عادةً على الملابس والهدايا ومساحيق التجميل. وتزداد قدرة التلميذ/التلميذة على الإنفاق كلما تقدم في السن.

### ٣-٥-٢ سن الرشد المدني

٢٥٠- يعتبر راشداً كل شخص غير قاصر. والقاصر هو من لم يبلغ بعد سن ثمان عشرة سنة وليس متزوجاً ولم يسبق له أن تزوج أو كانت له علاقة معاشرة رسمية. ويحتاج القاصر لإذن من والديه أو من الوصي عليه لكي يتزوج أو يعقد شراكة مسجلة. وإذا لم يحصل القاصر على الإذن اللازم، يمكنه أن يقدم طلباً للحصول على إذن من دائرة الولاية القضائية وفي إحدى المحاكم المحلية. ويمكن للمرأة القاصر أيضاً أن تطلب من قاضي الأطفال أن يصرح بأنها راشدة إذا بلغت ست عشرة سنة من العمر ورغبت في رعاية طفل وتربيته لأنها تتولى المسؤولية الأبوية عنه (المادة ٢٣٣:١ بالاقتران مع المواد ٣٥:١، و٣٦، و٨٠(أ) الفقرة ٦، و٢٥٣(ح)(أ) من القانون المدني).

### ٣-٥-٣ حماية الأسرة

#### الزواج والشراكة المسجلة

٢٥١- أصبح بإمكان الأزواج من نفس الجنس أن يتزوجوا منذ ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١. وإضافة إلى الزواج، فابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، أضحى ممكناً للشريكين أن يجعلوا علاقة المعاشرة فيما بينهما رسمية في شراكة مسجلة. ويجوز لشخصين مختلفي الجنس أو من الجنس ذاته أن يعقدا هذا النوع من الشراكة.

#### قانون النسب

٢٥٢- أُعيد النظر في قانون النسب في ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨. والمعيار المستعمل من الآن فصاعداً هو ما إذا كانت توجد أم لا توجد مع الطفل علاقة قائمة على القانون العائلي. وأُسقطت مصطلحات طفل شرعي وغير شرعي وطفل طبيعي. وأدرجت مصطلحات جديدة مثل "الأب البيولوجي". كما تم تضمين القانون مفهوم الأمومة القانونية.

٢٥٣- منذ ١ نيسان/أبريل ١٩٩٨ أصبح بمقدور المحكمة أن تحدد الأبوة على أساس أن الرجل هو الأب الطبيعي للطفل أو أن الرجل، كشريك للأم، قد وافق على تصرف نتج عنه إنجاب الطفل. ويمكن أن يُقدّم طلب تحديد الأبوة من قبل (أ) الأم، ما لم يكن الطفل قد بلغ السادسة عشرة من العمر، أو من قبل (ب) الطفل. وليست وفاة الرجل عائقاً. ولا يمكن تحديد الأبوة (أ) إذا كان للطفل أب، أو (ب) إذا حرم القانون الزواج بين الرجل وأم الطفل، أو (ج) إذا كان الرجل قاصراً لم يبلغ ست عشرة سنة. وينبغي للأم أن تقدم الطلب في غضون خمس سنوات من ميلاد الطفل أو في غضون خمس سنوات من اليوم الذي عرفت فيه الأم هوية الأب الطبيعي ومكان وجوده.



## المسؤولية الأبوية عن الطفل القاصر

٢٥٤- لوالدي الطفل المولود في إطار الزواج مسؤولية أبوية مشتركة تلقائية عن ذلك الطفل (الفقرة ١ من المادة ٢٥١:١ من القانون المدني). ويمكن للوالدين غير المتزوجين والذين لم يسبق لهما أن تزوجا ولم تكن لهما أبداً مسؤولية أبوية مشتركة عن أولادهما أن يتحملا مسؤولية أبوية مشتركة إذا أدرج ذلك في سجل المسؤولية الأبوية بناء على طلب من الطرفين (الفقرة ١ من المادة ٢٥٢:١ من القانون المدني). وليس من الضروري أن يعيش الوالدان معاً لكن لا بد أن تكون لهما مع الطفل علاقة قائمة على القانون العائلي. وإذا لم تُثبت إلا أمومة الطفل أو إذا كان والداه غير متزوجين ولم يتزوجا أبداً ولم تكن لهما أبداً مسؤولية أبوية مشتركة، تعود للأم المسؤولية الأبوية التلقائية عن الطفل. (الفقرة ١ من المادة ٢٥٣:١ ب من القانون المدني).

٢٥٥- إذا عقد الوالدان شراكة مسجلة، فإن لهما مسؤولية أبوية مشتركة تلقائية عن الطفل المولود من علاقتهما (المادة ٢٥٣:١ أ من القانون المدني). وهناك أيضاً يجب أن تكون لهما مع الطفل علاقة قائمة على القانون العائلي.

٢٥٦- إذا أنجب الطفل في كنف الزوجية أو في إطار شراكة مسجلة بين والد وغير والد (زواج بين امرأتين مثلاً) تعود لهما مسؤولية أبوية مشتركة تلقائية عن الطفل، ما لم تكن للطفل علاقة قائمة على القانون العائلي مع شخص آخر (مثلاً عن طريق الاعتراف) (المادة ٢٥٣:١ ف أ من القانون المدني).

## المسؤولية الأبوية بعد الانفصال القانوني أو الطلاق

٢٥٧- عُدَّ القانون المدني الهولندي في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٨. ويتقاسم الوالدان المسؤولية الأبوية عن أولادهما، حتى بعد الانفصال القانوني والطلاق. ولا يتغير هذا الوضع إلا إذا التمس أحد الوالدين أو كلاهما من المحكمة أن تقرر، لمصلحة الطفل المثلى، منح المسؤولية لأحدهما فقط. وهذا أمر يتعلق بالمفهوم القائل إن الطلاق لا ينتهك حق احترام حياة الأسرة إلا بأدى قدر ممكن (الفقرة ٢ من المادة ٢٥١:١ من القانون المدني).

## جمع شمل الأسرة

٢٥٨- إن الشروط ذاتها المتعلقة بجمع شمل الأسرة تنطبق على العمال المهاجرين والمواطنين الهولنديين على السواء. ولذلك، على العمال المهاجرين أن يتوفروا على ما يكفي من الوسائل لإعالة أزواجهم و/أو أسرهم، أي أنه يجب أن يكون لهم دخل صاف يعادل على الأقل تعويض المساعدة الاجتماعية المدفوع عادةً للمتزوجين/الأسر. ويفترض أن يكون العامل المهاجر قادراً على توفير مسكن مناسب بهذا الدخل.

٢٥٩- إن لأفراد الأسرة الذين يشكلون جزءاً من الأسرة النووية (أي شريك العامل المهاجر أو زوجه وأي من الأولاد القصر) مؤهلون قانونياً للاستفادة من جمع شمل الأسرة. كما يجوز منح وضع الإقامة لغرض جمع شمل الأسرة لفرد آخر من أفراد أسرة العامل المهاجر إذا ما رأى الوزير أن الأجنبي المعني يشكل فعلاً في بلده الأصل، وسبق أن شكّل جزءاً من أسرة الشخص الذي يود أن يعيش معه، أو إذا كان ترك الأجنبي حيث هو يشكل، في رأي الوزير، إجراءً قاسياً بدرجة غير متناسبة.

٢٦٠- قد يُقبل الأولاد حتى سن السابعة عشر في إطار عملية جمع شمل الأسرة. وينطبق هذا أيضاً على الأولاد البالغين سن الرشد. ويعني هذا أن الطفل البالغ سن الرشد يمكن قبوله في إطار عملية جمع شمل الأسرة إذا كان الطفل، في رأي الوزير، يشكل فعلاً، وسبق أن شكّل فعلاً في بلده الأصل، جزءاً من أسرة الشخص الذي يود ذلك الطفل أن يعيش معه، أو إذا كان ترك الطفل حيث هو قد يسبب، في رأي الوزير، معاناة غير متناسبة.

### تسهيلات الرعاية الأسرية

٢٦١- تقوم السياسة العامة في هولندا على افتراض أن الآراء/الأوصياء هم المسؤولون أولاً عن تربية أولادهم. وعلاوة على ذلك، توفر الحكومة بعض الخدمات لدعم الوالدين في مهمتها. وأكثر التسهيلات أهمية هي ترتيبات إجازة الوالدين، ورعاية الطفل، ومجموعات اللعب للمرحلة قبل المدرسية، وأنشطة ما بعد الدوام المدرسي لفائدة المراهقين، ودعم الوالدين.

### مسؤوليات العمل والأسرة

٢٦٢- على مر السنوات الخمس عشرة السابقة، وضعت الحكومة الهولندية حملة من الإجراءات لدعم الأسر التي يكون فيها الوالدان معاً (أو الوالد، في حالة الوالدين الوحيدين) ناشطين (ناشطاً) في سوق العمل.

٢٦٣- إن قانون العمل والرعاية الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ يعد حالياً الصك الأساسي الداعم، إلى جانب قانون (تعديل) ساعات العمل. وقانون العمل والرعاية يجمع بين ترتيبات الإجازة القائمة والجديدة التي تخول للموظفين أخذ إجازة عندما يكون ذلك ضرورياً أو مستصوباً لغرض الرعاية. ويمنح القانون الحق في إجازة الحمل وإجازة الأمومة وإجازة الميلاد وإجازة التبني وإجازة الطوارئ، فضلاً عن فترات إجازة قصيرة أخرى وإجازة رعاية قصيرة الأمد وإجازة أبوية. ويُمنح الموظفون خلال إجازات الحمل والأمومة والتبني مبلغاً تعويضياً يعادل ١٠٠ في المائة من آخر أجر تقاضوه (حتى مبلغ أقصى معين) من قبل صندوق البطالة العام. ويتعين على صاحب العمل خلال إجازات الميلاد والطوارئ وفترات الإجازة القصيرة الأخرى أن يواصل دفع أجر كامل للموظف. أما الموظفون المستفيدون من إجازة رعاية قصيرة الأمد فيدفع لهم ٧٠ في المائة من أجورهم. أما الإجازة الأبوية فغير مدفوعة الأجر.

٢٦٤- إن قانون (تعديل) ساعات العمل يمنح العمال الحق الفردي في زيادة ساعات عملهم أو تخفيضها. ولا يسري هذا القانون على الشركات التي توظف أقل من عشرة عمال. ففي هذه الحالة يُنتظر من أصحاب العمل أن يضعوا ترتيباتهم الخاصة.

٢٦٥- وفي مجال مسؤوليات العمل والأسرة، فإن دور الحكومة وصلته بدور الشركاء الاجتماعيين يراعى بوضوح أثناء وضع السياسة العامة. وأفضى هذا إلى رأي مفاده أن من مصلحة أصحاب العمل والموظفين على السواء، وكذلك المجتمع بأسره، اتخاذ مبادرات لمساعدة الناس على الجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة بشكل فعال. وبإدراج حق الإجازة القانونية في قانون العمل والرعاية، تمت مراعاة مصالح أصحاب العمل بصياغة واضحة لشروط استحقاق مثل هذه الإجازة وكذلك الفئات الموجهة إليها. فعلى سبيل المثال، وفي حالة إجازة الرعاية قصيرة الأمد، يتوجب على صاحب العمل أن يحدد سبباً معقولاً للحاجة لأخذ الإجازة، ليس فقط الحاجة إلى رعاية الطفل أو الشريك أو الوالد، بل أيضاً أنه ينبغي أن توفر الرعاية من قبل الموظف المعني وأنه لا يوجد لديه أي خيار آخر.

٢٦٦- وفضلاً عن ذلك، فإن قانون العمل والرعاية وقانون (تعديل) ساعات العمل يوفران حلولاً صُممت لتلبية الاحتياجات الفردية: فالاستثناءات ممكنة، واستحقاق حقوق محددة يتوقف على شروط معينة، كما يمكن تبادل الإجازة بإجراء بعض الترتيبات المتعلقة بالإجازة.

٢٦٧- وثمة استثناءات ممكنة، حيث ينص القانون على عناصر ترتيبات الإجازة القانونية التي تقبل بتأويل أكثر مرونة من قبل الأطراف المتفاوضة بشأن اتفاقات جماعية، أو من قبل مجلس الأشغال أو ممثلي الموظفين. وعبارة "يتوقف على شروط معينة" تشير إلى إمكانية رفض صاحب العمل طلب الموظف إذا كان من شأن ذلك أن يلحق ضرراً بالغاً بمصالح الشركة أو المنظمة. وتتاح إمكانية تبادل الإجازة حيثما يمكن استبدالها باستحقاق العطلة زيادة على الحد الأدنى القانوني أو ساعات العمل الأطول أو ساعات العمل الأقصر أو ساعات العمل الإضافية. وقد تضمن هذه المرونة ألا يُراكم الموظفون مختلف أنواع الإجازات دون ضرورة. ويمكن لأصحاب العمل والموظفين في الإطار المحدد أن يختاروا ما يوافق كلا منهما.

٢٦٨- ويشمل أيضاً قانون العمل والرعاية مخططاً لتمويل استراحة العمل، يمكن استعماله لتمويل إجازة غير مدفوعة الأجر لغرض الرعاية أو الدراسة. ويمكن للموظف الحاصل على إجازة غير مدفوعة الأجر، رهناً ببعض الشروط، أن يُمنح أجراً من قبل صندوق البطالة العام. وعلاوة على ذلك، هناك مخططان ماليان يساعدان الموظفين على أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر. ومخطط الإجازة الأبوية غير مدفوعة الأجر، وهو مخطط مخفز على أداء الضرائب، يشجع أصحاب العمل على مواصلة دفع أجور موظفيهم (بشكل كامل أو بنسبة معينة) بينما هم في إجازة أبوية. ويحق لصاحب العمل في هذا المخطط، شريطة استيفاء شروط معينة، أن يطالب بتخفيض في الضريبة على الأجر وفي إسهامات الضمان الاجتماعي التي يدفعها صاحب العمل. ومخطط الادخار المتعلق بالإجازة يُمكن الموظفين من الادخار لفترات أطول من الإجازة غير المدفوعة الأجر والتي قد يستفاد منها في وقت ما مستقبلاً. هذا المخطط يُمكن الموظفين من ادخار ما يزيد عن ١٠ في المائة من إجمالي راتبهم السنوي في حساب مدخرات خاص. ولا تُفرض أية ضريبة على الموازنة في هذا الحساب إلى أن يستعمل فعلياً المبلغ المدخر.

٢٦٩- إن المخططات المصممة لتمويل فترات إجازة أطول غير مدفوعة الأجر ستدمج في "مخطط المدخرات طوال الحياة"، الذي أعلنت عنه الحكومة السابقة في عام ٢٠٠٢، ثم الحكومة الحالية في اتفاقها الائتلافي. وسيكون مخططاً للمدخرات مناسباً للضرائب سيمكّن الناس مالياً من أخذ فترات إجازة غير مدفوعة الأجر (لأي غرض كان) طيلة حياتهم الوظيفية.

٢٧٠- إن قانون العمل والرعاية لا يعطي طبعاً أي حق في الإجازة للعاملين لحسابهم، لكن، في بعض الحالات، لهم الحق في مبلغ تعويضي عن مدة تعادل إجازة الموظفين. وينطبق هذا على المبلغ التعويضي الذي يدفع لمدة ١٦ أسبوعاً قبل ميلاد الطفل وبعده وعلى المبلغ التعويضي الذي يدفع لمدة أربعة أسابيع قبل التبري وبعده. هذه المبالغ تُدفع من صندوق العجز لدى العاملين لحسابهم. وتنوي الحكومة الحالية إلغاء التأمين الإجباري على العجز بالنسبة للعاملين لحسابهم، وكذلك إلغاء الصندوق المتصل به. وما زال يجري فحص ما يترتب على هذا الإجراء من آثار في مبالغ الاستحقاقات التي تدفع للعاملين لحسابهم خلال إجازة الأمومة والتبري.

٢٧١- ويتم حالياً تقييم كل من قانون العمل والرعاية وقانون (تعديل) ساعات العمل. ويُطرح سؤال مهم يتعلق بفعالية السياسة العامة، هو: هل يلي هذا التشريع بشكل كاف حاجيات الفئات المستهدفة (والفئات الفرعية

داخل كل فئة مستهدفة؟ وهل هناك ربما فرق بين عدد العاملين أو الموظفين المحتاجين لمخطط وعدد المستفيدين فعلياً من مثل هذا المخطط؟ وهل هناك عقبات تحول دون مباشرة خطط العمل والرعاية؟ وهل يمكن إزالة هذه العقبات بواسطة سياسات إضافية، وهل ينبغي ذلك؟

٢٧٢- وبناء على التقييم، ستقرر الحكومة موقفها بحلول سنة ٢٠٠٣ بشأن أي تعديلات تخص قانون (تعديل) ساعات العمل. وستُقدّم للبرلمان في نهاية سنة ٢٠٠٤ ورقة بيان الموقف الحكومي بشأن قانون العمل والرعاية.

#### رعاية الطفل

٢٧٣- تقدم هولندا نوعين من التسهيلات للأطفال الذين لم يبلغوا سن الالتحاق بالمدرسة. وبالنسبة للأطفال المتراوحة أعمارهم بين ٢ و ٤ سنوات، فإن مجموعات اللعب لفترة ما قبل الالتحاق بالمدرسة تتكفل بالأطفال لمدة نصف يوم عدة مرات في الأسبوع. ويتمثل هدفها الأولي في التربية، وذلك، بمنح الأطفال الصغار فرصة اللعب والمشاركة في الحياة الاجتماعية. وقد أصبحت مجموعات اللعب هذه تغطي بأهمية اجتماعية وسياسية في السنوات الأخيرة، لا سيما من منظور الوقاية، لأنها تتيح مجالاً لتحديد مشاكل النماء في مرحلة مبكرة. وتُستعمل مجموعات اللعب أساساً من قِبَل الأسر التي لا يزاول أحد الوالدين فيها عملاً.

٢٧٤- ويتمثل البند الثاني في رعاية الطفل. وترمي هذه الخدمات أساساً إلى مساعدة الناس على الجمع بين مسؤوليات العمل والأسرة. وتتمثل هذه الخدمات أساساً في تسهيلات الرعاية خلال النهار بالنسبة للأطفال المتراوحة أعمارهم بين صفر و ٤ سنوات، والرعاية نهاراً في المنزل والرعاية بعد المدرسة لصالح الأطفال المتراوحة أعمارهم ما بين ٤ و ١٢ سنة، وكذلك الرعاية للمراهقين (بعد الأنشطة المدرسية) المتراوحة أعمارهم بين ١٢ و ١٦ سنة. ويستخدم الوالدان أيضاً جملة من أنواع الرعاية غير الرسمية، علاوة على التسهيلات المعترف بها رسمياً.

٢٧٥- وفيما يخص توفير رعاية الطفل العامة وتنظيمها فقد تخلفت هولندا لعدة سنوات عن البلدان الأوروبية الأخرى. غير أن هولندا أخذت تلحق بالركب الآن. كما يتم، في جملة أمور أخرى، إعداد تشريع جديد بشأن رعاية الطفل. ويجري أيضاً إدراج مخطط لتوسيع رعاية الطفل والرعاية بعد أوقات المدرسة، وذلك بهدف إنشاء عدد كاف من الأماكن الإضافية. وتعد التسهيلات الخاصة بالمراهقين تطوراً حديث العهد. ويجري حالياً تنفيذ مشاريع تجريبية ستليها توصية بشأن مستقبل هذا الصنف من الرعاية.

٢٧٦- وتسهيلات رعاية الطفل لازمة قانونياً لإنشاء لجنة آباء تُستخدم كمنتدى للنقاش، كما أن لأعضائها الحق في إسداء المشورة بخصوص أي موضوع ذي أهمية للزبائن أو للمنظمة. وعلى العموم، لقد ارتفعت مشاركة الوالدين تدريجياً، شأنها في ذلك شأن تدفق المعلومات المقدمة إلى الآباء.

#### دعم الوالدين وتخفيف النماء

٢٧٧- إن دعم الوالدين في تربية أولادهما هو جزء أساسي في السياسة الوقائية للشباب. وقد وضعت الحكومة الوطنية شرطين بشأن هذا الدعم:

- ينبغي أن يهدف الدعم فيما يتعلق بتربية الطفل إلى تعزيز القدرات القائمة ومشاركة الوالدين والأطفال مشاركة فعالة بدل جعلهم يعتمدون على هذه الخدمات أو التسهيلات؛
  - يجب أن يكون الدعم متماشياً مع ثقافة الوالدين واحتياجاتهما الخاصة.
- وتبذل الحكومة الوطنية جهدها للتوصل إلى نهج مترابط ومحفز وموجه إلى الزبائن يكون قائماً على قدرة الوالدين على حل المشاكل.
- ٢٧٨- وقامت وزارة الصحة والرعاية والرياضة، بالاشتراك مع وزارة العدل، باتخاذ مبادرة لإدراج برنامج لدعم الوالدين وتخفيف النماء في المجتمع. وسيعمل البرنامج حتى نهاية سنة ٢٠٠٢، وسيسعى إلى تعزيز شبكات الدعم المتاحة للوالدين (سواء الرسمية أو غير الرسمية)، كما أنه سيستغل إمكانات الوالدين والأولاد. ويشمل البرنامج كامل نطاق دعم الوالدين، من العام إلى الخاص، ومن مستوى بسيط إلى آخر مركز. وتضم الأنشطة تبادل المعلومات، ووضع البرامج، وزيادة فرص الاستفادة، ووضع نُهج متكاملة وقائمة على المشاريع. وهناك أنواع شتى من التسهيلات، مثل مكاتب دعم الوالدين، حيث يستطيع الوالدان إيجاد أجوبة على أسئلتهما، وشبكات الحوار والأحياء، وبرامج التدريب، كالدروس في تربية الطفل أو أشرطة فيديو للتدريب في المنزل.

#### دعم الأطفال والشباب

- ٢٧٩- إن دعم الوالدين موجّه أساساً إلى الوالدين. كما يوجد منذ عام ١٩٧٩ مرفق يخدم الأطفال والشباب، سمي خط الطفل. ويوفر هذا الخط المساعدة والمشورة والمعلومات عبر الهاتف لكل الأطفال والشباب المتراوحة أعمارهم بين ٨ سنوات و١٨ سنة. ولا يسأل خط الطفل بتاتا عن الاسم أو العنوان، كما أنه يعالج سائر المعلومات بتكتم حتى لا يضع حاجزاً أمام الذين يودون استخدامه. ويقوم خط الطفل فقط بالإحالة إلى وكالة ما من وكالات الدعم نزولاً عند طلب محدد للطفل أو إذا رأى ذلك ضرورياً. ويقدم خط الطفل التدريب للذين يعملون مع الأطفال، مثل المعلمين وأطباء المدارس ومن إليهم. والعاملون في خط الطفل هم أساساً من المتطوعين المدعومين من قبل بعض المحترفين.

#### حماية الأطفال والشباب داخل الأسرة

- ٢٨٠- لهولندا شبكة واسعة من الموارد التي توفر الرعاية للأطفال والشباب الذين يواجهون مشاكل أو ضعفاً في تنشئتهم وفي الانتقال إلى سن الرشد. وقد يشمل ذلك التدخل في وضع الأسرة. ويصنف ذلك في إطار الرعاية الإلزامية، وهي: الرعاية المقدمة للأطفال الذين يتعرضون لتهديد خطير و/أو الذين يجري الاعتداء عليهم في البيت. وتتاح الرعاية الإلزامية للأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم ١٨ سنة.

#### مجلس حماية الطفل

- ٢٨١- يتم اللجوء إلى مجلس حماية الطفل، الواقع تحت مسؤولية وزارة العدل، عندما يتعرض نساء الأطفال لتهديد خطير. ولا يقدم المجلس الرعاية، لكنه يُقدّر ماهية إجراءات الرعاية وشكلها الأفضل للطفل والوالدين. ويتكفل

المجلس بثلاث مهام بارزة، وهي: الحماية، والطلاق، وحق الوالدين في زيارة أبنائهما والإجراءات الجنائية التي تنطوي على قاصرين. وفضلاً عن ذلك، يؤدّن للمجلس الاشتراك في مسائل أخرى تؤثر في مصالح الأطفال، مثل التبني وتغيير الأسماء ووضع الأطفال تحت الحضانة من أجل الرعاية. والمجلس أيضاً مسؤول عن إعادة تأهيل الأحداث والخدمة المجتمعية الإجبارية لفائدة الشباب.

٢٨٢- وتعد الحماية من أبرز مهام المجلس. وفي الحالات التي يكون فيها نماء الأطفال عرضة للتهديد، يُجري المجلس تحقيقاً، كما يمكنه أن يطلب إلى المحكمة أن تفرض أمراً (إجبارياً أو طوعياً) بحماية الطفل.

٢٨٣- الطلاق وحق الوالدين في زيارة أبنائهما: للوالدين الحق في زيارة أبنائهما بعد الطلاق. والافتراض الأساسي هو أن على الوالدين أن يُرتبا ذلك بينهما. غير أنه، إذا عجز الوالدان عن الاتفاق على ترتيب بخصوص حقهما في زيارة أبنائهما، يقدم المجلس توصية للمحكمة بناء على مصالح الطفل المثلى.

٢٨٤- العقاب: يشارك المجلس في قضايا يكون القصر متهمين فيها بارتكاب جريمة ما. ويسدي المجلس المشورة بخصوص العقاب الرامي إلى تحسين سلوك الطفل. كما ينظر المجلس دائماً في ما إذا كان الطفل في حاجة إلى مساعدة.

٢٨٥- الوصاية على الأسرة: إذا كان نماء الطفل يواجه تهديداً كبيراً، يجري المجلس تحقيقاً ويقدم توصية إلى قاضي الأطفال. وقد تقضي هذه التوصية بإجراء معالجة إجبارية أو طوعية. وإذا اتضح أن الوالدين قد أخفقا في تربية أبنائهما لدرجة أصبحت فيها راحة الطفل الجسدية والعاطفية عرضة للخطر، يمكن للمجلس أن يوعز إلى المحكمة بإصدار أمر بحماية الطفل، مثلاً بالتحريد من المسؤولية الأبوية. وثمة إجراء أقل صرامة هو إصدار أمر بالإشراف على الأسرة، حيث تبعث وكالة الإشراف على الأسرة أخصائياً اجتماعياً إلى الأسرة يرصد الوضع فيها ثم يبلغ قاضي الأطفال.

#### الحضانة والتبني

٢٨٦- عندما يوضع الأطفال تحت حضانة أسرة ما فإن ذلك يقوم دائماً على أساس التفاهم بأن النتيجة المتوخاة في نهاية المطاف هي إرجاع الطفل إلى أسرته، مع أن ذلك ليس ممكناً دائماً. وتبذل حالياً جهود جبارة لتحسين الرعاية عن طريق الحضانة في هولندا. وإذا لم يستطع الأطفال العيش في منازلهم فإنهم يصبحون قابلين للتبني. وقد وقعت هولندا على اتفاقية لاهاي بخصوص التبني فيما بين البلدان وصدّقت عليها. وهدف الاتفاقية أن تضمن إجراء عمليات التبني في أوضاع تراعى فيها مصالح الطفل أولاً، وأن تُحترم حقوقه الدستورية وفقاً للقانون الدولي. ويشمل ذلك بنداً يُحتم على كل بلد السعي للاحتفاظ بالأطفال في بلدانهم الأصل.

#### مراكز المشورة والإبلاغ بشأن الاعتداء على الأطفال وإهمالهم

٢٨٧- توجد لدى هولندا منذ السبعينيات شبكة وطنية من الوكالات - وهي مراكز لإسداء المشورة يعمل بها أطباء - متخصصة في قضايا الاعتداء على الأطفال (ومنها الإهمال والاعتداء الجنسي). ومنذ عام ١٩٩٦، أُدمجت هذه المكاتب في مراكز المشورة والإبلاغ بشأن الاعتداء على الأطفال وإهمالهم. وهذه المراكز هي مرافق مركزية تعالج المسائل وتسدي النصيحة بشأن الإبلاغ عن الاعتداء على الأطفال. وأسس مركز في كل إقليم من المناطق

الحضرية الكبرى. وتعمل هذه المراكز بتعاون وثيق مع مجلس حماية الطفل. ويتم توثيق كل التقارير عن الاعتداء أو الطلبات بالحصول على النصح.

٢٨٨- ويشمل الاعتداء على الأطفال نطاقاً واسعاً من التصرفات المنطوية على التهديد - جسدية كانت أم عاطفية أم جنسية - التي يقوم بها المسؤولون عن تربية الطفل، وهي تصرفات قد تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو عاطفي بالغ بالطفل. وهناك خمسة أصناف مختلفة من التصرفات التعسفية، تُحدّد كالاتي: سوء المعاملة الجسدية، وسوء المعاملة العاطفية، والإهمال الجسدي، والإهمال العاطفي، والاعتداء الجنسي. وأثبتت التجربة في السنوات الأخيرة أن أغلب الحالات تشكل مزيجاً بين هذه الأصناف. والمشاكل الخاصة التي تميز وضع كل أسرة تُحدّد كيف ينبغي مساعدة الوالدين والطفل. ويتم التدخل في البداية على أساس الموافقة الطوعية على المساعدة. وقد يتدخل مجلس حماية الطفل في مرحلة متأخرة إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

٢٨٩- ويضم كل إقليم فرقا لمنع الاعتداء على الطفل تنظم مناسبات، حسب الطلب، كدورات إعلامية ودروس لمعرفة علامات الاعتداء على الطفل، وما إلى ذلك. وتتمثل الفئات المستهدفة في العاملين في مجال رعاية الطفل، والمعلمين، والعاملين في مجال رعاية الشباب، والأطباء العائليين، والآباء، ومن إليهم.

#### الأسر التي تتقاضى الحد الأدنى من الدخل

٢٩٠- إن تربية الأطفال مسؤولية الوالدين. وتساعد الحكومة بتعويض الأسر عن بعض المال الذي تنفقه على أبنائها. وينطبق هذا أيضاً على الأسر التي تتقاضى الحد الأدنى من الدخل.

٢٩١- ويوضح الجدول ١٥ أن تطور القدرة الشرائية العامة للأسر التي لها أطفال وتتقاضى دخلاً متدنياً في الفترة بين ١٩٩٥ و ٢٠٠٢ كان أفضل منه لدى الأسر التي ليس لديها أطفال.

#### الجدول ١٥

النسبة المئوية السنوية لنمو القوة الشرائية العامة لدى الأسر ذات حد أدنى مضمون من الدخل

المجموع	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	
٨,١	١,٤	٢,٩	١,٢	٠,٣	٢,٠	٠,٣	٠,١-	٠,٤-	أشخاص وحيدون
٩,٨	٢,٠	٤,١	١,٤	٠,٤	١,٩	٠,٢	٠,٠	٠,٢-	أسرة وحيدة الوالد
٧,٥	١,٣	٣,٢	٠,٨	٠,١	١,٩	٠,٥	٠,٢-	٠,٤-	زوجان ليس لديهما أطفال
٩,٨	١,٨	٤,٣	١,٣	٠,١	١,٩	٠,٤	٠,٢-	٠,٢-	زوجان لديهما أطفال

المصدر: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة.

٢٩٢- إن التحسن في القوة الشرائية للأسر ذات أطفال يعزى بصفة رئيسية إلى الزيادات التي تحدث في استحقاقات الطفل وتتصل بالسياسة العامة (وخاصة في عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠) وإلى تطبيق الخصم الضريبي للأطفال والخصم الضريبي الشامل سنة ٢٠٠١. وتُستثنى من نمو القوة الشرائية العامة المبين في الجدول أعلاه تدابير

محددة مثل بدلات النفقات الدراسية والسياسة المحلية المتعلقة بالدخل. وقد زيدت بدلات النفقات الدراسية خلال الفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢.

٢٩٣- إن عدد الأطفال الذين يعيشون في أسر ذات حد أدنى من الدخل ما برح آخذاً في الانخفاض منذ عام ١٩٩٥. ومن بين عشرة أطفال من أسر ذات دخل يقترب من الحد الأدنى، هناك نحو ستة أطفال من أسر وحيدة الوالد. ونسبة الأسر وحيدة الوالد التي تعتمد على الحد الأدنى من الدخل آخذة في التناقص المطرد. فبينما كان أكثر من نصف الأسر وحيدة الوالد (٥٤ في المائة) أسراً ذات حد أدنى من الدخل في سنة ١٩٩٥، انخفضت هذه النسبة إلى ٣٩ في المائة سنة ٢٠٠٠. فبالإضافة إلى الطفرة التي شهدتها العمالة، هناك عوامل أخرى مساهمة منها ارتفاع عدد أماكن رعاية الأطفال وسياسة التفعيل المتبعة.

٢٩٤- يبين الجدول ١٦ أن عدد الأطفال المنتمين إلى أسر ذات دخل يقترب من الحد الأدنى قد انخفض من ١١ في المائة إلى ٩ في المائة في الفترة بين سنتي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠. ويرتبط هذا الانخفاض بالارتفاع الكبير في العمالة من سنة ١٩٩٥ فصاعداً، الشيء الذي استفادت منه أيضاً الأسر ذات دخل أدنى ولديها أطفال.

#### الجدول ١٦

الاتجاه في عدد الأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة عشر وفي عدد الأسر وحيدة الوالد ذات دخل لا يتجاوز ١٠٥ في المائة من الحد الأدنى المضمون من الدخل

١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠*
٣٦٧	٣٥٩	٣٥٧	٣٤١	٣٢٩	٣٢٤
١٪	١١٪	١١٪	١٠٪	١٠٪	٩٪
١٢٢	١١٦	١١٧	١١٠	١١١	١٠٩
٥٤٪	٥٠٪	٤٩٪	٤٤٪	٤٢٪	٣٩٪

المصدر: المكتب المركزي للإحصاء في هولندا (CBS).

\* أرقام مؤقتة.

#### تشجيع المشاركة الاجتماعية للوحيد من الآباء والأمهات

٢٩٥- للعديد من البلديات خطط لتشجيع المشاركة الاجتماعية، بما ذلك المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية والعطل.

٢٩٦- قبل عام ٢٠٠١ لم تكن هناك اتفاقات خاصة مع البلديات بشأن التفعيل الاجتماعي للعاطلين من الوحيدين من الآباء والأمهات الذين لديهم أطفال دون سن الخامسة. وفي عام ٢٠٠١، وقّع العديد من البلديات اتفاقات إدارية تتعهد بموجبها بإيلاء اهتمام أكبر لتفعيل الوحيدين من الآباء والأمهات المتلقين مساعدة اجتماعية، وتشكّل هذه الفئة ما يقرب من ثلث العدد الإجمالي من متلقي المساعدة الاجتماعية. والوحيدون من الآباء والأمهات الذين يعملون طفلاً دون سن الخامسة، والمغفون من واجب البحث عن عمل على نحو ما ينص القانون



الوطني للمساعدة الاجتماعية، هم أيضاً مستهدفون لإعادة إدماجهم في العمل. ومن الأهمية بمكان بالنسبة للبلديات توفير حلول متناسب وقدرات الوالد المعني بالأمر.

٢٩٧- توخياً لتشجيع التفعيل الاجتماعي للوحيدين من الآباء والأمهات وإخراجهم من نطاق المساعدة الاجتماعية، تحظى البلديات بالعديد من آليات التفعيل، بعضها مُصمّم خصيصاً لهذه الفئة. ومن بين الآليات هناك خطة الإعفاء، التي يمكن بموجبها للوحيدين من الآباء والأمهات الذين لديهم أطفال دون سن الخامسة كسب قدر من المال دون أن يؤثر هذا على ما يتلقونه من مساعدة اجتماعية (على الأقل ٨٦ يورو)، مضافاً إليه نصف الزيادة، على ألا يتجاوز المبلغ ١٥٨ يورو). وهناك أيضاً اعتمادات إضافية مخصصة لرعاية الطفل، على سبيل المثال.

### ٣-٥-٤ حماية الأمومة

#### ٣-٥-٤-١ أشكال الحماية المختلفة

٢٩٨- يشمل قانون ساعات العمل عدداً من القواعد الخاصة بالنساء تتعلق بالحمل والأمومة. فُتْمَنَح الموظفات من الحوامل استراحة إضافية، كما أُنْهِنَ غير محبرات، مبدئياً، على العمل الليلي أو العمل طوال اليوم. وتُمنَح الموظفات الحوامل أيضاً عدداً منتظماً ومستقراً من ساعات العمل والاستراحة. ويجب على صاحب العمل تنظيم فترات العمل بحيث يتسنى للموظفات عدم العمل ابتداءً من أربعة أسابيع قبل التاريخ المرتقب للإنباج وحتى ستة أسابيع بعد الإنباج.

#### المدة الإجمالية لإجازة الحمل والأمومة

٢٩٩- بمقتضى قانون العمل والرعاية، تُمنَح الموظفات إجازة للحمل والأمومة لا تقل مدتها عن ١٦ أسبوعاً وتبدأ من ستة أسابيع قبل التاريخ المرتقب للإنباج (ولكن ليس قبل أربعة أسابيع من هذا التاريخ) وتدوم حتى عشرة أسابيع بعد الإنباج. وإذا أخذت امرأة أقل من ستة أسابيع كإجازة قبل الإنباج، تضاف الأيام التي عملتها إلى إجازة الأمومة بعد الإنباج. وقد تتجاوز المدة الإجمالية لإجازة الحمل والأمومة ١٦ أسبوعاً إذا أخذت المرأة أكثر من ستة أسابيع كإجازة قبل الإنباج. وقد تكون هذه هي الحال، مثلاً، إذا أنجبت بعد التاريخ المرتقب لذلك.

#### الاستحقاقات (استحقاقات الضمان الاجتماعي النقدي)

٣٠٠- بموجب التشريع الهولندي، فإن قانون العمل والرعاية ينص على أن تكون إجازة العمل والأمومة الخاصة بالموظفات مدفوعة الأجر. وللحصول على إعانة الأمومة، تقدم الموظفة طلباً، من خلال صاحب عملها، إلى الهيئة التنفيذية لخطط التأمين على الموظفين، أو مباشرة إلى الهيئة السالفة الذكر إذا لم يكن لها صاحب عمل. ويعادل مبلغ إعانة الأمومة الأجر اليومي الذي تتقاضاه الموظفة (١٠٠ في المائة) ويدفعه الصندوق العام للبطالة، ما عدا المبلغ الذي تدفعه الحكومة من صندوق التنفيذ.

٣٠١- يُعنى قانون الاستحقاقات المرضية بالموظفات غير المؤهلات للعمل نتيجة الحمل أو الإنباج لمدة تتجاوز الفترة المحددة لإجازة الأمومة، وبموجب هذا القانون تُدفع الاستحقاقات لفترة أقصاها ٥٢ أسبوعاً.

### ٣-٥-٤-٢ فئات النساء اللواتي لا يمكنهن الاعتماد على الحماية

٣٠٢- انظر تحت الاستثناءات الممنوحة للعاملين لحسابهم، المشار إليها في الفرع ٣-٥-٣، الفقرة ٢٧٠. والعمل المتزلي مؤمن عليه بالكامل، ما عدا من يعملون عادة أقل من ثلاثة أيام في الأسبوع.

### ٣-٥-٥ تدابير حماية ومساعدة الأطفال والشباب

٣٠٣- في هولندا، يشمل الإطار القانوني للعاملين الذين تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة قانون ساعات العمل، واللوائح الناظمة لعمل الأطفال التي تستند إلى القانون المذكور، وقاعدة السياسة العامة المعنية بالعمل غير الصناعي/العمل الإضافي البسيط، وقاعدة السياسة العامة المعنية بالإعفاء من الحظر على عمل الأطفال، وقانون أوضاع العمل والمرسوم المتعلق بأوضاع العمل، الذي يستند إلى هذا القانون. وقد حلت هذه المجموعة من التشريعات المتعلقة بالأطفال والشباب، والتي دخلت حيز النفاذ في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٥ أو بدأ العمل بها تدريجياً بعد ذلك التاريخ، محل ما كان قائماً من تشريعات عفا عليها الزمن. وتتيح هذه التشريعات فرصاً أكثر لمساعدة الناس للانتقال إلى سوق العمل.

٣٠٤- الغرض من التشريعات الناظمة للعمل الذي يؤديه من تقل أعمارهم عن الثامنة عشرة هو ضمان عدم تعرض سلامة الطفل وصحته ورفاهيته لأي خطر من المخاطر وفي أي وقت من الأوقات، وألا يكون للعمل الذي يؤديه أية آثار جانبية على نموه البدني والنفسي. والمبدأ الأساسي المطبق هو عدم جواز توظيف من هم دون السادسة عشرة من العمر، بيد أن هناك بعض الاستثناءات. وتراعي هذه الاستثناءات المعايير والقيم السائدة في المجتمع ومكانة الطفل في المجتمع. وتبين إحدى الدراسات أن القيام بأنشطة مأجورة خارج ساعات المدرسة لا ينطوي بالضرورة على آثار سلبية محضة بالنسبة للأطفال (والشباب)، بل يمكن أن تكون لها أيضاً مزايا تربوية، وذلك بإتاحة الفرصة لهم لاكتساب التجربة وإقامة اتصالات اجتماعية وتكوين فكرة عن سوق العمل من الداخل. وتفيد تقارير الدراسة أيضاً أنه يتعين أن يُنظر إلى العمل نظرة إيجابية، شريطة أن يكون خفيفاً ومحدود المدة لا يؤثر على حضور المدرسة. وبالإضافة إلى هذا، يجب أن تبين المبادئ التوجيهية المعيارية أن العمل المسموح به يجب ألا تترتب عليه أية آثار سلبية على صحة الطفل وسلامته ونمائه. ولا يطبق أي حظر على عمل الأطفال في السادسة عشرة والسابعة عشرة من عمرهم، الذين يجوز لهم العمل ضمن الإطار القانوني السالف الذكر. وتنص التشريعات على حظر عدد من الأنشطة بالنسبة للأطفال البالغين من العمر ١٦ و ١٧ سنة، أو لا يسمح لهم بمزاولة هذه الأنشطة إلا تحت إشراف صارم من قبل خبراء. ويفسر هذا، على العموم، بأن الشباب أكثر نماءً من حيث البنية الجسدية والنفسية من الأطفال. ويتجلى هذا في عدد ساعات العمل والاستراحة المطبقة على الشباب (والمحددة في قانون ساعات العمل)، والتي تعد أكثر سخاءً من تلك المطبقة على الأطفال. بيد أن المبادئ التوجيهية المعيارية تراعي كون الشباب يخضعون لقانون التعليم الإلزامي غير المتفرغ، مما يعني أن أي عمل يقومون به لا يجب أن يؤثر على تعليمهم (الفرع ٤:٤ (١) من قانون ساعات العمل).

٣٠٥- وكما سبق ذكره، هناك عدد من الحالات التي تُستثنى من عمل الأشخاص دون السادسة عشرة من العمر. وترد المعايير المتصلة بذلك في اللوائح الناظمة لعمل الأطفال، التي تتضمن قواعد تخص الفئة العمرية بين ١٣ و ١٥ سنة وتعلق بتواتر العمل وأوقاته وعدد ساعاته. كما تتناول القواعد جوانب أخرى مثل المساعدة والإشراف

وتوضيح نوع العمل المسموح به. وقد تم بحث هذه الجوانب باستفاضة في "قاعدة السياسة العامة المعنية بالعمل غير الصناعي/العمل المساعد البسيط".

٣٠٦- وأخيراً ينبغي الإشارة إلى أن المادة ١-٣٧ من المرسوم المتعلق بأوضاع العمل تشترط أنه إذا كان هناك موظفون صغار السن يعملون في شركة تجارية أو في مؤسسة ما، يجب مراقبة هذا العمل بشكل واف وعن كثب، وإذا كان العمل مقترناً بأخطار معينة، فلا يجوز القيام به إلا إذا كانت تجري مراقبته والإشراف عليه على النحو الواجب.

### أسوأ أشكال عمل الأطفال

٣٠٧- صدقت هولندا في شباط/فبراير ٢٠٠٢ على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ والمتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها. وقد حددت الاتفاقية السن الأدنى بالنسبة لأسوأ أشكال عمل الأطفال بثمانية عشر سنة.

٣٠٨- ويعد القانون الوطني منسجماً إلى حد كبير مع الاتفاقية. غير أنه، ومراعاةً للمادة ٣(ب)، تم إدخال بعض التعديلات مؤخراً، وفقاً للالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية. وقد دخل قانون (رفع) الحظر العام عن بيوت الدعارة حيز التنفيذ في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، وهو يعتبر استغلال البغايا دون السن القانونية وممارسة الجنس مع بغايا عمرهن ١٦ أو ١٧ سنة عملاً إجرامياً. وقد دخل التعديل الجزئي للتشريع الخاص بالآداب العامة حيز التنفيذ في الأول من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢ رافعاً بذلك حد السن من ١٦ عاماً إلى ١٨ عاماً فيما يتعلق باستخدام الأطفال في إنتاج المواد الخلية. كما جرم استخدام الأطفال في نشر المواد الخلية في الإنترنت، وكذلك استغلال القُصّر في أداء عروض خلية.

٣٠٩- وقد بات من الممكن المحاكمة على أي إيذاء جنسي يتعرض له قاصر يتراوح عمره بين ١٢ سنة و ١٦ سنة دون وجوب تقديم شكوى بالإيذاء. فقبل تغيير القانون، لم يكن من الممكن محاكمة من ارتكب هذه الجريمة إلا إذا قدمت الضحية أو ممثلها الشرعي أو مجلس حماية الطفل اتهاماً ضده. واليوم أصبح من الممكن الاستماع للضحايا من الفئة العمرية المذكورة، مما يتيح لهم سرد الوقائع من وجهة نظرهم.

٣١٠- وكما سبقت الإشارة، رُفع سن أي شاب يظهر في صور خلية من ١٦ عاماً إلى ١٨ عاماً. وهذا يعني أن نشر أي مواد خلية وعرضها وإنتاجها وتوزيعها وحيازها يعد جريمة إذا كان عمر الشخص الذي يظهر في الصور أقل من ١٨ عاماً. هذا الإجراء يعمل على التقليل من المتاجرة بالاستغلال الجنسي للقُصّر.

٣١١- أصبح أيضاً استغلال الأطفال في المواد الخلية المنشورة على الإنترنت جريمة في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢. فقد أتاحت التكنولوجيا الحديثة إمكانية معالجة الصور رقمياً بحيث بات يمكن الإيحاء بإشراك الأطفال في العروض الخلية، رغم عدم ارتكاب أي إيذاء فعلي. فمن الناحية العملية يصعب إثبات هذا الأمر. ولمكافحة استغلال الأطفال في المواد الخلية، كالمواد المنشورة على الإنترنت مثلاً، مكافحة فعالة، بات استغلال الأطفال إنتاج المواد الخلية المنشورة على الإنترنت يشكل عملاً إجرامياً، حتى في الحالات التي لا يمكن فيها إثبات إيذاء أي طفل بشكل قاطع.

٣١٢- تركز المادة ٦ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ على ضرورة وضع وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء، على سبيل الأولوية، على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وتستند الحكومة الهولندية في عملها إلى افتراض مفاده أن التشريع الهولندي ينص أصلاً على حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال حظراً وافياً. فبرنامج العمل الهولندي - على خلاف برامج عمل العديد من البلدان الأخرى - لا يهدف إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال من خلال تدابير لوائحية وإنما يركز على منع الأطفال من التورط في عمل الأطفال وعلى تعزيز التشريع القائم، الذي ينص على حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال. وهذا يعني أن خطط برنامج العمل تهدف في المقام الأول إلى الوقاية والتوعية والإشراف. ومنذ أن أولت الحكومة الهولندية بالغ اهتمامها للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في جميع أنحاء العالم، أصبح البرنامج يتضمن أيضاً عرضاً شاملاً للأنشطة الدولية لهولندا في هذا المجال.

٣١٣- يتكون برنامج العمل من ثلاثة أجزاء (ألف وباء وجيم). فالجزء (ألف) يلخص ما تقوم به هيئة مراقبة العمالة من عمل في مراقبة مدى الامتثال للتشريع المطبق على عمل الشباب وأنشطة الإعلام والتوعية. ويتناول الجزء (باء) المجهودات المبذولة لمكافحة العنف الجنسي ضد الأطفال، مشيراً إلى خطة العمل الوطنية لمكافحة الإيذاء الجنسي للأطفال التي قدمت أمام البرلمان في ١٩ نيسان/أبريل ٢٠٠٠. وقد اكتملت هذه الخطة سنة ٢٠٠٢. وأخيراً، يتناول الجزء (جيم) الأنشطة التي تقوم بها هولندا على الصعيد الدولي، حيث يقدم لمحة عامة عن عدد من المشاريع والبرامج الدولية التي تدعمها هولندا.

٣١٤- وفقاً للمادة ٦ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢، يتعين وضع برامج العمل وتنفيذها بالتشاور مع الوكالات الحكومية المختصة والشركاء الاجتماعيين، مع مراعاة وجهات نظر الأطراف المعنية الأخرى (المنظمات غير الحكومية). وقد أُجريت المشاورات الأولية قبل الشروع في وضع برنامج العمل، وذلك في المقام الأول لمعرفة رغبات المنظمات السالفة الذكر واستناداً إلى هذه المشاورات، أعدّ مخطط لبرنامج العمل عُرض على البرلمان مشفوعاً بمشروع قانون ومذكرة تفسيرية وتقرير مفصل. وبعد صياغة مسودة البرنامج باستفاضة، تمت استشارة الشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية شفويًا وكتابةً. وعُرض برنامج العمل النهائي على البرلمان في آذار/مارس ٢٠٠١.

٣١٥- إن الدولة الموقعة، بتصديقها على هذه الاتفاقية، تلتزم تلقائياً بتقديم تقارير دورية عن مدى امتثالها للاتفاقية. فتحتم على الحكومة تقديم تقرير كل سنتين بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢، تبين فيه الوضع الراهن للتشريع ذي الصلة، والممارسات التنفيذية، وما قد يعترض دولة من الدول الأعضاء من مشاكل في تنفيذ المعايير. ويجب أن يتضمن التقرير أيضاً معلومات عن سير عملية تنفيذ برنامج العمل وما قد يتم إجراؤه فيه من تغييرات.

٣١٦- نظمت هولندا في شباط/فبراير ٢٠٠٢ مؤتمراً دولياً معنياً بعمل الأطفال تحت شعار: مكافحة عمل الأطفال - إقامة تحالفات ضد العمل الخطير. وكان للمؤتمر هدفان، أولهما تبادل الخبرات والتجارب بشأن تحديد مفهوم العمل الخطير وبشأن التنفيذ العملي للقواعد واللوائح في هذا المجال وتعزيزهما؛ أما الهدف الثاني فيتمثل في تشجيع التعاون بين مختلف الجهات الفاعلة، وهو شرط أساسي لمكافحة عمل الأطفال مكافحة فعالة. وقد حضر المؤتمر مندوبون عن أكثر من ٤٠ بلداً يمثلون الحكومات والشركاء الاجتماعيين وهيئات مراقبة العمالة والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية.

٣١٧- وفي إعقاب مؤتمر لاهاي المعني بمكافحة عمل الأطفال، وافقت الهيئة الهولندية المعنية بمراقبة العمالة على إنشاء ورعاية مكتب المساعدة بخصوص المسائل المتعلقة بأعمال الأطفال الخطيرة، وذلك نيابة عن الجمعية الدولية لتفتيش العمل (انظر الموقع [www.iali-aiit.org](http://www.iali-aiit.org)). والمكتب المذكور بات الآن متاحاً لأعضاء الجمعية، وهو يؤدي دور الوسيط، مهمته التنقيب عما قد يكون متاحاً من مختلف أنواع الدعم المتبادل. كما يعمل كنقطة لتبادل المعلومات، عن أمور منها، مثلاً استراتيجيات التصدي لعمل الأطفال، التي أثبتت نجاحها. وسوف يتسع نطاق قاعدة البيانات مع مواصلة تطوير مكتب المساعدة.

٣١٨- كما يشارك مفتشو العمل الهولنديون في حلقات عمل يقومون من خلالها بتدريب مفتشي العمل من البلدان النامية في مجال عمل الأطفال والسلامة والصحة المهنيين.

٣١٩- وفي عام ٢٠٠٢، أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمالة شبكا للشباب (*Jongerenloket*) على موقعها على الإنترنت ([www.minszw.nl](http://www.minszw.nl))، وهو مكتب مساعدة خاص بالشباب يجدون فيه معلومات عن العمل (العمل أثناء العطل، الأجر الأدنى، الضرائب) وكذلك معلومات عن نوع العمل الذي يجوز للشباب من مختلف الأعمار أو لا يجوز لهم القيام به. ويمكن لزوار هذا الموقع طرح أسئلتهم على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

### ٣-٥-٥-١ العمل المدفوع الأجر

٣٢٠- أنجزت هيئة مراقبة العمل في هولندا في سنة ٢٠٠٠ دراسة بعنوان "الشباب وسوق العمل" (متاحة باللغة الهولندية فقط) (التذييل ١٠).

### ٣-٥-٥-٢ العمل في المشاريع التجارية العائلية وفي المنازل

٣٢١- يسمح للأطفال في سن الثالثة عشرة وما فوقها القيام بأعمال خفيفة وذات طبيعة غير صناعية في المزارع وفي المشاريع العائلية القائمة على تجارة التجزئة. ورغم أن عمل الأطفال يخضع للمراقبة، لا توجد أرقام محددة موثوقة عن استخدام الأطفال في المشاريع الزراعية العائلية وفي قطاع التجارة بالتجزئة.

### ٣-٥-٥-٣ حماية فئات محددة من الأطفال

#### أمر الإشراف العائلي

٣٢٢- يمكن إصدار أمر بالإشراف العائلي (بمقتضى الفقرة ١ من المادة ٢٥٤:١ من القانون المدني) إذا كان القاصر يعيش في بيئة قد تعرض صحته المعنوية والعقلية إلى خطر بالغ وإذا فشلت طرق أخرى في تفادي هذا الخطر أو من المنتظر أن تفشل. ومن الناحية الرسمية، يمكن لأحد الوالدين، أو لأي شخص آخر يرعى القاصر ويربیه كفرد من أفراد الأسرة، أو مجلس حماية الطفل، أو لدائرة الادعاء العام، تقديم طلب بذلك إلى قاضي الأطفال. غير أنه، على صعيد الممارسة العملية، فإن مجلس حماية الطفل هو، في أغلب الأحيان، الذي يقدم طلب نظام الإشراف العائلي بعدما يقوم بتحقيق مستقل. ومبدئياً، يبدأ المجلس في التحقيق إثر إحالة القضية إليه من مكتب رعاية الشباب. وبعد إصدار المحكمة أمراً بالإشراف العائلي، يقوم مكتب رعاية الشباب بالإشراف على

القاصر ويضمن أن القاصر وأحد والديه الذي يتولى المسؤولية الأبوية عنه يتلقيان المساعدة والدعم. وهكذا يحتفظ الوالد بالمسؤولية الأبوية عن طفله أو طفلته، لكنه يمكن الحد من هذه المسؤولية من خلال ما يلي:

- تعليمات مكتوبة تتعلق برعاية القاصر وتربيته. ويجب على الوالد والقاصر إتباع تلك التعليمات؛
- وضع الطفل تحت الرعاية. ولا يمكن القيام بذلك إلا بموجب أمر بالرعاية يصدره قاضي الأطفال. ويستند الأمر بالرعاية إلى تقييم المصلحة المثلى للطفل. وقد تصل مدة صلاحية هذا الأمر إلى سنة، ويمكن تجديدها باستمرار لمدة ١٢ شهراً أخرى. وفي نهاية السنة الأولى يعيد قاضي الأطفال تقييم الحالة. ويمكن لمقدم الطلب أو للأطراف المعنية الأخرى الطعن في قرارات قاضي الأطفال.

### التجريد من المسؤولية الأبوية

٣٢٣- يمكن الحكم بالتجريد من المسؤولية الأبوية برضا الوالدين إذا كان أحد الوالدين غير مؤهل أو غير قادر على رعاية الطفل وتربيته وإذا عارض ذلك الوالد قرار التجريد، قد يظل الحكم قائماً بناءً على أسباب محددة، كوجوب إصداره عقب صدور أمر بالإشراف العائلي مدته ستة أشهر أو صدور أمر بالرعاية مدته ثمانية عشر شهراً، حيث لم تتحقق النتيجة المنشودة. وهذا النوع من التجريد يحرم الوالد من المسؤولية الأبوية. أما التجريد من المسؤولية الأبوية دون رضا الوالدين فيستوجب أسباباً أكثر خطورة، كإيذاء الطفل أو إهماله إهمالاً فادحاً أو ارتكاب جرائم محددة ضده. وفي هذه الحالة كذلك، يُحرّم الوالد من المسؤولية الأبوية.

### الأجانب القصر غير المصحوبين بمرافق

٣٢٤- يشغل الأجانب القصر غير المصحوبين مكانة خاصة في السياسة العامة الهولندية المتعلقة بالأجانب. ويمكن أن يقدم القصر من هذه الفئة طلباً باللجوء يتم النظر فيه بعناية في ضوء معايير منح تصريح إقامة مؤقتة كلاجئ وفقاً للسياسة المعمول بها عادةً فيما يتعلق بالأجانب. والإجراء المتبع لدى النظر في هذه الطلبات هو ذاته المتبع في طلبات اللجوء المقدمة من البالغين، ولكن مع مراعاة الوضع الخاص الذي يوجد فيه القصر.

٣٢٥- يوضع طالبو اللجوء من القصر غير المصحوبين بمرافق، الذين منحوا تصريح إقامة، تحت مسؤولية وكالة "نيدوس" للإشراف والوصاية العائليين، التي تركز جهودها عادةً على إدماج هؤلاء الشباب في المجتمع الهولندي.

٣٢٦- إن المبدأ الذي يشكل أساس السياسة العامة يقضي بأن على الأجانب القصر غير المصحوبين الذين رُفض طلبهم للحصول على تصريح الإقامة الخاصة باللجوء، أن يعودوا إلى أوطانهم أو إلى بلد آخر قد يجدون من المناسب التوجه إليه. وهذا يخدم أيضاً مصالح الطفل. إذ إن قلة قليلة فقط من الأطفال الذين يصبحون دون أصل أو مأوى هم الذين يستفيدون في نهاية المطاف من ظروف فراقهم والديهم ويثبتهم المحلية. إن مصلحة الطفل تقتضي، مبدئياً، استعادة الروابط مع الوالدين والأسرة و/أو المحيط الاجتماعي. ولهذا يُنظر في كل حالة فردية بناءً على أسسها الموضوعية للبت في ما إذا كانت الإعادة إلى الوطن ممكنة ومعقولة. وإذا كان الأمر غير ذلك، فقد يكون القاصر، في ظل أوضاع معينة مؤهلاً للحصول على تصريح إقامة عادية مؤقتة خاضعة للقيد التالي "إقامة كأجنبي قاصر غير مصحوب". غير أن

التصريح المؤقت لا يصدر بمجرد تقديم طلب بذلك؛ فعند الاقتضاء، يمنح التصريح حسب استنساب السلطات المختصة. وحتى عندما يمنح تصريح الإقامة العادية، فإن المبدأ الأساسي يقضي بأن على الأجانب القصر غير المصحوبين مغادرة البلد في أقرب وقت ممكن، وفي كل حال قبل بلوغهم الثامنة عشرة من العمر.

٣٢٧- لتشجيع العودة إلى الوطن وللتأكد من أن القصر مستعدون قدر الإمكان، نُفِّذَ مشروعان نموذجيان في البلديتين الهولنديتين فوخت (Vught) وديلن (Deelen) سنة ٢٠٠٢ و٢٠٠٣. ويقوم هذان المشروعان على مبدأ المخيمات، حيث تطبق بعض القواعد الداخلية والمعايير الأساسية. ويُنظَّم برنامج يومي مكثف الهدف منه تهيئة القصر للعودة إلى وطنهم. ويعمل المخيم حسب "نهج مُوجَّه نحو اكتساب كفاءات تتعدى حدود الثقافات. وهناك مرحلتان متميزتان:

- يتمثل الهدف الأساسي خلال المرحلة الأولى في إيجاد مناخ معيشي يتسم بالسلامة والاستقرار، مما يتيح للقاصر التأقلم مع قواعد المخيم ولوائحه وتعلم كيفية العيش بشكل مستقل والتعايش مع الآخرين؛

خلال مرحلة المتابعة (بعد الوصول بحوالي ثمانية أسابيع)، يتم التركيز على مساعدة القصر على تطوير الإحساس بالمسؤولية.

تقوم جميع الأطراف المرتبطة بعملية اللجوء على مختلف مراحلها بإعادة النظر في المشروع شهرياً. وستُنشر نتائج تقييم مؤقت في صيف عام ٢٠٠٣. أما التقييم النهائي فسيجري قرابة ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، بعد إنجاز المشروعين النموذجيين. وستحدّد حصيلة هذين التقييمين ما إذا كان سيتم الأخذ بهذا النموذج المخيمي على أساس طويل الأمد.

### ٣-٦ المادة ١١

#### ٣-٦-١ الحق في الحصول على مستوى معيشي كافٍ

##### ٣-٦-١-١ مستوى المعيشة في الوقت الراهن

٣٢٨- ارتفع صافي دخل الأسر المعيشية بين عام ١٩٩٠ وعام ١٩٩٥ بنسبة ١٤ في المائة، وهو ما يعادل نسبة التضخم خلال تلك الفترة. كما ارتفع الدخل بين عام ١٩٩٥ وعام ٢٠٠٠ بمعدل يفوق نسبة التضخم. ويُعزى ذلك جزئياً إلى زيادة فرص العمل. واستفادت جميع الفئات من هذا التحسن، كما يبين الجدول ١٧.

#### الجدول ١٧

##### متوسط صافي دخل الأسرة المعيشية ١٩٩٠-٢٠٠٠

نسبة الزيادة - ١٩٩٥ ٪ ٢٠٠٠	نسبة الزيادة - ١٩٩٠ ٪ ١٩٩٥	متوسط صافي دخل الأسر المعيشية × ١٠٠٠ يورو			
		٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	
١٩	١٤	٢٤,٨	٢٠,٩	١٨,٤	الإجمالي لجميع الأسر المعيشية الأسر المعيشية التي لديها أطفال أعمارهم أكبر من ١٨ عاماً أدى نسبة ٢٥ في المائة من الأسر المعيشية
٢٠	١٥	٢٩,٩	٢٥,٠	٢١,٧	
١٩	١٣	١٤,٣	١٢,٠	١٠,٦	

نسبة الزيادة - ١٩٩٥ ٪ ٢٠٠٠	نسبة الزيادة - ١٩٩٠ ٪ ١٩٩٥	متوسط صافي دخل الأسر المعيشية × ١٠٠٠ يورو			
		٢٠٠٠	١٩٩٥	١٩٩٠	
١٩	١٤	٢٤,٨	٢٠,٩	١٨,٤	الإجمالي لجميع الأسر المعيشية
٢٠	١٢	٤٤,٨	٣٧,٤	٣٣,٣	أعلى نسبة ٢٥ في المائة من الأسر المعيشية
٢١	٩	١٠,٣	٨,٥	٧,٨	من تجاوزت أعمارهم ٢٥ عاماً
٢٠	١٤	٢٠,١	١٦,٧	١٤,٧	من تقل أعمارهم عن ٦٥ عاماً
١٥	١٥	٢٧,٩	٢٤,٣	٢١,١	العاملون
١٧	١٦	١٣,٥	١١,٥	٩,٩	العاطلون عن العمل، المعوقون
١٢	١٤				معدل التضخم

### ٣-٦-١-٢ الوضع الاقتصادي (الإحصاءات الرئيسية وأرقام المؤشرات)

٣٢٩- يوجد في هولندا نظام استحقاقات اجتماعية شامل يكفل لمواطنيها حداً أدنى كافياً من الدخل. وتحدد هذه الاستحقاقات على أساس الحد الأدنى القانوني للأجور. وتعتمد تعديلات إجمالي الحد الأدنى القانوني للأجور بدورها على الاتجاه السائد فيما يتعلق بمعدلات الأجور. والأحكام المتعلقة بالدخل الإضافي تشمل أنواعاً محددة من النفقات المتصلة بالسكن والأطفال. ويمكن للبلديات تقديم مساعدات خاصة لتغطية التكاليف التي لا تتم سدادها في إطار برامج أخرى.

٣٣٠- ويختلف صافي الحد الأدنى من الاستحقاقات باختلاف نوع الأسرة المعيشية. وفي عام ٢٠٠٠، كانت الاستحقاقات حوالي ٩٠٠ يورو لغير المتزوجين، و ٨٣٠ يورو للآباء الوحيدين و ٩٠٠ يورو للأزواج. وتستثنى من ذلك الاستحقاقات الإضافية التي قد تضيف ٣٠-٣٥ في المائة من صافي الاستحقاقات. وخلال الفترة من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠٠٠، انخفضت نسبة الأسر المعيشية التي تحصل على الحد الأدنى من الدخل من ٨,٥ في المائة إلى ٧,٧ في المائة. ويُعزى ذلك أساساً إلى زيادة فرص العمل.

### ٣-٦-٢ الحق في الغذاء

#### ٣-٦-٢-١ أعمال هذا الحق

٣٣١- تُعد هولندا من البلدان المصدرة للأغذية والمنتجات الغذائية. وعليه، فإن كميات الأغذية المتوفرة في هولندا تفوق الطلب المحلي بكثير. والشيء الذي يؤدي عموماً إلى استيراد مواد غذائية هو النقص في أنواع معينة من الأغذية بسبب المناخ أو فصول السنة. كما أن الاعتبارات المتعلقة بالأسعار قد تلعب دوراً في هذا الصدد.

#### ٣-٦-٢-٢ سياسات الحكومة فيما يتعلق بإنتاج الأغذية

٣٣٢- نظراً للكميات الوفيرة المعروضة من المواد الغذائية لتلبية الطلب المحلي، فإن الإجراءات التي تتخذها الحكومة تركز بصورة أساسية على سلامة وجودة المواد الغذائية المتاحة، وعلى تأثيرات إنتاج المواد الغذائية على البيئة وأنماط الاستهلاك. وتُحدد الإجراءات الحكومية بشكل متزايد في ضوء سياسات الاتحاد الأوروبي وما يتمخض عنها من تشريعات.



٣٣٣- والتطور البارز فيما يتعلق بسلامة الأغذية هو اعتماد اللائحة العامة لقانون الأغذية الصادرة عن الاتحاد الأوروبي التي تتضمن أحكاماً هامة بشأن مسائل مثل إمكانية تتبع منشأ المواد الغذائية. وتتولى هيئة سلامة الأغذية والمنتجات الاستهلاكية مسؤولية تنفيذ القواعد المتعلقة بسلامة الأغذية في هولندا.

٣٣٤- وفيما يتصل بجودة الأغذية، ثمة دلالات على زيادة التركيز على مسؤولية قطاع الصناعات الغذائية عن كفالة الجودة النوعية لمنتجاته. ويجري تخفيف الرقابة القانونية المتعلقة بخصائص المنتجات الغذائية، فيما عدا المتطلبات الأساسية. وحتى في هذا المجال، هنالك دلالات على تزايد تأثير تشريعات الاتحاد الأوروبي المتعلقة بمسائل مثل الزراعة العضوية، والمؤشرات الجغرافية، وتحديد المنشأ وضمانات المميزات التقليدية.

٣٣٥- وعلى الرغم من وجود إشارات تدل على تزايد الاهتمام بمثل هذه الضوابط الأوروبية المفروضة على جودة الأغذية، فقلما يتم استخدامها في هولندا. ويركز قطاع الزراعة الهولندي تقليدياً على إنتاج كميات كبيرة من السلع عالية الجودة أكثر من تركيزه على منتجات غذائية بعينها. وعلى أية حال، تصعب ممارسة الزراعة المكثفة في بلد لديه كثافة سكانية عالية مثل هولندا.

٣٣٦- وتخضع الزراعة في هولندا بصورة متزايدة لضوابط معدة لحماية البيئة، وظروف العمل، وسلامة الحيوانات والأغذية. ومرة أخرى، فإن الاتحاد الأوروبي هو المصدر الأساسي لهذه الضوابط. وقد كان للوائح المتصلة باستخدام الأسمدة والمبيدات الحشرية على وجه الخصوص تأثير كبير على أساليب الزراعة.

٣٣٧- كما يجري تعزيز تدابير إدماج حماية الزراعة والبيئة. والهدف من ذلك هو تعديل أساليب الزراعة بحيث لا تكون منتجة فحسب، بل تؤدي أيضاً إلى تحقيق الأهداف البيئية مثل حماية الأنواع النباتية والحيوانية المهددة بالانقراض، واستدامة إدارة الماء واستخدام الأراضي، وما إلى ذلك. وإذا كان ذلك يعني أن يتكبد المزارعون تكاليف إضافية، فمن الممكن التعويض عن هذه التكاليف في حالات معينة.

٣٣٨- وتتوخى السياسات المتعلقة بزراعة محاصيل معدلة وراثياً قدرماً من الحذر. ويتم تشجيع أعمال البحوث والتنمية في مجال الأنواع الجديدة، إلا أن إدخال هذه الأنواع المعدلة وراثياً في البيئة يخضع لضوابط صارمة فيما يتعلق بإصدار التراخيص. والسياسة المتبعة هي إعطاء المستهلكين أكبر قدر ممكن من حرية الاختيار عندما يتعلق الأمر ببيع أغذية معدلة وراثياً. ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الحملات الإعلامية العامة ووضع العلامات التجارية.

### ٣-٦-٢-٣ المعلومات المتعلقة بالتغذية

٣٣٩- يستهدف التثقيف الغذائي بصورة أساسية تشجيع عادات الأكل الصحية. ويضطلع المكتب الإعلامي المعني بالغذاء والتغذية بدور رائد في هذا المجال، وهو منظمة تمولها وزارة الزراعة والطبيعة وجودة الأغذية ووزارة الصحة والرعاية والرفاه والرياضة. وتركز حملات الأكل بطريقة صحية على منع الإصابة بالسمنة، وتوازن النظام الغذائي، ونظافة الأغذية، وأمراض الحساسية، وما إلى ذلك.

### ٣-٦-٢-٤ التوزيع العادل للإمدادات الغذائية في العالم

٣٤٠- تركز جهود هولندا في هذا المجال على ما يلي:

- تعزيز قدرة البلدان النامية على تحليل ورصد ومعالجة انعدام الأمن الغذائي بالنسبة للفئات المستضعفة؛
- تمويل المساعدات الغذائية التي تستهدف الفئات المستضعفة.

٣٤١- وفي أيار/مايو ٢٠٠١، شرعت هولندا في تنفيذ برنامج شراكة مع منظمة الأغذية والزراعة يهدف إلى تعزيز قدرة المنظمة على مساعدة البلدان النامية في مجالات الأمن الغذائي، والتنوع البيولوجي - الزراعي، والحراجة. وفيما يتعلق بالأمن الغذائي، يقوم البرنامج بتعزيز قدرة المنظمة على مساعدة البلدان النامية على تحليل ورصد ومعالجة الافتقار إلى الأمن الغذائي، وبناء قدرات محلية في هذا المجال. وتبلغ المساهمة المالية السنوية لتحقيق الأمن الغذائي ٣ ملايين يورو.

٣٤٢- وبينما قُدمت مساهمات مالية أقل لمنظمات غير حكومية عاملة في مجال المساعدات الإنسانية، تقدم هولندا الجزء الأكبر من المساعدات الغذائية إلى برنامج الغذاء العالمي في شكل تبرعات نقدية، ولا سيما عند تقديم هذه المساعدات الغذائية في حالات الطوارئ، والأزمات الممتدة، وحالات تدفق اللاجئين. كما قدمت هولندا مبالغ مالية كبيرة لعمليات منظمة الأغذية والزراعة لدعم عمليات إعادة التأهيل في الفترة اللاحقة للأزمات. ويتمثل المكوّن المهم في تحسين الوصول إلى البذور والمعدات. وبلغ إجمالي النفقات السنوية خلال هذه الفترة حوالي ٦٠ مليون يورو. كما تُعد لجنة الصليب الأحمر الدولية من الجهات الهامة التي تتلقى التمويل من هولندا من أجل تقديم مساعدات إنسانية (حوالي ٣٠ مليون يورو في السنة) يُنفق جزء منها في تقديم المساعدات الغذائية.

٣٤٣- وبما أن هولندا تدرك أن انعدام الأمن الغذائي هو - على وجه العموم - مشكلة تتعلق بالوصول إلى الغذاء وليس توفره، فإنها تعطي الأولوية لتوفير الأغذية على أساس الشراء من الأسواق المحلية. ولتتمكن من تحقيق ذلك، فإن جميع المساعدات الغذائية المقدمة خلال فترة إعداد التقرير أُتيحت بدون `شروط`. وهولندا على يقين من أن تقديم المساعدات الغذائية بهذا الأسلوب مهم لضمان التوزيع العادل لإنتاج وتجارة الأغذية على الصعيد العالمي. كما يشجع هذا الأسلوب الاقتصادات الريفية المحلية، ويزيد فرص تحقيق الدخل، ويقلل خطر الاعتماد على المساعدات.

### ٣-٦-٣ الحق في المسكن

#### ٣-٦-٣-١ معلومات عن الوضع في هولندا

٣٤٤- المصدران الرئيسيان للإحصاءات المفصلة بشأن حالة الإسكان في هولندا هما:

- "إحصاءات متعلقة بالمرأة" تصدر سنوياً عن وزارة الإسكان والتخطيط المساحي والبيئة الهولندية (متاحة باللغة الهولندية فقط)؛

- "إحصاءات بشأن الإسكان في الاتحاد الأوروبي" تصدر سنوياً - من حيث المبدأ - للاجتماعات العادية لوزراء الإسكان في الاتحاد الأوروبي (كما تتضمن بيانات محددة عن هولندا). وقد صدرت نسخة عام ٢٠٠٣ عن الوزارة المعنية في فنلندا بالتعاون مع هولندا.

### ٣-٦-٣ الفئات المستضعفة والحرومة في المجتمع

#### الأفراد والأسر بلا مأوى

٣٤٥- عادة ما يواجه الأشخاص الذين يفتقرون إلى المأوى في هولندا مجموعة من المشاكل النفسية و/أو الاجتماعية، ويُعد الافتقار إلى مأوى خاص واحداً فقط من جوانب هذا الوضع المعقد. ولا يوجد في هولندا شخص بلا مأوى بسبب نقص المساكن أو عدم توفر المعلومات عن المساكن المتاحة. ويتفق معظم الخبراء على وجود حوالي ٣٠ ٠٠٠ شخص بلا مأوى في البلد حالياً من مجموع عدد السكان البالغ ١٦,١ مليون نسمة (إحصاءات عام ٢٠٠٢). ويعيش معظم هؤلاء في مراكز مخصصة للمأوى أو في نزل، إلخ. وتلعب جمعيات الإسكان وهيئات أخرى دوراً في توفير مسكن مستقل مناسب لمن يفتقرون إلى المأوى، وذلك بالتشاور مع الإدارات الاجتماعية في البلديات، وما إلى ذلك. ولا ينام في الشوارع إلا عدد قليل من الأشخاص بلا مأوى (يتراوح بين ١ ٠٠٠ و ٣ ٠٠٠ شخص). وتقدم وزارة الصحة والرفاه والرياضة الدعم المالي للأشخاص الذين لا مأوى لهم على وجه الخصوص.

#### ظروف الإسكان

٣٤٦- بناء على العينات التمثيلية التي أُخذت خلال الفترة من ١٩٨٩ إلى ١٩٩١، اعتُبر أن نسبة ٥ في المائة من المساكن في هولندا 'بها عيوب خطيرة'، وأن نسبة ١٥ في المائة من المساكن تفتقر إلى المنافع الأساسية أو أنها غير صالحة للسكن. وتظهر الإحصاءات أن نسبة المساكن التي تفتقر إلى مكان للاستحمام قد تراجعت إلى صفر في المائة عام ٢٠٠٠ بعد أن كانت نسبتها ٢ في المائة عام ١٩٩٤. وفي السنة ذاتها، كانت نسبة المساكن التي تفتقر إلى نظام تدفئة مركزية مستقل (لكن بها وسائل تدفئة أخرى) ٢١ في المائة. ويواجه حوالي ٩٦٠ ٠٠٠ مسكن - ١٨ في المائة من رصيد المساكن - عيوباً فنية بدرجة أو بأخرى. وكان رصيد المساكن في فترة ما قبل الحرب العالمية الثانية يشتمل على عدد أكبر من المنازل التي بها شيء من العيوب مقارنة برصيد المساكن في فترة ما بعد الحرب. وعموماً، فإن المساكن التي يشغلها مالكوها في حالة أفضل من المساكن المستأجرة. وفي قطاع الإيجار، تكون المساكن المستأجرة بطريقة خاصة هي الأكثر حاجة إلى الصيانة.

#### شغل المسكن بطريقة غير مشروعة

٣٤٧- من القضايا التي تتسم بأهمية الآن خفض عدد المساكن المشغولة بطريقة غير مشروعة. ويعني شغل المسكن بطريقة غير مشروعة استئجاره من الباطن خلافاً للقوانين البلدية بشأن تعدد المستأجرين و/أو خلافاً لشروط الإيجار. ولا توجد أرقام محددة تبين حجم هذه المشكلة، لكن يُعتقد أنها تحدث بصورة رئيسية في المناطق التي تعاني نسبياً من نقص في المساكن وفي المدن الرئيسية. وتقوم البلديات وأصحاب العقارات باتخاذ إجراءات للتصدي لهذه المشكلة. ويدخل في قضايا شغل المساكن بطريقة غير مشروعة أحياناً الأشخاص غير المقيمين بصورة مشروعة في هولندا، أو حالات منح المسكن لمثل هؤلاء الأشخاص. ويؤدي ذلك في بعض الأحيان إلى اكتظاظ المسكن وعدم

الإشراف على إجراء تعديلات عليه من الداخل، وقد يتسبب ذلك في وجود مخاطر (مخاطر نشوب الحرائق أو العيوب الهيكلية الخطيرة). وبالإضافة إلى الإجراءات التي تتخذها البلديات لتنفيذ لوائح وقواعد البناء فيما يتعلق بتعدد المستأجرين، وما إلى ذلك، تقام دعاوى جنائية أيضاً في بعض الأحيان للنظر في مثل هذه القضايا. ومع ذلك، تبين الدراسات أن عدداً كبيراً من الساكنين بطريقة غير مشروعة هم إما أقرباء أو أصدقاء الأشخاص الذين يسكنون المنزل المعني بصورة مشروعة.

### عمليات الإخلاء القسري

٣٤٨- في عام ٢٠٠٢، حدث انخفاض طفيف في عدد المستأجرين الذين لم يدفعوا الإيجارات المستحقة. ومع ذلك، لا تزال الأرقام مرتفعة، ولا سيما في المدن الكبيرة. وعموماً، فإن جمعيات الإسكان يقظة لهذه المشاكل ولديها لذلك نظرة فاحصة جيدة فيما يتعلق بأسباب تأخر دفع الإيجارات. وتتخذ العديد من الإجراءات لتقليل حدوث هذا التأخير، مما أدى إلى انخفاض عمليات الإخلاء القسري بسبب تأخر الدفع. بيد أن عمليات الإخلاء القسري بسبب التصرفات غير اللائقة اجتماعياً قد ازدادت. وعلى الرغم من عدم توفر أرقام دقيقة فإن العدد الإجمالي لعمليات الإخلاء القسري لا يزال محدوداً للغاية. ولا تواجه هولندا مشكلة انعدام الحماية القانونية ضد عمليات الإخلاء التعسفي. فالقانون يوفر الحماية لجميع الأشخاص الذين تم إخلاؤهم أو يُحتمل إخلاؤهم قسراً.

### القدرة على تحمل كلفة الإيجار

٣٤٩- تتبع الحكومة الهولندية سياسات إسكان تستهدف في المقام الأول فئات محددة من الأشخاص غير القادرين على توفير المسكن اللائق لأنفسهم، أو يحتاجون إلى بعض المساعدة في هذا الصدد. وتحدد هذه الفئات (في ميزانية الإسكان السنوية لعام ٢٠٠٢/٢٠٠٣) من حيث الدخل القابل للاستهلاك سنوياً: الأسر المعيشية المكونة من شخص واحد (يبلغ من العمر ٦٥ سنة أو أقل) ويبلغ دخله ١٧ ٧٠٠ يورو أو أقل؛ والأسر المعيشية المكونة من شخص واحد (تجاوز عمره ٦٥ سنة) ويبلغ دخله ١٥ ٧٢٥ يورو أو أقل؛ والأسر المعيشية متعددة الأفراد التي يبلغ عمر عائلها ٦٥ عاماً أو أقل ويبلغ دخله ٢٣ ٧٥٩ يورو أو أقل؛ والأسر المعيشية متعددة الأفراد التي تجاوز عمر عائلها ٦٥ عاماً ويبلغ دخله ٢٠ ٥٠٠ يورو أو أقل. ويدخل ضمن هذه الفئات حوالي ٢ ٢٨٢ ٠٨٠ أسرة معيشية. ويعادل ذلك نحو ٣٦,٤ في المائة من الأسر المعيشية في هولندا (حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠). ويحق لجميع هؤلاء الأشخاص الحصول على نوع من المساعدة التي تقدمها الدولة في مجال الإسكان، ويتوقف ذلك على مشروعية إقامتهم في هولندا وتوفر شروط معينة.

٣٥٠- وحسب تقديرات صادرة في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، هنالك حوالي ٨٧ ٠٠٠ أسرة معيشية تنفق نسبة كبيرة للغاية من إجمالي دخلها على استئجار المسكن، مقارنة بـ ١٠٦ ٠٠٠ أسرة معيشية في عام ١٩٩٤. ويُعزى هذا الانخفاض إلى نجاح تدابير السياسات العامة التي نُفذت خلال هذه الفترة. وقد اتخذت تدابير السياسة العامة هذه على أساس أن نسبة ٦٠ في المائة من رصيد المساكن الموجود يتألف من مساكن مستأجرة بأسعار معقولة حيث لا يتجاوز إيجارها الشهري ٤٥٥ يورو (حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠). ويعني ذلك، من حيث المبدأ، وجود عدد كاف من المساكن لإسكان الفئات التي تستهدفها هذه السياسة العامة. ومن ناحية أخرى، هنالك فئة أكبر تتكون من حوالي ٧٢٦ ٠٠٠ أسرة معيشية يُعتقد أنها تنفق نسبة قليلة من إجمالي دخلها على

استئجار المسكن. ويمكن الإطلاع في جزء آخر من هذا التقرير على الأرقام التي تبين عدد الأشخاص الذين يحصلون على استحقاقات السكن لمساعدتهم على دفع إيجارات المساكن، كما يمكن الإطلاع على التدابير التي اعتمدت في منح هذه الاستحقاقات وعلى بيانات أخرى. ويقوم جميع الأشخاص الذين يحق لهم الحصول على هذه الاستحقاقات تقريباً بتقديم طلباتهم.

### الحصول على المسكن

٣٥١- يعتبر أن نسبة ٥ في المائة من الأشخاص في الفئات التي تستهدفها السياسة العامة بحاجة ملحة لإسكانهم أو إعادة إسكانهم (حتى ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤). وتحدد البلدية و/أو جمعية الإسكان المعنيتان ما إذا كانت هنالك 'حاجة ملحة'، وذلك على أساس اللوائح البلدية التي أقرتها السلطات العليا. ويوضع المرشحون المؤهلون في قوائم انتظار. وغالبية من هم بحاجة ملحة للحصول على مسكن لديهم مسكن ما مثل منزل عادي أو غرفة (غرف) مستأجرة، أو مسكن وفرتة الأسرة أو الأصدقاء؛ ولذلك، فهم يبحثون عن مسكن بديل أكثر ملائمة. ومتوسط الفترة الزمنية في قائمة الانتظار قبل الحصول على مسكن بديل هو سنتان تقريباً. ومع ذلك، قد تكون فترة الانتظار أقصر في الحالات الملحة للغاية. ويمكن عند الضرورة توفير مسكن مؤقت (على سبيل المثال في مركز مخصص للمأوى أو في نزل في الحالات الطارئة). والتدابير المتخذة لتقليل قوائم الانتظار لدى البلديات تتضمن بناء مساكن جديدة مدعومة وتشجيع الأفراد على الانتقال إلى مساكن أكثر فخامة إذا كان ذلك في مقدورهم وفي حدود معقولة. وعلى الصعيد الوطني، تم خفض النقص في المساكن من ٣,٥ في المائة عام ١٩٩٤ إلى ١,٨ في المائة عام ١٩٩٨.

### أنواع المساكن

٣٥٢- في عام ١٩٩٤، كانت نسبة ٥٢,٤ في المائة من جميع المساكن العادية في هولندا مستأجرة، ونسبة ٤٧,٦ في المائة الباقية من المساكن يشغلها مالكوها. وبحلول ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠١، ارتفعت نسبة المساكن التي يشغلها مالكوها إلى ٥٣ في المائة. وحوالي ٨١ في المائة من المساكن في قطاع الإيجار تتألف من مساكن اجتماعية مستأجرة: مساكن تمتلكها وتقوم بتأجيرها جمعيات الإسكان (منها ٥٥٠ مسكن في عام ٢٠٠٣) وهيئات إسكان أخرى غير ربحية وتابعة للبلديات؛ والنسبة الباقية التي تبلغ ١٩ في المائة هي مساكن خاصة مستأجرة، يمتلكها ويقوم بتأجيرها أفراد أو منظمات ربحية مثل صناديق المعاشات وشركات التأمين. ('مساكن القطاع العام'، بمعنى الإسكان الاجتماعي الذي توفره وتملكه وتؤجره الدولة، تنحصر في رصيد المساكن التابعة لإدارة الإسكان في البلدية. وهي تخدم نفس الفئات المستهدفة كما هو الحال بالنسبة لجمعيات الإسكان). وتطابق هذه النسب المئوية نوعاً ما نسبة السكان في مختلف فئات الملكية.

٣٥٣- وبالإضافة إلى الإسكان العادي كما تم تعريفه في المرسوم الخاص بالبنائات (انظر أدناه)، هنالك أنواع أخرى متعددة من المرافق السكنية: الغرف المستأجرة، والمراكب المعدة للسكن، وشقق الطلاب، ومنازل قضاء العطلات، وما إلى ذلك. ويبلغ عدد هذه المرافق السكنية في الوقت الراهن حوالي ٤٥٠.٠٠٠ وحدة. ويمكن أن تستخدم كمساكن مؤقتة، كما يمكن السكن فيها لفترات أطول. ونصف الأسر المعيشية التي تسكن في مثل هذه الوحدات هي أسر معيشية مكونة من شخص واحد شاب (الطلاب) تعيش بصورة أساسية في المدن الكبيرة والمتوسطة الحجم.

### ٣-٣-٦-٣ التشريع

٣٥٤- تنص المادة ١ من الدستور الهولندي على مساواة جميع الأشخاص في المعاملة. ولا يجوز ممارسة التمييز على أي أساس كان. وينطبق هذا الأمر على الإسكان أيضاً. وتنص الفقرة ٢ من المادة ٢٢ من الدستور الهولندي صراحة على أن من واجب السلطات توفير القدر الكافي من المساكن. ولا يجوز غصب شخص على الانتقال إلى مسكن خلافاً لرغبته إلا في الحالات المنصوص عليها في القانون أو عملاً به ولا يتم التنفيذ إلا بواسطة جهات محددة بنفس الطريقة لهذا الغرض، ورهنًا باستيفاء شروط معينة (المادة ١٢ من الدستور الهولندي). ولا يجوز نزع الملكية إلا تحقيقاً للصالح العام في الحالات الطارئة فقط ومقابل ضمانات مسبقة، وفق ما ينص عليه القانون (قانون نزع الملكية). والقانون الأساسي الذي يحكم تنظيم الإسكان هو قانون الإسكان لعام ١٩٠١. وقد عدّل هذا القانون عدة مرات منذ ذلك الوقت. ويخول البلديات في هولندا صلاحية منع ومواجهة الأوضاع غير المرغوبة في مجال الإسكان؛ ونورد فيما يلي عناصر القانون الأساسية التي تجسد ذلك:

(أ) المجالس البلدية ملزمة بإصدار لوائح البناء على أساس مرسوم البناءات. وينطبق هذا المرسوم على جميع البلديات ويضع الحد الأدنى من المتطلبات المتصلة بالتنوع بالنسبة للمساكن الجديدة، والمساكن القائمة واستخدامها. ولا يجوز للبلديات فرض متطلبات إضافية (انظر أيضاً المعلومات الواردة أدناه)؛

(ب) يجب الحصول على الموافقة في شكل رخصة بناء صادرة عن البلدية قبل الشروع في تشييد المسكن، وذلك لتمكين البلدية من ضمان الوفاء بالحد الأدنى من متطلبات النوعية المنصوص عليها. ويهدف مرسوم البناءات إلى ضمان جودة هيكل البناءات من حيث السلامة، والصحة، والجوانب العملية وكفاءة استهلاك الطاقة. ويتفق ذلك مع تشريعات الاتحاد الأوروبي. وقد دخلت التعديلات الجديدة على قانون الإسكان حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويقر القانون في الوقت الراهن ثلاث فئات من الهياكل هي كما يلي: هياكل لا تحتاج إلى ترخيص بناء، وهياكل تحتاج فقط إلى ترخيص بناء جزئي، وتلك التي تحتاج إلى الإجراءات الكاملة لمراقبة البناء. ويحدد القانون أنواع الهياكل التي تندرج ضمن الفئتين الأولى. وبذلك، يميّز القانون بين واجهة المسكن وطرفيه وبين الجانب الخلفي منه. وأعمال البناء التي تتم في الجانب الخلفي من المسكن قلما تتطلب ترخيص بناء. كما ينص قانون الإسكان الجديد على البت بصورة أسرع في طلبات تراخيص البناء، وعلى توحيد إجراءات تقديم طلبات الحصول على تراخيص البناء في جميع أنحاء هولندا؛

(ج) يجوز رفض طلب الحصول على ترخيص البناء إذا لم تكن تصاميم البناء متوافقة مع خطط البلدية المساحي (استخدام الأراضي). وقد نظم قانون التخطيط المساحي لعام ١٩٦٥ بصيغته المعدلة عام ١٩٨٥ مثل هذه المخططات المتعلقة باستخدام الأراضي. وتضطلع البلديات بدور رئيسي في هذا التخطيط. كما تتضمن الأحكام الإجراءات المتصلة بالمشاركة العامة؛

(د) على البلديات إجراء التحريات المتعلقة بنوعية رصيد المساكن الموجود، وأن تتخذ الإجراءات المناسبة عندما تكون المساكن دون المعايير أو مكتظة؛

(هـ) على البلديات اتخاذ تدابير لتفتيش البنايات وعمليات التشييد؛ يجب أن تكون لديها إدارات لتفتيش البناء والإسكان تكون مسؤولة عن إصدار تراخيص البناء، والاستدعاء وإعلان عدم صلاحية المسكن لسكن الإنسان، وإجراء التحقيقات المتعلقة بحالة الإسكان في مناطقها؛

(و) من واجب الحكومة المركزية مراقبة الأنشطة التي تضطلع بها البلديات وجمعيات الإسكان في مجال الإسكان (انظر أدناه). وقد اتخذت البلديات والمحافظات والحكومة المركزية والقطاع الخاص تدابير جديدة عقب اندلاع حريقين مأساويين كان أولهما في مستودع للألعاب النارية في إنشيديه (*Enschede*) (في أيار/مايو ٢٠٠٠) والثاني في مقهى في فوليندام (*Volendam*) (في احتفالات رأس السنة الجديدة عام ٢٠٠١). ويولى المزيد من الاهتمام الآن للسلامة، كما تم تشديد التقيّد بالقوانين. وتتسم عمليات التفتيش في الوقت الراهن بقدر أكبر من الصرامة والتواتر، وهناك تعاون أفضل بين السلطات. كما أُعلن عن اتخاذ العديد من التدابير القانونية؛

(ز) يتناول القانون العديد من القضايا المتعلقة بالاعتراف رسمياً بجمعيات الإسكان. والواجب القانوني الأساسي لجمعيات الإسكان المعترف بها رسمياً هو توفير المسكن لمن يجدون صعوبة في الحصول عليه بسبب دخلهم المستدي نسبياً أو نتيجة لظروف شخصية. وهذه الجمعيات هي منظمات مستقلة خاصة وغير ربحية مكلفة بأداء مهمة عامة. وتُنظّم مسؤولياتها وهيكلها التنظيمي بموجب مرسوم (إدارة) قطاع الإيجار المدعوم؛

(ح) كما يؤثر القانون على نطاق المساعدة المالية المقدمة للسكن. وتهدف الإعانات المالية المقدمة إلى خفض تكلفة تشييد المساكن (ينظمها مرسوم إعانات السّكن)، وتكلفة الأرض التي يُبنى عليها المسكن (مرسوم الإعانات المتعلقة بالموقع)، وتقليل الإيجارات التي يدفعها المستأجرون (قانون استحقاقات السّكن). وقد ألغي قانون إعانات السّكن في عام ٢٠٠٠. ويُعد قانون الإسكان هو الأساس بالنسبة للعديد من المراسيم (لم تُشر إلا إلى بعضها آنفاً).

٣٥٥- وعقب الحرب العالمية الثانية، سن العديد من القوانين الجديدة المتعلقة بالسّكن. وأصبحت تلك القوانين دائمة على الرغم من أنها كانت مؤقتة في البداية. والقوانين الرئيسية هي:

- قانون (تخصيص) المسكن لعام ١٩٤٧، وقد استُبدل لاحقاً بقانون يحمل نفس المسمى هو قانون تخصيص المسكن (انظر أدناه)؛

- قانون إعادة التشييد لعام ١٩٥٠، لم تعد الكثير من أحكامه نافذة في الوقت الراهن؛

- قانون الإيجار، لعام ١٩٥٠ أيضاً، وهو يشكل الأساس لزيادات الإيجار الدورية. واستُبدل هذا القانون عام ١٩٧٩ بقانون إيجار المرافق السكنية وقانون اللجان المعنية بالإيجار لعام ١٩٨٦.

وقد ألغي قانونا إيجار المرافق السكنية وقانون اللجان المعنية بالإيجار في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٣. وتم في نفس التاريخ إدماج أحكام القانون المدني الواردة في قانون إيجار المرافق السكنية في النسخة الحديثة '٧:٤' من كتاب القانون المدني، بينما أُدمجت الأحكام الباقية من القانون وأحكام قانون اللجان المعنية بالإيجار في نسخة حديثة من قانون إيجار المرافق السكنية (الإيجار) (التنفيذ).

٣٥٦- ويتضمن قانون إيجار المرافق السكنية أحكاماً بشأن استئجار المساكن. وينص على أن تطبق في جميع أنحاء البلد مجموعة عامة واحدة من القواعد المتعلقة بالإيجار؛ أن تعكس قيمة إيجار المساكن، ما أمكن، نوعية المسكن المعني (تم ابتكار نظام محدد ومفصل لتحديد سعر الإيجار أو تقييمه بغية تحديد نوعية وقيمة المسكن على أساس عدد معين من "نقاط التقييم")؛ توزيع الحقوق والواجبات بصورة متوازنة بين المستأجر وصاحب العقار؛ حل النزاعات المتعلقة بمستويات الإيجار المقبولة دون اللجوء إلى إنهاء عقد الإيجار، وإيجاد إجراء واضح وفعال لتسوية مثل هذه النزاعات (من خلال لجان معنية بالإيجار وإدارات ذات ولاية قضائية محدودة في المحاكم الجزئية). ويتضمن القانون أيضاً أحكاماً بشأن تعيين ومهام وإجراءات اللجان المعنية بالإيجار.

٣٥٧- واللجان المعنية بالإيجار مسؤولة عن تسوية النزاعات بشأن الإيجارات المعقولة وتعديلها. وقد يتعين إحالة القضايا الأكثر تعقيداً إلى المحكمة. وأعضاء هذه اللجان هم من الخبراء. وتوجد في الوقت الراهن ٥٩ لجنة معنية بالإيجار. وتم تخفيض الأمانات التي تساند عمل هذه اللجان من عام ٢٠٠٣ وما بعده. وفي عام ١٩٩٤، بلغ عدد القضايا التي تم أواخر التسعينات، انخفضت أعباء عمل اللجان المعنية بالإيجار بشكل ملحوظ، لكن من المتوقع أن يزيد عدد القضايا التي تتطلب نظر هذه اللجان اعتباراً من عام ٢٠٠٣. وفي عام ١٩٩٤، بلغ عدد القضايا التي تم النظر فيها ٩٩ ٩٠١ قضية؛ وانخفض هذا العدد إلى ٧٠ ٠٠٠ قضية في عام ٢٠٠٢. ويفرض قانون التشاور بين المالك والمستأجر، الذي دخل حيز النفاذ عام ١٩٩٨، على أصحاب العقارات اطلاع المستأجرين على أي خطط تتعلق بتنفيذ أعمال في المساكن والمنطقة المحيطة بها، أو هدمها، والسياسات التي يتبعونها فيما يتعلق بتخصيص المساكن وتأجيرها ومستويات الإيجار وما إلى ذلك. وتبين وثيقة السياسة المتعلقة بتحديث المناطق الحضرية الصادرة عام ١٩٩٧ أن المراد بهذا التحديث هو: إحياء المدن مادياً من خلال عمليات متكاملة لتحسين السكن، والمنافع (الأماكن العامة والحدائق)، ونوعية البيئة (معالجة التربة وخفض الضوضاء).

٣٥٨- وفي عام ٢٠٠٢، دخل قانون تحديث المناطق الحضرية حيز النفاذ. والغرض من القانون هو تحقيق قدر أكبر من لا مركزية وضع السياسات العامة وتنفيذها في مجال تحديث المناطق الحضرية.

٣٥٩- والهدف من سياسة تحديث المناطق الحضرية هو تحسين نوعية الحياة في المدن. ويفترض تحقيق ذلك بتقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق المساكن، والخوول دون انتقال أصحاب الدخول المتوسطة والعالية إلى ضواحي المدن، وتحويل/إعادة تشكيل وتحسين الأماكن العامة. والمقصود بهذه السياسة العامة أيضاً المساعدة على تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز السلامة والأمن.

٣٦٠- ويضع قانون تحديث المناطق الحضرية الأساس لميزانية الاستثمار في تحديث هذه المناطق، التي تدعم ميزانية تمويل عدد من برامج تقديم الإعانات لعمليات تحديث المناطق الحضرية (بما في ذلك تلك الخاصة بإعادة إحياء مراكز المدن) للفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠١٠. والمراد بهذه الإعانات في الأساس أن تكون وسيلة لحفز الاستثمار من قبل الجهات الأخرى (جمعيات الإسكان، المستثمرون من القطاع الخاص، وشركات وصناعات تطوير المشاريع) التي يجب أن توفر الجزء الأكبر من التمويل.

٣٦١- وتتطلب ميزانية تحديث المناطق الحضرية مشاركة العديد من الوزارات - الإسكان، والتخطيط المساحي والبيئة؛ الشؤون الاقتصادية (حتى عام ٢٠٠٥)؛ التعليم والثقافة والعلوم (اعتباراً من عام ٢٠٠٥)؛ والزراعة،



والطبيعة وجودة الغذاء - وتشكل الأداة الأساسية للمادية لسياسة الحكومة في إعادة إحياء المدن الرئيسية من خلال إجراءات متكاملة لمعالجة مشاكلها المادية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية. وتتلقى ٣٠ بلدية إعانات مباشرة من ميزانية الاستثمار في تحديث المناطق الحضرية لمساعدتها على تمويل تدابير التحديث كما هي محددة في خططها الاستثمارية على الأمد الطويل. ويمكن للبلديات الأخرى تلقي مثل هذه الإعانات من خلال المحافظات. وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، أبرمت اتفاقيات مع البلديات التي تتلقى التمويل بشكل مباشر. وفي منتصف عام ٢٠٠٠، أبرمت المحافظات اتفاقيات مع البلديات المتبقية. وبالنسبة للفترة الأولى من ميزانية الاستثمار في تحديث المناطق الحضرية (٢٠٠٠-٢٠٠٥)، فإن المبلغ المتاح يزيد بقليل عن ١,٩ بليون يورو. ولم يحدد بعد حجم الميزانية بالنسبة للفترة الثانية (٢٠٠٥-٢٠١٠).

٣٦٢- وقانون البلديات (الحقوق التفضيلية) لعام ١٩٨١ يعطيها الحق في رفض بيع الأراضي الواقعة في مناطقها. وتزامن دخول هذا القانون حيز النفاذ في عام ١٩٨٥ مع قانون تحديث المناطق الحضرية والريفية، واقتصر تطبيقه على الضواحي القريبة من مركز المدينة الذي يجري تحديثه. وفي عام ١٩٩٦، تم توسيع نطاق القانون ليشمل البلديات التي حُدِّدت كمناطق للامتداد الحضري. ومنذ ذلك الوقت، توسع نطاق القانون بصورة أكبر ليشمل جميع الأراضي المخصصة لأغراض غير زراعية وتستخدم حالياً خلافاً لما هو محدد في الخطة. ورنهناً بموافقة مجلس الشيوخ، سيتم توسيع نطاق القانون مرة أخرى ليشمل جميع البلديات.

٣٦٣- ويرسي قانون استحقاقات السكن لعام ١٩٨٥ الأساس القانوني لممارسة موجودة فعلياً منذ عام ١٩٧٠ وهي تخفيف أعباء الإيجار عن المستأجرين. وأدخلت تعديلات كبيرة على هذا القانون في عام ١٩٩٧.

٣٦٤- وتُعد استحقاقات السكن من الأدوات الرئيسية لسياسة الإسكان في هولندا. واتسمت سياسة الإسكان الاجتماعي في هولندا دائماً بإدراك الحاجة إلى حماية المستأجرين من زيادة الإيجار مثلاً بصورة مفرطة. وفي الوقت الراهن، هنالك حوالي مليون أسرة معيشية تتلقى هذا النوع من المساعدة، أي حوالي ثلث إجمالي الأسر المعيشية التي تعيش في مساكن مستأجرة. وقد ارتفع عدد المستفيدين شيئاً فشيئاً خلال السنوات الأخيرة، من ٩١٧ ٠٠٠ عام ١٩٩٢ إلى ٩٦٣ ٠٠٠ عام ٢٠٠٢. وتبلغ ميزانية الدولة المخصصة لاستحقاقات السكن حالياً حوالي ١,٥ بليون يورو، ويساوي هذا المبلغ إجمالي الإنفاق الفعلي. كما يبلغ الحد الأقصى من الاستحقاقات التي تُدفع سنوياً لكل مستفيد ٣ ٦٠٠ يورو (أرقام عام ٢٠٠٢) إلا أن متوسط المبلغ الذي دُفع أقل بكثير: حوالي ١ ٥٠٠ يورو في السنة، أي ما يعادل ١٢٥ يورو في الشهر لكل مستفيد. وكنسبة من إجمالي قيمة الإيجار الذي يدفعه المستأجر، تبلغ استحقاقات السكن، في المتوسط، حوالي ٤٢ في المائة. وتبلغ نسبة المتقاعدين من بين المستفيدين حوالي ٤٠ في المائة. والأسرة المعيشية المكونة من عدة أشخاص (بصرف النظر عن تحديد عددهم بدقة) وتعيش على الحد الأدنى من الأجور يمكن أن تتلقى، في المتوسط، ما يعادل ١٥ في المائة من دخلها من استحقاقات السكن. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، دخل قانون تشجيع امتلاك المساكن حيز النفاذ. ويهدف هذا التشريع إلى تشجيع أصحاب الدخول المتدنية على امتلاك مساكن من خلال منحهم إعانات لشرائها. ويستهدف هذا البرنامج نفس الفئة التي تحصل على استحقاقات السكن. ومع ذلك، كان الإقبال على منح شراء المسكن أقل من المتوقع نظراً لتدني سقف السعر المحدد للمساكن التي يمكن الحصول على منحة لشرائها. ودخل قانون العقارات الخالية لعام ١٩٨١ حيز النفاذ عام ١٩٨٦ وعُدِّل للمرة الأخيرة عام ١٩٩٢. وينظم هذا القانون التأجير المؤقت للمساكن الخالية. وعدد العقارات الخالية في هولندا قليل نسبياً إذ بلغ ٢,٣ في المائة عام ١٩٩٠، وهذا المعدل من العقارات

الخالية لا غنى عنه، إلى حد ما، ويُعد ضرورياً بلا شك لتمكين سوق الإسكان من العمل بصورة سليمة. وقد أُدمجت بعض عناصر قانون العقارات الخالية في قانون تخصيص المساكن (انظر أدناه). ويعطي هذا القانون البلديات حق تقدير منح المالكين رخصة مدتها ثلاث سنوات لتأجير العقارات على أساس مؤقت (٥ سنوات كحد أقصى)، وذلك في حالة المساكن التي بقيت خالية لمدة طويلة بسبب تجديدها. ولا يتوفر للمستأجرين ضمان حيابة المسكن بعد انتهاء فترة التأجير على أساس مؤقت. ومن شأن مشروع القانون المعروض على البرلمان أن يزيد الفترة القصوى من ٣ إلى ٥ سنوات. كما تنظر الوزارة في ما إذا كانت الحاجة الملحة للاستخدام الشخصي كسبب قانوني لإنهاء عقد الإيجار كما ورد في الكتاب ٧:٤ من القانون المدني يمكن توسيعها بحيث يصبح من الأسر على المالكين المتخصصين في تأجير مساكن للطلاب إنهاء مثل هذا الإيجار بانتهاء دوراتهم الدراسية. وسوف يتعين على المالكين مع ذلك الذهاب إلى المحكمة إلا أن الإجراءات ستكون مبسطة.

٣٦٥- وقد حلّ قانون تخصيص المساكن لعام ١٩٩٣ محل قانون سابق صدر عام ١٩٤٧. وأُعد قانون تخصيص المساكن بحيث يحقق التوزيع المتوازن والعدل للقدر الضئيل من المرافق السكنية. ويتناول هذا القانون توزيع وتشكيل رصيد المساكن. وفيما يتصل بحرية الإقامة، وحرية الملكية الخاصة، والطابع غير التمييزي للقانون، أُشير صراحة إلى الاتفاقات الدولية، بما في ذلك المادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وإلى المادة ١٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإلى المادة ٢ من البروتوكول ٤ الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

٣٦٦- والمبدأ الأساسي اللذان يستند إليهما القانون هما حرية الإقامة وحرية التملك. ويسري هذا القانون على جميع أنحاء هولندا ولكنه لا يُطبق إلا في حالة قلة المرافق السكنية المعقولة التكلفة بالنسبة للفئات متدنية الدخل، وذلك تمهيداً مع مبادئه الأساسية. وذلك هو السبب الذي أدى إلى حصر نطاق القانون في المساكن التي لا يتجاوز مستوى إيجارها أو قيمة شرائها حداً أقصى معيناً؛ ولا بد من الحصول على رخصة سكن فيما دون هذه المستويات. أما بالنسبة للمساكن التي تكون قيمة إيجارها أو شرائها أعلى (إلا في حالات معينة) فلا لزوم للحصول على رخصة سكن. والقيود المفروضة على الحصول على رخصة سكن أقل صرامة في قانون تخصيص المساكن مقارنة بالتشريعات السابقة، ويعود السبب جزئياً إلى الرغبة السائدة حالياً في تيسير الانتقال إلى مساكن في مناطق إقليمية.

٣٦٧- ويستهدف هذا القانون البلديات، فهي المسؤولة عن ضمان توفر المرافق السكنية الملائمة لسكانها، على وجه العموم، ولأصحاب الدخول المتدنية وكبار السن والمعوقين وملتسمي اللجوء، على وجه الخصوص. ويقع على عاتق البلديات واجب الاهتمام بتوفير المسكن لهذه الفئات الأضعف من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية. ويمكنها تحقيق ذلك بعدة أساليب، بما في ذلك وضع قوائم انتظار ترتب فئات معينة من الأفراد الباحثين عن مسكن بحسب الأولوية.

٣٦٨- ويمنح قانون تخصيص المساكن البلديات سلطة الاستيلاء، لمدة أقصاها ١٠ سنوات، على العقارات السكنية الخالية. كما يعطيها الصلاحية على أن تحدد في لوائحها ما إذا كانت هنالك حاجة إلى الحصول على ترخيص من أجل تقسيم مسكن إلى عدة أجزاء، وتحدد الأسباب التي تدعو إلى رفض منح مثل هذه الرخصة. وبموجب هذا القانون، يمكن للبلديات أيضاً أن تحدد مدى جواز استخدام المرافق السكنية لأغراض خلاف السكن، وما إذا كان يمكن دمج الوحدات السكنية. والغرض من جميع هذه الأحكام هو المحافظة على المرافق المستخدمة للسكن أو تحسين مستوى استغلال رصيد المساكن الموجود.

٣٦٩- والتشريعات ذات الصلة باستخدام الأراضي؛ وتوزيع الأراضي، وتخصيص الأراضي، وتنطبق الأراضي، والحدود القصوى للملكية الأراضي، ونزع الملكية (بما في ذلك الأحكام الخاصة بالتعويض)؛ وتخطيط الأراضي (بما في ذلك الإجراءات الخاصة بمشاركة المجتمعات المحلية)، تشمل قانون التخطيط المساحي لعام ١٩٦٥، وقانون نزع الملكية لعام ١٨٥١، وقانون البلديات (الحقوق التفضيلية) لعام ١٩٨١ المشار إليها آنفاً.

٣٧٠- ويتضمن القانون المدني، وقانون الإيجارات السكنية (الإيجار) (التنفيذ)، وقانون استحقاقات السكن، أحكاماً تتعلق بحق المستأجرين في ضمان حيابة المسكن والحماية من الإخلاء القسري، وتمويل الإسكان ومراقبة الإيجار (أو استحقاقات السكن)، والسكن المعقول التكلفة، وما إلى ذلك.

٣٧١- ويتمتع أصحاب العقارات في القطاع الخاص بنفس القدر من الحرية في تحديد الإيجارات كما هو الحال بالنسبة لأصحاب العقارات في قطاع الإسكان الاجتماعي (جمعيات الإسكان). على أن رصيدهم من المساكن قديم إلى حد ما (يعود إلى ما قبل الحرب العالمية الثانية) وقد لا تتم إدارته وصيانتها بشكل سليم. وعلاوة على ذلك، فإنهم يفرضون في بعض الأحيان زيادات كبيرة في الإيجار السنوي. وفي عام ١٩٩٩، اتخذت وزارة الإسكان إجراءات للتصدي لهذا الوضع. وبدلاً من اعتماد سياسة أكثر صرامة بشأن مستويات الإيجار بالنسبة لأصحاب العقارات، قامت بتعديل إدخال تعديلات مدمجة على قانون الإيجار الذي دخل حيز التنفيذ في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٣ (انظر الفقرة السابقة) وذلك بتضمين قانون الإيجارات السكنية تدابير تتعلق بالصيانة. وبذلك تتمكن اللجان المعنية بالإيجار من تحديد إيجارات أقل بكثير (إما على أساس مؤقت أو دائم) بالنسبة للمساكن التي بها عيوب تقلل كثيراً من صلاحيتها لسكن الإنسان. وهدف هذا الإجراء العقابي هو ضمان سرعة قيام أصحاب العقارات بمعالجة هذه العيوب.

### عدم التمييز

٣٧٢- يمكن الإشارة هنا إلى بعض الفئات المحددة، وإن تعين التنويه إلى إيجابية التمييز الذي مورس تقليدياً لصالحها في مجال الإسكان وفي مجالات أخرى. والهدف الحالي هو تلبية احتياجات هذه الفئات قدر الإمكان فيما يتعلق بالمسكن، في إطار سياسة الإسكان العامة. فعلى سبيل المثال، أُدمجت التشريعات السابقة المحددة المتعلقة بسكان المقطورات السكنية ومواقع هذه المقطورات في مرسوم إعانات المسكن، ومرسوم البناءات، وقانون الإيجارات السكنية. ومع ذلك، قد تتضح الحاجة مستقبلاً إلى اتخاذ تدابير محددة.

### ملتسمو اللجوء

٣٧٣- حُدد الاختلاف بين (أ) ملتسمي اللجوء الذين يحتاجون إلى مأوى ريثما يصدر قرار رسمي بشأن منحهم تصريح إقامة، و(ب) ملتسمي اللجوء الذين حصلوا على تصريح إقامة مشروط أو دائم ويجب أن تُوفر لهم مساكن في إطار الإسكان العام. ويوجد في هاتين الفئتين معاً حوالي ٦٠ في المائة من غير المتزوجين، و ٤٠ في المائة من الأسر المعيشية المكتملة أو غير المكتملة. وتعتبر السياسة العامة الحالية أن الحكومة المركزية مسؤولة بشكل مباشر عن إسكان الفئة (أ). ويتم إسكان هؤلاء في عدد من مراكز الاستقبال المنتشرة في جميع أنحاء البلد.

٣٧٤- وبموجب قانون تخصيص المساكن، تُعد البلديات مسؤولة عن إسكان الأشخاص في الفئة (ب). وتصدر وزارة العدل (أو وزارة الإدماج والهجرة حالياً) كل ستة أشهر في الجريدة الحكومية الرسمية عدد اللاجئين

وملتمسي اللجوء الذين مُنحوا تصاريح إقامة ويُتوقع أن يطلبوا الحصول على مساكن. وأتاحت وزارة الإسكان إعانات إضافية لتيسير توفير مساكن لهؤلاء الأشخاص، بما في ذلك المساكن المطلوبة مؤقتاً ريثما يتم بناء أو توفير مساكن في إطار الإسكان العام. ويمكن تشييد مثل هذه المساكن المؤقتة في مواقع غير مخصصة للإسكان في الوقت الراهن وفق خطط البلدية لاستخدام الأراضي. وقد عُدلت إجراءات تخصيص المساكن (الأنظمة البلدية) بغية تحسين فرص الأشخاص المعنيين في سوق الإسكان.

٣٧٥- وتخضع عقود إيجار المساكن المؤقتة هذه لتشريعات التأجير المعتادة (المادة ٧ ألف من القانون المدني). ويفترض أن تكون مساكن بمعنى قانون الإيجارات السكنية المشار إليه أعلاه. ويعني ذلك أن النصوص القانونية المتعلقة بتقييمها، والحد الأقصى لزيادة الإيجار، وما إلى ذلك، مشابهة لتلك التي تنطبق على المساكن المستأجرة الأخرى. أما معايير النوعية بالنسبة لهذه المساكن المؤقتة، فلا يجوز أن تختلف عن المعايير الواردة في مرسوم البناءات المتعلقة بالإسكان العام. ومع ذلك، تستخدم مثل هذه المساكن المؤقتة بصورة أقل نسبياً في الوقت الراهن. ويُعزى ذلك جزئياً إلى الانخفاض الشديد في عدد ملتمسي اللجوء، وذلك يعني أن الرصيد الموجود من المساكن يمكن أن يوفر ما يكفي منها في الوقت الراهن.

٣٧٦- وتبين الجداول ١٨ و ١٩ و ٢٠ الأعداد الإجمالية لملتمسي اللجوء وأعداد ملتمسي اللجوء الذين حصلوا على نوع ما من تصاريح الإقامة المؤقتة أو الدائمة خلال الفترة من ١٩٩٦ إلى ٢٠٠٢.

#### الجدول ١٨

##### عدد ملتمسي اللجوء

١٩ ٩٠٠	١٩٩٦
٣١ ٥٠٠	١٩٩٧
٤٢ ٠٠٠	١٩٩٨
٣٨ ٣٠٠	١٩٩٩
٣٣ ٦٠٠	٢٠٠٠
٢٥ ٣٠٠	٢٠٠١
١٣ ٠٠٠	٢٠٠٢

#### الجدول ١٩

##### عدد ملتمسي اللجوء في مراكز الاستقبال الذين حصلوا على تصاريح إقامة

٢٢ ٣٠٠	١٩٩٦
١٧ ٠٠٠	١٩٩٧
١٥ ٠٠٠	١٩٩٨
٩ ٥٠٠	١٩٩٩
٩ ٧٠٠	٢٠٠٠
٨ ٥٠٠	٢٠٠١
٨ ٩٠٠	٢٠٠٢

الجدول ٢٠  
أعداد اللاجئين الذين تؤويهم البلديات

١٥ ٣٠٠	١٩٩٦
١٦ ٩٠٠	١٩٩٧
١٥ ٥٠٠	١٩٩٨
١٢ ٩٠٠	١٩٩٩
٨ ٢٠٠	٢٠٠٠
٥ ٨٠٠	٢٠٠١
٨ ٤٠٠	٢٠٠٢

٣٧٧- ويجد اللاجئون الذين مُنحوا تصاريح إقامة نفس المعاملة التي يجدها أي مواطن هولندي في سوق الإسكان. ومنذ بدء تطبيق قانون استحقاقات السكن في ١ تموز/يوليه ١٩٩٨، لم يعد للمهاجرين غير الشرعيين في هولندا الحق في الحصول على مزايا مثل تصريح الحصول على مسكن. وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠٠١، استُبدل قانون الأجانب - المعمول به منذ عام ١٩٦٧ - بقانون جديد يحمل نفس المسمى. ويتضمن قانون الأجانب لعام ٢٠٠٠، في جملة أمور أخرى، قواعد وإجراءات جديدة تتعلق بتقديم طلبات اللجوء إلى هولندا. بيد أنه لا يُعدّل أسلوب إيواء ملتمسي اللجوء خلال انتظار البت في طلبات اللجوء التي قدموها. كما أنه لا يغيّر الترتيبات المتعلقة بإسكان الأشخاص الذين قُبلت طلباتهم (اللاجئين). وتتولى المحافظات القيام بمهام إشرافية. أما توزيع المسؤوليات بين مختلف مستويات الحكومة، فسيتم إدراجه في قانون تخصيص المساكن المشار إليه آنفاً.

المسنون

٣٧٨- إن متوسط عمر السكان الآخذ في الارتفاع سوف يستلزم اتخاذ تدابير خاصة في مجال السكن. ومن المتوقع أن تكون أعمار ٤٠ في المائة من أرباب الأسر المعيشية الهولندية ٥٥ عاماً أو أكثر بحلول عام ٢٠١٥. وتهدف سياسة الحكومة إلى تمكين كبار السن من العيش بصورة مستقلة لأطول فترة ممكنة. وتشمل التدابير تركيب المصاعد وإجراء بعض التعديلات الداخلية في المساكن الموجودة. كما يولى اهتمام متزايد لبناء المساكن بطريقة تمكن من تكييفها بسهولة في وقت لاحق. وتم خلال السنوات الأخيرة تصميم مأوى محمية بالنسبة لكبار السن الذين يحتاجون إلى قدر أكبر من الرعاية والخدمات. وتسير هذه التطورات بالتوازي مع انخفاض القدرة الاستيعابية لدور المسنين. وفي عام ١٩٩٢، كان عدد دور المسنين ٤٩٨ ١ داراً تأوي ١٢٦ ٩٢٩ شخصاً.

المعوقون

لقد أُجريت تعديلات تشريعية تتعلق بالمنح المقدمة لتكييف المساكن من أجل المعوقين. وتُتاح هذه المنح بموجب قانون خدمات المعوقين من الأموال التي تشرف عليها البلديات حالياً.

السياسات المتعلقة بالمقطورات السكنية

٣٧٩- إن إبطال القانون المتعلق بالمقطورات السكنية في ١ آذار/مارس ١٩٩٩ كان بمثابة تقدم كبير في تطبيع السياسة العامة بشأن المساكن المتنقلة. ويقع على عاتق كل من البلديات وجمعيات الإسكان مسؤولية خاصة في

توفير المساكن للأشخاص في المناطق التابعة لها، بمن فيهم الأشخاص الذين يفضلون العيش في مقطورات سكنية. فالبليات مسؤولة عن السياسات المحلية في مجال السكن، وتمثل مسؤوليات جمعيات الإسكان في الاهتمام بساكني المقطورات السكنية وهم ضمن الفئات التي تستهدفها هذه الجمعيات. وقد زاد عدد مواقع المقطورات السكنية في هولندا بمرور السنين: بلغ عددها ٢٥٠ ٩ موقعا في عام ١٩٩٤ (مقارنة، على سبيل المثال، بـ ٧ ٠٥٨ موقعا في عام ١٩٨٧). ويتناسب نقص المواقع المخصصة لساكني المقطورات السكنية، عند مقارنته، مع النقص العام في المساكن.

### إبطال أو تعديل التشريعات القائمة التي تمس أعمال الحق في المسكن

٣٨٠- لم يحدث أي إلغاء أو تعديل مسّ بالتدابير التشريعية الموضوعة لضمان توفير السكن اللائق المشار إليها أعلاه.

### التشريعات التي تقيد المضاربة في المساكن أو الممتلكات

٣٨١- كانت اللوائح المتعلقة بإعانات السكن الاجتماعي وأنواع السكن الأخرى تتضمن أحكاماً مانعة للمضاربة لمنع بائعي المساكن (سواء كانوا أصحاب المساكن الذين حصلوا على إعانات تتعلق بعقاراتهم أو جمعيات الإسكان التي تمتلك مساكن مدعومة) من تحقيق مكاسب كبيرة بدون وجه حق. ومنذ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ لم تعد أحكام مكافحة المضاربة هذه ترد في اللوائح المتعلقة بتقديم الإعانات. وفي الوقت الراهن، تتيح السياسة العامة المتبعة للبلديات فرض الشروط المقيدة للمضاربة. ولا يُسمح للحكومة المركزية التدخل في ما تراه البلديات مناسباً في هذا الصدد. وكما كان الوضع في الماضي، تتمتع البلديات أيضاً بصلاحيات فرض مثل هذه الشروط بالنسبة للعقارات غير المدعومة.

### البيئة

٣٨٢- كما ذكر أعلاه، يحدد مرسوم البناءات عدداً من متطلبات الحد الأدنى للتنوعية بالنسبة لعدة مسائل، بما فيها الصحة. والمتطلبات الواردة تحت هذا العنوان لا تتعلق بمستويات الضوضاء، والضوء، والرطوبة، والتهوية ونوعية الهواء فحسب، بل تشمل أيضاً تجنب استخدام مواد البناء الضارة بالصحة (مثل مادة فورمالديهايد) وما إلى ذلك. وهنالك مرسوم مستقل يتعلق بإزالة وتخزين واستخدام الحَرِير الصَّخْرِي (أسبيستوس). وفي عام ١٩٩٥، أصدرت وزارة الإسكان والتخطيط المساحي والبيئة برنامج السياسة العامة للبناء المستدام الذي أعلن إرساء أساس قانوني للبناء المستدام. وكانت الخطوة الأولى في هذا الاتجاه هي إدماج معامل أداء الطاقة في المرسوم المتعلق بالبناءات. وكان هذا المعامل ١,٤ عام ١٩٩٥. وتم تخفيضه بصورة أكثر صرامة في عام ١٩٩٨ إلى ١,٢ وإلى ١ في عام ٢٠٠٠. وبالإضافة إلى ذلك، عُدلت ضوابط البناء القانونية لتضمينها متطلبات بيئية. ولم تستغل هذه الصلاحيات حتى الآن. ويتم تنفيذ البناء المستدام من خلال إبرام اتفاقات اختيارية مع مختلف الأطراف التي تشارك في بناء المساكن ومن خلال برامج تشجيعية مثل برنامج إسداء المشورة فيما يتعلق بأداء الطاقة إلى الجهات التي تقوم ببناء المساكن. وبدأ تطبيق هذا البرنامج عام ٢٠٠٠ ويُدعم مالياً بحوافز ضريبية تُعرف باسم أقساط الطاقة.

٣٨٣- كما يتضمن قانون إدارة البيئة، وقانون حماية التربة، وقانون خفض الضوضاء أحكاماً هامة تتعلق بالإسكان والتخطيط البيئي في هولندا.

## جمعيات الإسكان

٣٨٤- توجد في هولندا منذ أكثر من قرن منظمات خاصة تخدم المصلحة العامة لتوفير السكن بتكلفة معقولة. وتعرف هذه المنظمات باسم جمعيات الإسكان. وخلال الفترة الواقعة بين نهاية الحرب العالمية الثانية ومنصف التسعينات، منحت الحكومة المركزية هذه المنظمات (والبلديات) قروضاً وإعانات لبناء أعداد كبيرة من المساكن لسد النقص الذي حدث في المساكن خلال فترة ما بعد الحرب. وجمعيات الإسكان هي هيئات مستقلة وغير ربحية تابعة للقطاع الخاص (جمعيات أو مؤسسات) وتعمل وفق إطار قانوني ينص عليه قانون الإسكان ومرسوم (إدارة) قطاع الإيجار المدعوم. ولهذه الجمعيات تقاليد عريقة وخبرة واسعة في توفير مساكن جيدة النوعية ومعقولة التكلفة. وتمتلك جمعيات الإسكان الهولندية فيما بينها حوالي ٢,٤ مليون وحدة سكنية (٣٥ في المائة من رصيد البلد من المساكن). وبلغ عدد جمعيات الإسكان حوالي ٥٥٠ جمعية وقت إعداد هذا التقرير (منتصف عام ٢٠٠٣). وقد انخفض عدد الجمعيات بصورة كبيرة نتيجة لعمليات إدماج الجمعيات خلال السنوات القليلة الماضية.

٣٨٥- وتعد جمعيات الإسكان جوهرية لتحقيق أهداف الحكومة في مجال الإسكان. وتمتلك هذه الجمعيات أعداداً كبيرة من العقارات وتتمتع بقوة مالية ضخمة مما يجعلها من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تحديث المناطق الحضرية وفي الجهود المبذولة لإيجاد رصيد وطني مستدام وميسور الكلفة من المساكن. وفيما يتعلق بالناحية الأخيرة، ينبغي إيلاء الاهتمام الواجب لتزايد أعداد الأشخاص المسنين من السكان، كما يجب الاهتمام بضمان استمرار القدرة على تحمل كلفة الإيجار في المستقبل. وكانت الحكومة المركزية تتخذ التدابير، وقت إعداد هذا التقرير، لضمان الاستمرارية المالية ومنع حدوث أي إهمال فيما يتعلق بإحالة مخصصات محددة لهذه الجمعيات. وقد حدد النظام الأساسي للجمعيات ستة مجالات عمل ويطلب منها تحقيق أهداف محددة في هذا الإطار. وهذه المجالات الستة هي نوعية رصيد المساكن، وسياسات الإيجار، ونوعية البيئة السكنية، والسكن والرعاية، ومشاركة المستأجرين في السياسات العامة والإدارة، والاستمرارية المالية. ويطلب إلى الجمعيات موافاة الحكومة المركزية بتقارير سنوية عن أدائها في كل واحد من هذه المجالات. والتحدي الذي يواجه الحكومة المركزية هو منح الجمعيات قدرًا كافيًا من حرية العمل، وتشجيعها/حفزها في الوقت ذاته على تحسين أدائها. وفي عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠١، حددت الحكومة المركزية أولويات جديدة في مجال السياسة العامة للإسكان، بما في ذلك دور جمعيات الإسكان. ويعتد التشجيع على امتلاك المسكن هدفاً قائماً بذاته من أهداف السياسة العامة، كما تركز هذه السياسة بصورة متزايدة على مسألتَي تحديث المناطق الحضرية، والإسكان والرعاية.

## الهيكل المالي لقطاع جمعيات الإسكان

٣٨٦- بحلول منتصف التسعينات، كان نظام القروض والإعانات قد أنشأ علاقة مالية وثيقة بين الحكومة المركزية وجمعيات الإسكان. وقد انتهت هذه العلاقة في عام ١٩٩٥ بصدور قانون محدد تم بموجبه إلغاء قروض وإعانات من الحكومة المركزية كانت معلقة وكانت جمعيات الإسكان لا تزال تستحق الحصول عليها. وكانت النتيجة المرجوة من عملية 'تجميع هذه المبالغ' هي إيجاد قطاع إسكان اجتماعي سليم من الناحية المالية.

٣٨٧- ومنذ ذلك التاريخ، اقتصرَت الإعانات المقدمة من الحكومة المركزية على تلك المخصصة لحفز أطراف أخرى على تشييد المساكن. وترتكز العلاقة بين الحكومة المركزية وجمعيات الإسكان حالياً على مراقبة أداء هذه

الجمعيات في المجالات المذكورة أعلاه (المجالات المحددة في مرسوم (إدارة) قطاع الإيجار المدعوم). ولدى جمعيات الإسكان حالياً سندات الملكية القانونية والاقتصادية للجزء الخاص من الرصيد الوطني من المساكن.

٣٨٨- وتم إنشاء مؤسستين لضمان إيجاد هيكل تمويل سليم لهذا القطاع. فالصندوق المركزي للإسكان هو هيئة تابعة للحكومة المركزية ولديه من الصلاحيات ما يمكنه من إلزام أي جمعية إسكان تواجه صعوبات مالية باتخاذ تدابير لمعالجتها. ويأتي تمويل هذا الصندوق من الرسوم التي يتم تحصيلها على مستوى القطاع. وبالإضافة إلى ذلك، توفر الجمعيات ضمانات متبادلة لمعظم القروض المقدمة للقطاع (لأغراض الاستثمار في الصيانة وبناء مشاريع جديدة)، وتكون سلطات الحكومة المحلية والمركزية بمثابة شبكة الأمان. ويُنفذ هذا الترتيب عملياً من خلال صندوق خاص بضمان الإسكان الاجتماعي أنشأه القطاع لهذا الغرض بالتحديد. وقد أبرم هذا الصندوق اتفاقات مع السلطات المحلية والحكومة المركزية بشأن الترتيبات العملية المتعلقة بعمل شبكة الأمان التابعة لهما. ويعني وجود صندوق ضمان الإسكان الاجتماعي وشبكة الأمان الحكومية إمكانية الاقتراض بأسعار فائدة منخفضة للغاية. وأدى وجود هذا الصندوق، والصندوق المركزي للإسكان، والإشراف من قبل الحكومة المركزية، والمبادرة الخاصة بالجمعيات إلى إنشاء صندوق دائر والمحافظة على نوعية الرصيد من المساكن الاجتماعية. لذلك، فإن التعديلات المتعلقة برصيد المساكن تُحدد بصورة أساسية في الوقت الراهن من خلال الطلب المتغير على المساكن وأولويات السياسة العامة، وذلك ضمن إطار مالي يوفر بشكل عام نطاقاً واسعاً للتطورات الضرورية.

٣٨٩- وتحسن الوضع المالي للقطاع خلال السنوات الأخيرة. فقد زادت أصول جمعيات الإسكان ليس فقط كنتيجة لاتباع نهج حذر تجاه المخاطر والتوقعات المستقبلية التي وضعت في الماضي، بل أيضاً بسبب نمو الاقتصاد الهولندي خلال الفترة حتى عام ٢٠٠٠، وبسبب تدني أسعار الفائدة وارتفاع أسعار المنازل في هولندا. كما حققت الجمعيات مكاسب كبيرة من بيع المساكن المعدة للإيجار. ومع ذلك، كانت عائدات بيع هذه المساكن في تراجع وقت إعداد هذا التقرير نظراً لتزايد الصعوبات التي يجدها المشترون المفترضون في تمويل عمليات الشراء.

٣٩٠- واتضح في منتصف عام ٢٠٠٢ أن إجمالي أصول قطاع جمعيات الإسكان يزيد بأكثر من ٩ بليون يورو عن المبلغ المطلوب لإنجاز سياسات الإسكان الحالية، مع وضع جميع المخاطر المستقبلية، والعائدات والاستثمارات الضرورية في صيانة الرصيد الحالي من المساكن في الاعتبار. وأدى هذا الوضع إلى وجود توقعات على مستوى الحكومة المركزية بإمكانية الاستفادة من الأصول الزائدة في الاستثمارات الضرورية في مجال تحديث المناطق الحضرية المذكور آنفاً (ولا سيما في الـ ٥٠ ضاحية المحددة حالياً على أنها تتمتع بالأولوية).

### الإسكان الميسر

٣٩١- يتيح مرسوم (إدارة) قطاع التأجير المدعوم لعام ١٩٩٣، المذكور أعلاه، لرابطات الإسكان قدراً كبيراً من الاستقلال والحرية في تحديد سياساتها والاستجابة لقوى السوق. وثمة تدبير جديد اتخذ بموجب هذا المرسوم يتمثل فيما يطلق عليه التحديد المشترك للإيجار 'rent pooling'. وهذا التدبير يمكن رابطات الإسكان من التمييز بدرجة كبيرة بين المساكن كل على حدة عند زيادة الإيجارات. وفي السابق، كانت هذه الرابطات ملزمة بإجراء زيادات نوعية في الإيجارات بمستويات تحددها الحكومة المركزية. والآن يمكن تنويع هذه الزيادات بالنسبة للعقارات الفردية. إلا أن المبلغ الإجمالي يجب في جميع الحالات أن يوازي المبلغ الذي تحدده الحكومة المركزية. كما توجد



تدابير جديدة تنظم العلاقة بين رابطات الإسكان - بوصفها مالكة مساكن اجتماعية - ومستأجري هذه المساكن. ورابطات الإسكان ملزمة في الوقت الحالي بعمل بعض الترتيبات لإشراك السكان في المسائل المتعلقة بالسياسة العامة والإدارة. وعلاوة على ذلك، أُلغيت بعض الأحكام التفصيلية التي تتصل بجوانب مالية وغيرها في إدارة رابطات الإسكان، مما يتيح لها قدرًا أكبر من الاستقلال وحرية التصرف. ومع ذلك، وفي الوقت ذاته، يتوقع من رابطات الإسكان أن تقدم بيانًا سنويًا بأثر رجعي بأنشطتها، ولا سيما من حيث الوفاء بالمسؤولية المحددة بشكل صريح وهي توفير السكن الميسر للأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض. ويجب تقديم هذه البيانات إلى السلطات البلدية التي تعمل هذه الرابطات في مناطقها (كثيراً ما يكون مقرها محلياً). ومع ذلك فإن المسؤولية النهائية بالنسبة للإشراف على رابطات الإسكان تقع على عاتق وزير الإسكان، الذي في مقدوره أن يجري تحقيقات ويفرض عقوبات بمبادرة منه.

٣٩٢- وبالنظر إلى أن وضع المستأجرين في سوق الإسكان أضعف من وضع أصحاب العقارات السكنية، فإنهم يحظون بحماية قانون (تنفيذ) الإيجارات السكنية (الإيجار) من الزيادات المفرطة في الإيجارات القائمة على الطلب. وفي هذا الصدد، يوفر هذا القانون شكلين رئيسيين من الحماية: (١) حد أقصى سنوي للزيادات في الإيجار يقوم على أساس نظام نقاط لتحديد قيمة العقارات؛ و(٢) حد أقصى سنوي للزيادة في الإيجارات. وينطبق هذا التشريع على المستأجرين لدى جميع أصحاب العقارات السكنية، سواء كانت اجتماعية أو تجارية، وعلى جميع المساكن المستأجرة التي يقل إيجارها عن حد أقصى معين للأسعار. ونحو ٥ في المائة فقط من جميع المساكن المستأجرة في الوقت الحالي يزيد إيجارها على هذا الحد الأقصى للأسعار.

٣٩٣- وبالنسبة للمستأجرين في الإسكان الاجتماعي يوجد قيد إضافي بالنسبة للفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٢ إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٠٥: المبلغ الإجمالي للزيادات في الإيجار بالنسبة للمستأجر الذي يشغل السكن طوال هذه الفترة، يجب ألا يتجاوز معدل التضخم بأكثر من ٠,٤ في المائة. ويوفر ذلك حماية إضافية للمستأجرين (وهم في كثير من الأحيان من الأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض).

٣٩٤- وعادة ما يتميز الإسكان في هولندا بدرجة كبيرة من الدعم وبانتشار لمخططات مختلفة للدعم. وبالرغم من أن هذه المخططات لا تزال قائمة، فلا توجد التزامات حكومية جديدة في إطار هذه المخططات وبالتالي ستخف تدريجياً وتختفي.

٣٩٥- وفيما يتعلق بإعانات الإنشاء/التطوير في مجال الإسكان، هناك مخططان للدعم، تم إدراجهما ووصفهما في مرسومين مستقلين:

(أ) الإعانات المتصلة بالسكن، على النحو الذي صيغت به في مرسوم الإعانات في مجال الإسكان؛ و

(ب) الإعانات المتصلة بالإيجار، على النحو الذي صيغت به في مرسوم الإعانات في مجال الإيجار.

ويستهدف مخططا الدعم هذان بصورة رئيسية عدداً معيناً من المناطق الحضرية المحددة الواسعة في هولندا حيث من المزمع بناء ما مجموعه ٤٦٠ ٠٠٠ سكن في الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٥.

٣٩٦- وتهدف أشكال الدعم المتصلة بالإسكان إلى تخفيض تكلفة المساكن المنخفضة التكلفة (الإيجارات الاجتماعية)، بما يخفض إيجار هذه المساكن ويجعلها ميسرة للفئات المنخفضة الدخل. ومن المتوقع أن يجري دعم حوالي ربع جميع المباني السكنية الجديدة فقط في ١٩٩٥-٢٠٠٥، وهذا يعادل ٢ ٥٠٠ سكن سنوياً، ومتوسط التكاليف نحو ١٢ ٠٠٠ غيلدر لكل سكن. وحُسبت التكاليف الإجمالية لبناء هذه المساكن بنحو ١٤٠ ٠٠٠ غيلدر. وهذا يعني متوسط إيجار أولى شهري قدره ٧٢٥ غيلدر. وبهذا المستوى من الإيجار سيظل المستأجرون مؤهلين - على الأقل بهذا المعيار للحصول على استحقاقات السكن (ترد التفاصيل في موضع آخر من هذه الوثيقة). ويمكن أيضاً تخصيص هذه الإعانات لأنشطة تتعلق بالسكن مثل بناء المنازل المتنقلة أو تجديد مساكن معينة مستأجرة من القطاع الخاص.

٣٩٧- والهدف من الإعانات المتعلقة بالإيجار هو تخفيض تكاليف تطوير الأراضي لأغراض الإسكان. وتحقيقاً لهذا الغرض تتاح إعانة متوسطها ٥٠٠ ٤ غيلدر لكل مسكن. وبصرف النظر عن الطريقة التي تنفق بها البلديات المعنية الإعانات الوارد وصفها أعلاه، فإنه ينتظر منها أن تعمل على نحو متضافر مع رابطات الإسكان وواضعي المشاريع وغيرهم من الجهات الفاعلة في سوق الإسكان للمساعدة على إنجاز بناء العدد المطلوب من المنازل.

٣٩٨- وبالإضافة إلى هذه الإعانات، يجب الإشارة إلى الصناديق الأربعة التالية. أولاً، الصندوق المركزي للإسكان في ١٩٨٨، الذي أنشئ من جانب رابطات الإسكان ومن أجلها. ورأس المال هذا الصندوق ممول من مدفوعات إجبارية تسدها هذه الرابطات. ويطلق عليه أيضاً 'صندوق التضامن'، ذلك أن وظيفته هي تقديم المساعدة المالية لرابطات الإسكان التي لا تتوفر لديها احتياطات مالية كافية. وفي الماضي، (حتى عام ١٩٨٨)، كان ذلك يندرج في إطار مسؤولية الحكومة المركزية، والبلديات ورابطة الإسكان المعنية. غير أنه، متى جمعت رابطات الإسكان هذه ما يكفي من احتياطات مالية، فإنها تتولى هذه المسؤولية بمفردها. وأصبح هذا الصندوق الآن هيئة مستقلة والحكومة المركزية واتحاد السلطات المحلية الهولندية ممثلين فيه.

٣٩٩- ثانياً، صندوق ضمان الإسكان الاجتماعي، أنشئ في عام ١٩٨٤، وهو صندوق خاص يضمن القروض المقدمة من رابطات الإسكان من أجل بناء مساكن إيجارية اجتماعية جديدة وتحسين المساكن القائمة في هذا القطاع؛ ومنذ عدة سنوات اتسع نطاق أنشطة الضمان هذه. ويتيح هذا الصندوق الحصول على أسعار فائدة أكثر انخفاضاً. ويستمد هذا الصندوق موارده من أسواق رأس المال. وفيما سبق، كانت الحكومة المركزية تقوم بدور الضامن، أما الآن فإن دور الحكومة المركزية والبلديات يقتصر على تقديم الضمان المقابل بالنسبة للقروض.

٤٠٠- ويعمل كل من الصندوقين المذكورين أعلاه بفعالية ويوفران التمويل اللازم لرابطات الإسكان.

٤٠١- ثالثاً، صندوق ضمان الساكنين المالكين الذي أنشئ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. وبالرغم من أن هذا الصندوق لا يهدف إلى خدمة القطاع الإيجاري، فهو وثيق الصلة في هذا الصدد لأنه يمكن الساكنين المالكين الذين يفتقرون إلى موارد كافية من امتلاك منزل بالحصول على ضمان للرهن العقاري من هذا الصندوق. وفيما سبق، كان هذا الصندوق يستمد رأسماله من الحكومة المركزية والبلديات عن طريق ضمان للبناء يعرف باسم 'الضمان البلدية'. والآن انتقل هذا الدور إلى صندوق ضمان الساكنين المالكين، الذي يوفر ما يسمى 'الضمان الوطني للرهن العقاري'. والهدف من هذا الضمان مماثل لهدف ضمان البلدية السابق: تشجيع امتلاك المنازل. ويستمد

الصندوق رأسماله من مساهمات الجهات نفسها المقرضة للرهن العقاري. وهذا يمكن الصندوق من العمل على نحو مستقل من الناحية المالية. ويقتصر دور الحكومة المركزية والبلديات على الحيلولة دون إفلاس الصندوق في حالة تعرضه لصعوبات مالية.

٤٠٢ - الصندوق الوطني للتجديد الذي أنشئ في عام ١٩٨٥. وهو يقدم قروضاً بأسعار فائدة منخفضة لتجديد المباني المدرجة في قوائم. وتتضمن هذه المباني الآن المساكن المنخفضة التكلفة الموجودة منذ فترة ما قبل الحرب العالمية الثانية. وتوفر الحكومة المركزية رأس المال لهذا الصندوق. وهو يعمل كصندوق لرأس المال الدوار. وفي ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، طرح الصندوق الوطني للتجديد ترتيبات جديدة يمكن بموجبها للمالكين المنازل أن يمولوا تجديد منازلهم بطريقة سريعة وبسيطة.

### استخدام الأراضي

٤٠٣ - من حيث المبدأ، تؤخذ جميع التدابير المتعلقة بتحديد استخدام الأراضي على مستوى البلديات في سياق الخطة المحلية لاستخدام الأراضي، وهي وثيقة التخطيط المكاني الوحيدة الملزمة قانوناً في هولندا. وكل جزء تقريباً من البلد مشمول بخطة محلية لاستخدام الأراضي. وهذا ليس معناه القول إن المستويات الأخرى للحكم (على مستوى المقاطعات وعلى المستوى الوطني) ليس لها تأثير كبير على السياسات (ويكون ذلك على المستوى الوطني عن طريق بيانات السياسة العامة، والمبادئ التوجيهية والضوابط المالية، أما على مستوى المحافظات فيكون ذلك عن طريق خطط إقليمية).

٤٠٤ - وهولندا بلد صغير، ذو كثافة سكانية شديدة، ولديه نظام متطور للتخطيط المكاني يعمل على ثلاثة مستويات (مستويات البلديات والمقاطعات والمستوى الوطني). ولا يوجد سوى القليل جداً من الأراضي غير المستخدمة أو غير المستخدمة استخداماً كاملاً. وفي فئة الأراضي المستخدمة استخداماً سيئاً يمكن إدراج المناطق التي لوثت التربة فيها (في أحيان كثيرة، مثلاً، نتيجة للاستخدام الصناعي). وبموجب الخطة الوطنية للسياسة البيئية، يجري بذل جهود كبيرة لتطهير هذه المناطق من التلوث وجعلها متاحة للاستخدام العادي.

٤٠٥ - وتركز سياسة الإسكان في هولندا، في المقام الأول، على تحقيق الحد الأقصى من استخدام الأراضي الواقعة داخل مدن وبلدات واسعة معينة ('VINEX' locations). وعند الاقتضاء، يجري عمل ذلك عن طريق التكثيف (بعبارة أخرى زيادة الإسكان). وهذه السياسة واردة بوضوح في وثيقة السياسة الوطنية للتخطيط المكاني (المعروفة بمختصر 'VINEX'). وحيثما لا يكون هذا الخيار صالحاً (على سبيل المثال، في حالة لاهاي، التي لا يوجد فيها فعلياً أراضي متبقية يمكن استخدامها في الإسكان)، تستخدم الأرض الأقرب بقدر الإمكان من المدينة/البلدة، حتى إذا احتاج الأمر إلى تطهيرها من التلوث، شريطة ألا يكون ذلك باهظ التكاليف.

### الميزانية

٤٠٦ - يبين الجدول ٢١ نفقات الإسكان في سياق الميزانية الوطنية.

## الجدول ٢١

الميزانية الوطنية، نفقات الإسكان في الميزانية ونفقات الإسكان كنسبة مئوية من  
الميزانية الوطنية (بالغيلدرات الهولندية، ما لم ينص على خلاف ذلك)

السنة	إجمالي الميزانية الوطنية (× ١ مليون غيلدر)	ميزانية الإسكان (× ١ مليون غيلدر)	ميزانية الإسكان كنسبة مئوية من إجمالي الميزانية الوطنية
١٩٧٠	٢٩ ٥٢٤	٢ ٥٩٠	٨,٧٧٪
١٩٧٥	٦٢ ٨١٥	٥ ٤٩٠	٨,٧٤٪
١٩٨٠	١١٤ ٨٩٣	٨ ٩٦٤	٧,٨٠٪
١٩٨٥	١٦٦ ٧٣٧	١٤ ٣٦٠	٨,٦١٪
١٩٩٠	١٨٦ ٠٢٩	١٢ ٢٤٩	٦,٥٨٪
١٩٩٥	٢٣٣ ٢٨٢	٤٣ ٢٨٧ <sup>(١)</sup>	١٨,٥٦٪
١٩٩٦	٢٠٥ ٦٣٠	٥ ٦٦٣	٢,٧٦٪
١٩٩٧	٢١٠ ٨٩٨	٥ ٦٨٩	٢,٧٠٪
١٩٩٨	٢١٧ ٧٠٥	٥ ٧٠٤	٢,٦٢٪
١٩٩٩	٢٢٥ ٢٦٠	٥ ٨٢٣	٢,٥٩٪
٢٠٠٠	٢٨٣ ٨٧٠	٥ ٦١٥	١,٩٨٪
٢٠٠١	٢٨٦ ٥٠٠	٥ ٥٨٣	١,٩٥٪
٢٠٠٢	٢٩٠ ٤٩٢	٤ ٩٥٢	١,٧١٪
	(١٣١ ٨٢٠ يورو)	(٢ ٢٤٧ يورو)	

(أ) هذا المبلغ الوحيد المرتفع جداً كان نتيجة للمعاوضة المالية بين الحكومة المركزية ورابطات الإسكان/مؤسسات بهدف زيادة استقلال هذه الأخيرة (ترد عملية `التجميع` في الفقرة ٣٨١).

## ٣-٧ المادة ١٢

## ٣-٧-١ الإنفاق الحكومي (الإحصاءات الرئيسية والأرقام القياسية)

٤٠٧ - يعتبر نظام الرعاية الصحية الهولندي فريداً في بعض النواحي. وهولندا نظام ممتاز مختلط للتأمين الصحي العام والخاص. والخدمة الصحية التي تؤدي أداءاً جيداً تعتبر حقاً دستورياً. وبغية تقديم هذه الرعاية لسكان هولندا، تضطلع الحكومة بدور نشط في التشريع للرعاية الصحية وتمويل الخدمات الصحية. وحزم التغطية التأمينية القانونية مجمعة على أساس قوانين مختلفة، وتحدد أيضاً أقساط ومحتويات هذه الحزم التأمينية. وهناك حكم يتعلق بتأمين يغطي النفقات الطبية الإضافية، ويستند إلى القانون الخاص، وعادة ما يشار إليه بـ `التأمين الخاص`. ويندرج تأمين الرعاية الصحية الهولندية في ثلاث فئات: (١) التأمين ضد المخاطر الطبية الكبيرة بالنسبة لجميع السكان، و(٢) التأمين الصحي المتصل بالدخل، و(٣) التأمين الإضافي، الذي يمكن الاشتراك فيه طوعاً تكمة للمخططين القانونيين. وتختلف محتويات هاتين الحزمتين اختلافاً كبيراً، مثلما يختلف القسط وأي تغطية شخصية للمخاطر، وتتعلق الأرقام الواردة في الجدول ٢٢ بجميع الفئات الثلاث للتأمين.

الجدول ٢٢  
النفقات الإجمالية في مجال الصحة كنسبة مئوية  
من الناتج المحلي الإجمالي في هولندا

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦
٩,١	٨,٥	٨,٢	٨,٢	٨,١	٨,٢	٨,٣

المصدر: الطبعة الأولى OECD Health data 2004.

تكاليف الأمراض في هولندا

٤٠٨ - تستأثر الأمراض المزمنة بنسبة كبيرة من نفقات الرعاية الصحية في هولندا. وكل أربع إلى خمس سنوات، يجري الاضطلاع بدراسة كبيرة لتحديد تكاليف الأمراض في هولندا. وهذه التكاليف توزع على نحو غير متساو على مجموعات أجهزة تنظيم ضربات القلب القابلة للغرس. وأنماط توزع التكاليف بالنسبة للرجال والنساء متماثلة تقريباً: تكاليف مرتفعة على الأمراض العقلية، وأمراض القلب والأوعية الدموية وأمراض الجهاز الهضمي، وتكاليف منخفضة نسبياً على أمراض الدم وأمراض التشوهات الخلقية والأمراض المعدية. وإحدى السمات المثيرة للدهشة نوعاً ما هي الانخفاض النسبي للنفقات المتعلقة بمرض السرطان، الذي يشكل واحداً من الأسباب الرئيسية للوفيات في هولندا.

٤٠٩ - وبالنسبة لكلا الجنسين، تزايد نفقات الرعاية الصحية الهولندية بصورة مطردة مع تقدم السن، إذ بلغت ما يقرب من ٣٠.٠٠٠ يورو للفرد في سن الـ ٩٥ (في عام ١٩٩٩). وتبين بيانات التكلفة حسب الفئة العمرية ذروة عالية بالنسبة للنساء ما بين ٧٠ و ٩٠ سنة من العمر، وذروة أكثر انخفاضاً بالنسبة للنساء في سن العمل (٢٥-٤٠ سنة). ويتمثل هذا النمط مع نظيره في بلدان أخرى كثيرة ويبين تأثير الشيخوخة على النفقات الصحية الإجمالية على المستوى الوطني.

٤١٠ - والأمراض الرئيسية أو مجموعات الأمراض المرتبطة بأكثر التكاليف ارتفاعاً في هولندا هي التخلف العقلي، والعتة، والسكتة الدماغية ومرض القلب التاجي وأوضاع صحية مزمنة أخرى، مثل ضعف البصر. وهناك مسائل صحية أخرى تكاليفها مرتفعة هي مشاكل الأسنان والحمل. والبيانات المتعلقة بالأمراض في هولندا متاحة أيضاً حسب قطاع الرعاية والجنس والفئة العمرية (RIVM, 2002; www.costofillness.nl).

٤١١ - وقد واجه نظام الرعاية الصحية في الآونة الأخيرة زيادات سريعة في النفقات المتعلقة بالمواد الصيدلانية والرعاية المنزلية، وأصبحت قوائم الانتظار تمثل مشكلة خطيرة. وساعد تقديم تعزيزات ضخمة من التمويل الإضافي على الحد من خطورة هذه المشكلة.

٣-٧-٢ إحصاءات

٣-٧-٢-١ وفيات الأطفال

٤١٢ - إن تقديم الخدمات الصحية لفترة ما حول الولادة في هولندا يخضع لضغط. وحتى بداية الثمانينات، كانت معدلات الوفيات بالنسبة للنساء في فترة ما حول الولادة والرضع من بين المعدلات الأكثر انخفاضاً في العالم، بما

يعكس ارتفاع مستويات الصحة العامة والرعاية الصحية، بالإضافة إلى أن في ذلك الوقت، كان معدل حالات الولادة في البيت مرتفعاً على نحو غير معتاد. بيد أن، في الآونة الأخيرة، لم يحدث في هولندا انخفاض آخر مثل ذلك الذي لوحظ في البلدان الاسكندنافية وفي أماكن أخرى. ومعدلات الوفيات في فترة ما حول الولادة تزيد في الوقت الحالي عن المتوسط السائد في الاتحاد الأوروبي الجديد. ويعود ذلك في الغالب إلى مجموعة من عوامل الخطر المتزايدة بسبب النمو الملحوظ في نسبة النساء الحوامل المعرضات لخطر متزايد في فترة ما حول الحمل. وهناك نسبة مئوية متزايدة من الولادات لنساء منحدرات من أقليات إثنية، أما النساء الهولنديات الأصلية فإنهن يؤجلن قرار الإنجاب بصورة متزايدة. ويوجد عدد كبير نسبياً من النساء الهولنديات ينجن في الوقت الحالي بعد بلوغهن ٣٥ سنة من العمر. وترتبط السن المتأخرة للأمومة بتزايد المخاطر الصحية للمواليد. كما أن المعدلات المتزايدة من الإخصاب الأنبوبي، والأعداد المتزايدة من الولادات المتعددة ومعدلات التدخين المرتفعة نسبياً أثناء فترة الحمل تسهم كعناصر أيضاً في مجموعة المخاطر في هذا الصدد في هولندا.

٤١٣- وإلى حد كبير، ما زالت الرعاية الصحية والوقاية في فترة ما حول الولادة في هولندا تقوم بها القابلات، بالرغم من أن نسبة حالات الولادة في المستشفيات تتزايد باطراد مع مرور الزمن. ولا توجد مؤشرات على أن الولادة في البيت تزيد من المخاطر الصحية في فترة ما حول الولادة بالنسبة للمواليد.

٤١٤- وبالرغم من الزيادة الكبيرة في عوامل الخطر في فترة ما حول الولادة المشار إليها أعلاه، فإن معدل الوفيات في فترة ما حول الولادة لم يرتفع في هولندا؛ وكل ما حدث أنه استقر ولم يعد يشهد مزيداً من الانخفاض، وذلك نظراً للتغيرات الكبيرة في عناصر الخطر في فترة ما حول الولادة، وقد يوحى ذلك أيضاً بحدوث تحسينات في مجالات مثل أساليب الحياة و/أو الرعاية الصحية والوقاية في فترة ما حول الولادة تؤدي إلى الحد من الأخطار المتزايدة.

### الجدول ٢٣

وفيات الرضع، الوفيات لكل ١ ٠٠٠ مولود حي في هولندا

١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
٥,٥	٥,١	٥,٤	٥

المصدر: OECD Health Data 2004، الطبعة الأولى.

### ٣-٧-٢-٢ متوسط العمر المتوقع

٤١٥- في ٢٠٠٣، كان متوسط العمر المتوقع عند الميلاد ٧٦,٢ سنة بالنسبة للرجال و ٨٠,٨ سنة بالنسبة للنساء (CBS, 2004). وعند ٦٥ سنة من العمر، ما زال الفرق في متوسط العمر المتوقع بين الرجال والنساء حوالي أربع سنوات (١٥,٣ سنة في مقابل ١٩,١ سنة).

٤١٦- ومتوسط العمر المتوقع عند الميلاد بالنسبة للرجال آخذ في الارتفاع بسرعة أقل من المتوسط في بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ١٥. وبالرغم من ذلك، لا تزال هولندا تحتل وضعاً مؤثراً نسبياً من حيث متوسط العمر المتوقع

عند الميلاد لدى الرجال. وبالمقارنة مع بلدان أوروبية أخرى، يتوفى عدد كبير نسبياً من الرجال الهولنديين بسبب سرطان الرئة، ومرض انسداد الرئة المزمن، والالتهاب الرئوي وسرطان البروستاتا.

٤١٧- وما زال متوسط العمر المتوقع للنساء الهولنديات أكثر تدنياً من المتوسط في بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ١٥ عن متوسط العمر المتوقع لدى الرجال. ويشهد متوسط العمر المتوقع بالنسبة لهن ركوداً وانخفاض عن المتوسط في بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ١٥ بل وعن المتوسط في بلدان الاتحاد الأوروبي الـ ٢٥. ومرة أخرى، فإن أسباب الوفيات المتصلة بأساليب الحياة، ولا سيما التدخين، هي السائدة بدرجة أكبر مما هي سائدة في بلدان أوروبية أخرى كثيرة. ولوحظ تطور مماثل في الدانمرك، حيث تأثير أساليب الحياة غير الصحية ملحوظ بدرجة أكبر أيضاً. ولمزيد من المعلومات بشأن متوسط العمر المتوقع في هولندا، انظر تقرير "RIVM "Health on Course?" (٢٠٠٣) (www.rivm.nl).

٤١٨- وكون أن المتوسطات لا تعبر عن الصورة بالكامل إنما تبرهن عليه حالة السيدة الهولندية هندريكجي فإن آندل - شيبير، التي أصبحت في الآونة الأخيرة أكبر شخص سناً في العالم واحتفلت بعيد ميلادها الـ ١١٤ في ٢٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٤.

#### الجدول ٢٤

متوسط العمر المتوقع عند الميلاد للذكور والإناث في هولندا (بالسنوات)

	١٩٩٥	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
الإناث	٨٠,٧	٨٠,٥	٨٠,٧	٨٠,٧
الذكور	٧٤,٦	٧٥,٥	٧٥,٨	٧٦,٠

المصدر: OECD Health Data 2004، الطبعة الأولى.

#### ٣-٧-٢-٣ إمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية

٤١٩- يحق لكل شخص في هولندا الحصول على العلاج الطبي اللازم. وعندما يكون للأشخاص تأمين للرعاية الصحية، فإن هذا التأمين يغطي بعض أو كل تكاليف هذا العلاج. والأشخاص الذين ليس لديهم تأمين يجب أن يتحملوا هم التكاليف. ويمكن لموردي الخدمات الصحية الذين لا يستطيعون تحصيل المدفوعات عن علاج طبي لازم تم تقديمه إلى أجناب ليس لهم حق قانوني في الإقامة في هولندا، أن يقدموا طلباً لكي تدفع لهم تكاليف من صندوق الأغراض الخاصة المنشأ بموجب قانون الحق في الاستحقاقات (مركز الإقامة).

٤٢٠- وهولندا نظام مختلط للتأمين الصحي العام والخاص. والمخططان القانونيان للتأمين الصحي العام ينظمهما قانون النفقات الطبية الاستثنائية وقانون التأمين الصحي على التوالي. وبموجب قانون النفقات الطبية الاستثنائية، يكون لكل شخص مقيم بصورة قانونية في هولندا تأمين قانوني يغطي تكاليف التمريض والرعاية الطويلة الأمد. ويغطي مخطط قانون التأمين الصحي العاملين والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، والأشخاص المطالبين باستحقاقات الضمان الاجتماعي وغير ذلك من الاستحقاقات، وأصحاب المعاشات والأشخاص الذين يعيشون

على المساعدة الاجتماعية، وأسرهم، شريطة أن دخل الأسرة المعيشية يقل عن مستوى معين (محدد سنوياً). والأجانب الذين ليس لديهم حق قانوني في الإقامة لا يشملهم أي من المخططتين. وحوالي ٦٠ في المائة من السكان يشملهم تأمين يغطي نفقات العلاج الطبي بموجب قانون التأمين الصحي. ويمكن للأشخاص غير المؤمنين بموجب قانون التأمين الصحي أن يشتركوا في تأمين طبي خاص. وقانون الوصول إلى التأمين الطبي الخاص يلزم شركات التأمين بأن تقبل هؤلاء الأشخاص الساعين إلى الاشتراك في تأمين طبي خاص لأول مرة وبأن تقدم إليهم حزمة تأمينية قياسية بقسط قياسي، تحددهما الحكومة. والأجانب الذين ليس لديهم حق قانوني في الإقامة غير مشمولين بهذا الحكم. وهناك قانون قيد الإعداد (قانون التأمين الصحي) سيغير هذا النظام بدرجة كبيرة بحلول شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦. ولن يوجد فرق بين مخطط تأمين قانون التأمين الصحي وقانون الوصول إلى التأمين الطبي الخاص. وسيكون جميع المواطنين الهولنديين ملزمين بتأمين أنفسهم بالحزمة القياسية نفسها المحددة من جانب الحكومة.

### ٣-٧-٣ الفئات المستحقة والرعاية الصحية

#### ٣-٧-٣-١ الآثار السلبية المحتملة للسياسة العامة و/أو التشريع

##### والتدابير المتخذة للتخفيف من هذه الآثار

#### التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية في مجال الصحة

٤٢١- فيما يتعلق بالصحة، يغلب أن تكون الفئات المستضعفة داخل المجتمع هي الفئات ذات الوضع الاجتماعي الاقتصادي المتدني. ومتوسط العمر المتوقع للأشخاص في هذه الفئات يقل ٣,٥ سنوات عن متوسط العمر المتوقع في الفئات ذات الوضع الاجتماعي الاقتصادي المرتفع. ويمكن أيضاً لهذه الفئات المستضعفة أن يتوقع أن تقضي عدداً أكبر من السنوات في حالة صحية سيئة نسبياً (وأفرادها يعانون من العجز البدني أكثر من غيرهم بعشرة سنوات ويكونون في وضع صحي أقل لمدة ١٥ سنة، انظر تقرير (2003) "Health on Course". ونسبة الأقليات الإثنية أكثر مما ينبغي في هذه الفئة ذات الوضع الاقتصادي الاجتماعي المتدني.

٤٢٢- وفي آذار/مارس ٢٠٠١ نشر تقرير عن أسباب ومحددات هذه التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية في مجال الصحة ("Reducing Socio-Economic Inequalities" التقرير النهائي وتوصيات السياسة العامة من لجنة البرنامج الهولندي المعنية بالتفاوتات الاجتماعية والاقتصادية في مجال الصحة - المرحلة الثانية. مجلس هولندا للبحث والتطوير في مجال الصحة") وفي ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، أصدرت الحكومة ورقة موقف تستند إلى هذا التقرير وورقة أخرى عن الصحة في المدن الهولندية الرئيسية ("Gezondheid in de Grote Steden", RIVM, تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١؛ وهي متاحة باللغة الهولندية فقط ([www.rivm.nl](http://www.rivm.nl))) وفي ورقة الموقف هذه، تعهدت الحكومة بالسعي إلى إضافة ٣ سنوات إلى متوسط العمر الصحي المتوقع للأشخاص في الفئات ذات الوضع الاجتماعي الاقتصادي المتدني بحلول عام ٢٠٢٠. ولتحقيق ذلك سيتطلب الأمر اتخاذ تدابير موجهة إلى تحسين الوضع الاجتماعي الاقتصادي للأشخاص المعنيين وإلى تحسين أساليب الحياة الصحية وتحسين متاحة وفعالية الرعاية للأشخاص في الفئات ذات الوضع الاجتماعي الاقتصادي المتدني. وقد بدأت بالفعل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة التعليم والثقافة والعلم في اتخاذ تدابير في المجال الأول من هذه المجالات (على سبيل المثال، التخفيف من حدة الفقر وتقليل الحرمان من فرص التعليم).



٤٢٣- ويشكل الترويج لأساليب الحياة الصحية الموضوع الرئيسي في وثيقة السياسة العامة "A Longer, Healthier Life 2004-2007. Partly a question of healthy behaviour" ("Langer Gezond Leven 2004-2007. Ook een kwestie van gezond gedrag" (www.rivm.nl))، الصادرة في شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣. وتحدد هذه الوثيقة تخفيض المخاطر الصحية التي يمكن تجنبها بوصف ذلك أحد أهداف السياسة العامة. ويشتمل وضع التدابير في المجالات ذات الأولوية المحددة في وثيقة السياسة العامة هذه (التدخين، البدانة ومرض السكري) على التركيز بشكل محدد على الأشخاص ذوي الوضع الصحي غير المؤات وبالإضافة إلى ذلك، فإن مسألة الصحة مشمولة في إطار السياسات العامة الحضرية (GSB II, 2005-2009، وزارة الداخلية وعلاقات المملكة). وفي هذا السياق، توصلت الحكومة المركزية إلى اتفاق مع ٣٠ بلدة ومدينة رئيسية مفاده أن تتخذ هذه البلديات والمدن تدابير لتخفيض عدد الحالات الصحية غير المؤاتية، وخاصة الوقاية من البدانة وخفض نسبتها بين الأطفال والمراهقين في المناطق الحضرية التي توجد بها أوضاع صحية غير مؤاتية. وتقوم السياسة العامة الحضرية على نهج متكامل يركز على البيئة المادية والظروف الاجتماعية على السواء.

### ٣-٧-٣-٢ تسويق المشروبات الكحولية

٤٢٤- في بداية عام ٢٠٠٠، اتفق وزير الصحة والرفاه والرياضة مع صناعة المشروبات على قانون بشأن الدعاية للمشروبات الكحولية وبيعها. وذلك يهدف جزئياً إلى حماية الأطفال من التسويق القوي للمشروبات الكحولية. وعلى سبيل المثال، يوجد الآن حظر على الدعاية للمشروبات الكحولية الموجهة إلى القُصّر أو التي يحتمل أن تراها مجموعات كبيرة من الصبية. وفي خريف عام ٢٠٠٣ ستجرى مشاورات مع المنتجين ذوي الصلة، وأجزاء من صناعة التزويد بوجبات الطعام وتجارة التجزئة بشأن المزيد من القيود تنفيذاً لتوصية مجلس الاتحاد الأوروبي بشأن شرب الكحول من جانب الصبية ولا سيما الأطفال والمراهقين (2001/458/EC). وإذا وافقت صناعة الكحول على المزيد من القيود، سيقدم الوزير إلى البرلمان مشروع مرسوم بشأن الدعاية بموجب القانون الخاص بمنح التراخيص والتزويد بوجبات الطعام.

### سياسات مكافحة التدخين

٤٢٥- للسياسات الهولندية التي لا تشجع على استخدام التبغ ثلاثة أهداف:

- وقاية الصبية من أن يصبحوا مدخنين؛
- تخفيض عدد المدخنين ومساعدة المدخنين على التوقف عن التدخين إذا كانوا يريدون ذلك؛
- حماية غير المدخنين.

ولتحقيق هذه الأهداف، يجري تنفيذ حزمة متكاملة وشفافة من التدابير. وتشتمل هذه الحزمة على الإعلام، والتشريع، والرسوم على التبغ، وإجراءات إنفاذ والبحوث.

٤٢٦- وتبين البحوث أن مستوى التدخين لدى الصبية بقي دون تغيير لعدد من السنوات. وهو أكثر انخفاضاً لدى الفتيات منه لدى الفتيان. وفي عام ٢٠٠٢، كانت نسبة الفتيات غير المدخنات ٧٤ في المائة بالمقارنة بـ ٧١ في المائة للفتيان (المصدر: STIVORO annual report, 2002, www.stivoro.nl).

#### الإعلام

٤٢٧- تقوم المؤسسة الهولندية المعنية بالتدخين والصحة (STIVORO) بحملات من أجل مستقبل خال من التدخين وتهدف إلى تحسين الصحة العامة فيما يتعلق بالتدخين وبصفة خاصة إلى استهلاك التبغ؛ وتستهدف حملاتها الأشخاص البالغين والصبية على نحو مستقل. وفي حالة الصبية، يتمثل الهدف في إقناعهم بعدم البدء في التدخين. ولتحقيق هذا الهدف، يتألف برنامج عمل مؤسسة STIVORO من المشاريع التالية:

- حملة متعددة الوسائط عنوانها 'US' (تجربة تسويقية لتعزيز صورة غير المدخنين فيما بين الصبية)؛
- اتفاقات 'منع تدخين' فردية؛
- حملة لتشجيع اتفاقات منع التدخين التقليدية؛
- حملة 'مدرسة خالية من التدخين'؛
- توفير معلومات لكي يستخدمها أطفال المدارس الابتدائية في الواجبات الشفوية والكتابية ('Kim')؛
- استحداث حزمة متكاملة لاستخدامها في المدارس لتشجيع التعليم المستمر عن مخاطر التدخين؛
- ربط موضوع التدخين بالأنشطة القائمة ('Code Name Future')؛
- أعمال بحث وتطوير عن طرق التأثير على الصبية من أجل التوقف عن التدخين؛
- أعمال بحث وتطوير بشأن سبل التأثير على الآباء؛
- بحوث بشأن الاتجاهات في التدخين لدى الصبية.

وتقوم وزارة الصحة والرفاه والرياضة بدعم الحملة الرامية إلى التأثير على الصبية. وجرى تخصيص مبلغ قدره ٣٤١ ٣٦١ يورو لدعاية مكافحة التدخين الموجهة إلى الصبية بوجه عام وفي المدارس بوجه خاص، ومبلغ قدره ٣٤١ ٣٦١ يورو لعمل آخر يتعلق بالتجربة التسويقية لتعزيز صورة غير المدخنين بين الصبية.

#### التشريع والإنفاذ

٤٢٨- في ١٧ تموز/يوليه ٢٠٠٢ أدخلت تعديلات مختلفة في قانون التبغ. واشتملت هذه التعديلات على حكم هام يمنع الصبية من أن يصبحوا مدخنين وذلك بحظر بيع التبغ لأي شخص دون سن الـ ١٦. وهذا الحظر نافذ منذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويتوجب على تجار التجزئة ضمان أنهم لا يبيعون منتجات التبغ إلى أي شخص يقل

عمره عن ١٦ سنة، ويمكن أن يتعرضوا لفرض غرامة تبلغ ما بين ٤٥٠ يورو و ٤٥٠٠ يورو إذا قاموا بذلك. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ أصبح من غير القانوني أيضاً بيع عبوات سجائر تتضمن أقل من ١٩ سيجارة أو توفير منتجات تبغ مجاناً. والغرامات المفروضة في حالة عدم الامتثال هي على نفس مستوى الغرامات المفروضة في حالة بين التبغ لشخص يقل عمره عن ١٦ سنة.

### ٣-٧-٣-٣ تحسين الأوضاع المعيشية وأوضاع العمل

٤٢٩- منذ ٢٩ آذار/مارس ٢٠٠٢، نُفذ بالكامل توجيه المجلس الأوروبي 98/24/EC المتعلق بحماية صحة وسلامة العاملين من المخاطر المتصلة بالعوامل الكيميائية في مكان العمل. ومنذ عام ٢٠٠٢، أوفت هولندا بالكامل بمتطلبات توجيه يوراتوم Euratom Directive 96/29/EC المتعلق بالتدابير الرامية إلى حماية العاملين من الإشعاع المؤين. للاطلاع على تفاصيل التدابير ذات الصلة، انظر نص هذه التوجيهات (التذييلان ١١ و ١٢). ولا توجد أي إشارة إلى أي تأثير محدد على حالة الجماعات المستضعفة أو المحرومة.

### ٣-٧-٣-٤ الوقاية من الأمراض وعلاجها ومكافحتها

#### الوقاية

٤٣٠- أقامت الحكومة وأبقت وموّلت برنامجاً لتطعيم الأطفال جرى في إطاره تطعيم ٩٥ في المائة من الأطفال في هولندا ضد الدفتريا، والسعال الديكي، والتيتانوس، وشلل الأطفال، والتزلة الترفية، والنكاف، والحصبة الألمانية، والحصبة. وفي عام ٢٠٠٢، أضيف التطعيم ضد التهاب السحائي جيم إلى البرنامج الوطني وبحلول نهاية السنة كان جميع الأطفال حتى سن الـ ١٩ قد حصلوا على هذا التطعيم.

٤٣١- كذلك استُحدثت بنى أساسية فعالة لمكافحة الأمراض المعدية. وبموجب قانون مكافحة الأمراض المعدية وتقصى أسباب الأمراض وقانون الصحة العامة (التدابير الوقائية) تقوم السلطات البلدية بدور رئيسي في مكافحة الأمراض المعدية. وتعمل البنى الأساسية المحلية بشكل جيد وتتم بنحو ٩٠ في المائة من الأمراض المعدية والأوبئة. ويقوم مكتب التنسيق الوطني لمكافحة الأمراض المعدية بدور خاص في مكافحة الـ ١٠ في المائة المتبقية من الأوبئة الأخطر والأوسع انتشاراً. وتعمل الحكومة في الوقت الحالي على زيادة تحسين البنى التحتية لحالات الأزمات هذه.

٤٣٢- وتوجد منظمات ممولة من قبل الحكومة أو بوسائل خاصة تساعد في مكافحة أمراض محددة. وهي تقوم بإجراء بحوث، وتضطلع بمهام الرصد والوقاية وتسعى إلى تحسين العلاج. وهذه المنظمات تشمل مكتب تنسيق تطعيم السفر، ومؤسسة STD، ومكتب المعلومات المتعلقة بالتهاب الكبد، ورابطة صندوق الإيدز، ومنظمات مختلفة لبحوث السرطان، والجمعية الملكية للدن وجمعية التهاب المفاصل الرثياني.

٤٣٣- وتولي الحكومة اهتماماً متزايداً للوقاية. وهناك تركيز شديد على أساليب الحياة الصحية والتشخيص المبكر والعلاج. ولقانون ظروف العمل والخدمات السلامة والصحة والرفاه دور عام في الوقاية من الأمراض المهنية. وتنسم خدمات حماية الصحة بمستوى رفيع وهناك رصد كاف للامتثال للقواعد.

٤٣٤ - ويتألف النظام الإجمالي للرعاية الصحية من ممارسين عامين، وخدمات يسهل الوصول إليها ويمكن استشارتها دون ذكر الاسم، والخدمات البلدية للصحة، والعيادات الخارجية، والمستشفيات العامة والمستشفيات المتخصصة في ميادين خاصة.

### ٣-٧-٣ المساعدة والرعاية الطبيتان العلاجيتان

#### الجدول ٢٥

الأطباء الممارسون، الكثافة/١٠٠٠ (فرد من السكان)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	
٣,١	٣,٣	٣,٢	هولندا

المصدر: OECD Health Data 2004, 1st edition.

٤٣٥ - لدى هولندا نظام رعاية أولية متطور، وعادة ما يمكن الوصول إليه بصورة مباشرة. وفي كثير من الأحيان يكون مقدمو الخدمات الصحية مستقلين ويشتملون على ممارسين عامين، ومؤسسات للرعاية المتزلية، وأطباء أسنان، وقابلات، وأخصائيي علاج طبيعي. ويضطلع الممارسون العامون بدور حارس البوابة في النظام الهولندي ويحيلون المرضى إلى الرعاية في المستشفيات أو إلى رعاية متخصصة. وفي الآونة الأخيرة، تعرض هذا الجزء من النظام إلى بعض الضغط بسبب العجز الذي نشأ مؤخراً في عدد الممارسين العامين (Health on Course?) (٢٠٠٣). ومعظم الأخصائيين الطبيين الهولنديين العاملين في المستشفيات العامة يعملون لحسابهم الخاص. وكثيراً ما يكونون أعضاء في شراكات ويمارسون فقط داخل المستشفيات. بيد أنه ظهر في الوقت الحاضر اتجاه طفيف نحو العمل في عيادة خاصة خارج المستشفى. وبوجه عام فإن المستشفيات وغيرها من مؤسسات الرعاية الصحية تتسم بأنها خاصة ولا تستهدف الربح. وبقية المستشفيات ومؤسسات الرعاية الصحية مملوكة للدولة. وتشكل الرعاية الصحية الخارجية جزءاً متكاملًا من نظام المستشفيات الهولندي.

٤٣٦ - وبالإضافة إلى الطريقة الخاصة المنظم والممول بها نظام الرعاية الصحية الهولندي فهو يتسم بخصوصيات أخرى. وتعكس بعض هذه الخصوصيات المواقف العامة للجمهور العام والأطباء إزاء أداء الرعاية الصحية.

٤٣٧ - والهولنديون غير راضين تماماً عن نظامهم للرعاية الصحية. وفي عدد من الدراسات الاستقصائية، قال ٧٣ في المائة إنهم مرتاحون جداً لهذا النظام أو مرتاحون بعض الشيء له. وقد سُجلت نسب أعلى في فرنسا والنمسا (٧٨ في المائة و٨٣ في المائة على التوالي)، ولكن هذه النسب كانت أكثر انخفاضاً بكثير في اليونان والبرتغال وإيطاليا، إذ تراوحت ما بين ١٩ في المائة و٢٦ في المائة (Eurobarometer survey, 1999; www.europa.eu.int). وهناك دراسة لمنظمة الصحة العالمية بشأن 'مستوى الاهتمام العاجل' 'Level of prompt attention' (إيفانز، ٢٠٠٢) تسجل نسبة منخفضة نسبياً لهولندا مقارنة مع ٢٠ بلداً أوروبياً آخر.

٤٣٨ - والولادة في البيت منتشرة في هولندا. بالرغم من أن عدد الحالات أقل مما كان في الماضي، وهناك نسبة متدنية مرتفعة من الولادات ما زالت القابلات تضطلع بها بمفردها. وما زالت أمهات كثيرات (حوالي ٣٠ في المائة) تعتزم الولادة في البيت. ويتسم نظام الرعاية فيما حول الولادة بانخفاض معدلات العمليات القيصرية.

٤٣٩- ويتحمل الأطباء الهولنديون مسؤولية جنائية عن القتل الرحيم رهناً ببعض الشروط. وبموجب قانون جديد صدر في ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، لم يعد الأطباء الذين يقومون بالقتل الرحيم مسؤولين جنائياً شريطة أنهم اتبعوا الإجراءات المنصوص عليها وقدموا تقريراً عن حدوث وفاة لأسباب غير طبيعية إلى اللجنة الإقليمية المعنية باستعراض حالات القتل الرحيم. ولا يمكن القيام بعملية القتل الرحيم إلا بناء على طلب صريح من المريض. والقتل الرحيم يتيح للمرضى إنهاء حياتهم بكرامة بعد أن يكونوا قد تلقوا كل أنواع المسكنات المتاحة. وفي هولندا، يفهم القتل الرحيم على أنه إنهاء للحياة عن طريق ممارسة طبي بناء على طلب المريض. وهذا التعريف يغطي أيضاً الانتحار بمساعدة. ونظراً لأن القتل الرحيم غير مشروع في الكثير من البلدان الأخرى، فمن المستحيل في الوقت الحالي معرفة ما إذا كان يحدث في هولندا على نحو أكثر تواتراً مما يحدث في بلدان أخرى.

٤٤٠- وتشكل الرعاية المقدمة إلى الأشخاص المعوقين عقلياً جانباً متكاملاً في الرعاية الصحية الهولندية. ويشمل نظام الرعاية الصحية الهولندي مكوناً قوياً للصحة العقلية. وتذهب نسبة من النفقات الإجمالية للرعاية الصحية الهولندية إلى رعاية الأشخاص المعوقين عقلياً وغير ذلك من الرعاية الصحية العقلية ("Health on Course?" (RIVM report (٢٠٠٣)، بما في ذلك مرافق لعلاج إساءة استعمال المخدرات والكحول.

٤٤١- ومعدل استعمال المضادات الحيوية منخفض وبالتالي فإن معدل مقاومة المضادات الحيوية منخفض في هولندا. وحتى وقت قريب، أنفقت هولندا مبالغ قليلة نسبياً على المواد الصيدلانية. والإفراط غير المستصوب المحتمل في استعمال المضادات الحيوية مقيد بمبادئ توجيهية طبية. وقد أدى ذلك إلى معدلات منخفضة نسبياً في مقاومة المضادات الحيوية في هولندا بالمقارنة مع بلدان أوروبية أخرى كثيرة.

٤٤٢- والإجهاض قانوني في هولندا ويخضع لشروط معينة. ويتمثل أحد هذه الشروط في ألا يكون الحمل قد تجاوز أسبوعاً. وبسبب التقدم في علم الطب، أصبح الآن في الإمكان الإبقاء على المزيد من المواليد المبترسين على قيد الحياة. وقد أدى ذلك إلى فرض القيود على الإجهاض حتى الـ ٢١ أسبوعاً الأوائل من الحمل. ولا يمكن لامرأة أن تجهض إلا إذا رأت ورأى طبيها أن ظروفها تضطرها لذلك. ويتعين على طبيها أن يطلعها على حلول أخرى، ولا يمكن له أن يقوم بهذا الإجهاض إلا إذا كانت المرأة توصلت إلى قرارها طوعاً وبعد إيلاء النظر الواجب في قرارها. ولإعطاء هذه المرأة وقتاً كافياً للنظر في قرارها، يجب أن تمر خمسة أيام على الأقل بين الاستشارة الأولى والإجهاض الفعلي. وهناك تشريع محدد ينظم الإجهاض. وتترافق هذه الحالة مع انخفاض معدلات الإجهاض في هولندا.

### ٣-٧-٤ تكاليف الرعاية الصحية وأثرها على المسنين<sup>(١٥)</sup>

٤٤٣- أثناء الانتعاش الاقتصادي الكبير في الستينيات، استحدثت هولندا مخطط تأمين اجتماعي يغطي السكان بأكملهم. ووفقاً للتشريع ذي الصلة - قانون النفقات الطبية الاستثنائية - لم يكن المخطط يغطي في الأساس أكثر من تكاليف الرعاية المقدمة في دور رعاية المسنين. وأدرج في هذا المخطط التمريض المقدم في البيت في السبعينات، وأشكال أخرى من الرعاية المنزلية في التسعينات، والرعاية في دور الإيواء في ٢٠٠١.

---

(١٥) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر "Sector Report CARE"، وزارة الصحة والرعاية الرياضية.

٤٤٤ - والآن يوفر هذا المخطط تكاليف الرعاية للمسنين، سواء كانت هذه الرعاية مقدمة في المجتمع، أو في دور الإيواء أو في دور المسنين. والقسط مشمول في ضريبة الدخل. وينفذ هذا المخطط على أساس لا تُحتسب فيه المخاطر من جانب موردي الخدمات الصحية، ولأن كل فرد تقريباً في هولندا لديه تأمين صحي عادي، فإن الجميع تقريباً مشمول بتغطية بهذه الطريقة. والاستحقاقات المقدمة لاستحقاقات عينية. وبعبارة أخرى، تتعاقد شركات التأمين مع موردي خدمات الرعاية على تقديم كمية الرعاية المطلوبة. وتدفع شركات التأمين لموردي خدمات الرعاية بصورة مباشرة على الخدمات المقدمة ولا يرى المرضى الفواتير على الإطلاق. وتُحدد الأسعار بموجب قانون يتعلق بتسعير الرعاية الصحية ويقوم مجلس التعريفة بالإشراف. ويوجد نظام متصل بالدخل للدفع المشترك يسدد المرضى بموجبه جزءاً من تكاليف الرعاية التي يحصلون عليها.

٤٤٥ - والوصول إلى الرعاية تنظمه سلطة مستقلة تقيّم احتياجات المرضى. والغرض من هذه السياسة هو تمكين المسنين من البقاء في بيوتهم لأطول وقت ممكن وتقديم الرعاية اللازمة كلما كان ذلك ممكناً على أساس منزلي.

٤٤٦ - ولدى هولندا ٣٤٠ داراً للمسنين، توجد بها ٦٢ ٠٠٠ سرير. وهذا العدد يعادل أماكن لحوالي ٦ في المائة من السكان ممن تزيد أعمارهم عن ٧٥ سنة. والتكلفة الإجمالية في ٢٠٠٣ تعادل ٤٧٥ ٥ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. ويبلغ العدد الإجمالي لدور الإيواء للمسنين حوالي ١ ٣٤٠ وتوفر ١٠٧ ٠٠٠ مكان. وهذا العدد يعادل حوالي ١١,٥ في المائة من السكان الذين تزيد أعمارهم عن ٧٥ سنة، وفي كل بلدة توجد دار واحدة على الأقل من دور إيواء المسنين. ويبلغ متوسط سن القبول حوالي ٨٣ ومتوسط طول الإقامة ما بين ٣,٥ و ٤ سنوات. ومجموع التكاليف في ٢٠٠٣ يساوي ١٣٥ ٤ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. ومعظم الأشخاص الذين يُقبلون في ديار الإيواء هم من منخفضي الدخل. ويفضّل الأشخاص من ذوي الدخل المرتفع شق الخدمة الخاصة ويسددوا سعرها بأنفسهم.

٤٤٧ - ومجموع عدد المنظمات التي تقدم الرعاية المنزلية في هولندا يبلغ حوالي ١٧٥ منظمة، تقدم الخدمات لـ ٤٢٠ ٠٠٠ شخص في المتوسط، وتعادل التكاليف الإجمالية ٢٦٠ ٣ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. وإذا وضعنا تكاليف الرعاية الصحية للمسنين في منظورها الصحيح فإن التكاليف الإجمالية المتوقعة في عام ٢٠٠٣ تبلغ قرابة ١٣ مليار دولار من دولارات الولايات المتحدة، وهو ما يعادل نحو ٢,٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

### ٣-٨ المادة ١٣

#### حرية توفير التعليم

٤٤٨ - لقد كان حرية توفير التعليم المنصوص عليها في الدستور الهولندي تأثير كبير على نظام التعليم الهولندي. وفي حين أن الحكومة هي المسؤولة عن توفير التعليم في المدارس العامة، فإنه يجوز، من حيث المبدأ، لأي شخص يرغب في إنشاء مدرسة على أساس المعتقدات الدينية أو غير ذلك من المعتقدات أن يفعل ذلك وأن ينظم عملية التدريس في المدرسة. وفي الممارسة العملية، عادة ما تقوم بإنشاء مثل هذه المدارس جمعيات أو منظمات تمثل ديناً معيناً أو فلسفة حياة أو فلسفة تعليمية معينة. وهناك أنواع عديدة مختلفة من المدارس، ولكن أغلبيتها هي مدارس

كاتوليكية أو بروتستانتية أو غير تابعة لطائفة بعينها. كما يجري حالياً إنشاء مدارس إسلامية ويلتحق بهذه المدارس المختلفة ما نسبته نحو ٧٠ في المائة من سكان البلد الذين هم في سن الدراسة (في المدارس الابتدائية والثانوية).

### تمويل التعليم

٤٤٩- وللمدارس العامة وغيرها من المدارس المشار إليها في الفقرة السابقة وضع متكافئ في الدستور، وهذا ينطبق على التمويل أيضاً. فالمدارس الأخيرة تحصل على نفس القدر من المخصصات الذي تحصل عليه المدارس العامة من الميزانية العامة للدولة شريطة أن تختار الامتثال للمتطلبات والشروط التي تخضع لها المدارس العامة بموجب القانون. وقد وُضعت لوائح تنظيمية كثيرة أنشئت على أساسها هيئات إشرافية. فالسلطات المختصة المعنية بالمدارس العامة هي البلديات، أما السلطات المختصة المعنية بالمدارس الأخرى فهي مجالس المدارس التي تعيّنها اللجان التنفيذية للجمعيات أو المنظمات التي أنشأت هذه المدارس.

### تنظيم النظام التعليمي

٤٥٠- إن النظام التعليمي الهولندي منظم على النحو التالي (انظر أيضاً الشكل رقم ١):

التعليم الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٤ سنوات و١٢ سنة.

التعليم الخاص يشمل: طائفة متنوعة من الخدمات التعليمية التي توفر للأطفال والشبان من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن تتراوح أعمارهم بين ٣ سنوات و٢٠ سنة.

التعليم الثانوي للشبان بدءاً بسن الثانية عشرة، وهو يشمل التعليم الثانوي ما قبل المهني، والتعليم الثانوي العام، والتعليم ما قبل الجامعي.

وتُخصص السنتان أو السنوات الثلاث الأولى ضمن جميع أشكال التعليم الثانوي المذكورة أعلاه لتوفير التعليم الثانوي الأساسي الذي يتألف من منهج دراسي عام يشمل مواضيع أكاديمية وتقنية.

التعليم العالي، ويشمل التعليم المهني العالي، والتعليم الجامعي، والتعليم في الجامعة المفتوحة، والتعليم الدولي.

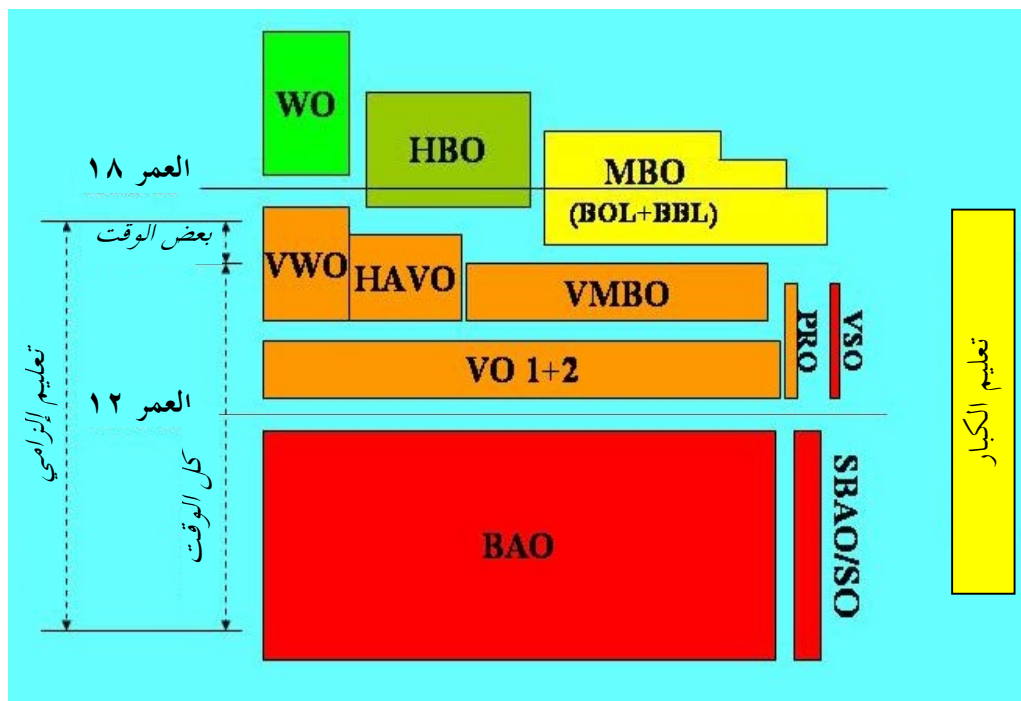
تعليم الكبار والتعليم المهني، ويشمل التعليم المهني، والتعليم المهني على أساس عدم التفرغ، والتدريب على الحرف، والدورات الدراسية المكيفة بحسب الاحتياجات، والتعليم غير النظامي للكبار، والتعليم الأساسي للكبار، والتعليم الثانوي العام للكبار.

الدورات الدراسية المعترف بها التي توفرها معاهد التعليم التجاري.

٤٥١- وتتفاوت الدورات الدراسية من حيث مدتها ومستواها، ومن الممكن الانتقال من دورة دراسية إلى دورة أخرى. وفي عام ٢٠٠١، كان ٣٧ في المائة من السكان قد أتموا مرحلة التعليم الثانوي العالي، وبلغت نسبة الحائزين على مؤهلات التعليم العالي ٢٦ في المائة.

## الشكل ١

### تنظيم النظام التعليمي الهولندي



التعليم الابتدائي الأساسي	BAO
التعليم المهني في مجموعات أو الإعفاء من الدوام المدرسي النهاري لأغراض التدريب المهني	BBL
التدريب المهني على أساس التفرغ	BOL
التعليم الثانوي العام	HAVO
التعليم المهني العالي	HBO
التعليم المهني	MBO
التدريب العملي	PRO
التعليم الابتدائي الخاص	SBAO
التعليم الخاص	SO
التعليم الثانوي ما قبل المهني	VMBO
التعليم الثانوي	VO
التعليم الخاص الثانوي	VSO
التعليم ما قبل الجامعي	VWO
التعليم الجامعي	WO

المصدر: الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣



**الجدول ٢٦**  
**الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم الهولندي**

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٣ ٥٧٨	٣ ٥٣٨	٣ ٥٠٥	٣ ٤٦٥	٣ ٤٣٠	المشاركون (بالآلاف)
٣٦٨	٣٦٥	٣٥٥	٣٥٦	٣٥٠	الملتحقون ببرامج التأهيل (WO و HBO و BOL و VO) (بالآلاف)
	١٨٤	١٨٤	١٧٨	١٦٢	أعداد الخريجين الحائزين على مؤهلات (WO و HBO و BOL و VO) (بالآلاف)
٨ ٧٦٢	٨ ٧٤٨	٨ ٨٥٥	٨ ٩٣٦	٩ ٠٢٦	المؤسسات
٢٧٣	٣٠٦	٢٩٢	٢٨٤	٢٧٤	عدد الموظفين المتفرغين (بالآلاف)*
	١٩	١٧			الإنفاق التعليمي (ملايين اليوروات)
١٩ ٧٢١	٠٠٩	٨١٨	١٦ ٢٠٢	١٤ ٧٧٠	
٢ ٦٨٢	٢ ١٥٢	٢ ٣١٨	٢ ٤١٧	٢ ٠٧٤	تمويل الطلبة (ملايين اليوروات)

المصدر: الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣.

\* السنة الأخيرة لا تشمل الموظفين العاملين في نظام التعليم الجامعي.

أرقام النفقات وفقاً للتقارير السنوية لوزارة التعليم والثقافة والعلوم (أرقام غير صافية)؛

النفقات التعليمية تشمل البحوث الجامعية والطب الجامعي.

**الجدول ٢٧**  
**عدد المشاركين في نظام التعليم الهولندي في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٣**

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	عدد المشاركين (بالآلاف)
٣ ٥٧٨,٠	٣ ٥٣٨,١	٣ ٥٠٥,٠	٣ ٤٦٤,٨	٣ ٤٢٩,٦	المجموع
١ ٦٥٣,٧	١ ٦٥٤,١	١ ٦٥٢,٣	١ ٦٤٤,٠	١ ٦٣٨,٨	التعليم الابتدائي
١ ٥٤٧,٦	١ ٥٥٠,٠	١ ٥٥٢,٤	١ ٥٤٦,٦	١ ٥٤٣,٣	PO (إجمالي)
٥١,٥	٥٢,١	٥١,٨	٥١,٦	٥٢,٠	BAO
٥٤,٦	٥٢,١	٤٨,٢	٤٥,٨	٤٣,٥	SBAO
					(V)SO
٩٢٤,٩	٩١٣,٦	٩٠٤,٥	٨٩٤,٢	٨٩١,٠	التعليم الثانوي
٧٨٧,٠	٧٧٧,٦	٧٦٨,٦	٧٦٤,٩	٧٦٩,٦	VO (إجمالي)
١٠٢,٩	١٠٢,٢	١٠٣,٥	٩٨,٠	٩٢,٠	VO، باستثناء ذوي الاحتياجات الخاصة
٢١,٩	٢١,٦	٢٠,٩	٢٠,٥	١٩,٥	ذوو الاحتياجات الخاصة
١٣,٠	١٢,٢	١١,٥	١٠,٨	٩,٩	VBO green
					LWOO green
٤٧٧,٧	٤٦٩,٥	٤٥٥,٥	٤٤٨,١	٤٣٤,١	تعليم الكبار والتعليم المهني
٢٨١,٧	٢٦٤,٥	٢٥٣,٩	٢٥٤,٨	٢٥٥,٠	MBO (إجمالي)
١٥٢,٠	١٥٥,٩	١٥٠,١	١٤٢,٦	١٣١,٩	BOL
٢٠,٥	٢٥,٥	٢٧,٨	٢٦,٩	٢٣,٤	BBL
١٤,٩	١٥,٠	١٥,٣	١٥,٨	١٦,٢	BOL (جزء من الوقت)
٨,٦	٨,٦	٨,٤	٨,٠	٧,٦	BOL green
					BBL green
٣٣٤,٥	٣٢٢,١	٣٢٠,٨	٣١١,٩	٣٠٢,٥	التعليم المهني العالي
٢٦٠,٣	٢٥٠,٠	٢٤٨,٠	٢٤٤,٤	٢٤٠,٧	HBO (إجمالي)
٦٥,٥	٦٣,٧	٦٤,٣	٥٩,٤	٥٣,٣	HBO (وقت كامل)
٨,٧	٨,٤	٨,٥	٨,١	٨,٥	HBO (جزء من الوقت)
					HBO green
١٨٧,٢	١٧٨,٨	١٧١,٩	١٦٦,٦	١٦٣,١	الجامعات
١٨٢,٩	١٧٤,٨	١٦٨,١	١٦٢,٩	١٥٩,٣	WO (إجمالي)
٤,٣	٤,٠	٣,٨	٣,٧	٣,٨	الجامعات
					WO green

## الجدول ٢٨

## الإحصاءات الرئيسية للمؤسسات والموظفين في نظام التعليم الهولندي في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠٣

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	الإحصاءات الرئيسية للمؤسسات والموظفين
					ألف - عدد المؤسسات
٧ ٩٧٥	٧ ٩٤٥	٧ ٩٤٣	٧ ٩٧٢	٨ ٠٠٨	التعليم الابتدائي
٦٦٧	٦٨٠	٧٨٤	٨٣٤	٨٨٨	التعليم الثانوي
٥٩	٦١	٦١	٦٢	٦٢	تعليم الكبار والتعليم المهني
٤٩	٥٠	٥٥	٥٦	٥٦	التعليم المهني العالي
١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	الجامعات
					باء - عدد الموظفين المتفرغين (بالآلاف)
١٢٩,٣	١٢٦,٥	١١٩,٢	١١٦,٦	١١١,٩	التعليم الابتدائي
٨١,٩	٨٠,١	٧٦,٣	٧٠,٢	٦٧,٣	التعليم الثانوي
٣٧,٦	٣٦,٩	٣٥,٠	٣٥,٦	٣٣,٨	تعليم الكبار والتعليم المهني
٢٤,١	٢٣,٤	٢٢,٥	٢١,٧	٢١,٢	التعليم المهني العالي
-	٣٩,٥	٣٨,٦	٤٠,٠	٣٩,٤	التعليم الجامعي (التعليم + البحوث، بما في ذلك دخل العمل التعاقدية)
					جيم - متوسط العمر (بالسنوات)
٤٢,٠	٤١,٨	٤١,٩	٤١,٩	٤١,٩	التعليم الابتدائي
٤٥,٢	٤٥,٢	٤٥,٤	٤٥,٤	٤٥,٣	التعليم الثانوي
٤٥,٩	٤٥,٦	٤٥,٧	٤٥,٦	٤٥,٤	تعليم الكبار والتعليم المهني
٤٥,٠	٤٥,٠	٤٤,٨	٤٤,٨	٤٤,٧	التعليم المهني العالي
					دال - النسبة المئوية لمن تبلغ أعمارهم ٥٠ سنة أو أكثر
٢٩,٧	٢٨,١	٢٧,٣	٢٦,٢	٢٤,٧	التعليم الابتدائي
٤٠,٩	٣٩,٩	٣٩,٨	٣٩,٤	٣٨,٣	التعليم الثانوي
٤٠,٩	٣٩,٢	٣٨,٥	٣٦,٦	٣٤,٩	تعليم الكبار والتعليم المهني
٣٨,٥	٣٧,٩	٣٧,٤	٣٦,٨	٣٥,٧	التعليم المهني العالي
-	٢٨,٢	٢٧,٣	٢٧,٣	٢٧,٩	الجامعات
					هاء - النسبة المئوية للنساء
٧٢,٠	٧١,٣	٦٩,٨	٦٧,٦	٦٥,٨	التعليم الابتدائي
٣٨,١	٣٧,٠	٣٥,٦	٣٤,٠	٣٢,٧	التعليم الثانوي
٤٧,٠	٤٦,٥	٤٥,٧	٤٤,٤	٤٣,٣	تعليم الكبار والتعليم المهني
٤٢,٩	٤٢,٠	٤٠,٧	٣٩,٤	٣٨,٣	التعليم المهني العالي
-	٣٧,٠	٣٦,٢	٣٥,٩	٣٥,١	الجامعات

٤٥٢ - ويشمل التعليم المهني (MBO) حالياً ما يزيد عن ٤٥٠ ٠٠٠ مشارك. ويُتوقع حدوث زيادة في هذا الرقم على مدى السنوات القليلة القادمة.

## الجدول ٢٩

## الأعداد المقدرة للمشاركين في نظام التعليم المهني (MBO) (بالآلاف)

٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	MBO
٤٧٨,٥	٤٧٣,٤	٤٦٨,٢	٤٦٣,٨	٤٦٠,٩	٤٥٦,٧	٤٤٩,٤	٤٣٧,٦	BOL (وقت كامل)
٣٠٦,٤	٣٠٣,١	٢٩٩,٥	٢٩٦,٠	٢٩٢,٥	٢٨٥,٦	٢٧١,٧	٢٥٨,٣	BBL
١٥٣,٧	١٥١,٩	١٥٠,٢	١٤٩,٣	١٤٩,٦	١٥١,٢	١٥٤,٣	١٥٢,٥	BOL (جزء من الوقت)
١٨,٤	١٨,٤	١٨,٥	١٨,٥	١٨,٨	١٩,٩	٢٣,٤	٢٦,٨	

المصدر: تقديرات وزارة التعليم والثقافة والعلوم، ٢٠٠٤.

٤٥٣- ويشتمل نظام تعليم الكبار حالياً على قرابة ١٣٨ ٠٠٠ شخص. ومن المتوقع هنا أيضاً أن يتزايد عدد المشاركين.

### الجدول ٣٠

الأعداد المقدرة للمشاركين في نظام تعليم الكبار (بالآلاف)

٢٠٠٨	٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	
١٤٠,٧	١٤٠,٣	١٣٩,٨	١٣٩,٤	١٣٩,٠	١٣٨,٦	١٣٨,١	تعليم الكبار

المصدر: أرقام وزارة التعليم والثقافة والعلوم، ٢٠٠٢، والتعداد السكاني لمكتب الإحصاء المركزي.

٤٥٤- ويبين الجدول رقم ٣١ معدل النجاح في مختلف أشكال التعليم المهني (MBO). وتنبغي ملاحظة أن المشاركين الذين يتمون التعليم المهني (MBO) دون الحصول على شهادات ليسوا غير مؤهلين بالضرورة. فبعضهم يكون قد حصل بالفعل على شهادات في أشكال أخرى من أشكال التعليم المهني.

### الجدول ٣١

معدل النجاح في نظام التعليم المهني (MBO)، ٢٠٠٣/٢٠٠٢

معدل النجاح (نسبة مئوية)	مجموع عدد الخريجين	أعداد الخريجين الذين يحصلون على شهادات	
٥٧	٩٤ ٥٠٠	٥٣ ٨٠٠	BOL (وقت كامل)
٣٩	٢٧ ١٠٠	١٠ ٧٠٠	منه المستوى ١-٢
٦٤	٦٧ ٤٠٠	٤٣ ١٠٠	منه المستوى ٣-٤
٥٤	٨٥ ٣٠٠	٤٦ ٢٠٠	BBL
٥٠	٤٣ ٥٠٠	٢١ ٧٠٠	منه المستوى ١-٢
٥٩	٤١ ٨٠٠	٢٤ ٥٠٠	منه المستوى ٣-٤
٢١	١٦ ٢٠٠	٣ ٤٠٠	BOL (جزء من الوقت)
٥٣	١٩٦ ٠٠٠	١٠٣ ٤٠٠	المجموع

المصدر: تقديرات وزارة التعليم والثقافة والعلوم، ٢٠٠٤.

٤٥٥- وتُجرى في كل سنة دراسة استقصائية لمعرفة ما سيفعله الشبان الذين حصلوا على مؤهلات، ولتحديد مدى ارتباط الدورات الدراسية التي أتموها بإمكانيات متابعة تعليمهم أو انخراطهم في سوق العمل. وقد أُخذت الأرقام الواردة في الجدول ٣٢ أدناه من دراسة استقصائية أجريت في عام ٢٠٠٢ (*Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2002*, ROA, July 2003).

### الجدول ٣٢ وجهة الخريجين بالنسبة المئوية

غير ذلك	بطالة	العمل بأجر	متابعة الدراسة	
٤	٤	٤٥	٤٧	BOL، المستوى ٢/١
٢	٢	٥٠	٤٧	BOL، المستوى ٤/٣
٢	٢	٧٠	٢٥	BBL، المستوى ٢/١
٢	١	٨٨	٩	BBL، المستوى ٤/٣

### ٣-٨-١ الحق في التعليم

٤٥٦- لكل طفل بلغ سن التعليم الإلزامي في هولندا الحق في الحصول على التعليم الذي يكفله له القانون. كما قطعت هولندا على نفسها التزامات دولية في هذا المجال. وبالإضافة إلى ذلك، يفرض قانون التعليم الإلزامي واجباً قانونياً على الوالدين يلزمهما بإرسال أطفالهما إلى المدرسة. ويضمن الموظف المسؤول عن إلحاق الأطفال بالمدارس قيام الوالدين بذلك.

### التعليم الإلزامي

٤٥٧- بموجب قانون التعليم الإلزامي الصادر في عام ١٩٦٩، يلتحق الأطفال بالمدرسة اعتباراً من أول يوم دراسي من الشهر الذي يلي عيد ميلادهم الخامس. إلا أن ما يحدث عملياً هو أن جميع الأطفال تقريباً يلتحقون بالمدارس عند بلوغهم سن الرابعة. ويظل التعليم إلزامياً حتى نهاية السنة الدراسية التي يبلغ فيها الطالب سن السادسة عشرة أو يكون قد أتم ما لا يقل عن ١٢ سنة دراسية كاملة. ويكون أولئك الذين يتركون المدرسة في سن السادسة عشرة ملزمين بالمشاركة في نظام التعليم لجزء من الوقت لمدة سنة دراسية واحدة.

٤٥٨- وفي عام ١٩٩٤، تم تعديل قانون عام ١٩٦٩ من ناحيتين هامتين. فالأطفال الذين تبلغ أعمارهم ١٢ سنة فما فوق والذين يتغيبون عن المدرسة بصورة متكررة دون إذن يعرضون أنفسهم لعقوبة تتراوح بين الإنذار والغرامة. أما الطلاب الذين تبلغ أعمارهم ١٤ سنة فما فوق والذين لا يستطيعون التفرغ للدراسة فيعتبرون مؤهلين للحصول على تعليم لجزء من الوقت. إلا أن هذا الخيار الأخير لا ينطبق إلا في حالات استثنائية.

٤٥٩- وتتحمل سلطات البلديات المسؤولية الأولى عن تنفيذ قانون التعليم الإلزامي وعن ضمان الامتثال لأنظمتها من قبل المدارس العامة والخاصة على السواء. ولهذه الغاية، يقتضي القانون قيام كل بلدية بتعيين موظف مسؤول عن الحضور يضمن أن يلتحق بإحدى المؤسسات التعليمية كل طفل بلغ سن الدراسة ويكون مسجلاً كمقيم في البلدية المعنية. وفي البلديات الأصغر، كثيراً ما تقع على عاتق هذا الموظف واجبات إضافية.

### ٣-٨-١-١ التعليم الابتدائي

٤٦٠- يشتمل نظام التعليم الابتدائي على ١,٦ مليون طفل (أرقام عام ٢٠٠٤). ولم تحدث أية تغيرات في نظام التعليم الابتدائي منذ تقديم التقرير السابق.

### ٣-٨-١-٢ التعليم الثانوي

#### التغيرات التي طرأت على التعليم الثانوي خلال الفترة ١٩٩٦-٢٠٠٣

٤٦١- في آب/أغسطس ١٩٩٩، أعيد تنظيم المرحلة الإعدادية من التعليم الثانوي العام والتعليم ما قبل المهني (MAVO/VBO) بهدف تحسين ارتباط هذا التعليم بخيارات مواصلة الدراسة أو العمل. ويستغرق التعليم الثانوي الناتج عن عملية إعادة التنظيم هذه والمعروف باسم التعليم الثانوي ما قبل المهني (VMBO) مدة أربع سنوات، وهو يتكون من منهج دراسي تأسيسي يشتمل على التعليم العام الأساسي كما يشتمل على عنصر تعليم سابق للتعليم المهني. ولذلك فإنه لا يُعتبر تعليمًا نهائيًا ولكنه يوفر أساساً لمتابعة التدريب المهني. ويوفر نظام التعليم الثانوي ما قبل المهني للتعليم للطلبة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٦ سنة. ويختار الطلبة نوعاً واحداً من بين أربعة أنواع مختلفة من البرامج (مسارات التعلم)، كما يتم توفير مساعدة إضافية ضمن هذه المسارات الأساسية للطلبة الذين يحتاجون إليها.

٤٦٢- ويتم توفير الدعم من أجل التعلم (LWOO) للطلبة الذين تتوفر لديهم قدرة فكرية كافية للحصول على شهادة التعليم الثانوي ما قبل المهني، ولكنهم يعانون من ثغرات تشوب تعليمهم السابق أو من صعوبات محددة في التعلم أو غير ذلك من الصعوبات. ويجري تقديم بعض الدعم المكثف بحسب احتياجات الطلبة؛ وقد تتفاوت مدة هذا الدعم وشكله بين طالب وآخر. ويشكل التدريب العملي نوعاً مستقلاً من أنواع التعليم لا يتصل بمسارات التعلم الأربعة المذكورة. وهو يوفر التدريب للطلبة الذين لا يُتوقع أن يكونوا قادرين على الحصول على شهادة التعليم الثانوي ما قبل المهني حتى ولو حصلوا على دعم لتلبية احتياجاتهم الخاصة. وبخلاف الدورات الدراسية الأساسية في مجال التعليم الثانوي ما قبل المهني، فإن التدريب العملي لا يُعدّ الطلبة لتأهيلهم لدخول مؤسسات التعليم المهني بل لمساعدتهم على الدخول مباشرة في سوق العمل الإقليمية.

٤٦٣- وفي ١ آب/أغسطس ١٩٩٨، أُدرج في إطار قانون التعليم الثانوي نظام التعليم الثانوي الخاص للطلبة الذين يواجهون صعوبات في التعلم وصعوبات سلوكية (VSO-LO/MLK)، بما في ذلك الصعوبات الناشئة عن الإصابة بإعاقة عقلية معتدلة. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، أصبحت المدارس التي تدرّس مناهج التعليم الثانوي ما قبل المهني وتوفر التدريب العملي ملزمة بالعمل معاً في مجموعات. والهدف من هذين التغيرين هو توفير الدعم للطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن نظام التعليم الثانوي الأساسي. وعندما تصدر لجنة من لجان الإحالة الإقليمية إفادة بشأن الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، تتلقى مدرسة التعليم الثانوي ما قبل المهني التي يكون الطالب ملتحقاً بها تمويلاً إضافياً. وعلاوة على ذلك، يمكن للمدارس أن تطالب بتمويل إضافي من الميزانية الإقليمية المخصصة لتلبية الاحتياجات الخاصة للطلبة غير الحائزين على إفادات بأنهم من ذوي الاحتياجات الخاصة ولكنهم يحتاجون مع ذلك إلى دعم إضافي. ويمكن للمدارس أن تستخدم جميع هذه الموارد لكي تقدم للطلبة ما يحتاجون إليه من دعم للتعلم بغية تمكينهم من الحصول على المؤهلات. ولكي يُقبل الطالب في مدارس التدريب العملي، يجب عليه أولاً أن يحصل على إفادة بأنه من ذوي الاحتياجات الخاصة وأن هذا التدريب العملي هو المناسب له.

٤٦٤- وتشتمل المرحلة الثانية من التعليم الثانوي على السنتين الرابعة والخامسة من التعليم الثانوي العام (HAVO) والسنوات من الرابعة إلى السادسة من التعليم ما قبل الجامعي (VWO). وهي تُعرف باسم التعليم ما

قبل العالي (VHO). ويختار الطلبة مجموعة من المواضيع المترابطة، بما يكفل تماسك المنهج الدراسي. وهناك أربع مجموعات من المواضيع (العلم والتكنولوجيا، والعلم والصحة، والاقتصاد والمجتمع، والثقافة والمجتمع). وتشتمل كل مجموعة على عنصر مشترك بين جميع المجموعات، وعنصر متخصص وعنصر اختياري. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تشجيع الأخذ بنهج جديد إزاء التدريس يهدف إلى إنتاج أسلوب تعلم أكثر فعالية واستقلالية.

### التطورات المرتقبة

٤٦٥ - المقصود بالتدابير التي أُخذت في عام ٢٠٠٣ هو إتاحة مجال أوسع للمدارس لكي تراعي الفوارق بين مختلف الطلبة، وبخاصة في المرحلة الأولى من التعليم الثانوي. كما يتاح للمدارس قدر أكبر من الحرية للتشديد على مجالات بعينها من مجالات المناهج الدراسية. ويتاح للطلبة أيضاً قدر أكبر من الحرية للاختيار ضمن هذه المناهج. ويجري توسيع نطاق حرية الاختيار بهذه الطريقة في جميع مكونات نظام التعليم الثانوي.

### ٣-٨-١-٣ التعليم العالي والتعليم الأساسي للكبار

٤٦٦ - يشتمل نظام التعليم العالي الذي يلتحق به الطلبة عند بلوغ سن الثامنة عشرة تقريباً على التعليم المهني العالي، والتعليم الجامعي، والجامعة المفتوحة (التعليم العالي عن بعد). ويشمل التعليم المهني العالي (HBO) الطلبة الذين أتموا مرحلة التعليم ما قبل الجامعي والتعليم الثانوي العام أو أولئك الذين أتموا ثلاث سنوات من التعليم الثانوي.

٤٦٧ - وتوجد في هولندا ١٣ جامعة. ويستغرق معظم الدورات الدراسية في مؤسسات التعليم المهني العالي مدة ٤ سنوات يحصل بعدها الطالب على شهادة البكالوريوس، بينما تبلغ مدة الدراسة في الجامعات ٣ سنوات للحصول على شهادة البكالوريوس، وبعدها تستغرق الدراسة للحصول على شهادة الماجستير عادة سنة واحدة أو سنتين في حالة دراسات العلم والتكنولوجيا. بل إن إتمام بعض المقررات الدراسية للحصول على شهادة الماجستير في الطب قد تستغرق مدة ثلاث سنوات. وتُختتم جميع الدورات الدراسية بإجراء امتحانات. كما توفر الجامعات تدريباً للخريجين ولكن الأماكن المتاحة لهذا النوع من التدريب - الذي تتراوح مدته بين سنة واحد وأربع سنوات - محدودة.

٤٦٨ - وتشمل الجامعة المفتوحة الطلبة الذين تبلغ أعمارهم ١٨ سنة فما فوق ممن لا يستطيعون الالتحاق بالجامعات العادية على أساس التفرغ أو لا يرغبون في ذلك. ولا يُشترط أن تتوفر لدى الطالب مؤهلات مسبقة لكي يُقبل في الجامعة المفتوحة.

٤٦٩ - ويفرض قانون التعليم العالي والبحوث دفع رسوم دراسية. وقد بلغت هذه الرسوم في السنة الدراسية ٢٠٠٣-٢٠٠٤ ما مقداره ١ ٤٤٥ يورو. ويجب دفع هذه الرسوم من قبل جميع الطلبة الذين:

- يلتحقون بمؤسسات التعليم العالي على أساس الدراسة المتفرغة؛

- يقل عمرهم عن ٣٠ سنة؛

- يقيمون في إحدى الدول الأعضاء في المنطقة الاقتصادية الأوروبية.

وبالإضافة إلى ذلك، يسمح القانون للمؤسسات التعليمية بأن تحدد رسومها الدراسية للمتدربين على أساس عدم التفرغ أو لدراسة مقررات دراسية مزدوجة. وبالنسبة للطلبة المتدربين بدورات دراسية على أساس التفرغ، يبلغ الرسم الأدنى المحدد بموجب القانون ٤٤٥ يورو كما ذكر آنفاً. أما بالنسبة لأولئك الذين يلتحقون بالدراسة على أساس عدم التفرغ أو لدراسة مقررات مزدوجة، فإن الحد الأدنى للرسم المحدد بموجب القانون هو ٥٨٧ يورو.

٤٧٠- ويهدف التعليم الأساسي للكبار إلى تمكينهم من الحصول على المعارف الأساسية والمهارات التي يحتاجون إليها لكي يتدبروا أمورهم على النحو المناسب سواء في حياتهم الشخصية أو ضمن المجتمع. ويندرج التعليم الذي يوفر لهم ضمن ثلاث فئات عامة تتصل بتعليم اللغة والمهارات والرياضيات والمهارات الاجتماعية. كما أن التوجيه المهني والأنشطة المهنية والاجتماعية تشكل أيضاً جزءاً من التعليم الأساسي للكبار. ويمكن للمشاركين أيضاً أن يحددوا لأنفسهم مسارات تعلم فردية.

٤٧١- وتنظم أيضاً دورات دراسية باللغة الهولندية كلغة ثانية. واعتباراً من عام ٢٠٠٦، ستتولى وزارة العدل المسؤولية عن وضع هذه المقررات الدراسية.

٤٧٢- وتتولى البلديات، منفردة أو مجتمعة، المسؤولية عن التخطيط وتوفير التعليم الأساسي للكبار، بينما تتولى وزارة التعليم والثقافة والعلوم المسؤولية عن تخصيص الأموال الضرورية. ويمكن للمؤسسات التعليمية التي توفر هذه الدورات الدراسية أن تؤمن الأموال الخاصة بها من خلال الاضطلاع بأنشطة تعاقدية.

٤٧٣- وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦، أُدرج في إطار قانون التعليم والتعليم المهني (WEB) نظام التعليم الثانوي العام للكبار (VAVO). والترتيبات الإدارية الخاصة بهذا النظام الأخير هي نفس الترتيبات الخاصة بنظام التعليم الأساسي للكبار. ويؤدي نظام التعليم الثانوي العام للكبار دورين اثنين: فهو، أولاً، يتيح للكبار فرصة ثانية للحصول على شهادة التعليم الثانوي ما قبل المهني، أو التعليم الثانوي العام، أو التعليم ما قبل الجامعي من أجل تمكينهم من دراسة مواضيع محددة على هذه المستويات. وهو، ثانياً، يزود الطلبة الكبار بالمؤهلات التي يحتاجون إليها من أجل مواصلة الدراسة. وتتولى وزارة التعليم والثقافة والعلوم المسؤولية عن تمويل هذا النظام. ويتم تنظيم دراسة المقررات الدراسية على أساس عدم التفرغ في مراكز التدريب الإقليمية إما في فترات المساء أو خلال النهار. ويُشترط أن يكون الطلبة الذين يسعون إلى الالتحاق بنظام التعليم الثانوي العام للكبار قد أتموا سنوات الدراسة الإلزامية بالإضافة إلى استيفاء شروط محددة تنطبق على كل نوع من أنواع المقررات الدراسية.

### ٣-٨-١-٤ تعليم الكبار الذين لم يتلقوا أي تعليم أساسي أو أولئك الذين تلقوا القليل من هذا التعليم

٤٧٤- تتوفر لدى الكثير من الناس معارف ومهارات خفية لا يستطيعون إثباتها لأسباب منها مثلاً افتقارهم إلى المؤهلات الرسمية ذات الصلة. ونتيجة لذلك، لا تكون الكفاءات والمهارات التي يتمتع بها هؤلاء الناس معروفة أو معترفاً بها. ومن شأن استحداث إجراء لاعتماد تجارب التعلم والخبرات السابقة أن يكشف عن هذه الكفاءات والمهارات لمنفعة كل من الفرد والمجتمع ككل.

## اعتماد تجارب التعلم والخبرات السابقة

٤٧٥- يكتسب الناس، في حياتهم، قدراً كبيراً من المعارف والمهارات التي تظل غير معروفة وغير مستغلة في سوق العمل وبالتالي فإن الاقتصاد لا يستفيد منها. ومن المهم، في اقتصاد يقوم على المعرفة، أن يستفاد بالكامل من جميع الكفاءات والمهارات. وكما خلص إليه مجلس التعليم في تقريره المعنون "جعل التعلم مدى الحياة أسلوباً ناجحاً"، فإن الاعتماد المستقل للكفاءات الناشئة عن مسارات التعلم يمكن أن يكون وثيق الصلة، بطرق شتى، بعملية التعلم مدى الحياة. فبالإضافة إلى أهميته بالنسبة لسوق العمل، فإن هذا الاعتماد للكفاءات يتسم بأهمية أيضاً بالنسبة للأفراد. فهو يحفز الناس على التعلم كما أنه إجراء فعال من حيث التكلفة. وهذا يجعل من اعتماد تجارب التعلم والخبرات السابقة أداة هامة في التنمية الشخصية للكبار.

٤٧٦- ويمثل "إطار الإجازة" الأوروبي طريقة هامة لإضفاء الشفافية على الكفاءات. ويُتوقع تنفيذ هذا الإطار في عام ٢٠٠٥ في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وسوف يؤدي هذا إلى زيادة الحراك في سوق العمل الدولية. فهذا الإطار يضم عدداً من الوثائق المستخدمة، ويعتمد الكفاءات والمهارات المكتسبة بالخبرة، ومن هذه الوثائق وثيقة السيرة الذاتية الأوروبية والوثيقة الأوروبية الخاصة بالمهارات اللغوية. كما أنه ينسق بين مختلف الشبكات، بما فيها شبكة التوجيهات الأوروبية (Euroguidance) وشبكة EURES. وقد وُضع هذا الإطار بصورة صريحة على ضوء الطموحات الأوروبية فيما يتصل بعملية التعلم مدى الحياة.

## الشبان الذين لا تتوفر لديهم المؤهلات الأساسية

٤٧٧- إن الشبان الذين يتركون المدارس دون الحصول على المؤهلات الأساسية اللازمة لدخول سوق العمل يحتاجون إلى برامج مرنة للعمل والدراسة، وإلى مساعدة من جميع الهيئات التي توفر خدمات رعاية الشباب، وإلى المشورة المهنية، بحيث يتولد لديهم اهتمام بمواصلة الدراسة. وتعمل الحكومة على تحقيق ذلك من خلال خطة العمل المتعلقة ببطالة الشباب والعملية المعروفة باسم عملية الشباب (Operation Young People). وتستند هذه الأنشطة جميعها إلى المبدأ الذي يعتبر أن الشبان الذين هم في هذا الوضع يجب أن يكونوا قادرين على الحصول على تمويل في أية مرحلة من مراحل حياتهم لتمكينهم من العودة إلى التعليم الأساسي لكي يكتسبوا المؤهلات الأساسية الرسمية. وهذا الإطار التأهيلي الجديد الموجه نحو اكتساب المهارات، بما في ذلك إتاحة الفرصة للحصول على تدريب عريض القاعدة للارتقاء إلى مستوى الموظف المساعد، يوفر إمكانيات طيبة للتكيف الضروري لنظام التعليم في هذا الصدد بحيث يتلاءم مع الاحتياجات.

٤٧٨- وفي عام ٢٠٠٧، سوف توفر للشبان العاطلين عن العمل فرص للجمع بين العمل والدراسة تفوق في مجموعها عدد الفرص التي تم توفيرها في عام ٢٠٠٣ بنحو ٤٠ ٠٠٠ فرصة.



## المهاجرون والعمال غير الخائزين على المؤهلات الأساسية

٤٧٩- بالنسبة للمهاجرين والعمال أو الباحثين عن عمل ممن يفتقرون إلى المؤهلات الأساسية الضرورية لدخول سوق العمل، ثمة حاجة لتحسين مستوى مهاراتهم الأساسية وبالتالي زيادة أهليتهم للعمل. وعقب صدور تقارير استشارية عن المجلس الاجتماعي والاقتصادي (SER)<sup>(١٦)</sup> ومجلس العمل والدخل (RWI)<sup>(١٧)</sup>، سوف تتناول ورقة موقف الحكومة بشأن الجمع بين الدراسة والعمل، وهي الورقة التي سيقدمها وزير الشؤون الاجتماعية والعمالة إلى مجلس النواب في أوائل عام ٢٠٠٥، استخدام المقررات الدراسية المزدوجة لصالح الطلاب من السكان الأصليين، وعلى نحو أكثر تحديداً لصالح المهاجرين الذين يسعون إلى الاندماج في المجتمع الهولندي وغيرهم من الأشخاص الذين يحتاجون إلى التعليم والتدريب لكي يُعدّوا أنفسهم للمشاركة الطويلة الأمد في سوق العمل.

٤٨٠- وقد اعتمدت الحكومة الحالية سياسة أشد صرامة إزاء المهاجرين الجدد والسابقين مقارنة بالسياسات التي انتهجتها الحكومات السابقة. وقد وصف وزير شؤون الإدماج والهجرة النظام الجديد المقترح للإدماج الاجتماعي للأقليات الإثنية في وثيقة تُعرض فيها السياسة العامة في هذا الصدد. وتوفر هذه الوثيقة الإطار الفكري لاستعراض شامل لقانون إدماج الوافدين الجدد الصادر في عام ١٩٩٨. وتشمل السمات الرئيسية لوثيقة السياسة العامة المسؤولية التي تلقىها على عاتق معظم المهاجرين الجدد لحضور دورات دراسية (ودفع رسومها) واستحداث عملية إدماج إلزامية للمهاجرين السابقين. وضمن هذه المجموعة الأخيرة، تولى الأولوية لأولئك الذين لا يزالون يفتقرون لمعرفة كافية باللغة الهولندية والذين يعتمدون على الإعانات المشروطة باستعدادهم للعمل، وللنساء اللواتي يعانين من ظروف غير مواتية. وتُجرَّب حالياً في ست بلديات الدورات الدراسية المشتركة للمهاجرين الجدد والسابقين، من النوع المقترح في وثيقة السياسة العامة. وهذا يتيح فرصة لاكتساب الخبرة فيما يتعلق بهذه الدورات الدراسية وتحديد أية مشاكل تتصل بقانون العمل والمساعدة الاجتماعية (Wet Werk en Bijstand)، وهو القانون الذي حل محل قانون المساعدة الوطني اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤).

---

(١٦) Sociaal-Economische Raad, Inburgeren met beleid. Advies over duale trajecten taalverwerving en Vreemdelingenzaken en Integratie arbeid. Uitgebracht aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en lahay, ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، المنشور رقم ١٠. (الترجمة الإنكليزية متاحة على موقع المجلس الاقتصادي والاجتماعي على شبكة الإنترنت تحت عنوان (A policy on integration for immigrants. Advisory report on integration programmes combining second-language acquisition and (training for work')).

(١٧) Raad voor Werk en Inkomen, Inburgering en arbeidstoeleiding anderstaligen, Advisory report, 25 November 2003, ref. no. 1602-03/200302482.

### ٣-٨-٢ البيانات المتعلقة بمستويات الإلمام بالقراءة والكتابة والتدابير الرامية إلى مكافحة الأمية

#### التدابير الرامية إلى مكافحة الأمية

٤٨١- تبين، في السنوات الأخيرة، وجود مستوى عال من الأمية في صفوف السكان الأصليين في هولندا. وكان يُعتقد أن المواطنين من السكان الأصليين هم الخاسرون، بمعنى أن البلديات ومراكز التدريب الإقليمية تركز على توفير التدريب في مجال محو الأمية لصالح المهاجرين. وفي الوقت الحاضر، يُقدَّر عدد الأشخاص الأميين "بحق" ضمن سكان هولندا الأصليين بنحو ٢٥٠.٠٠٠ شخص. وهؤلاء يشكلون مجموعة فرعية من مجموع الهولنديين الذين تشير الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن إلمام الكبار بالقراءة والكتابة، وهي دراسة نشرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في عام ٢٠٠٠، إلى أنهم أميون وظيفياً، وعددهم ١,٣ مليون شخص. ويُعتبر أداء هولندا جيداً إلى حد معقول على صعيد محو الأمية على نطاق العالم (فهي تحتل المرتبة الخامسة في ترتيب الدراسة الاستقصائية المذكورة) ولكنه سوف يكون من الضروري، للمحافظة على هذا المركز، خفض عدد الأميين في صفوف السكان الأصليين. ويتمثل الهدف في تحقيق زيادة كبيرة في عدد الأشخاص الذين يحصلون على دورات دراسية لمحو الأمية و/أو لتعلم مبادئ العلوم الأساسية على مدى السنوات القليلة القادمة (بنسبة ١٠ في المائة في عام ٢٠٠٣، مع مستويات مستهدفة تُحدَّد لاحقاً على أساس النتائج الأولية لحملة محو أمية أُطلقت في عام ٢٠٠٢).

٤٨٢- ومن أجل بلوغ هذه الغاية، وُضعت خطة العمل بشأن محو أمية مواطني هولندا من السكان الأصليين في عام ٢٠٠٢ بالتشاور الوثيق مع اتحاد السلطات المحلية الهولندية والمجلس الهولندي للتعليم والتدريب المهنيين وتعليم الكبار. وترمي هذه العملية إلى تحقيق هدفين رئيسيين:

- التخطيط لحملة إعلانية وتنفيذها؛

- تصميم خطة عمل متعددة السنوات تشمل الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٦.

وقد أُطلقت هذه الحملة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢ وسوف تتواصل حتى عام ٢٠٠٤ بحسب آثارها التي تلاحظ حتى خريف عام ٢٠٠٣. وتمثل أهداف هذه الحملة في تنبيه الأفراد الأميين من السكان الأصليين في هولندا إلى إمكانية حضور دورة مجانية لمحو الأمية (بتمويل من ميزانية البلدية لتعليم الكبار) في مركز تدريب إقليمي، وضمان توفر أماكن كافية لحضور هذه الدورات.

٤٨٣- وقد ركزت الحملة في البداية على وسائط الإعلام الوطنية. واعتباراً من صيف عام ٢٠٠٣ وحتى عام ٢٠٠٤، أخذ التركيز يتحول تدريجياً نحو متابعة المبادرات الإقليمية. وأُرسلت الخطة المتعددة السنوات إلى مجلس النواب في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

٤٨٤- وبالإضافة إلى المعلومات المستمدة من الدراسات الاستقصائية الدولية (IALS و ALL)، سوف يكون من الأهمية بمكان رصد تأثير هذه الحملة. وسوف يشمل الاستقصاء مقررات الدورات الدراسية في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ ومقارنتها مع النتائج التي خلصت إليها دراسة استقصائية خاصة بالسنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٣.

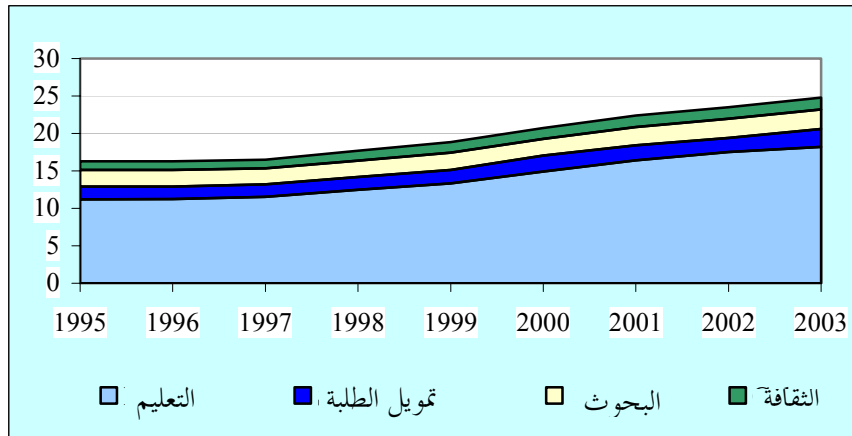
بحيث يتسنى اتخاذ قرارات في خريف عام ٢٠٠٣ بشأن التدابير التي يلزم إدراجها في الخطة المتعددة السنوات للفترة التي تبدأ في عام ٢٠٠٤. وسوف يتاح لهذه الغاية مبلغ قدره ٠,٤ مليون يورو في عام ٢٠٠٤.

### ٣-٨-٣ الإنفاق الحكومي (الإحصاءات الرئيسية والأرقام القياسية)

٤٨٥ - يُبين الشكلان ٢ و ٣ إنفاق وزارة التعليم والثقافة والعلوم.

#### الشكل ٢

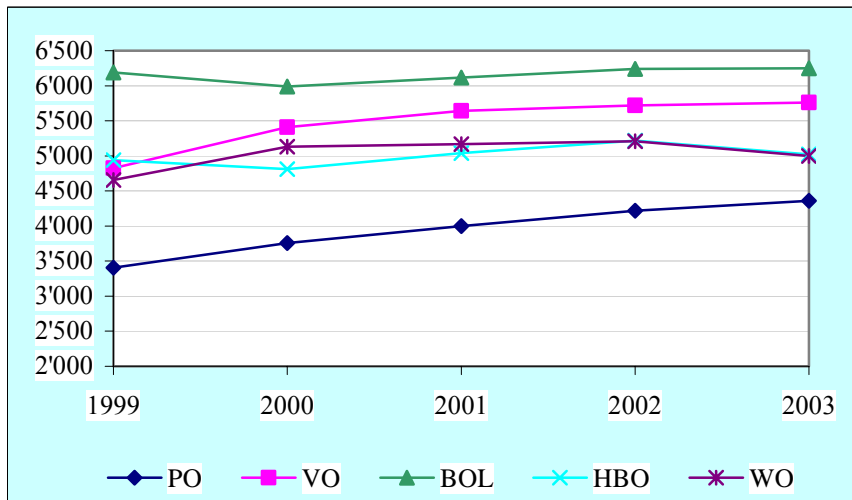
صافي إنفاق وزارة التعليم والثقافة والعلوم كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي



المصدر: الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣.

#### الشكل ٣

إنفاق وزارة التعليم والثقافة والعلوم بالنسبة لكل مشارك  
بحسب نوع التعليم، وبالأسعار الجارية، وباليورو



المصدر: الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣.

٤٨٦- ويرد فيما يلي توزيع للإنفاق السنوي الفعلي على التعليم (بما في ذلك تمويل الطلبة) كنسبة مئوية من مجموع صافي الإنفاق السنوي لوزارة التعليم والثقافة والعلوم في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٢:

١٩٩٩: ٧٩,٦ في المائة

٢٠٠٠: ٨١,٥ في المائة

٢٠٠١: ٨١,٦ في المائة

٢٠٠٢: ٨١,١ في المائة

٢٠٠٣: ٨١,٩ في المائة

ملاحظة: تتصل الأرقام بصافي الإنفاق على التعليم؛ ويتصل ما تبقى من إنفاق وزارة التعليم والثقافة والعلوم بالإنفاق على الثقافة وسياسة العلوم والبحوث الجامعية والخدمات الطبية الجامعية.

#### أنشطة البناء

٤٨٧- في مجال التعليم الابتدائي والثانوي، يتم تمويل توفير المباني بطريقة لا مركزية من صندوق البلديات وبالتالي فإنه لا يُحمّل على ميزانية وزارة التعليم والثقافة والعلوم. وفي مؤسسات تعليم الكبار والتعليم المهني، والتعليم المهني العالي، والتعليم الجامعي، يندرج تمويل توفير المباني ضمن ميزانية وزارة التعليم والثقافة والعلوم كجزء من رقم غير مفصل خاص بمنح المجموعات التي تشمل النفقات المتصلة وغير المتصلة بالموظفين.

٤٨٨- ويبيّن الجدولان ٣٣ و ٣٤ أرقام ميزانية التعليم وغير ذلك من الأرقام.

#### الجدول ٣٣

#### النفقات المخصصة في الميزانية والنفقات الفعلية لوزارة التعليم والثقافة والعلوم وإيراداتها بملايين اليوروات

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	النفقات المخصصة في الميزانية
٢٤ ٧٦٧	٢٣ ١١١	٢١ ٠٧٢	١٩ ٦٢٥	النفقات
١ ١٥٥	١ ٢٤٤	١ ١٤٧	١ ٠٣٩	الإيرادات
٢٣ ٦١٢	٢١ ٨٦٧	٢٠ ٩٢٣	١٨ ٥٨٦	الرصيد
٢٥ ٤٧٤	٢٤ ١٩١	٢٣ ٠٢٣	٢١ ٣٤٧	النفقات الفعلية
١ ٢٥٣	١ ٢٠١	١ ١٨١	١ ١٤٦	الإيرادات
٢٤ ٢٢١	٢٢ ٩٩٠	٢١ ٨٤٢	٢٠ ٢٠١	الرصيد

المصدر: الأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣، ووزارة التعليم والثقافة والعلوم، ميزانية الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣.

### الجدول ٣٤

تقديرات صافي إنفاق وزارة التعليم والثقافة والعلوم كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي  
وكنسبة مئوية من مجموع الإنفاق ذي الصلة للحكومة المركزية

٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	
٥,٥	٥,٣	٥,٣	٥,٢	صافي إنفاق الوزارة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي
٢٠,٨	٢٠,٨	٢٠,٢	٢١,٣	صافي إنفاق الوزارة كنسبة مئوية من مجموع الإنفاق ذي الصلة للحكومة المركزية (باستثناء الإنفاق الخاص بالدين الوطني)

المصدر: أرقام مستقاة من مصادرها، والأرقام الرئيسية الخاصة بالتعليم والثقافة والعلوم في هولندا، ١٩٩٩-٢٠٠٣.

### ٣-٨-٤ تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم

#### المساواة بين الأغنياء والفقراء في الوصول إلى التعليم

٤٨٩- أشارت اللجنة، في الملاحظات التي قدمتها عن التقرير السابق، إلى أنها تشعر بالقلق لأن ارتفاع الرسوم الدراسية يؤثر على المساواة في الوصول إلى التعليم بغض النظر عن دخل الوالدين. وقد تمت مناقشة ذلك في الفرع ١-٧ أعلاه، في الفقرتين ١٠٦ و ١٠٧.

#### قانون رسوم ومصاريف الدراسة (الإعانات)

٤٩٠- تموّل حكومة هولندا التعليم الابتدائي بنسبة ١٠٠ في المائة وهو مجانياً للوالدين/الأطفال عند الالتحاق به. ويتعين على آباء الأطفال المتحقّين بالتعليم الثانوي (من سن ١٢ سنة تقريباً) وبالتعليم المهني (من سن ١٦ سنة تقريباً) شراء مواد التعليم (الكتب المدرسية إلخ). لأطفالهم. وفضلاً عن ذلك، ينص قانون الرسوم الدراسية والدورات التعليمية، على دفع رسوم الدراسة عندما يتجاوز الطالب المتحقّق بمرحلة التعليم الثانوي أو المهني أو أي شكل من أشكال التعليم الخاص، سن التعليم الإلزامي (أي يكون في ١١ آب/أغسطس من السنة الدراسية قد بلغ سن ١٦ عاماً أو يكون قد تجاوز هذه السن في ذلك التاريخ). وبلغت هذه الرسوم الدراسية ٩٣٦ يورو للعام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥. وابتداءً من سن الثامنة عشرة، يدفع رسوم الدراسة الطلاب المتحقّقون بدورات التدريب المهني لبعض الوقت (التدريب المهني لبعض الوقت) ودورات التعليم المهني التي يحضرها الطالب العامل إما لفترة محددة أو ليوم واحد خلال وقت العمل يحصل أثناءها على رخصة للقيام بذلك. وبلغت هذه الرسوم الدراسية ١٩٤,٠٦ يورو للصفين الأول والثاني و٤٧١,٨٦ يورو للصفين الثالث والرابع، في العام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥. كما يدفع رسوم الدراسة البالغون المتحقّقون بالتعليم الثانوي لبعض الوقت. وتصل هذه الرسوم إلى ٠,٦٠ يورو لكل ٤٥ دقيقة من فترة التعليم.

٤٩١- ويكفل قانون الرسوم ومصاريف التعليم (الإعانات) لأطفال الأسر الأقل يُسرّاً، الوصول إلى التعليم، حيث يستحقّ بموجبه الأطفال أو آباؤهم استرداد الرسوم والحصول على إعانة لمساعدتهم في تحمل تكاليف تعليم أخرى.

٤٩٢- ويحقّ للأسر ذات الدخل الذي يصل إلى ٩٨٣ ٢٧ يورو أو أقل من ذلك، الحصول على إعانة كاملة (أرقام للعام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥). وتنخفض هذه الإعانة تدريجياً، كلما ازداد الدخل. ويحل قانون رسوم

ومصاريف التعليم (الإعانات) محل قانون إعانات تكاليف الدراسة، الذي تم الأخذ به في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢. ويوسع القانون الجديد إلى حد كبير نطاق نظام التعليم. ويطبق هذا القانون معيار الدخل بمرونة أكبر حيث ازداد عدد الأشخاص الذين يحق لهم تلقي الإعانات وأصبح عدد الأطفال الملتحقين بالدراسة داخل الأسرة الواحدة هو العامل الذي ينبغي مراعاته. وبموجب هذا القانون إزداد الحد الأقصى للدخل الذي تقدم عنده المساعدة إلى الأسرة التي لها أكثر من طفل واحد ملتحق بالتعليم. وأخيراً، اقترن إصدار القانون الجديد بزيادة في حجم إعانات مصاريف التعليم.

٤٩٣- وبموجب القانون الجديد، يحق لثلاث مجموعات من الأشخاص، تلقي الإعانات:

١- آباء الطلاب الملتحقين بمرحلي التعليم الثانوي والمهني الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة (الإعانة TS17). وينص قانون رسوم ونفقات التعليم (الإعانات) على أن يتقدم والدا الطفل بطلب الحصول على الإعانة حتى يبلغ الطفل سن الثامنة عشرة.

٢- طلاب المدارس الثانوية الذين تبلغ أعمارهم ١٨ عاماً فما فوق (إعانة VO18+). ويحق للطلاب في مرحلة التعليم الثانوي، عند بلوغهم سن الثامنة عشرة، أن يقدموا بأنفسهم طلب الحصول على إعانة رسوم الدراسة ونفقات التعليم. ويظل مستوى الإعانة مرتبطاً بدخل الوالدين، لكن الطلاب يتلقون منحة أساسية إضافية شبيهة بإعانة الطفل، لا تتعلق بالدخل.

٣- الطلاب الملتحقون بالدورات التعليمية طوال الوقت أو لبعض الوقت في إطار التعليم الثانوي العام للبالغين (TS18+ و VAVO). يحق للملتحقين في التعليم الثانوي العام للكبار الذين لا يحق لهم تلقي الإعانة VO18+ الحصول على إعانة بعد التحقق من الدخل، لمساعدتهم في تغطية تكلفة رسوم الدراسة ومصاريف التعليم.

#### قانون تمويل الدراسة لعام ٢٠٠٠

٤٩٤- يجوز للطلاب الالتحاق بالتعليم العالي إما على أساس بعض الوقت أو كل الوقت. وليس هناك أي حد لعدد سنوات الدراسة. وفيما يدفع الملتحقون بالتعليم المهني رسوماً دراسية، فإن الملتحقين بالتعليم العالي يدفعون رسوماً دراسية بموجب قانون التعليم العالي والبحوث. وتحدد الحكومة مستوى هذه الرسوم بالنسبة للطلاب الملتحقين طوال الوقت والذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً، أما بالنسبة للطلاب الملتحقين بالتعليم طوال الوقت أو لبعض الوقت الذين تبلغ أعمارهم ٣٠ عاماً فما فوق، فإن مؤسسات التعليم العالي تكون حرة في تحديد مستوى الرسوم الدراسية فيها، شريطة أن تتجاوز الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون. ويتم تعديل الرسوم الدراسية المنصوص عليها قانوناً كل سنة على أساس التضخم. وبلغت الرسوم ٤٧٦ ١ يورو للعام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥ للطلاب الملتحقين طوال الوقت الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً. والرسوم الدنيا المنصوص عليها في القانون للطلاب الملتحقين طوال الوقت الذين تبلغ أعمارهم ٣٠ عاماً فما فوق قد تحددت بنفس المستوى. وقد تبلغ الرسوم الدنيا التي قد تفرضها مؤسسات التعليم العالي ٢٣،٥٦٧ يورو للالتحاق بالتعليم طوال الوقت في العام الدراسي ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

٤٩٥- بإمكان الطالب الذي يلتحق بالدراسة طوال الوقت في مؤسسات التعليم المهني والعالي والجامعي أن يحصل على مبلغ من المال لتمويل دراسته.

٤٩٦- ولا يحق إلا للطلاب الذين تبلغ أعمارهم ١٨ عاماً فما فوق الملتحقين بالتعليم المهني الاستفادة من مبالغ تمويل الدراسة. ويحق لآباء الطلاب دون سن الثامنة عشرة المطالبة بإعانة الطفل وقد يحق لهم الحصول على المساعدة، بموجب قانون رسوم ونفقات التعليم (الإعانات) (انظر أعلاه). ولا يخضع حق الطالب في الحصول على مبلغ لتمويل الدراسة في مستوى التعليم العالي (التعليم المهني العالي والتعليم الجامعي) لحد أدنى للسنة. فبإمكان الطالب أن يقدم طلباً للحصول على مبلغ تمويل الدراسة، حتى سن الثلاثين. وإذا كان الطالب يتلقى مبلغ تمويل الدراسة في ذلك السن، فإن حقه في ذلك يظل سارياً حتى بلوغه سن الـ ٣٤ عاماً، شريطة ألا يتوقف عن الدراسة.

٤٩٧- يتألف مبلغ تمويل الدراسة من ثلاثة عناصر: منحة أساسية، ومنحة إضافية وقرض بفائدة. وهذه العناصر تكون معاً ميزانية قياسية يمكن للطلاب أن يعيش عليها في حياته الدراسية. وتقدم المنحة الأساسية بغض النظر عن دخل الوالدين. ويحق للطلاب الذين يكون آباؤهم أقل يُسراً الحصول على منحة إضافية. وإذا كان دخل الوالدين أقل من ٢٦ ٧٠٣,٥٤ يورو في السنة، يؤهل الطالب للحصول على منحة إضافية كاملة. وإذا كان دخل الوالدين أعلى من ذلك، يحصل الطالب على منحة إضافية جزئية. ويتضمن الحد الأقصى للمنحة الإضافية، التعويض الكامل لرسوم الدراسة (في حالة التعليم المهني العالي والتعليم الجامعي) أو رسوم ومصاريف الدراسة (التعليم المهني طوال الوقت).

٤٩٨- وبإمكان الطلاب الحصول على قروض بفائدة للتعويض عن الفرق بين الميزانية القياسية وأي منح أساسية و/أو إضافية يتلقونها. ويحق للطلاب من الآباء غير المتزوجين أو الذين لهم شركاء يعيلونهم الحصول على إعانة إضافية.

٤٩٩- ويحق لجميع الطلاب الذين يتلقون إعانة الطلاب الأساسية، الحصول على رخصة للتنقل بالمواصلات العامة تسمح لهم بالتنقل بلا قيود إلى حد ما، في المواصلات العامة في جميع أنحاء هولندا. وبإمكانهم الاختيار بين رخصة التنقل خلال أيام الأسبوع أو خلال أيام عطلة نهاية الأسبوع. وتسمح رخصة التنقل خلال أيام الأسبوع بالتنقل بلا قيود خلال أيام الأسبوع وبدفع مبلغ قطعي للتنقل بلا قيود خلال أيام عطلة نهاية الأسبوع. أما ترخيص التنقل خلال أيام عطلة نهاية الأسبوع فإنه يسمح بالتنقل بلا قيود خلال أيام عطلة نهاية الأسبوع وبدفع مبلغ قطعي للتنقل بلا قيود خلال أيام الأسبوع.

٥٠٠- ويتلقى الملتحقون بالتعليم المهني طوال الوقت منحة أساسية وأي منحة إضافية يستحقونها طالما استمروا في التعليم المهني (أو عند بلوغهم السن المحددة بـ ٣٠ عاماً المشار إليها أعلاه). ومع ذلك، فإن هذا الوضع سيتغير عند إصدار المشروع الحالي للقانون (المتوقع إصداره في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٥) المعدّل لقانون تمويل الدراسة لعام ٢٠٠٠. وينص القانون الجديد على ربط المنح بالأداء في بعض مجالات التعليم المهني طوال الوقت وسريان الحق في الحصول على تمويل الدراسة بالنسبة للطلاب الملتحقين بالتدريب المهني طوال الوقت الذين يرغبون في الدراسة في الخارج. وعندئذ يكون نظام تقديم المساعدة المالية إلى الملتحقين بالصفين الثالث والرابع، قابلاً للمقارنة مع نظام تقديم المساعدة إلى الطلاب في التعليم الأعلى. وتقدم المنحة الأساسية وأي منحة إضافية، إلى الطلاب في التعليم العالي، طوال المدة الرسمية للدراسة (أو مرة أخرى، حتى بلوغ السن المحدد المشار إليه أعلاه). وفي معظم الحالات، تكون المدة الرسمية هي أربع سنوات، لكن بعض الدورات الدراسية تكون أطول. وبإمكان الطلاب الذين لا ينجحون خلال هذه الفترة، أن يحصلوا على قروض تكون مبالغها مساوية للميزانية القياسية ولمدة ثلاث سنوات أخرى. وخلال هذه الفترة، يحتفظ الطلاب بحقوقهم في الحصول على رخصة التنقل بواسطة شبكة المواصلات العامة.

٥٠١ - ويحق للطلاب المعوقين الحصول على مبلغ تمويل الدراسة لمدة سنة إضافية. ويحق للطلاب الذين يتأخرون في إحراز تقدم بسبب ظروف خارجة عن إرادتهم، أن يتلقوا، في الغالب، المساعدة من صندوق خاص أنشأته مؤسسات التعليم العالي لهذا الغرض.

٥٠٢ - ويتضمن نظام مراقبة أداء الطلاب سنوياً، إجراء بحوث عن أنماط سلوك الطالب الهولندي داخل الصف الدراسي، وكذلك عن مسائل تتعلق بدخل الطالب وخلفيته الاجتماعية الاقتصادية. وفي عام ٢٠٠٠، ولأول مرة، أجريت بحوث مماثلة في جميع أنحاء أوروبا. وفي ذلك العام، أوضحت المقارنة بين ثمانية بلدان أوروبية أخرى أن أثر الخلفية الاجتماعية - الاقتصادية على المشاركة في التعليم العالي، قليل نسبياً في هولندا. وبعبارة أخرى، فإن احتمال التحاق أطفال الأسر ذات الدخل المنخفض أو أطفال الآباء المتدني مستواهم التعليمي بالتعليم العالي أكبر في هولندا مما هو في بلدان أخرى. ومن المزمع إجراء هذا الاستطلاع على طلاب المجموعة الأوروبية، كل ثلاث سنوات.

٥٠٣ - وترد في الجداول أدناه أرقام عن المشاركة في التعليم.

### الجدول ٣٥

المشاركة في التعليم ٢٠٠٠-٢٠٠٣ بالأرقام المطلقة (١٠٠٠) وبالنسب المئوية بحسب العمر  
(تتضمن جميع الأرقام التعليم في قطاع الزراعة/وزارة الزراعة والطبيعة ورصد نوعية الغذاء)

٢٨-٦٤	١٨-٢٧	١٢-١٧	٤-١١	المجموع	أنثى	ذكر	
							٢٠٠٠
							التعليم طوال الوقت
٠,٠	٠,٠	٧,٠	٩٢,٣	١ ٥٤٦,٧	٧٦٠,٧	٧٨٦,٠	التعليم الابتدائي الأساسي
٠,٠	٠,٠	٠,٨	٢,٧	٥١,٦	١٦,٥	٣٥,١	التعليم الابتدائي الخاص
٠,٠	٠,١	١,٦	١,٥	٤٥,٨	١٤,٥	٣١,٣	التعليم الابتدائي والثانوي الخاص
٠,٠	٠,١	٣٤,٦	٠,١	٣٩٦,٣	١٩٤,٢	٢٠٢,١	السنوات الانتقالية ١-٣
٠,٠	٠,٢	٢١,٩	٠,٠	٢٥٣,١	١١٤,٩	١٣٨,٢	التعليم الثانوي قبل المهني
٠,٠	٠,٤	٩,٧	٠,٠	١١٧,٢	٦٢,١	٥٥,١	التعليم الثانوي العام
٠,٠	٠,٧	١٠,٠	٠,٠	١٢٨,٣	٦٨,٧	٥٩,٦	التعليم ما قبل الجامعي
٠,٠	٩,١	٧,٩	٠,٠	٢٧٠,٨	١٣٧,٧	١٣٣,٢	التدريب المهني طوال الوقت
٠,١	١١,٩	٠,٩	٠,٠	٢٥٢,١	١٣٠,٣	١٢١,٨	التعليم المهني العالي
٠,٢	٧,٤	٠,٠	٠,٠	١٦٥,٢	٧٩,٦	٨٥,٦	التعليم الجامعي
٠,٤	٢٩,٨	٩٤,٤	٩٦,٦	٣ ٢٢٧,١	١ ٥٧٩,١	١ ٦٤٨,٠	مجموع الطلاب الملحقين بالتعليم طوال الوقت
							التعليم بعض الوقت
٠,٨	١,٧	٠,٣	٠,٠	١٠٦,٨	٦٦,٩	٣٩,٩	تعليم الكبار
٠,٤	٤,٦	٢,٢	٠,٠	١٥٠,٧	٥١,٩	٩٨,٨	تجميع أيام التدريب في فترة محددة من فترة العمل أو الحصول على رخصة ليوم واحد أثناء الأسبوع للالتحاق بالتدريب
٠,٢	٠,٥	٠,٢	٠,٠	٢٦,٩	١٥,٠	١١,٩	التعليم المهني لبعض الوقت



٦٤-٢٨	٢٧-١٨	١٧-١٢	١١-٤	المجموع	أنثى	ذكر	
٠,٥	٠,٩	٠,٠	٠,٠	٥٩,٨	٣٢,٢	٢٧,٦	التعليم المهني العالي لبعض الوقت
١,٩	٧,٦	٢,٧	٠,٠	٣٤٤,٢	١٦٥,٩	١٧٨,٣	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم لبعض الوقت
							٢٠٠١
							التعليم طوال الوقت
٠,٠	٠,٠	٦,٩	٩٢,٤	١ ٥٥٢,٥	٧٦٣,٥	٧٨٨,٩	التعليم الابتدائي الأساسي
٠,٠	٠,٠	٠,٨	٢,٧	٥١,٨	١٦,٨	٣٥,٠	التعليم الابتدائي الخاص
٠,٠	٠,١	١,٧	١,٦	٤٨,٢	١٥,١	٣٣,١	التعليم الابتدائي والثانوي الخاص
٠,٠	٠,٠	٣٤,٠	٠,٠	٣٩٥,١	١٩٣,٩	٢٠١,٢	السنوات الانتقالية ١-٣
٠,٠	٠,١	٢٢,٢	٠,٠	٢٥٩,٨	١١٨,٦	١٤١,٢	التعليم الثانوي قبل المهني
٠,٠	٠,٤	٩,٨	٠,٠	١٢١,١	٦٤,٠	٥٧,١	التعليم الثانوي العام
٠,٠	٠,٦	١٠,٠	٠,٠	١٢٨,٤	٦٩,١	٥٩,٢	التعليم ما قبل الجامعي
٠,٠	٩,٢	٧,٦	٠,٠	٢٦٩,٥	١٣٦,٧	١٣٢,٨	التدريب المهني طوال الوقت
٠,١	١٢,٠	٠,٩	٠,٠	٢٥٥,٧	١٣١,٧	١٢٤,٠	التعليم المهني العالي
٠,٣	٧,٧	٠,٠	٠,٠	١٧١,٩	٨٣,٥	٨٨,٤	التعليم الجامعي
٠,٤	٣٠,١	٩٤,٠	٩٦,٧	٣ ٢٥٣,٨	١ ٥٩٢,٩	١ ٦٦٠,٩	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم طوال الوقت
							التعليم بعض الوقت
٠,٧	١,٧	٠,٤	٠,٠	١٠٤,٢	٦٦,٣	٣٧,٩	تعليم الكبار
٠,٥	٤,٧	٢,٢	٠,٠	١٥٨,٦	٥٧,٧	١٠٠,٨	تجميع أيام التدريب في فترة محددة من فترة العمل أو الحصول على رخصة ليوم واحد أثناء الأسبوع للالتحاق بالتدريب
٠,٢	٠,٥	٠,٢	٠,٠	٢٧,٨	١٤,٨	١٢,٩	التعليم المهني لبعض الوقت
٠,٥	١,٠	٠,٠	٠,٠	٦٥,٠	٣٥,٦	٢٩,٤	التعليم المهني العالي لبعض الوقت
٢,٠	٧,٨	٢,٨	٠,٠	٣٥٥,٥	١٧٤,٥	١٨١,١	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم لبعض الوقت
							٢٠٠٢
							التعليم طوال الوقت
٠,٠	٠,٠	٧,٠	٩٢,٢	١ ٥٥٠,٠	٧٦٢,٤	٧٨٧,٦	التعليم الابتدائي الأساسي
٠,٠	٠,٠	٠,٨	٢,٧	٥٢,١	١٧,١	٣٥,٠	التعليم الابتدائي الخاص
٠,٠	٠,١	١,٩	١,٧	٥١,٧	١٥,٩	٣٥,٧	التعليم الابتدائي والثانوي الخاص
٠,٠	٠,٠	٣٤,٢	٠,٠	٤٠٤,٣	١٩٧,٩	٢٠٦,٥	السنوات الانتقالية ١-٣
٠,٠	٠,١	٢١,٣	٠,٠	٢٥٣,٠	١١٧,٠	١٣٦,١	التعليم الثانوي قبل المهني
٠,٠	٠,٤	٩,٩	٠,٠	١٢٤,٤	٦٥,٣	٥٩,١	التعليم الثانوي العام
٠,٠	٠,٧	١٠,١	٠,٠	١٣١,٩	٧٠,٨	٦١,١	التعليم ما قبل الجامعي
٠,٠	٩,٣	٨,٠	٠,٠	٢٧٩,٦	١٤٣,٠	١٣٦,٧	التدريب المهني طوال الوقت
٠,١	١٢,٠	٠,٩	٠,٠	٢٥٧,٦	١٣١,٧	١٢٥,٩	التعليم المهني العالي
٠,٣	٧,٩	٠,٠	٠,٠	١٧٨,٨	٨٨,٢	٩٠,٦	التعليم الجامعي
٠,٥	٣٠,٦	٩٤,١	٩٦,٥	٣ ٢٨٣,٤	١ ٦٠٩,١	١ ٦٧٤,٣	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم طوال الوقت

٦٤-٢٨	٢٧-١٨	١٧-١٢	١١-٤	المجموع	أنثى	ذكر	
							التعليم بعض الوقت
٠,٧	١,٧	٠,٣	٠,٠	٩٩,٣	٦٤,٠	٣٥,٤	تعليم الكبار
٠,٥	٤,٨	٢,٢	٠,٠	١٦٤,٦	٦٤,٤	١٠٠,٢	تجميع أيام التدريب في فترة محددة من فترة العمل أو الحصول على رخصة ليوم واحد أثناء الأسبوع للالتحاق بالتدريب
٠,٢	٠,٤	٠,٢	٠,٠	٢٥,٥	١٤,٠	١١,٦	التدريب المهني لبعض الوقت
٠,٦	٠,٩	٠,٠	٠,٠	٦٤,٦	٣٦,٥	٢٨,١	التعليم المهني العالي لبعض الوقت
٢,٠	٧,٨	٢,٧	٠,٠	٣٥٤,١	١٧٨,٨	١٧٥,٣	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم لبعض الوقت
							٢٠٠٣
							التعليم طوال الوقت
٠,٠	٠,٠	٦,٨	٩٢,١	١ ٥٤٧,٦	٧٥٩,٧	٧٨٨,٠	التعليم الابتدائي الأساسي
٠,٠	٠,٠	٠,٨	٢,٦	٥١,٥	١٧,٠	٣٤,٥	التعليم الابتدائي الخاص
٠,٠	٠,١	٢,٠	١,٧	٥٤,١	١٦,٤	٣٧,٦	التعليم الابتدائي والثانوي الخاص
٠,٠	٠,٠	٣٤,٠	٠,٠	٤٠٧,٤	٢٠٠,٥	٢٠٦,٩	السنوات الانتقالية ١-٣
٠,٠	٠,١	٢١,٠	٠,٠	٢٥٢,٦	١١٧,٧	١٣٥,٠	التعليم الثانوي قبل المهني
٠,٠	٠,٤	١٠,١	٠,٠	١٢٨,٤	٦٦,٦	٦١,٨	التعليم الثانوي العام
٠,٠	٠,٧	١٠,٢	٠,٠	١٣٦,٤	٧٣,٠	٦٣,٣	التعليم ما قبل الجامعي
٠,٠	١٠,٠	٨,٢	٠,٠	٢٩٦,٧	١٥٠,٩	١٤٥,٨	التعليم المهني طوال الوقت
٠,٢	١٢,٤	١,١	٠,٠	٢٦٨,٠	١٣٦,٣	١٣١,٧	التعليم المهني العالي
٠,٣	٨,٢	٠,٠	٠,٠	١٨٦,١	٩٢,٤	٩٣,٧	التعليم الجامعي
٠,٥	٣١,٩	٩٤,٣	٩٦,٥	٣ ٣٢٨,٨	١ ٦٣٠,٥	١ ٦٩٨,٣	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم طوال الوقت
							التعليم بعض الوقت
٠,٧	١,٦	٠,٣	٠,٠	٩١,٤	٥٨,٣	٣٣,١	تعليم الكبار
٠,٥	٤,٦	٢,٠	٠,٠	١٦١,٠	٦٣,٣	٩٧,٦	تجميع أيام التدريب في فترة محددة من فترة العمل أو الحصول على رخصة ليوم واحد أثناء الأسبوع للالتحاق بالتدريب
٠,١	٠,٣	٠,٢	٠,٠	٢٠,٥	١١,٣	٩,٢	التدريب المهني لبعض الوقت
٠,٦	٠,٩	٠,٠	٠,٠	٦٦,٥	٣٨,٠	٢٨,٥	التعليم المهني العالي لبعض الوقت
١,٩	٧,٥	٢,٥	٠,٠	٣٣٩,٣	١٧٠,٩	١٦٨,٤	مجموع الطلاب الملتحقين بالتعليم لبعض الوقت

## ٣-٨-٤-١ التوازن بين الجنسين

٥٠٤ - هناك زيادة منتظمة في معدل عمر المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية الهولندية. فنسبة المعلمين والمعلمات الكبار في السن في تزايد بغض النظر عن الجنس، لكن هذه الظاهرة مذهلة بصفة خاصة في صفوف المعلمين. ففي عام ١٩٩٧، كانت نسبة المعلمين الذكور البالغين ٥٠ عاماً فما فوق تتجاوز بالكاد ٢٧ في المائة؛ وبلغت هذه النسبة في عام ٢٠٠١ قرابة ٤٢ في المائة. والتوازن بين الجنسين في التعليم يتمشى بصورة وثيقة مع

السن: فكلما كانت الفئة العمرية صغيرة في السن كلما ازدادت نسبة المرأة فيها. ويستأثر الذكور بنسبة ١٠ في المائة من الفئة العمرية للمعلمين ومن هم دون ٢٥ عاماً؛ وتبلغ هذه النسبة ٤٠ في المائة في الفئة العمرية للمعلمين ممن يتجاوز سنهم ٥٠ عاماً.

٥٠٥- لقد كان عدد البنين والبنات في مستوى التعليم الثانوي في هولندا متساوياً لسنوات عديدة. ووفقاً للمطبوعات المتعلقة برصد وتحرير المرأة للفترة من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٢، التي يتم نشرها بالاشتراك مع مكتب التخطيط الاجتماعي والثقافي في هولندا والإحصاءات الهولندية، بدأت الفتيات باللحاق بركب الفتيان في مجال التعليم، منذ السبعينات. ومستوى التعليم الذي يبلغه الذكور والإناث الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٤٤ عاماً هو نفسه تقريباً اليوم.

٥٠٦- وبالفعل، فإن الفتيات يسبقن، اليوم، بوجه عام، الفتيان في التعليم. ووفقاً لذلك، فإن سياسة تحرير المرأة موجهة اليوم نحو إعداد كلا الجنسين لما يسمى بـ`آفاق المستقبل المتعددة الأوجه`. وهذا يعني أنه يُتوقع من الإناث والذكور عند بلوغ سن الرشد العمل بأجر وتحمل مسؤولية رعاية الطفل والأسرة والاضطلاع بأدوار أوسع نطاقاً في المجتمع.

٥٠٧- وتشمل سياسة تحرير المرأة جميع أنواع التعليم. وينصب الاهتمام اليوم بصورة أكبر في دور التعليم في حد ذاته ويتضمن تركيز السياسة في هذا المجال على الذكور والنساء معاً. وتتضمن أنشطة وزارة التعليم والثقافة والعلوم، المتعلقة بتحرير المرأة إجراءات تتعلق بالخيارات المهنية للشباب والشابات والصورة التي يكونونها في أذهانهم عن المواضيع التقنية (لا سيما لدى الفتيات). ويبين منشور رصد تحرير المرأة، الصادر في عام ٢٠٠٢، أن الفتيان والفتيات لا يزالون يميلون إلى اختيار مواضيع التعليم والمهنة وفقاً للتقاليد. ولهذا السبب، تركز سياسات المساواة بين الجنسين التي تتبعها وزارة التعليم والثقافة والعلوم، اليوم، على عملية اختيار موضوع التعليم والمهنة. ويتمثل الهدف من ذلك في ضمان اتخاذ قرارات تتسم بقدر أكبر من الاتزان وتساعد الشباب والشابات على اتخاذ قرارات فردية وتكون أكثر انفتاحاً في هذه المجالات.

### ٣-٨-٤-٢ الفئات المستضعفة داخل المجتمع

#### الأجانب

٥٠٨- ينطبق قانون التعليم الإلزامي على جميع القاصرين الذين يقيمون في هولندا، سواء بصورة قانونية أو غير ذلك. وفضلاً عن ذلك، يجوز للأجانب، رهناً ببعض الشروط، الإقامة في هولندا لأغراض الدراسة.

#### الاندماج

٥٠٩- في عام ١٩٩٠، شُرع في التركيز، في السياسات المتعلقة بالأقليات، على أوضاع المهاجرين البالغين الذين تتجاوز أعمارهم السن الإلزامي للتعليم. وقد بُدأ في عام ١٩٩٨ تطبيق سياسة الاندماج الراهنة، بموجب قانون إدماج الوافدين الجدد. والغرض من هذا القانون هو تمكين الوافدين الجدد من الاستفادة بالكامل من الخدمات والمرافق المتاحة أمام الجمهور العام والحيولة دون قيامهم بتشكيل طبقات دنيا في المجتمع الهولندي. وأكثر من ذلك أهمية، فإن هذا القانون يسعى إلى مساعدة المهاجرين الجدد على إيجاد مكان لهم في المجتمع الهولندي كأعضاء

مندمجين فيه تماماً. ولهذا الغرض، يُطلب من الوافدين الجدد من خارج الاتحاد الأوروبي، المشاركة في برامج التعرف على المجتمع الهولندي، التي تعتبر بمثابة أول خطوة في عملية اندماج طويل الأجل. وتتضمن هذه البرامج تعليم اللغة وكذلك التوجيه المهني والتعريف بالحياة الهولندية.

٥١٠- وتستهدف برامج التعرف على المجتمع الهولندي، الأشخاص الذين جاءوا إلى هولندا من خلال قنوات رسمية والذين يعتزمون البقاء فيها بصورة دائمة. كما أنها تستهدف، بصفة خاصة، الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٨ عاماً فما فوق (لا يوجد حد للسن وراء ذلك)، الذين منحوا رخصة للإقامة أو وضع لاجئ والذين قد يجدون أنفسهم، لولا ذلك، في وضع غير مرغوب فيه في المجتمع. ومن حيث المبدأ، يمكن لجميع الوافدين الجدد إلى هولندا، الاستفادة من هذه البرامج، ولكنها تستهدف بالتحديد الأشخاص الوافدين من بلدان يعاني مواطنوها من صعوبة في التكيف مع الحياة في هولندا (أي الوافدين من خارج الاتحاد الأوروبي)، لأن العديد من الأشخاص يستطيعون التكيف دون مساعدة خاصة.

٥١١- وتكون سلطات البلديات مسؤولة عن وضع برامج محلية وتنظيمها بأكبر قدر ممكن من الفعالية. ويمكن دور الحكومة المركزية بالدرجة الأولى في صياغة برنامج نموذجي لكي تستخدمه سلطات البلديات، وفي تقديم الدعم والخوافز المالية لتلك السلطات المحلية. ويتم توجيه أموال الحكومة المركزية إلى المستوى المحلي بالاستناد إلى عدد المشاركين في كل برنامج تقوم بتنظيمه البلدية فيما يتعلق بالتعريف بالمجتمع الهولندي.

٥١٢- ويتمثل الإجراء فيما يلي: عند التسجيل في دائرة الأجانب ومكتب سجل البلدية، يتم دعوة كل وافد جديد إلى حضور مقابلة لتحديد احتياجاته. وبالاستناد إلى نتائج هذه المقابلة، يتم وضع برنامج ملائم يكون الوافد الجديد ملزماً باتباعه. ويتضمن البرنامج، الالتحاق بدورة عن المجتمع الهولندي ولغته (تبلغ نسبة الأشخاص الذين يلتحقون بها ويكملونها ٩٢ في المائة) إلى جانب تلقي إرشادات شخصية تتعلق بالخدمات العامة والتعليم و/أو رعاية الأطفال، والتدريب المهني و/أو إيجاد عمل. وبهذه الطريقة، تقدم سلطات البلدية فرصة للمهاجرين للاندماج بسرعة وبفعالية في المجتمع. ويتم تشجيع الأشخاص الذين استقروا في هولندا قبل عام ١٩٩٨، والذين لم يتبعوا، وفقاً لذلك، برامج للتعريف بالمجتمع الهولندي، على المشاركة في مبادرة التعريف بالمجتمع الهولندي. ومع ذلك، فإن مشاركة أولئك الأشخاص، غير ملزمة.

#### النهوض بالمساواة بين الجنسين في التعليم؛ تدابير لمكافحة التمييز

٥١٣- قدمت حكومة هولندا في عام ١٩٨٦ مجموعة شاملة من التدابير لمكافحة التمييز في مجال التعليم، واستعاضت عن السياسات الأقل منهجية التي كانت تُتبع سابقاً. وتستهدف السياسة الشاملة المتبعة في تحديد الأولوية في التعليم، الطلاب الذين لا يستطيعون مواصلة الدراسة لأسباب اجتماعية - اقتصادية أو لأسباب تتعلق بالخلفية الثقافية والإثنية. وقد منحت المدارس التي تكون نسب الأطفال الملتحقين بها من هذه الخلفيات، موارد إضافية.

٥١٤- وفي ١ آب/أغسطس ١٩٩٧، تم الاستعاضة عن سياسة الأولوية في التعليم، بسياسة تطبق على مستوى البلدية للتعويض عن الفشل في الدراسة في المستويين الابتدائي والثانوي. وهدف السياستين هو نفسه: تحسين أداء الصف الدراسي ومستوى تعليم الأطفال والشباب والشابات المنتمين إلى بيئات تجعلهم في وضع تعليمي دون

المستوى. وتسعى هذه السياسة إلى أن تصبح معدلات نجاح أولئك الأطفال في التعليم، في نهاية الأمر، مثل مستويات نجاح غيرهم من الأطفال.

٥١٥- وتطبق سياسة التعويض عن الفشل في التعليم في المستويين الابتدائي والثانوي، على مستوى البلدية، هو أحد المسؤوليات الحكومية المسندة إلى البلديات. ولتمكين البلديات من تنفيذ هذه السياسة بفعالية، فإنها ملزمة بوضع خطط إلزامية على المستوى المحلي. وتستند هذه الخطط إلى إطار للسياسة الوطنية تضعه الحكومة المركزية كل مرة لفترة أربع سنوات. وقد بدأت الفترة الثانية المؤلفة من أربع سنوات (٢٠٠٢-٢٠٠٦) في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٢. وتم في ١٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ اعتماد إطار السياسة الوطنية لهذه الفترة. ويختلف التركيز في الفترة الثانية عن التركيز في الفترة الأولى. فقد تغيرت الأهداف وأصبحت أكثر صرامة، حيث أصبحت تركز بصورة أكثر على النتائج كما أن نطاق إطارها قد توسع ليضم سياسة لتوفير التعليم ما قبل المدرسة/في السنوات المبكرة وفرص التعليم.

وبغية ضمان توفير فرص متكافئة أمام الأطفال في نظام التعليم، يحدد إطار السياسة الوطني أربع أولويات:

١- توفير التعليم ما قبل المدرسة/في السنوات المبكرة. وهدف ذلك تحسين ظروف بدء التحاق أطفال المجموعة المستهدفة بالتعليم، وذلك مثلاً لإمامهم باللغة الهولندية. ويتمثل الهدف العددي لعام ٢٠٠٦ في أن تشترك نسبة لا تقل عن ٥٠ في المائة من المجموعة المستهدفة في برامج فعالة للتعليم في السنوات المبكرة.

٢- الدعم المقدم لإكمال الدراسة. يتمثل الهدف في ضمان أن يكون مستوى مشاركة الطلاب من المجموعة المستهدفة في مختلف أنواع التعليم الثانوي والمهني والعالي، مساوياً، إلى أبعد حد ممكن، لمستوى مشاركة غيرهم من الطلاب الذين لهم نفس القدرة على الدراسة. ويتمثل العدد المستصوب في تحقيق زيادة بنسبة ٤ في المائة في نسبة الطلاب المنتمين لأقليات إثنية في حقوق المتحقيين بالتعليم الثانوي العام والتعليم ما قبل الجامعي، بحلول عام ٢٠٠٦.

٣- الحد من نسبة الانقطاع عن الدراسة، في وقت مبكر. يتمثل الغرض في الحد من نسبة انقطاع الطلاب عن المدرسة دون الحصول على شهادة أكاديمية. ويتمثل الهدف العددي في الحد من الطلاب الذين ينقطعون عن الدراسة في مرحلة مبكرة بنسبة لا تقل عن ٣٠ في المائة خلال الفترة المشمولة بالسياسة والبالغة أربع سنوات والمنتبهة في عام ٢٠٠٦.

٤- الإمام باللغة الهولندية. يتمثل الغرض في الحد من معدلات جهل اللغة الهولندية في صفوف الطلاب والشباب والشابات في المجموعة المستهدفة. ويتمثل الهدف العددي في تقليل الفرق بين الطلاب الملمين باللغة والطلاب غير الملمين بها بنسبة ٢٥ في المائة خلال فترة السياسة العامة التي مدتها أربع سنوات. وفي بداية الفترة، كان مستوى الإمام الطلاب الأتراك والمغاربة باللغة الهولندية في المعدل أقل بستين عن الإمام غالبية الطلاب في المدارس، وكان مستوى الإمام الطلاب من السكان الأصليين في هولندا، في المجموعة المستهدفة، أقل بسنة واحدة عن غالبية الطلاب في المدارس.

٥- الفرص التعليمية. تستكمل هذه الأولويات بسياسة فرص التعليم، وهي سياسة تستهدف تحسين أداء الطلاب دون المستوى التعليمي المطلوب، من خلال تعزيز نوعية وفعالية المدارس مع التركيز بصفة كبيرة عليهم. ولتحقيق ذلك، تم الأخذ باستراتيجيتين. أولاً، يتم تخصيص موارد خارجة عن الميزانية لجميع المدارس الابتدائية والثانوية التي تلتحق بها أعداد كبيرة من الطلاب الذين هم دون المستوى التعليمي المطلوب. وثانياً، تم الأخذ بنهج يقوم على الفرص التعليمية، يستهدف تحسين نوعية المدارس الفردية من خلال اتخاذ تدابير يتم وضعها بشكل يتمشى مع ظروف محددة للنظام التعليمي وبيئته الاجتماعية.

٥١٦- وتتلقي البلديات تمويلاً من الحكومة المركزية لتطبيق سياسة التعويض عن الفشل الدراسي في المرحلتين الابتدائية والثانوية، على مستوى البلدية. ومنذ الأول من آب/أغسطس ٢٠٠٢، تم دفع هذه الأموال، وكذلك الأموال المقدمة إلى مؤسسات التعليم ما قبل المدرسي وإلى سياسة إتاحة فرص التعليم، إلى ٣٥٧ بلدية في شكل منحة واحدة محددة الغرض. وتمكن هذه المنحة البلديات من اتخاذ إجراءات متكاملة وتحديد أولوياتها في هذا المجال.

٥١٧- وتتيح ميزانيات سياسات التعويض عن الفشل الدراسي في المرحلتين الابتدائية والثانوية، على مستوى البلدية لهذه الأخيرة المجال لتعزيز اتخاذ ترتيبات على مستوى البلدية لصالح الطلاب المهاجرين (مثال ذلك تنظيم صفوف الاستقبال، ووضع برامج للتدريس بعد ساعات الدوام، وتقديم المدارس الابتدائية لخدمات متعددة) وتشجيع المدارس الفردية على اعتماد سياسات وبرامج تستهدف الحد من الحالات التي يكون فيها الطلاب في وضع تعليمي دون المستوى. وفيما يلي بعض الممارسات الشائعة:

- تنظيم صفوف استقبال (المدارس الابتدائية) أو صفوف الانتقال التي تنتهج مناهج دولية (التعليم الثانوي) للطلاب المهاجرين القادمين إلى هولندا الذين هم في عمر متقدم. وتنظم البلديات هذه الصفوف بالتعاون مع المدارس.

- تنظيم صفوف خاصة لتعليم اللغة أثناء فترة الانتقال من التعليم الابتدائي إلى التعليم الثانوي. وفي هذه الصفوف، يتلقى الطلاب المهاجرون من ذوي القدرات والدوافع الكبيرة على التعلم الذين يواجهون، رغم ذلك، صعوبات في تعلم اللغة الهولندية، تدريباً مكثفاً لمدة سنة كاملة لتعلم اللغة الهولندية. ويواصل العديد منهم، فيما بعد، التعليم الثانوي (التعليم الثانوي العام أو التعليم ما قبل الجامعي).

٥١٨- وكانت الحكومة الحالية ترغب في أن تنتهي في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦، أي في نهاية فترة الأربع سنوات الحالية، من تعديل سياسة التعليم الإلزامي. ووفقاً لذلك، يتم دفع جزء من المنحة الحالية المتعلقة بالتعويض عن الفشل في التعليم الابتدائي والثانوي، على مستوى البلدية (وهو ما يُقدم حالياً إلى البلديات) مباشرة إلى المدارس في شكل تمويل خارج عن الميزانية يقدم إلى المدارس الابتدائية بموجب نظام "الترجيح" وفي شكل تمويل خارج عن الميزانية للتعليم يقدم إلى مرحلة التعليم الثانوي قبل المهني. وتحتفظ البلديات بمسؤولية تقديم التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة/التعليم المبكر وتُسند إليها مسؤولية تنظيم صفوف الانتقال من مرحلة إلى أخرى التي توفر للطلاب الذين يعانون من مشاكل لغوية كبيرة أو الذين لم يكونوا قد حصلوا على التعليم سابقاً مما يحول دون اندماجهم مباشرة في التعليم الأساسي.

٥١٩- وفضلاً عن تمويل سياسة التعويض عن التعليم في المستويين الابتدائي والثانوي، على مستوى البلدية، تتلقى المدارس التي تتواجد فيها أعداد كبيرة من الطلاب دون مستوى التعليم المطلوب، موارد خارجة عن الميزانية. وتتلقى المدارس الابتدائية هذا التمويل من خلال نظام الموازنة بين الطلاب، بينما تتلقى المدارس الثانوية ذلك التمويل من خلال ترتيبات خاصة للحصول على تمويل خارج عن الميزانية يقدم إلى الطلاب من الأقليات الاثنية.

٥٢٠- ويمنح طلاب المدارس الابتدائية نسبة ٩,١ في نظام الترحيح إذا:

- ١- لم تكن المؤهلات التعليمية لأحد والديه (أو الوصي عليه) تتجاوز مستوى التعليم ما قبل المهني.
- ٢- كان الأب أو الأم أو الوصي الذي يحصل على أعلى دخل في الأسرة يعمل عملاً بدنياً أو يدوياً.
- ٣- كان من سكان جزر مولوكان.
- ٤- كان أحد الوالدين أو الأوصياء قادمًا من اليونان أو إيطاليا أو يوغوسلافيا السابقة أو الرأس الأخضر أو المغرب أو البرتغال أو إسبانيا أو تونس أو تركيا.
- ٥- كان أحد الوالدين أو الوصي قادمًا من سورينام أو أوروبا أو جزر الأنتيل الهولندية.
- ٦- كان أحد الوالدين أو الوصي قد اعترف به من قبل وزارة العدل على أنه لاجئ وفقاً لأحكام المادة ١٥ من قانون الأجانب.
- ٧- كان أحد الوالدين أو الوصي قادمًا من بلد ناطق باللغة الإنكليزية من خارج أوروبا، باستثناء إندونيسيا.

٥٢١- وفي هذا السياق، فإن المقصود بعبارة "بلد ناطق بالإنكليزية خارج أوروبا" هو الولايات المتحدة وكندا وأستراليا ونيوزيلندا. وجميع البلدان الأخرى خارج أوروبا تُعتبر غير ناطقة باللغة الإنكليزية. ولا تأخذ تدابير ومعايير السياسة العامة لرصد الأموال للمدارس الثانوية في الاعتبار المعيارين ١ و٢؛ فالمعايير من ٣ إلى ٧ وحدها هي السارية.

٥٢٢- وكانت الحكومة الحالية تود تعديل نظام الترحيح في نهاية فترة الأربع سنوات الحالية للسياسة العامة، أي في ١ آب/أغسطس ٢٠٠٦. ووفقاً لذلك تكون أهم التغييرات الأساسية هي:

- لا يعود الأصل الإثني للوالدين عاملاً لتحديد وضع الطلب فيما يتعلق بنظام الترحيح؛
- يكون مستوى تعليم كلا الوالدين هو العامل الأساسي. ويتم التعبير عن ذلك في فئتين من التحصيل العلمي: "التحصيل العلمي الذي لا يتجاوز مستوى التعليم الابتدائي" و"التحصيل العلمي الذي لا يتجاوز التعليم المهني الثانوي الأولي/التعليم ما قبل المهني"؛
- يتم تطبيق نظام مختلف للترحيح لكل من هذين المستويين من التحصيل العلمي للوالدين. وعندئذ يُمنح الطلاب الذي يعانون من مشاكل لغوية كبيرة، وزناً إضافياً في نظام الترحيح. ويتم تحديد الطلاب المؤهلين للحصول على هذا الترحيح الإضافي، من خلال اختبارات فردية. ويستند النظام

إلى المبدأ القائل إن الطلاب الذين يكونون مؤهلين للحصول على أكبر نسبة في نظام الترشيح، هم، كقاعدة، الطلاب الذين يكون مستوى التحصيل العلمي لوالديهم هو الأدنى؛

- عند رصد الموارد، يولى مزيد من الاهتمام إلى الطلاب الذين تكون مستويات أداءهم الفعلي متدنية؛
- والغرض هو الشروع في الأول من آب/أغسطس ٢٠٠٦ بتنفيذ القانون الذي ينظم الترتيبات الجديدة للترشيح بين احتياجات الطلاب.

### المناقشات والإصلاحات المقبلة

٥٢٣- هناك مداولات مستمرة في هولندا بشأن التكوين الاجتماعي للمدارس ودعم متزايد لفكرة أن تركيز أعداد كبيرة من الطلاب المهاجرين في المدارس له آثار سلبية على النمو المعرفي للطلاب والعلاقات الاجتماعية، داخل المدارس وفي المجتمع بوجه عام. وفي المناطق الحضرية الكبرى، يأتي أكثر من نصف الأطفال في سن التعليم الإلزامي من مجتمعات المهاجرين. وحتى الآن، لم يتم إيجاد أية طريقة لإجراء توزيع أكثر توازناً بين الطلاب المهاجرين والطلاب من السكان الأصليين. وتنعكس التوترات المتعلقة بزيادة تنوع الخلفيات الثقافية، في المدارس، في الحظر الذي تفرضه بعض المدارس على أغذية الرأس التي ترتديها الفتيات المسلمات. (وقد أعطت بعض أحكام المحاكم إدارات المدارس الحق في فرض حظر على اللباس الذي يُعتبر أنه يتدخل في عملية التعليم العادي أو يعترض سبيل الاتصال المباشر بواسطة العيون بين المعلم والطالب). كما ينعكس هذا التوتر في صعوبة الأخذ بنهج تعليمية حساسة لغوياً في مواضيع دراسية ليست لغوية.

٥٢٤- لقد ازداد التركيز بصورة كبيرة خلال السنوات القليلة الأخيرة على الحصول على امتحان الكفاءة في اللغة الهولندية والحصول على كفاءات للدخول إلى سوق العمل. ولم يُسمح لبعض المدارس التي لها تاريخ عريق في تقديم التعليم بلغتين، من مواصلة هذا النوع من التعليم. وسيتم ابتداء من عام ٢٠٠٤ التوقف عن تمويل التعليم بلغات الأم للطلاب المهاجرين. وترجمة المعلومات المتعلقة بالتعليم والمدارس وغيرها من قطاعات حياة المجتمع، إلى لغات الأقليات، وهي ممارسة كانت متبعة منذ بضع سنوات - أصبحت أقل تواتراً الآن.

٥٢٥- ويشعر بعض الناس أن المدارس الخاصة الكاثوليكية والبروتستانتية تلجأ إلى المادة ٢٣ من الدستور للحد من عدد الطلاب المهاجرين الذين تقبلهم - وهو ادعاء لم تعززه البحوث. وعلى الرغم من استخدام مثل هذه الحجج لدعم الطلبات المقدمة لتعديل أو إلغاء المادة ٢٣ من الدستور، فقد أشار مجلس التعليم على الحكومة بالاحتفاظ بهذه المادة، وقد قامت الحكومة بذلك في اتفاق ائتلافي أصدرته مؤخراً.

### الميزانيات الخاصة للمدارس التي حصلت على تقييم سلمي من جانب هيئة التفتيش

٥٢٦- تُمنح المدارس الابتدائية والثانوية التي توجد فيها أعداد كبيرة من الطلاب المهاجرين (بنسبة تتراوح بين ٤٠ و ٥٠ في المائة أو أكثر) والتي تحصل على تقييم سلمي من جانب هيئة التفتيش، ميزانيات خاصة لمدة ٤ سنوات لتحسين مستوى التحصيل العلمي في صفوف الطلاب المهاجرين وغيرهم من الطلاب المعرضين للخطر بسبب عوامل اجتماعية - اقتصادية. ويتعين على المدارس أن تُلزم أنفسها باتّباع إجراءات للقيام بما يلي: تشخيص



أوضاعها وبيئتها الحالية؛ وضع خطة للمدرسة تحدد أهدافها من حيث الكمية في مجالي الكفاءة اللغوية أو التصدي لمشاكل أخرى (حسب التشخيص)؛ ورصد العمليات والنتائج والإبلاغ عنها. وتقدم الأموال إلى المدارس من خلال البلديات التي تتلقى، بدورها، التمويل من وزارة التعليم.

### الأموال الخارجة عن الميزانية المقدمة إلى المدارس التي يلتحق بها أطفال ملتمسي اللجوء

٥٢٧- يحق للمدارس والبلديات الحصول على الأموال لتمويل تعليم طلاب ملتمسي اللجوء الذين هم في عمر التعليم الإلزامي، أثناء السنة الأولى من وجودهم في هولندا.

### دعم لغة الفرد وثقافته ودينه

٥٢٨- انظر الفقرة ٥٢٤ من هذا الفرع.

### ٣-٨-٤-٣ تعزيز تكافؤ الفرص في الوصول إلى التعليم؛ تدابير مكافحة التمييز

#### المبادئ الأساسية: الاستقلال وإزالة الأحكام التنظيمية

٥٢٩- يتم التركيز أساساً على زيادة استقلالية المدارس الفردية. وهذا يعني تخفيض حجم الأحكام التنظيمية، وجعلها أقل تفصيلاً، ومنح المدارس مزيداً من الحرية عند اتخاذ قرارات لتدبير شؤونها. ووفقاً لاتفاق الائتلاف "يتم، كلما كان ذلك ممكناً، دمج ميزانيات المدارس وتحويلها (من جانب الحكومة المركزية والحكومة المحلية معاً) إلى المدارس أنفسها... ومن ثم تستطيع المدارس أن تتخذ قراراً بشأن كيفية استخدام الموارد الخارجة عن الميزانية المخصصة لها. وتركز الحكومة، بالدرجة الأولى، على نوعية النتائج (بلوغ الأهداف، المناهج الدراسية الأساسية) وعلى الترتيبات المتخذة لرصد ذلك. وتمنح المدارس مزيداً من الحرية لتنظيم عملية التعليم".

#### الطموحات

٥٣٠- تطمح الحكومة في تحقيق شيئين. أولاً، أن تكون المدارس أماكن يشعر فيها الطلاب والمعلمون والمعلمات بسعادة وأمان. وأن تكون المدارس خالية من التمييز. والهدف هو أن يشعر الطالب والمعلم بأنه في بيته. وثانياً، ينبغي أن تكون المدارس أماكن يكتسب فيها الطالب المعارف والمهارات لا في مجالات المواضيع التقليدية فحسب بل أيضاً في كيفية التعامل مع التنوع والعيش في مجتمع متعدد الثقافات. وهذا يعني أن المدارس بحاجة إلى إعداد الطلاب بشكل يمكنهم من مكافحة التمييز.

#### التدابير

#### الأنظمة

٥٣١- ينص القانون على أن من واجب المدارس إعداد الطلاب للعيش في مجتمع متعدد الثقافات. وهذا يعني تعليم الطلاب في المستويين الابتدائي والثانوي طائفة واسعة من القضايا، بما في ذلك ثقافتهم والثقافات الأخرى وتاريخ المجتمع المتعدد الثقافات، وأوجه التشابه والفروق بين مختلف الديانات وفلسفات الأخلاق الممثلة في المجتمع

الهولندي، وظواهر مثل ظاهرة التمييز وعدم التسامح. والأهداف الرسمية للتحصيل العلمي تعرف المعارف والمهارات التي من المتوقع أن يكتسبها الطالب في نهاية مرحلة التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي الأساسي. وهناك أيضاً أهداف التحصيل العلمي بالنسبة للتعليم الابتدائي والثانوي والمهني والتعليم الكبار التي تتعلق باكتساب المهارات اللازمة للعمل في المجتمع بوجه عام وفي مجتمع متعدد الثقافات بوجه خاص. ويتمثل الهدف الأساسي في هذا الصدد في تعزيز سلوك يقوم على احترام المجموعات الأخرى والأفراد الآخرين في المجتمع.

#### الدعم المقدم إلى المدارس

٥٣٢- كما أشير إليه أعلاه، فإن المدارس مسؤولة عن إيجاد مناخ تسوده السعادة والأمان ولا يسمح فيه للطلاب مطلقاً باللجوء إلى ممارسات مثل تخويف الغير أو التمييز أو العنف. وفهم واحترام الفروق بين الأفراد هو أمر أساسي في ذلك. وبالطبع، لا يمكن للمدارس أن تنجح في إيجاد مثل هذا المناخ لوحدها؛ فعليها أن تعمل مع طلابها، وآبائهم وأمهاتهم ومع المجتمع بأسره. وتقدم الحكومة المركزية، من خلال وزارة التعليم والثقافة والعلوم، الإعانات لعدد من الأنشطة الرامية إلى دعم جهود المدارس المبذولة في هذا الصدد:

- مركز الشباب والمدرسة والأمن والمعلومات العلمية (Transferpunt Jongeren, School en Veiligheid): يقدم مركز الإعلام هذا الدعم إلى المدارس فيما يتعلق بالسياسة العامة وكذلك المشورة، والمعلومات، وجهات الإحالة، إلى الوالدين والطلاب. كما يقوم بإدارة خط المساعدة والموقع على الشبكة الذي يقدم المساعدة إلى الطلاب بشأن حالات ممارسة التخويف والعنف (www.pestweb.nl). وخطط المساعدة في المدارس مصمم لتقديم المشورة والدعم على الهاتف إلى الطلاب والوالدين والمعلمين والمعلمات الذين يواجهون مشاكل في المدرسة تتعلق بأمنهم الشخصي.
- مشاريع مكافحة التمييز: تقوم الحكومة المركزية، بواسطة وزارة التعليم والثقافة والعلوم بتقديم إعانات لمختلف المشاريع التي تستهدف بصفة خاصة مكافحة التمييز، بما في ذلك "أسبوع مكافحة التمييز" الذي قامت بتنظيمه Stichting Nederland Bekent Kleur ومشروع "المدرسة الخالية من العنصرية" الذي ينفذه المكتب الوطني لمكافحة التمييز العنصري (Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie, LBR).
- التعليم المشترك بين الثقافات: تقدم مراكز المشورة المقدمة إلى قطاع التعليم الوطني (Landelijke Pedagogische Centra) الدعم إلى المدارس في مجال التعليم المشترك بين الثقافات. ويدعم هذه الجهود مشروع المواطنة النشطة الذي شرعت في تنفيذه مجموعة المستشارين التربويين (KPC). وهذا المشروع الذي يستند إلى الاعتقاد بأن المجتمع بحاجة إلى أشخاص يعكسون مزيداً من التضامن المجتمعي ويتحلون بسلوك حسن وبضبط النفس في المجتمع ويتحملون مسؤولياتهم الشخصية (وباختصار يتصرفون "كمواطنين صالحين")، والاعتقاد الذي يصاحبه بأن المدارس تؤدي دوراً رئيسياً في هذا الصدد، يشجع المدارس على المشاركة في هذا المجال المتعلق بالنمو الشخصي لطلابها.

- الرق: أسندت وزارة التربية والثقافة والعلوم إلى إدارة Teleac/NOT مهمة وضع برنامج تعليمي متعدد الوسائط بشأن الرق، لاستخدامه في الصفوف العليا من التعليم الابتدائي والسنوات المبكرة للتعليم الثانوي. وسيتم إعادة بثه على شاشات تلفزيون المدارس في السنة الدراسية ٢٠٠٣/٢٠٠٤. وتستهدف المواد التعليمية، وسلسلة المواد التعليمية التي ترافقه، زيادة وعي الطلاب بهذا الجانب من التاريخ ودور هولندا فيه. كما تبين السلسلة التعليمية كيف أن الرق قد أثر على التكوين العرقي لاجتماعات اليوم، لا في منطقة الكاريبي فحسب بل في هولندا أيضاً. ولاستكمال هذا البرنامج المتعدد الوسائط، قام المعهد الوطني لوضع المناهج التعليمية (Stichting Leerplanontwikkeling) بإنشاء وحدة مسؤولة عن موضوع الرق لكي يتم وضع الموضوع في محله الصحيح في مناهج تعليم التاريخ. وفضلاً عن ذلك، فإن وزارة التعليم والثقافة والعلوم تقدم دعماً مالياً للمعهد الوطني لدراسة وتراث تجارة الرق والرقيق في هولندا (المعهد الوطني الهولندي) (Slavernijverleden en-erfenis) ومهمته جمع وتسجيل وتقديم المعلومات عن تاريخ وتراث الرق.

الإشراف

٥٣٣- تعمل هيئة تفتيش التعليم على أن تلتزم المدارس بالحد الأدنى من المناهج الدراسية المنصوص عليها بموجب القانون وتطبق سياسات أمنية مناسبة. كما ينص قانون تفتيش التعليم على أن يتم بصورة سرية إبلاغ المفتشين المعيّنين رسمياً، عن أمور مثل الاعتداء الجنسي/التحرش الجنسي، والعنف والتخويف، الذين يقومون فيما بعد بإسداء المشورة بشأن التدابير الواجب اتخاذها ويقدمون الدعم إلى الأشخاص المعيّنين (المادة ٦ من القانون).

### ٣-٨-٤-٤ تعليم اللغة الأم

٥٣٤- تتضمن سياسة وزارة التعليم والثقافة والعلوم حكماً يتعلق بتوفير مساعدة خاصة لتمكين الأطفال من التغلب على مشاكلهم اللغوية (انظر أيضاً الفقرة ٥٢٤ من هذا الفرع).

### ٣-٨-٥ العاملون في مجال التدريس

٥٣٥- تم إدخال تحسينات كبيرة في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ و ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، على شروط توظيف المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية والثانوية والمهنية وفي مدارس تعليم الكبار. وبعد الزيادات الكبيرة في مرتبات المعلمين والمعلمات المبتدئين، التي طبقت في وقت سابق، فقد تم الآن تقليص سلم مرتباتهم لجعلها تصل إلى أعلى مستويات المرتبات، في سنوات أقل. وفضلاً عن ذلك، فإن ساعات التعليم الموحدة للسنة الواحدة قد انخفضت من ١٧١٠ ساعة إلى ٦٥٩ ساعة. والتحسينات الأخرى التي أدخلت على شروط توظيف المعلمين والمعلمات هي دفع منحة نهاية العام ومنح إجازة الأبوة المدفوعة الأجر.

٥٣٦- وفضلاً عن ذلك، مُنحت المدارس الحرية في الأخذ بتوصيفات وظائف ومرتبات متميزة. ويسمح ذلك بإدخال تحسينات في إمكانات الترقّي الوظيفي لفرادى المعلمين والمعلمات ومكافأة الأداء الجيد والمشاركة المتميزة للمعلم في المدرسة. وأدت هذه التدابير إلى أن أصبحت مهنة التعليم أكثر جاذبية عند اختيار المهنة وأكثر منافسة للمهن الأخرى. ويعني التهديد في حدوث نقص في عدد المعلمين والمعلمات أن من الضروري إبقاء وظيفة المعلم قيد المراجعة.

٥٣٧- وفيما يتعلق بالمعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهلات للتعليم في مدارس التعليم المهني العالي، فإن مرتباتهم تنافس بصفة عامة مرتبات المعلمين والمعلمات الحاصلين على مؤهلات للتعليم في مدارس التعليم المهني العالي في القطاع الخاص. لكن ذلك لا يصدق على المعلمين والمعلمات الحاصلين على شهادات جامعية. فمرتبات المعلمين والمعلمات المؤهلين للتعليم في مدارس التعليم المهني العالي مرتفعة نسبياً بالمقارنة مع مرتبات المعلمين والمعلمات المؤهلين للعمل في مجالي الرعاية والرعاية الاجتماعية.

٥٣٨- وتتضمن آخر دراسة استقصائية سنوية أجريت عن اتجاهات العمالة في هولندا قامت بنشرها وزارة الداخلية وعلاقات المملكة، نتائج عن مقارنة المرتبات بين مختلف أجزاء القطاع العام والقطاع الخاص. وتستند هذه الدراسة إلى آخر بيانات موجودة لدى مكتب الإحصاءات الهولندية (٢٠٠١). وتبين أن الأشخاص العاملين في قطاعات التعليم الخمسة يتلقون مرتبات أقل بالمقارنة مع نظرائهم في القطاع الخاص. ومع ذلك، فإن أوجه المقارنة هذه لا تأخذ في الحسبان التغيرات الحيوية التي حدثت في مرتبات المعلمين والمعلمات منذ عام ٢٠٠١. ونظراً لعدم توفر أرقام أكثر حداثة، فلا يمكن، في الوقت الحاضر، إعطاء صورة كاملة عن الفرق في المرتبات بين القطاعين الخاص والعام، لكن الوضع في مجال التعليم هو أفضل، أياً كان الحال، مما تشير إليه الدراسة الاستطلاعية لاتجاهات العمالة لعام ٢٠٠٥.

### ٣-٩ المادة ١٤

#### ٣-٩-١ واجب الحكومة إتاحة التعليم الابتدائي مجاناً

#### القبول

٥٣٩- تقبل المدارس الابتدائية الأطفال بين سن الرابعة والثانية عشرة. والتعليم الابتدائي مجاني. وقد تطلب بعض المدارس من الوالدين المشاركة في المصاريف الدراسية، لكنه لا يحق لها رفض قبول الطفل الذي لا يتمكن والداه من دفع هذه المصاريف أو يرفضان ذلك. وبإمكان الوالدين أن يختاروا إرسال أطفالهما إما إلى مدارس حكومية أو مدارس خاصة. انظر أيضاً الجدول ٣٥ الوارد في الفقرة ٥٠٣.

### ٣-١٠ المادة ١٥

#### ٣-١٠-١ الحق في المشاركة في الحياة الثقافية

#### التشريع الأساسي

٥٤٠- تم في كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٨، تجسيد مختلف جوانب السياسة الثقافية التي كانت مسؤوليتها تقع عندئذ على عاتق وزارة الرعاية والصحة والشؤون الثقافية، في قانون السياسة الثقافية (التمويل لغرض محدد). ويتطلب ذلك من الحكومة أن تقدم وثيقة تتعلق بالسياسة الثقافية إلى كل من مجلسي البرلمان وذلك مرة واحدة على الأقل كل أربع سنوات، وأن تعطي فكرة عامة عن الأنشطة المنفذة والمقترحة في إطار السياسة الثقافية. ويعكس القانون نية الحكومة بتمديد النظام القائم المتعلق بالفنون الذي تم تطبيقه بموجب خطة الفنون

للفترة ١٩٨٨-١٩٩٢ والذي أثبت فعاليته، ليشمل السياسة الثقافية برمتها. وعلى المستوى الإداري، تتضمن وثيقة السياسة الثقافية (المعروفة سابقاً بخطة الفنون) عدداً كبيراً من قرارات متسقة عن تخصيص الإعانات، تدعم كل واحدة منها حجج موضوعية.

٥٤١- دخلت السياسة الثقافية (التمويل لغرض محدد) حيز النفاذ في ١٦ نيسان/أبريل ١٩٩٣ (نشرة القوانين والمراسيم لعام ١٩٩٣، العدد ١٩٣). ويُعرّف القانون، إلى جانب التعريف بدورة سياسة الأربع سنوات، مسؤوليات الوزير المختص. وينص على أن يقوم الوزير (وزير الدولة المسؤول، في حالة قيام الوزير بتفويض المهمة) بإيجاد الظروف الصحيحة لصون وتطوير `تعبير الثقافة` ونشرها في المجتمع والأقاليم أو غير ذلك. ويتعين على الوزير أن يسترشد في ذلك بمعايير النوعية والتنوع. وتقدم المذكرة التفسيرية للقانون قائمة تبيين المجالات التي يتعين أن تعالجها سياسات الوزير: `الفنون والمتاحف ومواقع التراث والأرشيفات والسجلات العامة ووسائل الإعلام والمكتبات والعلاقات الدولية في هذه المجالات`. ولا يُعرّف القانون نفسه هذه المجالات؛ حيث يرد وصفها لها في وثيقة السياسة الثقافية.

٥٤٢- وفيما يتعلق بتحديد الإعانات المقدمة لفترة الأربع سنوات، فإن الحكومة تشير إلى ما يلي: (أ) الأخذ بمزيد من المرونة فيما يتعلق بميزانية الفنون (من خلال ضمان إجراء المناقشات المتعلقة بجميع المؤسسات، في وقت واحد، كل أربع سنوات بدلاً من القيام بذلك سنوياً)؛ (ب) ضمان زيادة استمرارية المؤسسات نفسها (لأنه يحق لها بموجب القانون الحصول على إعانات مرة واحدة كل أربع سنوات).

٥٤٣- ومنذ دخول قانون السياسة الثقافية (التمويل لغرض خاص) في عام ١٩٩٣، وهذا النظام مُطبّق على مجمل نطاق الفنون والثقافة. وقد حلت وثيقة السياسة الثقافية محل خطة الفنون السابقة وهي تحدد أهم خطوط السياسة العامة - وذلك أيضاً لمدة أربع سنوات - بالنسبة لمجال الثقافة بأسره الذي يتضمن وسائل الإعلام والمكتبات وصون التراث الثقافي وكذلك الفنون.

٥٤٤- يتعين على أي مؤسسة ترغب في الحصول على إعانة متعددة السنوات أن تقدم خطة للسياسة قبل تاريخ معين. ومن ثم يلتزم الوزير المشورة من مجلس الثقافة (المؤلف من مجلس الفنون السابق ومجلس التراث الثقافي ومجلس وسائل الإعلام) بشأن منح تلك الإعانات. وينبغي لخطة السياسة التي تقدمها المؤسسات التي تقدم طلباتها، أن تتضمن معلومات كاملة عن أهدافها الفنية أو الموضوعية للسنوات الأربع المقبلة وأن تتضمن تقييماً لسياساتها خلال الفترة السابقة. وينبغي أن تكون كل خطة مقرونة بتقييم للدخل والإنفاق خلال الفترة الجديدة. وينبغي أن يوافق البرلمان على القرارات الناتجة عن ذلك والمتعلقة بتقديم الإعانات، كجزء من وثيقة السياسة الثقافية، قبل أن تدخل حيز التنفيذ.

### مجلس الثقافة

٥٤٥- يلعب مجلس الثقافة دوراً هاماً في العملية، لأن المبدأ الأساسي في هولندا هو أن تمتنع الحكومة عن إبداء أحكام عن الكفاءة الفنية، وأن تترك مثل هذا التقييم إلى خبراء مستقلين. وأحد الميزات الهامة لهذا المبدأ هو أن التطورات التي تحدث في مجالات الثقافة تُترجم إلى سياسة، بسرعة نسبية. ويقدم مجلس الثقافة المشورة بشأن كل من مبادئ السياسة على النحو المنصوص عليه في وثيقة السياسة، وبشأن المؤسسات الفردية التي تقدم طلبات

للحصول على إعانات، ويجري تقييماً لهذه الأخيرة بالاستناد إلى خطط السياسة التي قدمتها. وبمجرد منح الإعانة لمدة أربع سنوات، يقوم المجلس برصد الجدارة الفنية لعمل المؤسسة، ويقوم بصورة منتظمة بتقييمها خطياً. ويفيد التقييم في تحقيق غرضين هما: (أ) يشير إلى ما إذا كانت المؤسسة تفي بوعودها بموجب خطة السياسة، و(ب) يُساهم في عمليات التحليل القطاعي التي يقوم بها المجلس استعداداً لفترة السياسة المقبلة.

### مسائل تتعلق بالسياسة العامة

#### مسائل تتعلق بالسياسة العامة الأخيرة

٥٤٦- إن وثيقة السياسة الثقافية للفترة ١٩٩٣-١٩٩٦ المعنونة 'الاستثمار في الثقافة' هي أول وثيقة للسياسة تضع المبادئ الواسعة النطاق للسياسة الثقافية ووسائل الإعلام في إطار مشترك. ووثيقة السياسة الثقافية للفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠، المعنونة 'العمود الفقري' هي أكمل من الأولى. وهي، خلافاً للوثيقة التي سبقتها، ليست مجموعة من وثائق منفصلة تتناول قطاعات مختلفة، بل إنها تتناول السياسة الثقافية برمتها بالاستناد إلى تسعة مبادئ أساسية. وتتمثل السمة الجديدة في أن هذه المبادئ ترد في مذكرة منفصلة وأنه تمت مناقشتها في مجلسي البرلمان في عام ١٩٩٥. وتركز وثيقة السياسة العامة للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٤ المعنونة 'الثقافة بوصفها جبهة للمواجهة' تركيزاً أكبر على المبادئ وذلك بشكل لا يقل عن الحجج التي قدمها الوزير وطريقته في تقديم مناقشة الموضوع أمام البرلمان وصورة الفنون والثقافة التي يوحى بها عنوان الوثيقة. وأخيراً، تؤكد وثيقة السياسة الثقافية للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨ المعنونة 'أكثر من المجموع' على ثلاث أولويات: الحد من البيروقراطية وزيادة المسؤولية الفردية وزيادة المشاركة والتفاعل في الحياة الثقافية، وتعزيز العامل الثقافي في المجتمع.

#### الاستمرارية في سياسة الثقافة

٥٤٧- تمنح السياسة الثقافية في هولندا، كقاعدة، الأولوية إلى النوعية والتنوع كمعيار لرصد الموارد المالية. كما أن التوزيع بحسب المجتمعات والمناطق الجغرافية والفعالية هي معايير هامة. وقد أُتخذت خطوات متنوعة لحفز عملية التنوع والتوعية في وضع برامج المؤسسات الثقافية. وأحد الأسباب هي أن هولندا مؤلفة من مجتمع متعدد الثقافات وأن الحكومة وقطاع الثقافة يدركان الحاجة إلى جذب جمهور جديد إلى حضور العروض الثقافية والمعارض والمناسبات.

#### قضايا السياسة الأخيرة

٥٤٨- تشكل بعض القضايا في سياق السياسة الثقافية في هولندا موضوع اهتمام ومداولات الجمهور العريض. ومثال ذلك ما يلي:

- يُتوقع من المؤسسات الثقافية مثل الفرق الموسيقية وشركات العروض المسرحية والمتاحف أن تزيد من دخلها؛
- السياسة التي تتبعها الحكومة منذ عام ١٩٩٩ لزيادة حجم إنتاج الأفلام الهولندية وزيادة مشاركة صناعة الأفلام في الأسواق، من خلال الترتيبات الضريبية إلخ؛

- اهتمام وزارة التعليم والثقافة والعلوم بالتعاون مع وزارة الشؤون الاقتصادية، باستغلال الإمكانيات الاقتصادية التي تتيحها الثقافة. ويستند ذلك إلى ثلاثة مبادئ: تعزيز قطاع الإبداع والقيام بالمزيد لاستغلال الأثر المترتب على الثقافة، وزيادة مدخلات القطاع الخاص في الحياة الثقافية.

#### السياسة الثقافية على المستوى الدولي

٥٤٩- إن هولندا بوصفها بلداً تجارياً كانت ولا تزال تتطلع دائماً إلى المسرح الدولي وربما كان ذلك بصفة خاصة فيما يتعلق بالثقافة. وقد عزز التطور الاقتصادي والتكنولوجي والسياسي، في السنوات الأخيرة، هذا الاتجاه. وقد ساهمت العولمة، وزيادة الهجرة والحركة، والتطورات في وسائل الإعلام والتقدم نحو الاندماج الأوروبي جميعها في ذلك. وازداد شعور الهيئات الحكومية ومنظمات القطاع الخاص والأشخاص العاديين بالحاجة إلى بناء علاقات مع بلدان أخرى والعكس بالعكس. ولذلك، فإن السياسة الثقافية الدولية، أصبحت منذ عام ١٩٩٧، المسؤولية المشتركة لوزارة الخارجية ووزارة التعليم والثقافة والعلوم. وبغية دعم السياسة الثقافية الدولية، قررت الحكومة، بتشجيع من البرلمان، رصد مبالغ إضافية لهذا القطاع: حيث أنشأت ميزانية متجانسة للتعاون الدولي تُعرف في الخارج بصندوق الثقافة الهولندي. ومسؤولية الإنفاق تقع على عاتق الوزارتين. وهناك اتفاق بشأن المبدأين الأساسيين (أ) لا تكون الثقافة والتعاون الثقافي حديرين بالاهتمام بوصفهما أداة للسياسة الخارجية إلا إذا تم الاعتراف بهما أيضاً كأهداف في حد ذاتهما و(ب) لا تكون السياسة الثقافية الدولية فعالة إلا إذا اقترنت بسياسة خارجية وإذا أخذت الجوانب الخاصة للسياق الدولي في الحسبان.

#### ٣-١٠-١-١ صناديق التنمية الثقافية والمشاركة الشعبية

##### هيئات التمويل المستقلة

٥٥٠- أنشأت الحكومة، إلى جانب هيكل التمويل الرباعي السنوات (وثيقة السياسة الثقافية)، العديد من الصناديق العامة وشبه العامة لتمويل الفنون الإبداعية. وبدأ ظهور الصناديق المنشأة والممولة من الحكومة في النصف الثاني من الثمانينات، وشجع على ذلك قانون (صناديق) الفنون الإبداعية الذي دخل حيز النفاذ في عام ١٩٨١. وعرف هذا القانون صندوق التمويل بأنه "شخص اعتباري تم تأسيسه بموجب القانون الخاص ومنحه الأهلية القانونية الكاملة بهدف تعزيز إنتاج وإعداد الأعمال الفنية الإبداعية بتوفير التمويل لهذا الغرض". وألغى هذا القانون في عام ١٩٩٣ لدى دخول قانون السياسة الثقافية (للتمول المخصص) حيز النفاذ. وأجاز القانون الجديد إنشاء صناديق لتمويل أي مجال إبداعي تشملته السياسة الثقافية. وأصبحت مسؤولية الحكومة إزاء الصناديق تقتصر، من حيث المبدأ، على تمويلها وتحديد شروط تشغيلها. وفُوضت صلاحية تقديم إعانات من الميزانية السنوية إلى إدارة الصندوق. ويعود قرار تحديد حجم الميزانية إلى البرلمان. وتنحصر الرقابة الوزارية عموماً في إقرار النظام الأساسي للصندوق واللوائح التي تنظم تخصيص المساعدات، على أن يسترشد الوزراء بمجلس الثقافة. والوزير هو الذي يعين مع ذلك جميع أعضاء مجلس الإدارة ويقوم برصد سياسته. ومن بين هيئات التمويل المستقلة هذه، يُذكر على سبيل المثال مؤسسة هولندا للفنون المرئية والتصميم وفن العمارة (١٩٨٧)، والصندوق الهولندي لدعم البث الثقافي (١٩٨٨)، ومؤسسة تأليف وترجمة الأعمال الأدبية الهولندية (١٩٩١)، ومؤسسة موندريان (١٩٩٥)، وصندوق الفيلم الهولندي (١٩٩٣)، وصندوق النهوض بالترجمة والتسويق في مجال فنون الأداء (٢٠٠٢)، وصندوق فنون الهواة وفنون الأداء (٢٠٠٢).

### ٣-١-١٠-٢ الهياكل المؤسسية لدعم المشاركة الشعبية

٥٥١- بدأ في عام ١٩٩٧ تنفيذ مشروع الثقافة والمدرسة بهدف تقريب النظام التعليمي من عالم الثقافة. والتعاون هو الجوهر: فعلى المستوى الإقليمي والمحلي، تُبذل جهود مشتركة مع المقاطعات والبلديات الكبرى من أجل تنمية مجموعة من الأعمال الفنية والمشاريع المتعلقة بالتراث؛ أما على الصعيد الوطني، فتتمثل إحدى الوسائل الرئيسية في خفض أسعار التذاكر لصالح تلاميذ المدارس الثانوية ممن يرغبون في المشاركة في الأنشطة الثقافية. وركز مشروع الثقافة والمدرسة في البداية على ثلاثة مجالات تعتقد الحكومة أنها تستدعي المزيد من الاهتمام، وهي: التراث الثقافي، ومسائل تعدد الثقافات، والتعليم ما قبل المهني. وإلى جانب هذه المجالات، حظي الأدب والتعليم المتخصص في وسائل الإعلام بعناية أكبر فيما بعد. وأصبح التعليم الابتدائي يشكل، في الآونة الأخيرة، مجالاً من المجالات التي لها الأولوية في هذا المشروع. ومن المتوقع أن تتمكن جميع الجمعيات الثقافية من جلب انتباه جماهير جديدة ومتنوعة (وثقنا السياسة الثقافية للفترتين ٢٠٠١-٢٠٠٤، و٢٠٠٥-٢٠٠٨). وهذا أحد معايير التقييم في فترة التمويل الرباعية السنوات.

### ٣-١-١٠-٣ هوية وتراث الثقافة، بما في ذلك المحافظة عليهما والوصول إليهما

#### التراث الثقافي

##### سياسة التراث

٥٥٢- خلال العقدَيْن المنصرمين، تصدَّرَ سياسة التراث موضوعان: (أ) أعمال المحافظة اللازمة لتدارك حالة الإهمال التي عمت في الماضي، و(ب) ضرورة تمكين المؤسسات الثقافية الوطنية من الأخذ بزمام أمورها بغية تحسين إدارتها. وإلى حد كبير، يعود الفضل في الاهتمام الذي يحظى به الموضوعان حالياً لخطة دلتا للحفاظ على التراث الثقافي، التي بدأ تطبيقها خلال التسعينات. وفي النصف الثاني من التسعينات، أولي اهتمام خاص لاستخدام التراث الثقافي لأغراض تعليمية - داخل المدارس وخارجها - كما حثت عليه وثيقة السياسة الثقافية للفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ ووثيقة الثقافة والمدارس، اللتان نشرتا في نهاية عام ١٩٩٦. وفي منتصف عام ١٩٩٧، أنشئت جمعية "التراث اليوم" لتشكيل حلقة وصل بين المدارس والمؤسسات المعنية بالتراث. واستقر الرأي على ضرورة تحسين وسائل الاستفادة من التراث للنهوض بالبيئة، الأمر الذي آل إلى إقامة شراكة بين ثلاث وزارات (وزارة التعليم والثقافة والعلم، ووزارة الإسكان والتخطيط المساحي والبيئة، ووزارة الزراعة وإدارة الطبيعة ومسايد الأسماك) بهدف تنسيق سياسة التراث الثقافي والتخطيط الثقافي. واتسع الآن نطاق سياسة التراث، التي كانت تقتصر على المتاحف التقليدية والمواقع التراثية والآثار والمحفوظات، ليشمل التخطيط، فظهر عندئذ مصطلح "التخطيط الثقافي". ويشمل ذلك بالأساس العمل مع الأطراف المعنية الأخرى واتباع نهج يهدف إلى التنمية لا إلى المحافظة. وهكذا ركزت سياسة التراث الثقافي على الجمهور والاستعمالات الممكنة للعمل الفني أكثر من تركيزها على العمل الفني في حد ذاته. وازداد الوعي بضرورة التعاون في العمل مع مجالات أخرى. وقُدمت إلى الجمهور أنواع شتى من التراث في آن واحد أو استُخدمت للنهوض بالبيئة. ويتطلب هذا التغيير، المستمر حالياً، اتباع نهج إزاء سياسة التراث يتجاوز النهج القطاعي التقليدي، وتبدو الفرص التي تتيحها وسائل الإعلام الرقمية الجديدة جد مفيدة في هذا الصدد.



## المتاحف

٥٥٣- يطلع وزير الدولة المعني بالثقافة بمسؤولية السياسة الحكومية المتعلقة بشبكة المتاحف في هولندا. ويُستعمل مصطلح "شبكة المتاحف" للدلالة على جميع المتاحف وهيئات الدعم التي تقوم بجمع التراث الثقافي والحفاظ عليه ودراسته وتقديمه للجمهور على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي. وتهدف سياسة المتاحف بالأساس إلى الحفاظ على التراث الثقافي (الاختيار على أساس "مجموعة المقتنيات الفنية الوطنية" كما ترد مناقشة ذلك أدناه)، وتحسين الوصول إليها (برقمنة مجموعة المقتنيات الفنية مثلاً)، وتشجيع المشاركة العامة (بإعطاء الأولوية لأطفال المدارس والأقليات الثقافية مثلاً)، وصيانة البنية الأساسية للمتاحف وتطويرها. ووفقاً لهذه الأهداف، فوضت مسؤولية عدد من المتاحف، وما يتصل بها من تمويل، إلى المقاطعات أو البلديات في عام ١٩٨٧. ولم يبق إلا عدد قليل منها تحت مسؤولية الحكومة المركزية. ومكنت خطة دلتا للحفاظ على التراث الثقافي، كما ذكر أعلاه، من تدارك حالات التأخير في الحفاظ على التراث. وأرست خطة دلتا، إلى جانب وثيقة سياسة "خيار النوعية"، أسس تحويل المتاحف الوطنية إلى هيئات ذاتية الإدارة. وجاءت الوثيقة بمفهوم "مجموعة المقتنيات الفنية الوطنية"، المقصود بها أن التراث الوطني كل لا يتجزأ (عوضاً عن مجموعة المقتنيان الفنية لدى فرادى المتاحف)، كأساس لسياسة المتاحف. وقد انعكس ذلك عملياً في احتفاظ الدولة بملكية المقتنيات الفنية والمباني وتحويل المتاحف الوطنية إلى كيانات قانونية قائمة بذاتها. واكتسبت المتاحف بذلك استقلالية عملية دون أن تتملص الحكومة من مسؤوليتها عن استمرار وجودها. وأنشئت مفتشية للتراث الثقافي تتولى مراقبة إدارة مجموعة المقتنيات الفنية الوطنية. ولا تزال معظم المتاحف الوطنية تُموّل من وزارة التعليم والثقافة والعلم. ويقوم تمويل المتاحف، كسائر المؤسسات الثقافية، على خطط سياسات رباعية السنوات بموجب وثيقة السياسة الثقافية. ويجري إبرام اتفاقات أداء ملموسة وقابلة للتحقق.

٥٥٤- وتقدم وزارة التعليم والثقافة والعلم الإعانات لعدد من الهيئات العاملة في قطاع المتاحف عموماً، فضلاً عن تمويل مشاريع المتاحف المتعلقة بالحفاظ على مجموعة المقتنيات الفنية وعرضها، والرقمنة، والأنشطة الجماهيرية الخاصة، وعمليات الحيازة، والعروض الدولية، وتقديم المنح لإجراء بحوث بشأن المقتنيات الفنية. وتدير هذه المخططات مؤسسة موندريان.

## المحفوظات والسجلات العامة

٥٥٥- قامت الحكومة بإنشاء المحفوظات وإدارتها منذ أن بدأت العمل بالوثائق الخطية. وتشمل العملية ثلاثة أنشطة هي: (أ) صيانة السجلات المادية، و(ب) ضمان إتاحتها للعموم، و(ج) ضمان وصول أي مواطن إليها كحق من حقوقه. وجرى تعديل التشريع المتعلق بالسجلات العامة. فقد خفض التشريع الجديد المدة التي تحال في نهايتها السجلات العامة إلى محفوظات الدولة من ٥٠ إلى ٢٠ سنة. وسيتحسن بذلك الوصول إلى السجلات العامة ويتدعم دورها الثقافي.

## الآثار والمباني التاريخية

٥٥٦- يُنظم حماية الآثار قانون الآثار والمباني التاريخية لعام ١٩٨٨. وشملت الحماية بالأساس حتى الآن المباني المشيدة قبل عام ١٨٥٠. وخضعت سياسة الحفاظ على التراث للاستعراض في السنوات الأخيرة بهدف تدعيم التحول من الترميم إلى الصيانة المخططة. ويتمثل أحد التطورات في وضع نظام تمويل جديد يرمي إلى الحد من

الإجراءات وتقليل مراكز الاتصال تحقيقاً للتبسيط والشفافية في اللوائح. وقدم وزير الدولة للشؤون الثقافية الخطط ذات الصلة إلى البرلمان في نهاية عام ٢٠٠١.

#### علم الآثار

٥٥٧- ينظم قانون الآثار والمباني التاريخية لعام ١٩٨٨ أيضاً الحماية القانونية المخصصة للمواقع الأثرية. وتتولى الدائرة الحكومية للبحوث الأثرية، بالنيابة عن الوزير، تنفيذ السياسة المتعلقة بعلم الآثار.

#### التخطيط الثقافي

٥٥٨- يُعرف مجال السياسة الثقافية المرتبط بسياسة التخطيط في هولندا بـ "التخطيط الثقافي". ويرمي التخطيط الثقافي إلى الاستفادة من التراث الثقافي وفن العمارة بمزيد من الفعالية والتأني وكعامل يحدد نوعية البيئة. ويقوم التخطيط الثقافي على فكرتين هما: (أ) أن التغييرات في مجال التخطيط يمكن أن تستفيد من تاريخ المباني والمدن والمشاهد الطبيعية المحلي - دون اعتبار التقاليد عبئاً بل مصدر إلهام - و(ب) أن التصميم الذي يراعي الجانب الثقافي يساهم في تنظيم البلد على نحو أفضل وأكثر جاذبية. ويستند التخطيط الثقافي إلى عمل عدد من الوكالات والمؤسسات، بما في ذلك معهد العمارة في هولندا، وإدارة المحفوظات، والمركز الهولندي المتخصص في علم الآثار، وصندوق دعم العمارة.

### ٣-١٠-٤ دور وسائط الإعلام

#### وسائط الإعلام والأدب والمكتبات

٥٥٩- تنفرد سياسات الحكومة بشأن كل من وسائط الإعلام والأدب والمكتبات بتقاليدها وأدائها الخاصة، لكنها تقوم على أساس مشترك. وتضطلع الحكومة، بموجب مبدأ الرعاية الوارد في الدستور، بمسؤولية تعددية المعلومات وسهولة الوصول إليها وإمكانية الاستفادة منها. وتقوم سياستها على رؤية واسعة لمجتمع المعلومات تستند إلى القيم الاجتماعية والثقافية والديمقراطية. وتتوخى هذه السياسة تحقيق هدفين رئيسيين: أولهما ضمان توافر طائفة واسعة من المخطات الإذاعية والتلفزيونية والكتب والصحف والمجلات ووسائط الإعلام الجديدة عالية الجودة - ثم ضمان وصول جميع فئات السكان إلى هذه الوسائط وإمكانية استفادتهم منها.

٥٦٠- والوسيلة الأساسية هي قانون وسائط الإعلام، الذي يحكم تنظيم وتمويل وتقديم المؤسسة العامة للبث الإذاعي والتلفزيوني، ويحدد عدداً من المعايير الخاصة بالقنوات التجارية ومتعهدي تشغيل الكابلات، وينص على دعم الصحافة. وتشمل السياسة المتعلقة بوسائط الإعلام توزيع قدرة البث المحدودة المتوفرة على الكابلات والموجات الهوائية. وفي مجال الأدب، تتمثل محاور الاهتمام الرئيسية في تنوع الكتب (الأدبية وغير الأدبية على حد سواء) وسهولة الوصول إليها. وتتلقي المكتبات العمومية معونة حكومية بغية تمكين الأفراد من الوصول إلى طائفة واسعة من المعلومات والتعليم والثقافة بتكلفة زهيدة.

## الكتب والمطالعة

٥٦١- يمكن تقسيم الأدوات المستخدمة حالياً فيما يتصل بالكتب والمطالعة إلى فئتين هما: (أ) التدابير العامة التي تؤثر على ميدان الثقافة ككل أو على جزء كبير منه. وتهدف هذه التدابير إلى تعزيز السياسة العامة للحكومة الهولندية فيما يتعلق بتعريف السكان بطرق عديدة بالمنتجات الثقافية في المجتمع الهولندي وعلى الصعيد الدولي. ومن الوسائل المهمة في هذه الفئة تثبيت أسعار الكتب. كما تستفيد الكتب من تخفيض الضريبة على القيمة المضافة؛ و(ب) أحكام قانون حقوق النشر والتأليف لعام ١٩١٢، التي تنظم حقوق النشر والتأليف فضلاً عن حقوق الإعارة والنسخ.

٥٦٢- وتتمثل وسيلة أخرى ذات تأثير عام وواسع النطاق في التشريع المتعلق بالمكتبات العمومية. فمنذ عام ١٩٨٧، فوضت إلى البلديات المسؤولية المالية والإدارية عن تشغيل المكتبات العمومية المحلية، بينما تتولى المقاطعات تزويد المكتبات بما يلزمها من دعم مباشر. وتسهر الحكومة المركزية على اتساق وتنوع وتنسيق ونوعية نظام المكتبات العمومية برمتها.

٥٦٣- وإلى جانب هذه الوسائل السياسية العامة، تطبق الحكومة بعض السياسات المحددة فيما يتعلق بالكتب والمطالعة. ويشمل ذلك صناديق خاصة لدعم تأليف ونشر وترجمة الأعمال الأدبية بالهولندية والفرنسية. وتقدم الدولة كذلك أموالاً لعدة مؤسسات وجمعيات تساعد على حفظ وتوثيق التراث الأدبي الهولندي، أو تعمل على زيادة التعريف بالكتب الهولنديين وأعمالهم - وبخاصة في صفوف الشباب - أو تقوم بأنشطة أخرى لزيادة الاهتمام بالأدب الهولندي. والنقطة الأخيرة الجديرة بالذكر في هذا السياق هي وجود موارد مالية من أجل دعم أهداف محددة في ميدان الكتب والمطالعة: وهي موارد مخصصة للترغيب في المطالعة وضمان الحفاظ على التراث الأدبي المدوّن وسهولة الوصول إليه، وتعزيز المشاركة على نطاق أوسع في الأنشطة الثقافية، ودعم السياسة اللغوية. وتتزايد الضغوط المفروضة على المطالعة، إذ بات الناس يقضون في المطالعة وقتاً أقصر من ذي قبل. ونظراً لأهمية المطالعة من الناحية الاجتماعية والثقافية، تطبق الحكومة سياسة حازمة للتشجيع عليها. وإلى جانب ما يبذله باعة الكتب والناشرون وأطراف معنية عديدة أخرى من جهود، تساهم المكتبات والمدارس مساهمة هامة في هذا المضمار، مع اهتمام خاص بالأقليات الثقافية داخل المجتمع الهولندي. وتقوم المكتبات والمدارس ومؤسسات تعليمية أخرى بتشجيع هذه الجماعات على المطالعة وارتياك المكتبات. وتتوفر بعض المواد المستخدمة بلغات الأقليات، لكن الغاية من ذلك هي دعم الاندماج في المجتمع الهولندي ومن ثم تشجيع الناس على القراءة بالهولندية.

٥٦٤- وتوفر أربع مكتبات خاصة بذوي الإعاقات البصرية حالياً كتباً للمكفوفين وضعاف البصر في جميع أنحاء البلد. وتحظى هذه المكتبات بالمساعدة لأسباب اجتماعية وثقافية. وتمثل هذه المكتبات بالنسبة إلى المصابين بإعاقة بصرية وسيلة للوصول إلى المعارف والمعلومات والثقافة، أي وسيلة للانندماج والمشاركة في المجتمع. وتعتبر المكتبات الخاصة بذوي الإعاقات البصرية مواد في عدة أشكال خاصة: كالبريل والكتب المسجلة على شرائط سمعية والنسخ المطبوعة بخط عريض. والاستعارة مجانية فضلاً عن تقديم خدمة بريدية خاصة. وأنشئ صندوق مكتبات لذوي الإعاقات البصرية في عام ١٩٩٥ لتشجيع التعاون الوثيق بين المكتبات الأربع وتزويدها بمساعدات حكومية. غير أنه اتضح في عام ٢٠٠١ أن الصندوق عاجز ببساطة عن بلوغ هدف الفعالية والتجديد المنشود. لذلك، تمت تصفيته في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، ووضعت المكتبات الخاصة بذوي الإعاقات البصرية من جديد في ذمة

وزارة التعليم والثقافة والعلم، مما أسفر عن استعراض وضعها المالي والتنظيم التقني استعراضاً شاملاً. وخلص الأمر إلى الشروع في تنفيذ برنامج تحديث عاجل من المزمع أن يكتمل في عام ٢٠٠٦.

### البث الإذاعي والتلفزي

٥٦٥- ينظم قانون وسائط الإعلام لعام ١٩٨٨ (المنقح مراراً) نظام البث الإذاعي والتلفزي الحالي. ويتضمن هذا القانون لوائح بشأن إعداد وبث البرامج الإذاعية والتلفزيونية، وتمويل المؤسسة العامة للبث الإذاعي والتلفزي، وتزويد الصحف والمجلات بالدعم المالي. وهو يهدف إلى: (أ) تقديم طائفة متنوعة ورفيعة النوعية من خدمات البرامج لأغراض البث الإذاعي والتلفزي العام على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي في مجال الإعلام والثقافة والتعليم والترفيه، ونقلها أو تسهيل نقلها على شبكات مفتوحة؛ و(ب) القيام بجميع الأنشطة المتصلة بتقديم خدمات البرامج ونقلها لذلك الغرض؛ و(ج) تقديم ونقل خدمات البرامج الموجهة إلى بلدان ومناطق خارج أراضي هولندا وإلى الجالية الهولندية المقيمة في الخارج.

٥٦٦- وينص القانون على أن تقدم خدمات برامج الإذاعة والتلفزيون العامة صورة متوازنة عن اهتمامات المجتمع والناس ورؤاهم الحالية فيما يتعلق بالمجتمع والثقافة والدين والمعتقد؛ وينبغي (أ) أن يسهل وصول الجميع إليها في المناطق التي تستهدفها البرامج؛ و(ب) أن تساهم في تنمية ونشر ما تتسم به هولندا من تعددية وتنوع ثقافي؛ و(ج) أن تكون مستقلة عن المؤثرات التجارية وكذلك، رهنا بأحكام القانون، عن التأثير الحكومي؛ و(د) أن تستهدف جمهوراً عريضاً وجماعات وفئات أعمار مختلفة الأحجام والتركيبية. ويجب أن توفر المؤسسة العامة للبث الإذاعي والتلفزي برنامجاً متكاملًا، أي تشكيلة متنوعة من البرامج الإعلامية والتعليمية والمواد الثقافية والترفيهية.

٥٦٧- والجمعيات العامة للبث الإذاعي والتلفزي عبارة عن كيانات قانونية تضطلع بمهام المؤسسة العامة للبث الإذاعي والتلفزي المشار إليها في الفقرة ٥٦٥. ويجب أن يكون الهدف الأوحد أو الرئيسي على الأقل لجمعية البث الإذاعي والتلفزي هو تقديم خدمات لوضع البرامج لأغراض البث العامة على المستوى الوطني. ويجب أن تعكس خدمات وضع البرامج التي تقدمها الجمعية حركة اجتماعية أو ثقافية أو دينية أو روحية خاصة داخل المجتمع وأن تسعى إلى تلبية الاحتياجات الاجتماعية أو الثقافية أو الدينية أو الروحية القائمة. وينبغي أن تضم جمعيات البث الإذاعي والتلفزي ما لا يقل عن ١٥٠ ٠٠٠ عضو، ولكن يجوز لجمعيات البث الإذاعي والتلفزي الناشئة أن تطلب الحصول على وقت للبث ابتداءً من ٥٠ ٠٠٠ عضو. ويجب أن تقدم الجمعيات حديثة النشأة طائفة برامج تختلف اختلافاً جوهرياً عما تقدمه الجمعيات الأخرى قصد إثراء التنوع الإذاعي الوطني.

٥٦٨- وتنقل مؤسسة البرامج الهولندية طائفة برامج ترمي إلى تلبية احتياجات الجمهور الاجتماعية أو الثقافية أو الدينية أو الإيديولوجية التي لا تلبها بقية جمعيات البث الإذاعي والتلفزي بما فيه الكفاية. وبعض هذه البرامج موجه إلى الأقليات الإثنية. ويتولى الصندوق الهولندي لدعم البث الثقافي تقديم أموال لدعم إعداد وإنتاج برامج حكومية تتصل تحديدًا بالثقافة الهولندية. ويتأتى دخل الصندوق من إيرادات مؤسسة الإعلانات الإذاعية والتلفزيونية.

٥٦٩- ومنذ عام ١٩٩٢، فُتح نظام البث الإذاعي والتلفزي الإذاعة أيضاً أمام الشركات التجارية.

### ٣-١٠-١-٥ حماية الحرية الفنية

٥٧٠- تقدم الحكومة المركزية حصة كبيرة من الإعانات التي تتلقاها مختلف الفنون. وتدعم الحكومة الفنون المرئية، وفن العمارة والتصميم، والأفلام ووسائل الإعلام الجديدة، وفنون الأداء، وفنون الهواة، والتعليم الفني، بواسطة نظام تمويل رباعي السنوات و/أو عن طريق هيئات التمويل المستقلة كما تقدم وصفه في الفقرة ٥٥٠. ويتمتع ميادين الفنون المتنوعة باستقلالية كبيرة، لكن جميعها يتبع توجيهات سياسية عامة. وفيما يلي مثالان على ذلك.

٥٧١- تتوخى سياسة الأفلام عددا من الأهداف هي: زيادة الناتج والنهوض بنوعية الأفلام الهولندية، بما في ذلك أفلام الإنتاج الدولي المشترك؛ النهوض بتوزيع الأفلام غير التجارية ذات القيمة الفنية؛ توسيع سوق الفيلم الهولندي؛ توطيد التعاون بين قطاع الأفلام والبريد الإذاعي والتلفزيوني؛ تحسين ظروف انتقاء المواهب الجديدة وتدريبها؛ حسن إدارة التراث السينمائي وإتاحته للعموم؛ وحماية الأحداث.

٥٧٢- وتتمثل السياسة الحكومية المتعلقة بفنون الأداء في ضمان عروض جيدة فضلا عن درجة من التنوع والتوزيع الجغرافي؛ والتجديد والاتصال هدفان مهمان أيضا. والوسيلة الأساسية هي منح الإعانات. ويجب على الملتهمين بذل جهود لجذب عدد كاف من المشاهدين ومراعاة التوزيع الجغرافي، وزيادة اهتمام الجمهور وتوسيع نطاقه. وتُقدم إعانات حكومية كثيرة بشرط تقديم نسبة مئوية من العروض في أماكن أخرى. ويُشترط تغطية ما لا يقل عن ١٥ في المائة من التكاليف التشغيلية للشركة من أرباحها الخاصة، الأمر الذي يشجع على اتباع نهج تجاري. والحكومة المركزية مسؤولة في شتى أنحاء البلد عن التنوع والاستمرارية في ميدان فنون الأداء. بينما تضطلع البلديات بمسؤولية أماكن العرض - أي المسارح وقاعات الحفلات الموسيقية، وما إلى ذلك - وتهتم المقاطعات بطائفة من التظاهرات المقامة على مستوى المقاطعة وتوزيعها داخلها.

### ٣-١٠-١-٦ التدريب المهني

٥٧٣- تكفل مبادئ الدستور حق كل فرد في المشاركة في المجال الثقافي الذي يستهويه، والتعبير عن ثقافته الخاصة.

### ٣-١٠-١-٧ قراءات أخرى في السياسة الثقافية الهولندية

٥٧٤- يمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن السياسة الثقافية الهولندية في الوثائق التالية:

- قانون السياسة الثقافية (التمويل لأغراض محددة) (يُترجم أحيانا بعباراة "قانون السياسة الثقافية الخاصة") المؤرخ ١١ آذار/مارس ١٩٩٣؛
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، السياسة الثقافية في هولندا، تقرير مجموعة خبراء أوروبية، ١٩٩٤؛
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، استقلالية المتاحف الوطنية في هولندا، ١٩٩٤؛
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، "درع أو دعامة": وثيقة بشأن مبادئ السياسة الثقافية، ١٩٩٥؛
- وزارة الصحة والرفاه والرياضة، الاستثمار في الثقافة، ١٩٩٣؛

- وزارة الصحة والرفاه والرياضة، السياسة الثقافية في هولندا، ١٩٩٤؛
- Peter van IJsselmuiden, "Truths gained; the events leading up to the Act on Specific  
؛Cultural Policy", 19
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، السياسة الثقافية في هولندا، ٢٠٠٣، [www.minocw.nl->English->culture-pdf](http://www.minocw.nl->English->culture-pdf).
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، [www.minocw.nl->English->culture](http://www.minocw.nl->English->culture)، 2003. More than the Sum.
- وزارة التعليم والثقافة والعلم، Cultuurnota 2005-2008، (وثيقة سياسية بشأن الثقافة للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٨،  
لم تكن متاحة بالإنكليزية وقت كتابة هذا التقرير) [www.minocw.nl->English->Culture](http://www.minocw.nl->English->Culture)

### ٣-١٠-٢ التمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته

#### تطبيق العلوم وحفظها وتطويرها ونشرها مع مراعاة حقوق الإنسان على النحو الواجب

٥٧٥- أنشأت هولندا نظام علم وتكنولوجيا يستند إلى آليات تنسيق على مستويين: (أ) الديوان و(ب) الوزارات. وتضطلع لجان خاصة بمسؤولية العلم والتكنولوجيا والابتكار على المستويين: فعلى مستوى الديوان، هناك لجنة الديوان المعنية بسياسة العلم والتكنولوجيا والإعلام؛ وعلى المستوى الوزاري، هناك اللجنة المعنية بسياسة العلم والتكنولوجيا والإعلام. وتقوم اللجنة الأولى بإعداد القرارات التي سيتخذها الديوان في جلساته العامة. وتتكون من وزيرين مكلفين بتنسيق سياسة العلم والتكنولوجيا والابتكار ويرأسها رئيس الوزراء؛ ويمكن لبقية الوزراء حضور اجتماعات اللجنة الأولى ويقومون بذلك عندما يتضمن جدول الأعمال مواضيع ذات صلة بمهام وزاراتهم. وتتألف اللجنة الثانية من موظفي الخدمة المدنية الرفيعة المستوى في جميع الوزارات. وتجتمع اللجنة الثانية قبل اللجنة الأولى وتبت في الاقتراحات التي ستقدم إليها للنظر فيها.

٥٧٦- وتعيّن عدة وزارات بمسائل العلم والتكنولوجيا والابتكار. وتُنسق سياسة العلوم وزارة التعليم والثقافة والعلم. والسياسات رباعية السنوات، وتشمل ميزانية العلم التي تُنشر كل أربع سنوات وتقارير الحالة التي تنشر كل سنة في السنوات التي تتخللها. وتعبّر ميزانية العلم عن آراء وزير التعليم والثقافة والعلم بشأن حالة نظام العلم عموماً وتعرض خطته للسنوات الأربع المقبلة. وتصف تقارير الحالة السنوية التقدم المحرز في تنفيذ هذه الخطط.

٥٧٧- ويضطلع وزير التعليم والثقافة والعلم بمسؤولية إدارة الجامعات العامة وشتى المنظمات التي تؤدي دوراً هاماً في نظام البحث العلمي وميادين أخرى من سياسة العلم<sup>(١٨)</sup>. والجمعيات الرسمية الرئيسية هي جمعية البحث العلمي الهولندية، وجمعية البحوث التطبيقية في هولندا، وأكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم، والمكتبة الملكية. وتشارك وزارة الشؤون الاقتصادية بصفة مباشرة في بعض فروع جمعية البحوث التطبيقية في هولندا (برنامج التمويل المشترك) وجمعية البحث العلمي الهولندية (مؤسسة التكنولوجيا، STW)، وتشارك الوزارة في تمويل الجمعيتين.

---

(١٨) غير أن المسؤول عن جامعة واغنينغن ومؤسسات DLO للبحوث الزراعية (جامعة ومركز بحوث واغنينغن) هو وزير الزراعة وإدارة الطبيعة ونوعية الغذاء.

٥٧٨- وتنسيق سياسة التكنولوجيا والابتكار من مسؤولية وزير الشؤون الاقتصادية. كما يضطلع وزير الشؤون الاقتصادية، بمعية وزير التعليم والثقافة والعلم، بالجزء الدولي من السياسة الهولندية للعلم والتكنولوجيا (بما في ذلك شؤون الاتحاد الأوروبي). وينفذ وزراء آخرون سياساتهم العلمية والبحثية بشأن مجالات محددة تدخل ضمن مهام وزارتهم كالصحة والبيئة والدفاع والنقل والأشغال العامة.

٥٧٩- ويقدم عدد من الهيئات الاستشارية المشورة إلى الحكومة فيما يتعلق بسياسة العلم والتكنولوجيا:

- يؤدي المجلس الاستشاري المعني بسياسة العلم والتكنولوجيا دورا استشاريا عاما. وأنشئ المجلس في البداية بموجب قانون مؤرخ ٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٠ ثم كُرس بموجب قانون مؤرخ ٣٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧. وتقوم اللجنة بإسداء المشورة إلى الحكومة والبرلمان بخصوص سياسة العلم والتكنولوجيا الواجب تنفيذها على الصعيدين الوطني والدولي، وسياسة الإعلام في مجال العلم والتكنولوجيا. ويتعلق جوهر الوظيفة الاستشارية بعملية المعرفة والابتكار وتطويرها. ويمكن أن تتعلق توصيات المجلس أيضا بالقضايا التي تمس البحث والتطبيق العلمي وتطوير التكنولوجيا أو تنتج عن ذلك. وينتمي الأعضاء إلى أوساط متنوعة (الجامعات والصناعة وغيرهما). ويُعينون على أساس كفاءاتهم الشخصية.

- تسدي المجالس القطاعية المشورة إلى الوزراء المعنيين بمجالات محددة من السياسة. وتُساعد أنشطتهم ودراساتهم التطلعية في عمل الوزارات المتعلق برمجة البحث وتنسيقه وتنظيم البنية الأساسية المعرفية في القطاع ذي الصلة. ويمكن أيضا أن تساهم في وضع السياسات وحشد الدعم لسياسة معينة. وتركز المجالس القطاعية في المقام الأول على مجال اهتمام وزاراتها، ولكن من المفترض أن تستخدم نواتج عملها أيضاً في برمجة البحوث التي تقوم بها جمعية البحث العلمي الهولندية، وجمعية البحوث التطبيقية في هولندا، والجامعات وهيئات أخرى. ويوجد حالياً أربعة مجالس قطاعية مختصة في المجالات التالية: بحوث المعونة الإنمائية، والبحوث الصحية، وبحوث الطبيعة والبيئة، والبحوث الزراعية. وثمة اثنان في طور الإنشاء (أحدهما مختص في الإدارة العامة والعدل والسلامة والثاني في التعليم). وتتولى تنشيط التعاون بين مختلف المجالس القطاعية هيئة جامعة صغيرة تدعى اللجنة الاستشارية للمجالس القطاعية وتعنى بمحاور الاهتمام المشترك. وتمول الوزارات المختصة المجالس القطاعية التابعة لها وهي مسؤولة عنها في نهاية الأمر.

- تشمل مهام أكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم إسداء المشورة للحكومة في مسائل العلوم والتكنولوجيا، ولا سيما في مجال البحوث الأساسية (مدونات قواعد السلوك وضمان النوعية ومعاهد البحث).

وتتضم دوائر العلم والبحث ١٤ جامعة عامة فضلاً عن جامعة خاصة (كلية نينرود للتجارة)، وأكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم بمعاهدها الثمانية عشر، وجمعية البحث العلمي الهولندية بمعاهدها التسعة، و٥ معاهد تكنولوجية كبرى، و٤ معاهد تكنولوجية رائدة، وجمعية البحوث التطبيقية في هولندا بمعاهدها الأربعة عشر، ومعاهد DLO للبحوث الزراعية، وعدد من المراكز الحكومية للبحوث والاستشارة، وعدة معاهد أخرى في مجال الصحة والعلوم الاجتماعية.

## الجامعات

٥٨٠- تقوم مهمة الجامعات على ثلاث وظائف هي: البحث والتعليم ونقل المعرفة إلى المجتمع. وفيما يتعلق بأنشطة البحث تقوم الجامعات بمعظم البحوث الأساسية (الأولية والاستراتيجية) الجارية في هولندا، إضافة إلى بحوث مخصصة وأخرى تطبيقية. ويشمل البحث الجامعي جميع الاختصاصات الأكاديمية، وإن كانت كل الجامعات لا تضم جميع الاختصاصات. وثلاث جامعات عامة من أصل ١٤ مختصة في التكنولوجيا، وواحدة في الزراعة (وتسع منها جامعات غير متخصصة والأخرى جامعة حرة). وتتمتع الجامعات بمستوى عال من الاستقلالية. ولا تشارك الحكومة بصفة مباشرة في إدارتها. ويعين أعضاء مجالس الجامعات وزير التعليم والثقافة والعلم.

٥٨١- ويوجد في هولندا، على غرار بلدان أخرى كثيرة، نظام دعم تمويلي مزدوج فيما يخص الجامعات: إذ تقدم الحكومة التمويل المباشر وتتكفل مجالس البحث بالمنح (جمعية البحث العلمي الهولندية). وإضافة إلى ذلك، تحصل الجامعات على دخل من عقود البحث/التعليم. وبذلك، يصنف تمويل الجامعات إلى ثلاثة أنواع:

- التمويل الحكومي المباشر (نحو ٦٠ في المائة من المجموع)، المكون من موارد أساسية توفرها وزارة التعليم والثقافة والعلوم<sup>(١٩)</sup> كمنحة جامعة أو مبلغ إجمالي يُخصص للتعليم والبحث معا.
- التمويل الحكومي غير المباشر (نحو ١٠ في المائة من المجموع)، المكون من موارد تتيحها جمعية البحث العلمي الهولندية للجامعات في شكل منح بينما تقدمها أكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم في شكل موارد بشرية (باحثون وأساتذة من الأكاديمية). وتختار جمعية البحث العلمي الهولندية الباحثين والمشاريع والبرامج البحثية التي ستمولها عن طريق عملية تنافسية تقوم على استعراض الأقران.
- التمويل في شكل مدفوعات لعقود البحث/التعليم (نحو ٣٠ في المائة من المجموع)، المكون من أموال إضافية من مصادر وطنية ودولية عامة وخاصة تتاح في إطار العقود. ويتنوع الشركاء التعاقدون من دوائر حكومية وصناعات وجمعيات خيرية إلى منظمات تمويل دولية كالاتحاد الأوروبي (البرامج الإطارية).

## جمعية البحث العلمي الهولندية

٥٨٢- تتمثل مهمة جمعية البحث العلمي الهولندية في دعم وتعزيز نوعية البحث العلمي الأساسي ومحتواه الابتكاري في الجامعات ومعاهد البحث الهولندية، وتيسير نشر نتائج البحوث واستخدامها. وتغطي جمعية البحث العلمي الهولندية جميع الميادين الأكاديمية. وتتمثل أهم وظائفها في تقديم منح لأعلى مستويات البحوث والتجهيزات البحثية وتنسيق برامج البحث. كما تدير الجمعية تسعة معاهد في ميادين علم الفلك والرياضيات وعلم الحاسوب والفيزياء والتاريخ والبحوث البحرية والقانون وعلم الجريمة وإنفاذ القانون وبحوث الفضاء.

---

(١٩) تمول جامعة واغنينغن وزارة الزراعة وإدارة الطبيعة ونوعية الغذاء.



٥٨٣- ومن أهم أنشطة جمعية البحث العلمي الهولندية تقديم منح أو إعانات لإجراء البحوث بفتح المنافسة بين الباحثين. ويُخصص هذا الجزء من ميزانية الجمعية للبرامج والمشاريع والأفراد. وبصفة عامة، يمكن لجميع الباحثين المنتمين إلى جامعات هولندية ومعاهد بحث تحظى باعتراف الجمعية التماس هذه المنح، رغم أن شروط الأهلية المتصلة ببعض البرامج قد تكون أوسع أو أشد تقييدا. وتقدم جمعية البحث العلمي الهولندية أنواعا شتى من المنح والإعانات:

- إعانات البرامج؛

- منحاً لفرادى الباحثين. وأهم هذه البرامج هو البرنامج الابتكاري لحفز البحوث الذي يستهدف الحائزين الجدد للدكتوراه، والباحثين في مرحلة ما بعد الدكتوراه وكبار الباحثين. وبدأ تطبيق هذا البرنامج في عام ٢٠٠٠ بالتعاون مع الجامعات وأكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم ووزارة التعليم والثقافة والعلم. ومن البرامج الأخرى الخاصة بفرادى الباحثين برنامج سبينوزا (النظير الهولندي لجائزة نوبل) والبرامج المعدة خصيصاً (ميرفود وأسبازيا)؛

- منحاً للنشر؛

- الاستثمارات في المعدات والمرافق؛

- منح السفر والتعاون الدولي.

وتلتزم الجمعية أيضاً بمد الجسور بين العلم والمجتمع بواسطة التعاون مع الوزارات ومنظمات وسيطة وشركات تجارية أخرى، فضلاً عن الاتصال ونقل التكنولوجيا.

٥٨٤- وارتفعت ميزانية جمعية البحث العلمي الهولندية بسرعة من نحو ٣٠ مليون يورو في عام ١٩٧٠ إلى أكثر من ٤٠٠ مليون يورو في عام ٢٠٠٢. وتساهم وزارة التعليم والثقافة والعلم بحوالي ٨٠ في المائة من إجمالي الميزانية (بما في ذلك المبالغ المرصودة لأغراض خاصة). وتساهم وزارة الشؤون الاقتصادية بحوالي ٤ في المائة من إجمالي الميزانية بتخصيص أموال المؤسسة التكنولوجية التابعة لجمعية البحث العلمي الهولندية.

### أكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم

٥٨٥- تتمثل مهمة أكاديمية هولندا الملكية للفنون والعلوم في تنشيط البحث الأكاديمي. وزيادة في التحديد، يمكن تلخيص وظائف الأكاديمية وأنشطتها كما يلي:

- "إسداء المشورة" للحكومة بشأن القضايا المتصلة بالبحث العلمي؛ ولذلك، أقرت الأكاديمية عدة مجالس ولجان تتألف من أعضاء في الأكاديمية وأطراف غير أعضاء فيها. وتُسدى المشورة عند الطلب أو بدونه إلى الحكومة والبرلمان والجامعات ومؤسسات البحث ووكالات التمويل والمنظمات الدولية؛

- "تقييم نوعية" البحوث العلمية باستعراض الأقران وتقديم زمالات أكاديمية، وبواسطة لجنة اعتماد معاهد البحوث في هولندا؛

- "توفير منتدى" للدوائر العلمية ودعم التعاون العلمي الدولي عن طريق الاتصالات الدولية والمؤتمرات والأموال والهبات؛

- "العمل كمؤسسة جامعة" تضم ١٨ معهداً مختصاً في البحوث الأساسية والاستراتيجية، وتقديم خدمات إعلامية في مجال العلوم، وإدارة مجموعات الأعمال البيولوجية والوثائقية.

٥٨٦- والأكاديمية مسؤولة عن عدد من المعاهد الرائدة التي تجري بحوثاً أساسية في علوم الحياة والعلوم الإنسانية أو تقدم خدمات إعلامية في مجال العلوم. ويساعد بعض المعاهد أيضاً الدوائر العلمية بإعداد وإدارة مجموعات الأعمال البيولوجية والوثائقية، وتقديم معلومات، و/أو تيسير البحث بطرق أخرى. وفي عام ٢٠٠٢، بلغت ميزانية الأكاديمية نحو ١٠٠ مليون يورو. وأسهمت وزارة التعليم والثقافة والعلم بنسبة ٧٧ في المائة منها.

### جمعية البحوث التطبيقية في هولندا

٥٨٧- جمعية البحوث التطبيقية في هولندا جمعية بحث تعاقدية مستقلة تركز خبرتها وبحوثها لتعزيز القدرة التنافسية للجمعيات العامة والخاصة، وخدمة الاقتصاد والنهوض بالمجتمع ككل. ولما كانت الجمعية جمعية كبيرة تجري بحوثاً عن طريق التعاقد، فإنها تمثل همزة الوصل في سلسلة الابتكار بين البحوث الأساسية كمصدر للمعرفة والتطبيق العملي كاستخدامها بطريقة قابلة للاستغلال تجارياً.

٥٨٨- وتقوم جمعية البحوث التطبيقية في هولندا بطائفة واسعة من أنشطة البحث والتطوير وغيرها من الأنشطة في ١٤ معهداً متخصصاً تابعاً للجمعية. وتشمل هذه الأنشطة:

- تنمية المعارف؛
- توظيف المعارف لخدمة المتلقين في قطاعات الصناعة والحكومة؛
- نقل التكنولوجيا، وبخاصة إلى الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم؛
- العمل كالمخبر الرئيسي لوزارة الدفاع ووزارات أخرى؛
- تسويق المعارف بالتعاون مع الشركات.

وتقوم جمعية البحوث التطبيقية في هولندا، قصد تصميم برامج بحث كبيرة طويلة المدى لتطوير المعارف الابتكارية، بإبرام اتفاقات شتى مع الحكومة الهولندية، بالاعتماد بعد ذلك على التمويل المخصص. وتتعاون الجمعية مع تسع جامعات هولندية في نحو ثلاثين مركزاً.

٥٨٩- وتركز أنشطة الجمعية على ستة ميادين عمل أساسية هي نوعية الحياة، والدفاع والأمن والسلامة، والمنتجات والعمليات والنظم المتطورة، والبيئة الطبيعية والصناعية، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والخدمات. وتقوم الجمعية أيضاً بالعديد من الأنشطة التجارية والموجهة إلى السوق بواسطة TNO Management B.V، وهي شركة تابعة بلغ رقم

أعمالها الموحد نحو ٥٥ مليون يورو في عام ٢٠٠١. وفي ذات السنة، طلبت الجمعية الحصول على ٥٦ براءة اختراع، وبلغت إيرادات البراءات والتراخيص ٣,٦ ملايين يورو.

٥٩٠- وفي عام ٢٠٠٢، بلغ رقم أعمال الجمعية فيما يتصل بأنشطة البحث والتطوير والأنشطة الأخرى ٤٧٠ مليون يورو. وتتلقى الجمعية منحة أساسية من وزارة التعليم والثقافة والعلم بالإضافة إلى منح لأهداف محددة من عدة وزارات أخرى. وتستخدم هذه المنح لبرامج البحث طويلة المدى. وتمثل مدفوعات العقود حصة لا يستهان بها من ميزانية الجمعية بلغت ٦٦ في المائة في عام ٢٠٠١.

### المعاهد التكنولوجية الكبرى

٥٩١- تجري المعاهد التكنولوجية الكبرى الخمسة بحوثاً تطبيقية وأنشطة ذات صلة، من قبيل إسداء المشورة إلى القطاعات الصناعية والحكومة في ميادين محددة. وهذه المعاهد هي:

- مركز بحوث الطاقة في هولندا، الذي يقوم ببحوث في ميادين الطاقة النووية وغيرها من أنواع الطاقة، والطاقة والبيئة، والمواد. ومركز بحوث الطاقة هو أكبر مركز بحث هولندي في مجال الطاقة؛
- جيودلفت، الذي يقوم ببحوث تتعلق بهندسة الطرق الرئيسية والهندسة الهيدروليكية والتربة (وكذلك التلوث)؛
- المعهد الهولندي للبحوث البحرية، الذي يقوم ببحوث تتعلق ببناء السفن والتكنولوجيا المتعلقة بالجرف القاري وهندسة المحيطات؛
- المخبر الوطني للفضاء الجوي، الذي يقوم ببحوث في هندسة الفضاء الجوي للأغراض المدنية والعسكرية على حد سواء؛
- WL Delft Hydraulics، المختصة في الموانئ والسواحل والأنهار والنقل البحري وإدارة المياه والبيئة.

وتتطلع المعاهد التكنولوجية الكبرى بوظيفتين أساسيتين هما: (١) العمل كمراكز للخبرة التكنولوجية بغية تلبية الاحتياجات المعرفية للحكومة والشركات التجارية، و(٢) العمل كمراكز لتطوير التكنولوجيا واستحداثها وإتاحتها للحكومة والشركات التجارية.

### المعاهد التكنولوجية الرائدة

أنشئت المعاهد التكنولوجية الرائدة في عام ١٩٩٧ كمؤسسات افتراضية تشارك فيها الشركات ومعاهد المعرفة (شراكات بين القطاعين العام والخاص). وتوجد أربعة معاهد متخصصة في التغذية والفلزات والبوليميرات وتقنيات المعلومات. وتهدف إلى حث التعاون على البحث والتطوير بين الشركاء من القطاعين العام والخاص في مجالات مهمة للاقتصاد والمجتمع. وتشارك جمعية البحوث التطبيقية في هولندا في المعاهد الأربعة. وخلص تقييم منتصف المدة الذي أجري في عام ٢٠٠٢ إلى أن المعاهد التكنولوجية الرائدة نموذج ناجح للتعاون بين القطاعين العام والخاص وأنه ينبغي مواصلة التجربة على مدى أربع سنوات أخرى.

### معاهد البحوث الزراعية (DLO)

٥٩٢- كانت معاهد البحوث الزراعية تابعة لوزارة الزراعة وإدارة الطبيعة ونوعية الغذاء. وفي النصف الثاني من التسعينات، استقلت المعاهد عن الوزارة (كمؤسسة DLO)، وأدجت مع جامعة واغنينغن فنشاً المركز الجامعي والبحثي بواغنينغن. وكل من مؤسسة DLO والجامعة كيان على حدة، لكنهما يعملان معا في إطار أفرقة خبراء في (خمسة) مجالات مختلفة. وتضم مؤسسة DLO عشرة معاهد، وبلغت ميزانيتها ٣٥٠ مليون يورو في عام ٢٠٠٢.

### مراكز البحث الحكومية

٥٩٣- يعمل عدد من المعاهد في كنف وزارة من الوزارات، رغم أن عدد هذه المعاهد أخذ في التراجع. ويرتبط بعضها ارتباطاً مباشراً بالوزارة المعنية، كمركز البحث والتوثيق التابع لوزارة العدل؛ أما البعض الآخر فعبارة عن وكالات وزارية كمعهد هولندا الملكي للأرصاء الجوية التابع لوزارة النقل والأشغال العامة وإدارة المياه.

٥٩٤- ويغطي قطاع معاهد البحث برمته ١٥ في المائة من مصروفات البحث والتطوير في هولندا. ويبين الشكل ٢-٤ توزيع مصروفات البحث والتطوير بالنسب المئوية بين مختلف أنواع المعاهد.

### الشركات التجارية

٥٩٥- كان قطاع الشركات التجارية مسؤولاً عن تمويل إجمالي مصروفات البحث والتطوير في هولندا بنسبة ٥٨ في المائة في عام ٢٠٠١. وقطاع التصنيع أكبر مستثمر، على الإطلاق، في مجال البحث والتطوير، إذ يساهم بنسبة ٧٦ في المائة من إجمالي مصروفات البحث والتطوير في هولندا. وبلغت حصة قطاع الخدمات في عام ٢٠٠١ قرابة ٢٠ في المائة من إجمالي مصروفات البحث والتطوير، بينما ساهمت بقية القطاعات (الزراعة والصيد والحراجة وصيد الأسماك؛ المناجم والمحاجر؛ الكهرباء والغاز وإمداد المياه؛ والبناء) بحصة لم تتجاوز ٥ في المائة من تلك المصروفات. وفي قطاع التصنيع، قدمت صناعة التجهيزات الكهربائية والبصرية ٤٢ في المائة من مصروفات البحث والتطوير. والصناعات الأخرى التي تساهم بحصة كبيرة نسبياً في مصروفات البحث والتطوير هي صناعة الآلات والمعدات (١٥ في المائة) والمستحضرات الصيدلانية (١١ في المائة) وصناعة المواد الكيميائية (الأساسية) (٩ في المائة) والمنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ (٧ في المائة). أما في قطاع الخدمات، فتساهم الأنشطة الحاسوبية وما يتصل بها (٣٠ في المائة) وأنشطة البحث والتطوير (٢٠ في المائة) وتجارة الجملة (١٧ في المائة) بالقدر الأكبر في مصروفات البحث والتطوير.

### ٣-١٠-٣ حماية المصالح المعنوية والمادية الناتجة عن العمل العلمي وأنشطة أخرى

#### حق النشر والتأليف

٥٩٦- أدرج حق الإعارة في قانون حق النشر والتأليف لعام ١٩١٢ عملاً بتوجيه مجلس الاتحاد الأوروبي ١٠٠/٩٢ المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ والمتعلق بحق التأجير وحق الإعارة وحقوق معينة متصلة بحق النشر والتأليف في مجال الملكية الفكرية (OJ EC L 346/61، ٢٧ تشرين الثاني/١٩٩٢) بالصيغة المعدلة وفقاً لتوجيه المجلس 93/83/EEC المؤرخ ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ بشأن تنسيق قواعد معينة تتعلق بحق النشر والحقوق

المتصلة به في مجال البث الإذاعي والتلفزي بواسطة السواتل والبث الكابلي (OJ EC L 248/15)، ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣). ويحجر هذا القانون على المؤلفين منع إعاره الأعمال وغيرها من المواد المحمية، إذا دفع المعير عوضاً منصفاً لقاء ذلك.

٥٩٧- ومدد توجيه المجلس 93/98/EEC المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣، الذي ينسق مدة حماية حق النشر والتأليف وحقوق معينة متصلة به (OJ EC 290/9)، ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣)، مدة حماية الأعمال، فيما يتصل بحقوق الاستغلال الاقتصادي، من ٥٠ إلى ٧٠ سنة بعد وفاة المؤلف.

٥٩٨- وأدى تنفيذ توجيه البرلمان الأوروبي والمجلس 96/9/EC المؤرخ ١١ آذار/مارس ١٩٩٦ بشأن الحماية القانونية لقواعد البيانات (OJ EC L 77/20)، ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٦) إلى حماية قواعد البيانات غير الأصلية، التي أدرجت في قانون قواعد البيانات (الحماية القانونية) لعام ١٩٩٩.

٥٩٩- وأخيراً، تجدر الإشارة إلى توجيه البرلمان الأوروبي والمجلس 2001/29/EC المعتمد في ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠١ بشأن تنسيق جوانب معينة من حق النشر والتأليف والحقوق المتصلة به في مجتمع المعلومات. ويجري حالياً إدراج التوجيه في التشريع الهولندي. وسيسمح التشريع الهولندي باستخدام المواد المحمية رهناً باستيفاء شروط معينة داخل الشبكة المغلقة للمكتبات.

#### الحق في التمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته

٦٠٠- تتناول هذه الفقرة موضوع حماية مصالح المؤلف المعنوية والمادية. وحدثت التطورات التالية منذ تقديم التقرير السابق. وعلى مستوى الجماعة الأوروبية، اعتمدت عدة توجيهات على مدى السنوات القليلة الماضية:

- توجيه المجلس ١٠٠/٩٢ المؤرخ ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢ والمتعلق بحق التأجير وحق الإعاره وحقوق معينة متصلة بحق النشر والتأليف في مجال الملكية الفكرية (OJ EC L 346/61)، ٢٧ تشرين الثاني/١٩٩٢) بالصيغة المعدلة وفقاً لتوجيه المجلس 93/83/EEC؛
- توجيه المجلس 93/83/EEC المؤرخ ٢٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣ بشأن تنسيق قواعد معينة تتعلق بحق النشر والتأليف والحقوق المتصلة به في مجال البث الإذاعي والتلفزي بواسطة السواتل والبث الكابلي (OJ EC L 248/15)، ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣؛
- توجيه المجلس 93/98/EEC المؤرخ ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٣ الذي ينسق مدة حماية حق النشر والتأليف وحقوق معينة متصلة به (OJ EC 290/9)، ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣؛
- توجيه البرلمان الأوروبي والمجلس 96/9/EC المؤرخ ١١ آذار/مارس ١٩٩٦ بشأن الحماية القانونية لقواعد البيانات (OJ EC L 77/20)، ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٦؛
- توجيه البرلمان الأوروبي والمجلس 2001/84/EC المعتمد في ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ بشأن حق إعادة بيع عمل فني أصلي لفائدة صاحبه (OJ EC L 272).

٦٠١- وأدرجت جميع هذه التوجيهات، إلا الأخير، منذ ذلك الحين في التشريع الهولندي (قانون حق النشر والتأليف لعام ١٩١٢، وقانون حقوق الجوار لعام ١٩٩٣، وقانون قواعد البيانات (الحماية القانونية) لعام ١٩٩٩). ونص التوجيه الأول على الحق في تلقي عوض منصف لقاء إعارة مواد محمية. ونص الثاني على وجوب اكتساب حق النشر والتأليف والحقوق المتصلة به بواسطة اتفاق في البلد الذي تُبث فيه المادة للجمهور عن طريق السوائل. ويحول ذلك دون إخضاع البث لعدد كبير من اللوائح المتعلقة بحق النشر والتأليف والحقوق المتصلة به في بلدان مختلفة. ونسّق التوجيه الثالث مدة حماية الأعمال وغيرها من المواد المحمية. بينما أقر الرابع حماية قواعد البيانات غير الأصلية التي كانت محل استثمارات كبيرة. ويملك واضع قاعدة بيانات من هذا القبيل دون سواه حق السحب وإعادة الاستخدام.

٦٠٢- وأخيرا سيُدرج في قانون حق النشر والتأليف لعام ١٩١٢، بتنفيذ التوجيه 2001/84/EC، حق إعادة بيع عمل فني أصلي لفائدة صاحبه.

### ٣-١٠-٤ حفظ وتطوير ونشر العلوم والثقافة

٦٠٣- يركز نظام العلم والتكنولوجيا الهولندي على قيام الشركات التجارية والجامعات ومعاهد البحث بتمويل المعرفة واستحداثها. ولئن كان استحداث معارف جديدة عملا قيما في حد ذاته، فإن المعارف التي تستحدثها هذه الهيئات تشكل أيضا إسهاما أساسيا لتحقيق الابتكار في إطار الشركات.

٦٠٤- والمبدأ الذي يقوم عليه نظام الابتكار الدينامي هو أن الابتكار عملية تفاعلية تساهم فيها فعاليات شتى هي: معاهد المعرفة والشركات التجارية والمستهلكون والهيئات الوسيطة والحكومة. وتعتمد قوة نظام الابتكار على التبادل والتفاعل والتعاون بين مختلف عناصر النظام. وبينما تشكل العلم والتكنولوجيا عوامل أساسية في نظام الابتكار الدينامي، تتعدى عملية الابتكار مجرد تطوير المعرفة. لذلك، يتوقف إسهام العلم والتكنولوجيا في الابتكار على مدى رسوخها في نظام ابتكار فعال. ويُستخدم نظام الابتكار في هولندا كإطار أساسي لبلورة جوانب متنوعة من سياسة العلم والتكنولوجيا والابتكار.

٦٠٥- وبخصوص حفظ الثقافة وتطويرها ونشرها، راجع الجزء ٣-١٠-١، الفقرات من ٥٤٠ إلى ٥٧٥.

### ٣-١٠-٥ الحرية اللازمة للبحث العلمي والنشاط الإبداعي

٦٠٦- يكفل قانون التعليم العالي والبحث الحرية الأكاديمية في ميداني التدريس والبحث على حد سواء. وللإطلاع على المزيد من المعلومات، راجع الجزء ٣-١٠-٢، الفقرات من ٥٧٥ إلى ٥٩٥.

### ٣-١٠-٥-١ حرية تبادل المعلومات والآراء والخبرات العلمية والتقنية والثقافية

٦٠٧- تكفل مبادئ الدستور العامة حرية تبادل المعلومات والآراء والخبرات العلمية والتقنية والثقافية بين العلماء والكتاب والمبدعين والفنانين وغيرهم من الأفراد ومؤسسات كل منهم. وللإطلاع على المزيد من المعلومات، راجع الجزء ٣-١٠-٢، الفقرات من ٥٧٥ إلى ٥٩٥.

### ٣-١٠-٥-٢ دعم المؤسسات العلمية والثقافية

٦٠٨ - للاطلاع على هذا الموضوع، راجع الجزء ٣-١٠-٢-١، الفقرات من ٥٧٥ إلى ٥٩٥.

### ٣-١٠-٦ الاتصالات الدولية والتعاون الدولي في الميدانين العلمي والثقافي

٦٠٩ - بخصوص التعاون الدولي في الميدانين العلمي والثقافي، تشارك هولندا في عدد من الاتفاقيات والاتفاقات في سياق الاتحاد الأوروبي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والعلاقات الثنائية.

### ٣-١٠-٧ التطورات المتعلقة بالعلوم والثقافة

٦١٠ - يجري حالياً إعداد تشريع جديد بشأن التعليم العالي والبحث. وللإطلاع على التطورات في مجال الثقافة، راجع الجزء ٣-١٠-١، الفقرات من ٥٤٠ إلى ٥٧٤.

### ٤ - قائمة الملحقات

- |           |   |
|-----------|---|
| الملحق ١  | تقرير بشأن تنفيذ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١)                                  |
| الملحق ٢  | "National Strategy Report on Pensions The Netherlands 2002"   |
| الملحق ٣  | "De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid 1998" (وضع الرجال والنساء في القطاعين الخاص والعام، ١٩٩٨) |
| الملحق ٤  | تقرير بشأن تطبيق اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥)   |
| الملحق ٥  | تقرير بشأن تطبيق اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١)   |
| الملحق ٦  | "A short survey of social security in the Netherlands"  |
| الملحق ٧  | "The old age pension system in the Netherlands"   |
| الملحق ٨  | "Regelingen rond reïntegratie" (مخططات إعادة الإدماج)   |
| الملحق ٩  | "Aliens and Verification of Residence Entitlement in the Allocation of Provisions"  |
| الملحق ١٠ | "Young people in the labour market"   |
| الملحق ١١ | توجيه المجلس 98/24/EC بشأن حماية صحة وسلامة العمال من الأخطار المتصلة بالعوامل الكيميائية في العمل                                  |
| الملحق ١٢ | توجيه مجلس 96/29/Euratom بشأن تدابير حماية العمال من الأشعة اليونية   |

— — — — —