

Distr.
GENERAL

E/1994/104/Add.7
14 August 1995
ARABIC
Original: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٥

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثالثة المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد وفقاً للبرنامج المحدد
في قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٤/١٩٨٨

إضافة

فنلندا

[٢ أيار/مايو ١٩٩٥]

نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل التابع للدورة المعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في دورته لعام ١٩٨٤، (انظر الوثيقتين E/1984/WG.1/SR.17-18) ودورة عام ١٩٨٦ على التوالي (انظر الوثيقتين E/1986/WG.1/SR.8-9 و 11) في التقريرين الدوريين الثانيين المقدمين من حكومة فنلندا بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد ٦ إلى ٩ من العهد (E/1984/7/Add.14) والمواد من ١٠ إلى ١٢ (E/1986/4/Add.4). ونظرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في دورتها السادسة (E/C.12/1991/SR.11 و ١٢ و ١٦) في التقرير الدوري الثاني المتعلق بالحقوق المنصوص عليها في المواد ١٣ إلى ١٥ (E/1990/7/Add.1).

التذييلات المشار إليها في هذا التقرير متاحة للاطلاع عليها لدى الأمانة.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٣	١ - ٦	نبذة عامة
٤	٧ - ١٩	المادة ١
٦	٢٠ - ٢٥	المادة ٢
٧	٢٦ - ٣١	المادة ٣
٨	٣٢ - ٧٥	المادة ٦
١٥	٧٦ - ١٥٦	المادة ٧
٢٩	١٥٧-١٨٣	المادة ٨
٣٤	١٨٤-٢٣٩	المادة ٩
٤٤	٢٤٠-٢٩٢	المادة ١٠
٥٤	٢٩٣-٣٤٩	المادة ١١
٦٣	٣٥٠-٣٨٩	المادة ١٢
٦٩	٣٩٠-٣٩٣	المادة ١٣
٧٠	٣٩٣	المادة ١٤
٧٠	٣٩٤	المادة ١٥

نبذة عامة

١ - هذا هو التقرير الدوري الثالث المقدم من حكومة فنلندا إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان فيما يتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وفيما يلي التقارير السابقة التي أشرنا إلى بعض أجزائها:

- E/1978/8/Add.14 - التقرير الدوري الأول بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ٦ إلى ٩
- E/1980/6/Add.11 - التقرير الدوري الأول بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ١٠ إلى ١٢
- E/1984/3/Add.28 - التقرير الدوري الأول بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ١٣ إلى ١٥
- E/1984/7/Add.14 - التقرير الدوري الثاني بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ٦ إلى ٩
- E/1986/4/Add.4 - التقرير الدوري الثاني بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ١٠ إلى ١٢
- E/1990/7/Add.1 - التقرير الدوري الثاني بشأن الحقوق المنصوص عليها في المواد من ١٣ إلى ١٥

٢ - وأثناء إعداد هذا التقرير التُمست آراء أهم المنظمات في سوق العمل، وفيما يلي أسماؤها: المنظمة المركزية لنقابات العمال الفنلندية (SAK)، اتحاد نقابات المهن الأكاديمية في فنلندا (AKAVA)، اتحاد الصناعة الفنلندية والمستخدمين (TT)، اتحاد أصحاب العمل في صناعات الخدمات (LTK)، لجنة أصحاب عمل السلطات المحلية (KT)، ودائرة إدارة الموظفين العموميين (VTML).

إصلاح الحقوق الأساسية

٣ - عرض اقتراح الحكومة (309/1993 vp) بشأن تعديل أحكام الدستور المتعلقة بالحقوق الأساسية، على البرلمان في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣. ويقوم البرلمان حاليا بمناقشة هذا الاقتراح، ومن المزمع أن يقر البرلمان الجديد الذي سينتخب عام ١٩٩٥، فصل الحقوق الأساسية الجديد من القانون الدستوري.

٤ - ومن شأن الإصلاح العام للأحكام المتعلقة بالحقوق الأساسية أن يضيف طابعا حديثا على نظام الحقوق الأساسية الفنلندي ويحدده بمزيد من الدقة ويوسع نطاق تطبيقه ليشمل فئات جديدة ويُدْرَج عددا من الحقوق الأساسية الجديدة في إطار الحماية التي يوفرها الدستور. ويتمثل أحد أهم أهداف إصلاح الحقوق الأساسية، في توسيع وتعزيز حقوق الأفراد وحمايتهم على المستوى الدستوري. وستُطَوّر حماية الحقوق الأساسية عن طريق توسيع نطاق الحق في الحرية الذي يضمنه الدستور وتحديثه، وفقا للنهج الذي رسمته الاتفاقات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وإدراج أحكام في الدستور تتعلق بأهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية بما في ذلك ضمان الحماية القانونية فيما يتعلق بإدارة القانون وممارسته.

٥ - ويرمي هذا الإصلاح إلى زيادة امكانية التطبيق المباشر للحقوق الأساسية في المحاكم ومن قبل السلطات العامة، وإلى تشديد الشروط التي يمكن بموجبها تقييد الحقوق الأساسية، وإلى توضيح نظام الاشراف على الحقوق الأساسية وذلك بإدراج أحكام أساسية بشأنها في الدستور.

٦ - وفي ١٩٩١ انضمت فنلندا إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي. وعُرض أول تقرير أعدته حكومة فنلندا عن تطبيق الحقوق التي يضمنها الميثاق، على المجلس الأوروبي في مطلع عام ١٩٩٥.

المادة ١

٧ - يعطينا مركز مقاطعة جزر آلاند التي تتمتع بالحكم الذاتي، مثالا على كيفية توصل مجموعة محددة من السكان إلى تقرير مصيرها في إطار مجتمع واسع. ومُنح حق الحكم الذاتي لسكان جزر آلاند بعد أن نجحت عصبة الأمم في حل النزاع بشأن السيادة وأمكن لسكان الجزيرة الاحتفاظ باللغة والثقافة والتقاليد المحلية السويدية.

٨ - إن قانون استقلال آلاند (٥١/٦٥٠، المعدل بالقانون ١١٤٤٩١) الذي يمكن مقارنته بالقانون الدستوري الفنلندي من حيث أمر إصداره، والذي لا يمكن إدخال أي تعديل عليه دون موافقة الجمعية التشريعية لآلاند، يتضمن الأساس القانوني لممارسة الحكم الذاتي. وفي البدء كانت السلطة التشريعية مقسمة، فكان البرلمان الفنلندي مختصا بأهم المسائل بالنسبة للدولة كالسياسة الخارجية والدفاع، في حين كانت الجمعية التشريعية لآلاند تنظر في كل المسائل المتبقية.

٩ - وبعد تغيير القانون في ١٩٥١ تم تحديد هذا التقسيم في السلطات التشريعية بشكل واضح. ولضمان احتفاظ السكان بالجنسية السويدية تم انشاء ما يشبه الجنسية الإقليمية باسم "hembygdsrätt"، ويحق لجميع السكان الذين أقاموا في آلاند لما يزيد على خمس سنوات الحصول عليها.

١٠ - وفي قانون الاستقلال الذاتي الجديد لعام ١٩٩١ تم توسيع نطاق الاستقلال الذاتي عن طريق تحديث تقسيم السلطة التشريعية في المقام الأول. وتناولت أهم التغييرات العلاقة الاقتصادية بين الاستقلال الذاتي والدولة، بحيث نالت آلاند حرية التصرف بميزانياتها.

١١ - وفيما يتعلق بالمصادقة على المعاهدات الدولية، يقوم رئيس فنلندا بعرض القوانين التطبيقية على الجمعية التشريعية لآلاند عملاً بقانون الاستقلال الذاتي الجديد. أما في السابق فكانت القوانين التمهيدية وحدها هي التي تعرض على الجمعية التشريعية لآلاند مما كان يتركها أحياناً خارج نطاق المعاهدة المعنية. ولم يعرض العهد الذي نحن بصدده فضلاً عن العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حتى الآن على برلمان آلاند بسبب الإجراءات السابقة.

١٢ - يشكل سكان "سامي" الأصليون أقلية عرقية في فنلندا والسويد والنرويج وروسيا. ويوجد في فنلندا نحو ٦ ٠٠٠ سامي يعيش ٣ ٩٠٠ منهم في بلديات إناري وأوتسجوكي وانتيكيو وفي الجزء الشمالي من بلديات سودانكيلا. وتمثل هذه المنطقة موطن شعب "سامي" في فنلندا.

١٣ - وقام وفد "سامي" (البرلمان السامي) منذ عام ١٩٧٣ بدور الهيئة التمثيلية لشعب سامي في فنلندا. ويتمثل دوره في تأكيد حقوق شعب "سامي" وحماية مصالحه عن طريق عرض مبادرات واقتراحات على

المسؤولين واصدار بيانات. ويختار شعب "سامي" أعضاء الوفد العشرين في انتخابات تعقد مرة كل أربع سنوات. ولم توسع سلطات هذا الجهاز حتى الآن سوى بإجراءات إدارية معدودة.

١٤ - وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١ دخل تعديل على قانون البرلمان حيز التنفيذ. فكان الحدث تاريخيا بالنسبة لشعب سامي إذ ذكر اسمه للمرة الأولى في دستور فنلندا. ونص هذا التعديل على أن يستمع البرلمان الفنلندي إلى ممثلي شعب سامي قبل اتخاذ أي قرار بشأن المسائل التي يكون لها تأثيرا مباشرا على هذا الشعب. ومن الناحية العملية استمعت لجان البرلمان دائما إلى وفد سامي وحده فيما يتعلق بهذه المسائل.

١٥ - وسيواصل ادخال التعديلات على الدستور الفنلندي فيما يتعلق بشعب سامي. وجاء في الأمر الحكومي لعام ١٩٩٣ الذي يعدل أحكام الدستور المتعلقة بالحقوق الأساسية، إنه يحق لشعب سامي، بوصفهم من السكان الأصليين، وكذلك لشعب روماني وأقليات أخرى، الاحتفاظ بلغتهم وثقافتهم وتنميتهم. وجاء في النص الجديد (الفقرة ١٤-٣) ما يلي:

"يتمتع شعب السامي بوصفهم من السكان الأصليين، شأنهم شأن شعب روماني ومجموعات أخرى، بحق الاحتفاظ بلغتهم وثقافتهم وتطويرهما. وينص القانون على حق شعب سامي في استخدام لغتهم. كما يضمن القانون حقوق الذين يستخدمون لغة الرموز."

١٦ - وسيقرر البرلمان القوانين المقترحة المدرجة في مشروع القانون بعد الانتخابات البرلمانية المقبلة في ١٩٩٥ بقليل، وستصبح هذه القوانين سارية بعد هذه الانتخابات مباشرة. ويتضمن مشروع القانون الحكومي الذي عرض في نهاية عام ١٩٩٤ اقتراحا آخر بتعديل الدستور يتعلق بالمركز القانوني لشعب سامي وإدارته. ويستند هذا التعديل إلى الاستقلال الثقافي لشعب سامي ومن المزمع أن يدخل حيز التنفيذ بعد الانتخابات البرلمانية في ١٩٩٥.

١٧ - ولا شك في أن سريان القانون المتعلق باستخدام لغة سامي أمام السلطات في مستهل عام ١٩٩٢ كان، من الناحية العملية، أهم تعديل تشريعي أدخل لصالح شعب سامي في فنلندا. إذ يقضي هذا القانون بأن يستخدم الموظف الحكومي لغة سامي في موطن شعب سامي وبناء على طلب طرف ينتمي إلى هذه الأقلية، إذا طلب منه ذلك. فإذا تعذر عليه استخدام هذه اللغة وجب اللجوء إلى الترجمة التحريرية أو الشفهية. كما يضمن القانون حق الطرف من شعب سامي في الحصول على ترجمة لأي قرار بلغة سامي. كما يطالب القانون بأن تصدر كل البيانات العامة وغيرها من الوثائق المماثلة الموجهة للجمهور، بلغة سامي في موطن شعب سامي. أما القوانين والمراسيم والقرارات الصادرة عن مجلس الدولة أو الوزارات، المنشورة في الجريدة الرسمية الفنلندية والتي لها صلة خاصة بشعب سامي، فتتشر أيضا بلغة سامي. وأنشئ مكتب منفصل في إطار وفد سامي يعنى بالترجمة ويساعد السلطات أيضا على الحصول على مترجمين فوريين يجيدون لغة سامي عند الحاجة.

١٨ - أما مسألة حق شعب سامي في المياه والأراضي التي سكنوها واستخدموها كوسيلة لعيشهم منذ أمد بعيد فلم تحل بعد. وفي ١٩٩٠ أعد المجلس الاستشاري لشؤون شعب سامي، وهو هيئة مشتركة بين السلطات الفنلندية ووفد سامي، اقتراحا بوضع مشروع قانون عن شعب سامي ينص على أن تحوّل الغابات

التابعة حاليا للدولة وداخل موطن شعب سامي إلى أراضي مشاع لشعب سامي مصحوبة بحقوق الملكية في كل قرية من قرى اللابي. وفي أيار/مايو ١٩٩٣ قررت وزارة الداخلية أن يواصل وفد سامي إعداد القانون المتعلق بشعب سامي.

١٩ - ولم تصادق فنلندا بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ بخصوص السكان الأصليين لأنه ليس واضحا ما إذا كان التشريع الفنلندي المتعلق بحق شعب سامي في ملكية الأرض، منسجما مع أحكام الاتفاقية. وطلب البرلمان من الحكومة، في قرار اعتمده في بداية عام ١٩٩٥، أن تجري تقييما، بأسرع وقت ممكن، لسبل إزالة ما يعيق المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ والآثار العملية التي يمكن أن تستتبعها. كما طلب البرلمان أن تستلم لجنة القانون الدستوري التابعة للبرلمان التقييم فورا من أجل معالجته.

المادة ٢

١ - حماية الحقوق الأساسية للأجانب

٢٠ - إن بدء سريان الاتفاق بشأن المجال الاقتصادي الأوروبي في مطلع عام ١٩٩٤ وانضمام فنلندا اللاحق إلى عضوية الاتحاد الأوروبي الذي أصبح نافذا في مستهل عام ١٩٩٤ يستتبعان معاملة مواطني الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي ومواطني الدول الأعضاء في المجال الاقتصادي الأوروبي نفس معاملة مواطنيها فيما يتعلق بالمجالات المشار إليها في الاتفاق.

٢١ - وتمشيا مع اقتراح الحكومة بإصلاح الحقوق الأساسية يَزمع توسيع نطاق تطبيق الحقوق الأساسية لتشمل جميع الأشخاص الذين يخضعون لسلطة الدولة. وتقتصر الحكومة أن يُدرج حظر عام للتمييز في الدستور. وفيما يلي نص الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٥ من النص المقترح:

"لا يجوز التمييز ضد أي شخص على أساس الجنس أو السن أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي أو الحالة الصحية أو العجز أو أي سبب آخر يتعلق بالشخص دون سبب وجيه."

٢٢ - ويرتبط هذا الاقتراح ارتباطا وثيقا بالمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والملزمة بالنسبة لفنلندا. والغرض من هذا الإصلاح هو جعل نظام الحقوق الأساسية الفنلندي أكثر انسجاما مع التزامات حقوق الإنسان الدولية. وبالتالي اقترح، في عدة مناسبات، أن يجري توسيع نطاق الحقوق الأساسية ويحدد بشكل أدق لكي ينسجم مع المسار المحدد في اتفاقات حقوق الإنسان.

٢٣ - وقد أثرت اتفاقات حقوق الإنسان على بعض القرارات المتعلقة بمؤسسة الحقوق الأساسية بأكملها. وينطبق ذلك مثلا على توسيع نطاق تطبيق الحقوق الأساسية لكي تشمل جميع الأشخاص الخاضعين لسلطة الحكومة الفنلندية وليس المواطنين الفنلنديين وحدهم.

٢٤ - وبصفة عامة يرمي هذا الاقتراح إلى تعزيز مركز حقوق الإنسان الملزمة بالنسبة لفنلندا في النظام القانوني الفنلندي. وعليه تم توسيع نطاق الأحكام المقترحة المتعلقة بالالتزام بصون الحقوق والاشراف عليها، بحيث تشمل حقوق الإنسان. وترد الأحكام المتعلقة بواجب السلطات العامة في صون الحقوق الأساسية وحقوق الإنسان على السواء في الفقرة الفرعية ١ من المادة ١٦(أ) من الاقتراح. وتقع مهمة الاشراف على احترام حقوق الإنسان والحقوق الأساسية ضمن اختصاص وزير العدل وأمين المظالم البرلماني طبقاً للمادتين ٤٦ و ٤٩ من القانون الدستوري. وستتضمن المادة ٤٦ من القانون البرلماني أحكاماً تتعلق بواجب لجنة القانون الدستوري في دراسة علاقة القوانين الحكومية ومسائل قانونية أخرى باتفاقات حقوق الإنسان.

٢٥ - وبالرغم من أن هذا الاقتراح سيحظر التمييز في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد يلزم، لأسباب اقتصادية، مواصلة الاحتفاظ بخيار الحد من الاستحقاقات المدرجة في الحقوق الاجتماعية لأسباب معينة. وبالتالي اقترح أن تكون أسباب الحصول على بعض الاستحقاقات أو تحديدها مرهونة قانونياً بالعمل أو الإقامة في فنلندا. وسيطبق خيار الحد من الاستحقاقات على الحق في دخل أساسي مضمون والحق في خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية والحق في السكن. وبذلك فإن أسباب الحد من الاستحقاقات لن تكون جنسية الفرد، بل ان العنصر الفاصل في منحها سيكون مدى ارتباط الفرد بفنلندا من خلال الإقامة أو الاستخدام.

المادة ٣

٢٦ - يتضمن اقتراح الحكومة بإصلاح الحقوق الأساسية نصاً منفصلاً عن المساواة بين الجنسين (المادة ٥، الفقرة الفرعية ٤) بالإضافة إلى نص يحظر التمييز القائم على أساس الجنس (انظر الفقرة ٢١ أعلاه، تحت ٢). وفيما يلي نص المادة المقترحة:

"يضمن القانون المساواة بين الجنسين في العمليات الاجتماعية والحياة العملية على حد سواء، لا سيما عند تحديد شروط الاستخدام وعلاقات العمل."

قانون المساواة

٢٧ - أصبح قانون المساواة بين النساء والرجال (٨٦/٦٠٩، قانون المساواة) سارياً في مطلع عام ١٩٨٧. والغرض من هذا القانون هو تفادي التمييز على أساس الجنس وتشجيع المساواة بين النساء والرجال من خلال تحسين مركز المرأة ولا سيما في الحياة العملية. ويتضمن القانون أحكاماً بخصوص التدابير الكفيلة بتشجيع المساواة ومكافحة التمييز على أساس الجنس، فضلاً عن أحكام بشأن تدابير الحماية القانونية الضرورية والاجراءات المتعلقة بتطبيق هذه الأحكام. وينطبق القانون على جميع مجالات الحياة الاجتماعية وبذلك يضمن قانون المساواة للنساء والرجال نفس الحق في التمتع بالحقوق المذكورة في المادة ٣ من العهد الدولي المعني.

٢٨ - وتنطبق أحكام قانون المساواة التي تحظر التمييز، عندما يوضع شخص أو مجموعة من الأشخاص على قدم اللامساواة على أساس الجنس. كما يتضمن القانون ما يدعى بالأحكام "الفعالة" المتعلقة بالمساواة:

فهذه تُلزم كل السلطات وأصحاب العمل، مثلا، بالمساواة. ويتضمن القانون أيضا أحكاما عن المساواة في التعليم والتدريس.

٢٩ - وعندما دخل قانون المساواة حيز التنفيذ تم تعيين مسؤولين خاصين وأمين مظالم يعنى بالمساواة ومجلس المساواة للتأكد من احترام القانون وتشجيع تنفيذه. ويشرف أمين المظالم المعني بالمساواة على الالتزام بقانون المساواة ولا سيما حظر التمييز والاعلانات التمييزية. وتشمل واجبات أمين المظالم أيضا تشجيع تحقيق غاية قانون المساواة عن طريق اتخاذ مبادرات وتقديم المشورة والارشاد. ويمكن لمجلس المساواة أن يحظر استمرار التمييز أو التمييز في العمل أو الاعلانات التمييزية تحت طائلة الغرامات إذا اقتضى الأمر ذلك. ولم يجتمع المجلس إلا نادرا خلال السنوات الأخيرة.

٣٠ - توجد في بعض البلديات لجنة معنية بالمساواة. وتقوم هذه اللجان بجمع البيانات المتعلقة بمركز النساء والرجال في البلدية ومرافقها ودرجة المساواة بين الأشخاص العاملين في خدماتها.

٣١ - ويعمل مجلس المساواة، منذ عام ١٩٧٢، مع وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية من أجل النهوض بالمساواة الاجتماعية بين النساء والرجال وإعداد الاصلاحات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

المادة ٦

١ - الاتفاقيات الدولية

٣٢ - صادقت فنلندا على كل الاتفاقيات المشار إليها في الفقرة ١. وأرفق بهذه الوثيقة تقرير عام ١٩٩٠ وتقرير ١٩٩٢ المقدمان إلى منظمة العمل الدولية عن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ (التذييلان ١ و ٢) وتقرير عام ١٩٩٠ وتقرير ١٩٩٢ عن تطبيق الاتفاقية رقم ١٢٢ (التذييلان ٣ و ٤).

٢(أ) - مستويات واتجاهات العمالة والبطالة في فنلندا

٣٣ - تعاني فنلندا وأسواق العمل الفنلندية، منذ عام ١٩٩٠، معاناة شديدة من الكساد الاقتصادي الذي كان من جملة أهم آثاره ركود الطلب المحلي وتسجيل زيادة سريعة في مديونية القطاع العام. ويعتبر الشباب والأشخاص المستخدمون في القطاعات المعتمدة على الطلب المحلي فقط مثل صناعة البناء، من أكثر المتضررين من الوضع بصورة عامة. وانخفض عدد الأشخاص المستخدمين بنحو ٤٠٠ ٠٠٠ (١٦ في المائة) خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٩٣.

٣٤ - وإن العمل لجزء من الوقت ظاهرة نادرة في فنلندا لم تشهد تغييرا كبيرا خلال السنوات الأخيرة. كما لا توجد أية بيانات أخرى بخصوص العمالة الناقصة.

الجدول ١ - القوى العاملة، الأشخاص المستخدَمون، الأشخاص المستخدَمون لجزء من الوقت (٢٩-١ ساعة في الأسبوع)، العاطلون عن العمل ومعدل البطالة في فنلندا في ١٩٨٣، ١٩٨٨ و ١٩٩٣

السنة	القوى العاملة	الأشخاص المستخدَمون	الأشخاص المستخدَمون لجزء من الوقت	العاطلون عن العمل	معدل البطالة
١٩٨٣	٢ ٥٢٨ ٠٠٠	٢ ٣٩٠ ٠٠٠	١٩٧ ٠٠٠	١٣٨ ٠٠٠	٥,٥
١٩٨٨	٢ ٥٤٦ ٠٠٠	٢ ٤٣١ ٠٠٠	١٧٧ ٠٠٠	١١٦ ٠٠٠	٤,٥
١٩٩٣	٢ ٤٨٤ ٠٠٠	٢ ٤٠١ ٠٠٠	١٧٦ ٠٠٠	٤٤٤ ٠٠٠	١٧,٩
١٩٩٤				٤٢١ ٠٠٠	١٧,٤

المصدر: احصائيات فنلندا.

٣٥ - ارتفعت البطالة في فنلندا خلال الفترة ١٩٨٣-١٩٩٣ بما يزيد على ٣٠٠ ٠٠٠ شخص (٢٨٣ في المائة). وتمثل البطالة الشاملة احدى السمات المميزة للتسعينات وستطرح مشكلة اجتماعية ملموسة خلال العقد بأكمله. ويرجح أن تنخفض البطالة إلى حد ما غير أن معدلها سيستقر حول ١٥ في المائة بحلول نهاية العقد.

٣٦ - وكانت البطالة الطويلة الأجل ظاهرة نادرة خلال الثمانينات غير أن عدد العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة قد زاد بشكل ملموس منذ بداية التسعينات.

الجدول ٢ - العاطلون الذين يبحثون عن عمل حسب الفئات خلال السنوات ١٩٨٣، ١٩٨٨ و ١٩٩٣

السنة	العاطلون الذين يبحثون عن عمل	الرجال	النساء	الشباب ^(أ)	العاطلون عن العمل منذ مدة طويلة ^(ب)
١٩٨٣	١٤٣ ٩٠٠	٨٠ ٠٠٠	٦٣ ٩٠٠	٤٠ ٨٠٠	١٧ ١٠٠
١٩٨٨	١٢٩ ٣٠٠	٧١ ٧٠٠	٥٧ ٦٠٠	٢٨ ٦٠٠	١٢ ١٠٠
١٩٩٣	٤٨٢ ٢٠٠	٢٨٠ ٧٠٠	٢٠١ ٤٠٠	٩٧ ٧٠٠	٨٦ ٠٠٠

المصدر: احصائيات وزارة العمل عن العاطلين الذين يبحثون عن عمل.

(أ) الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٢٤ عاما.

(ب) العاطلون عن العمل منذ ما يزيد على عام.

٣٧ - إن الوضع صعب بالنسبة للشباب إذ إن عدد الوظائف الشاغرة محدود للغاية وبالتالي أصبح الاستخدام شبه مستحيل تقريبا.

٣٨ - وخلال الثمانينات كانت السلطات العامة والحكومة والبلديات تستخدم نحو نصف الأشخاص ذوي المستوى التعليمي العالي الذين كانوا يدخلون سوق العمل. غير أن التعيينات في القطاع العام كادت تتوقف وسيستمر الوضع على هذا المنوال لعدة سنوات قادمة. وسيتمتع على الأشخاص الذين تلقوا تدريباً للعمل في القطاع العام، أن يبحثوا عن عمل في مجالات أخرى وسيخسرون بذلك الفائدة التي استخلصوها من تدريبهم.

٣٩ - اضمحلت الفوارق الإقليمية في فنلندا بعد أن كانت هناك اختلافات كبيرة في مستويات البطالة بين مختلف مناطق البلد كقاعدة عامة. فكثيراً ما كان معدل البطالة في الأجزاء الشمالية من فنلندا يبلغ خمسة أضعاف معدله في جنوب فنلندا. وقد اضمحلت هذه الفوارق حالياً بحيث أصبحت معدلات البطالة في جنوب فنلندا الآن مساوية لمعدل البطالة في شمال البلد.

٢(ب) أهداف سياسة العمل وأساليبها في فنلندا

٤٠ - جاء في قانون العمل (١٩٨٧/٢٧٥) أن القانون يسعى إلى توفير فرص العمل لكل مواطن من مواطني فنلندا. وعلى الدولة أن تشجع التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقرة والمتوازنة إقليمياً من أجل بلوغ العمالة الكاملة التي تضمن سبل معيشة المواطنين وتقوم على حرية اختيار العمل وأداء العمل المنتج.

٤١ - ولبلغ العمالة الكاملة ينبغي للدولة أن تشجع زيادة الطلب المستمر على الأيدي العاملة عن طريق اعتماد سياسة اقتصادية عامة واتخاذ تدابير من شأنها أن تؤثر على الاستخدام.

٤٢ - وجاء في قانون الاستخدام إنه ينبغي توفير عمل أو تدريب للذين يبحثون عن عمل عن طريق خدمات القوى العاملة أساساً. وتعتبر هذه الخدمات أساسية كما أن التدابير المتخذة لتسهيل الاستخدام، مثل إعانات الاستخدام ومخصصات مساعدة المشاريع التجارية التي تواجه صعوبات والاستثمارات الرامية إلى تشجيع الاستخدام، مكيّفة لمواجهة حالة الطلب على الأيدي العاملة. وتتمثل مهمة خدمات الاستخدام في توفير الإرشاد المهني والتدريب على أنشطة سوق العمل استناداً إلى سياسة العمل والمساعدة على تحويل موقع المنشآت وتقديم المشورة بخصوص أنسب موقع للمشاريع التجارية وإعطاء الإرشادات للأشخاص الذين يودون العمل لحسابهم الخاص وتبادل المتدربين على الصعيد الدولي وخدمات الاعلام والخدمات الخاصة للمعوقين. ويرمي قانون خدمات القوى العاملة إلى تعزيز فعالية سوق العمل وتوفير الخدمات وفقاً لمتطلبات الزبائن. فضلاً عن ذلك يحدد القانون خدمات القوى العاملة التي يتعين على الدولة توفيرها للمواطنين مجاناً. كما يسمح القانون الجديد بتوفير خدمات قوى عاملة خاصة؛ بيد أنه لا يجوز لمقدمي هذه الخدمات تقاضي أجر من الزبائن الذين يبحثون عن عمل.

٤٣ - ويتمثل أهم هدف لسياسة العمل في التسعينات في تخفيض مستوى البطالة بتقليل البطالة بين الشباب والعاطلين عن العمل منذ مدة طويلة بصفة خاصة.

أهداف وتدابير إدارة الاستخدام

١٠ - زيادة الطلب على العمل

٤٤ - تنحصر أهم أهداف السياسة الاقتصادية في زيادة الطلب على العمل وتقليل مستوى البطالة. فإدارة العمل تشجع ظروف النمو الاقتصادي والاحتفاظ بالوظائف القابلة للاستمرار عن طريق تدابير منفصلة. وتشجع روح المبادرة من أجل خلق فرص عمل جديدة. كما تشارك الدولة في مساعدة المشاريع التجارية التي تواجه أزمة اقتصادية أو التي تمر بعملية إعادة هيكلة.

٢٠ - العمل المرن وإعادة توزيع العمل

٤٥ - يمكن زيادة فرص العمل للعاطلين عن العمل عن طريق تنفيذ العمل المرن وإعادة توزيع العمل. فيمكن مثلاً تطوير خطط ساعات العمل المرنة وتقاسم العمل التي يمكن بفضلها خلق وظائف لبعض الوقت ووظائف مؤقتة للعاطلين عن العمل وتطبيق ذلك من الناحية العملية. ويمكن بهذه الطريقة تشجيع الأشخاص المستخدمين على تحسين مهاراتهم المهنية وتعزيز إنتاجية المشاريع التجارية.

٣٠ - تقليل عرض العمل بشكل منظم

٤٦ - إن أهم الفئات المستهدفة في هذا المسعى هي: (١) كبار السن العاطلون عن العمل منذ فترة طويلة والذين يستبعد حصولهم على عمل قبل بلوغهم سن التقاعد، (٢) الأشخاص المستخدمون الذين انخفضت قدرتهم على العمل بشكل ملحوظ والذين يبدو من المعقول إيجاد حل يؤمن لهم دخلاً خارج حياة العمل.

٤٠ - تخصيص الموارد للشباب والبطالة الطويلة الأجل

٤٧ - يمكن توجيه موارد إدارة العمل إلى التخفيف من بطالة الشباب والبطالة الطويلة الأجل. فيمكن تحسين إمكانية استخدام الزبائن عن طريق التدريب وتدابير أخرى تراعي احتياجاتهم المختلفة.

٥٠ - تركيز السياسة التشغيلية لإدارة العمل على المستويين الإقليمي والمحلي

٤٨ - يمكن تعزيز دور سلطات القوى العاملة، على المستويين الإقليمي والمحلي، في دورها في ترويج مشاريع تستند إلى السياسة الهيكلية وتشجيع روح المبادرة ولا سيما في مجالات سوق العمل المميزة بانخفاض دائم وهيكل في الطلب على العمل نتيجة لتخلف الصناعة والتجارة.

٤٩ - كما يمكن تعزيز نهج يركز على تنمية الموارد من القوى العاملة ونوعية العمل، في مجالات سوق العمل التي يمثل فيها الاختلال النوعي بين العرض والطلب مشكلة خطيرة. وفي الأسواق الكبيرة يمكن تحسين قدرة الخدمات العامة للقوى العاملة على التوفيق بين الطلب على العمل وعرض العمل وزيادة عدد الوظائف الشاغرة التي تبلغ إلى مكاتب البطالة.

٥٠ - ويدعو اقتراح الحكومة بشأن إصلاح الحقوق الأساسية إلى إدراج موضوع تشجيع العمالة في الدستور. وفيما يلي نص المادة المقترحة (المادة ١٥ من القانون الدستوري):

"تشجع السلطات العامة العمالة وتسعى إلى ضمان حق كل فرد في العمل. وينص القانون على الحق في الحصول على تدريب يؤدي إلى الاستخدام."

٥١ - ويُزعم توسيع نطاق الالتزام الدستوري بتشجيع العمالة بحيث يشمل مؤسسات عامة أخرى أيضا إلى جانب الدولة. أما التدريب المؤدي إلى العمالة فسيذكر بشكل منفصل كوسيلة لإدارة الاستخدام.

٥٢ - وأشير إلى التدابير المتعلقة بإدارة الاستخدام في التقريرين المعروضين على منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٠ و١٩٩٢ فيما يتعلق بالالتزام بالاتفاقية رقم ١٢٢ (التذييلان ٣ و٤).

٢(ج) مستوى الانتاجية

٥٣ - هناك عدد من العوامل التي تلعب دورا أساسيا في زيادة الانتاجية، هي: تنظيم سوق العمل، والكفاءة الشخصية ومستوى تطور علاقات العمل والعلاقات في موقع العمل ونظم التفاعل.

٥٤ - وينبغي تشجيع تنمية الانتاجية عن طريق تحسين نوعية الحياة العملية. وفي نفس الوقت ينبغي المحافظة على القدرة العملية للقوى العاملة وتقليل الحوادث الخطيرة والأمراض المهنية ومساندة القوى العاملة في التكيف مع التغييرات التي تطرأ على الحياة العملية وتقليل عدد الأشخاص الذين يتركون القوى العاملة لأسباب صحية.

٥٥ - غير أنه يمكن القول إن الانتاجية منخفضة في عدد من حالات الاستخدام المدعم الذي لا يعدو كونه دفع استحقاقات بطالة تحت اسم آخر.

٢(د) حرية اختيار العمل وحماية الحقوق الأساسية

٥٦ - يحظى عمل المواطنين الفنلنديين بحماية خاصة من طرف الدولة بموجب الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٦ من القانون الدستوري الفنلندي. وتسري هذه الحماية أيضا على شروط الاستخدام.

٥٧ - ويمكن اعتبار حرية اختيار العمل جزءا من الحقوق الأساسية أيضا. ويطبق النظام القانوني الفنلندي حظر العمل الجبري. ويمكن استنتاج هذا الحظر من الفقرة الفرعية ١ من المادة ٦ من القانون الدستوري المتعلق بضمان حماية الحرية الشخصية. كما يتضمن قانون العقوبات الساري حاليا أحكاما جنائية تتعلق بانتهاك الحريات.

٥٨ - ويتضمن قانون التأهب (٩١/٨٠) أحكاما تتعلق بواجب توفير القوى العاملة وواجب العمل أثناء الأزمات ولا سيما في أوقات الحرب أو عند التهديد بشن حرب.

٥٩ - ويدعو اقتراح الحكومة بشأن إصلاح الحقوق الأساسية (309/1993 vp) إلى استبدال النص الحالي المتعلق بالاستخدام في الدستور بنص جديد. وفيما يلي نص المادة المقترحة (المادة ١٥):

"يحق للأشخاص أجمعين أن يضمنوا عيشهم عن طريق عمل أو مهنة أو حرفة يختارونها.

"تحظى القوى العاملة بحماية السلطات العامة. ولا يجوز صرف أي شخص من عمله دون أسس قانونية."

٦٠ - وتنص نفس المادة على حماية حق الأفراد في ضمان عيشهم عن طريق عمل يختارونه ويقبلونه بحرية على عكس ما جاء في التشريع السابق، وذلك بإدراج نص صريح في الدستور.

٢(هـ) - برامج التدريب التقني والمهني

٦١ - جاء في قانون مؤسسات التدريب المهني (٨٧/٤٨٧) إن الغرض من التدريب المهني هو توفير الكفاءة اللازمة لاكتساب مهارات مهنية والمحافظة عليها ومواصلة التعليم وذلك بمواصلة الدور التربوي للمدارس المتوسطة والثانوية. وهذه المهارات مطلوبة في المجتمع وفي الحياة العملية وهي ضرورية للمشاركة في تنمية مجالات الحياة هذه (المادة ٣).

٦٢ - في ١٩٩٣ تم توفير التدريب المهني العام في ٦٣٥ مؤسسة للتدريب المهني. وبلغ عدد الطلاب المتفرغين خلال نفس السنة ٤٥٠ ١٩٧ طالبا.

٦٣ - ينظم قانون التدريب في سوق العمل (٩٠/٧٦٣) والمرسوم المتعلق بالتدريب في سوق العمل (٩٠/٩١٢) التدريب في سوق العمل القائم على سياسة العمل. والغرض من هذا القانون هو خلق تدريب يستجيب للاحتياجات الكمية والنوعية والاقليمية للحياة العملية. ولتحقيق هذه الغاية تم تحويل المسؤولية المالية للتدريب في سوق العمل تحويلا كاملا إلى إدارة العمل بموجب القانون الجديد. كما تم تحويل مسؤولية تخطيط التدريب إلى المستويين الاقليمي والمحلي.

٦٤ - وقد تم التأكيد بشدة على دور وأهمية التدريب في سوق العمل خلال الفترة التي سجلت بطالة عالية. فقد تلقى ٢٥ ٠٠٠ شخص تدريباً في سوق العمل خلال عام ١٩٩١، وبدأ ٧٣ ٠٠٠ شخص تدريبهم عام ١٩٩٢ و ٧٠ ٠٠٠ شخص آخر عام ١٩٩٣. وقد أمكن تنظيم التدريب على أساس مرّن بحيث أمكن تلبية متطلبات الباحثين عن العمل وأصحاب العمل على حد سواء.

٦٥ - وتشير التقارير المعروضة على منظمة العمل الدولية بخصوص الاتفاقية رقم ١٢٢ (المرفق ٣، الصفحات من ٦ إلى ٨ والتذييل ٤، الصفحة ٤) إلى التدريب في سوق العمل أيضاً.

٢(و) صعوبات بلوغ العمالة الكاملة

٦٦ - انظر الفرع ٢(أ) أعلاه.

٣(أ) حظر التمييز

٦٧ - يضمن القانون الدستوري الفنلندي لمواطنيه المساواة أمام القانون.

٦٨ - وينص قانون عقود الاستخدام (٧٠/٣٢٠)، وقانون البحارة (٧٨/٤٢٣) فيما يتعلق بالبحارة، على التزام صاحب العمل بمعاملة كافة مستخدميه على قدم المساواة بحيث لا يميّز بين شخصين على أساس الأصل أو الدين أو السن أو الأنشطة السياسية أو النقابية أو أي عامل سبب مماثل آخر. ويشمل مفهوم الأصل، العرق واللون والمنشأ الاجتماعي والوطني. أما "أي عامل مماثل آخر" فيشير إلى الرأي السياسي مثلاً. وفي ١٩٨٧ تم توسيع نطاق نفس الالتزام بمعاملة كل الأشخاص على قدم المساواة وحظر التمييز ليشمل تعيين الموظفين. ويرد حظر التمييز ضد الموظفين العموميين في قانون الموظفين العموميين. ويرد حظر التمييز ضد المستخدمين في البلديات في اللوائح الرسمية للبلديات.

٦٩ - ويحظر قانون المساواة بين النساء والرجال (٨٦/٦٠٩) التمييز على أساس الجنس والتمييز غير المباشر.

٧٠ - ويتضمن قانون عقود الاستخدام وقانون البحارة أحكاماً ترمي إلى منع التمييز في بعض الحالات الخاصة. ولا تشكل الآراء السياسية أو الدينية أو غيرها من آراء المستخدمين أو مشاركتهم في الشؤون الاجتماعية أو في نقابات، بموجب قانون عقود الاستخدام، سبباً جاداً يمكن التمسك به لانتهاء عقد الاستخدام. ولا يجوز لصاحب العمل أن يصرف موظفة بسبب الحمل. ولا يجوز لصاحب العمل أو الموظف أن يمنع أحدهما الآخر من الانتماء أو الانضمام إلى نقابة مسموح بها قانوناً أو أن يكون نشيطاً فيها كما لا يجوز لموظف أن يمنع موظفاً آخر من القيام بذلك. ويحظى الموظفون المدنيون وموظفو البلديات الذين يتقاضون أجراً بحماية مماثلة.

٧١ - وأشير إلى التمييز في التقريرين المعروضين على منظمة العمل الدولية عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٠ (التذييل ١، الصفحة ٦) وعن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ (التذييل ٢، الصفحة ٥) بخصوص الاتفاقية رقم ١١١.

٤ - حماية المستخدمين الذين يتفرغون لأكثر من وظيفة واحدة ضمن السكان العاملين

٧٢ - لا توجد في فنلندا إحصائيات بشأن الأشخاص الذين يتفرغون لأكثر من وظيفة واحدة. غير أن نسبة مثل هؤلاء الأشخاص ضمن القوى العاملة منخفضة جداً.

٥ - التغيرات في التشريع

٧٣ - ترد أهم الأحكام المتعلقة بإدارة الاستخدام في قانون الاستخدام (٨٧/٢٧٥) الذي دخل حيز التنفيذ في مستهل عام ١٩٨٨، وفي إطار التعديلات التي أدخلت عليه لاحقاً. وترد أحكام أخرى بهذا الخصوص في مرسوم الاستخدام (٩٣/١٣٠) الذي أصبح نافذاً عام ١٩٩٣ وحل محل المرسوم السابق لعام ١٩٨٧ كما ترد في إطار التعديلات التي أدخلت عليه لاحقاً. وذكرت أهداف قانون الاستخدام في الفقرة ٢(ب) أعلاه. ودخل القانون الجديد لخدمات القوى العاملة (٩٣/١٠٥) حيز التنفيذ في مطلع عام ١٩٩٤. وفي نفس الوقت ألغيت القوانين الخاصة السابقة المتعلقة بالارشاد المهني (٦٠/٤٣) وقانون توفير خدمات التوظيف للمعوقين (٦٢/٤٠١). وقد وضعت أحكام بشأن التدريب على أنشطة سوق العمل في إطار قانون التدريب في سوق العمل (٩٠/٧٦٣). أصبحت سارية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١.

٧٤ - وأشير إلى مضمون قانون الاستخدام وقانون خدمات القوى العاملة في الفقرة ٢(ب) أعلاه.

٧٥ - وأفيد بالتغييرات في التشريع بمزيد من التفصيل في التقارير المرفقة (التذييلات ١ - ٤) المقدمة إلى منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقيتين رقم ١٢٢ ورقم ١١١. وألغي واجب الاستخدام المذكور في الصفحة ٣ من التقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ١٢٢ عن عام ١٩٩٢ بموجب التعديل (٩٢/١٦٩٦) من قانون الاستخدام. واشير إلى إلغاء واجب الاستخدام في الصفحة ٤ (التذييل ٤(أ)) من التقرير المتعلق بالالتزام بالاتفاقية رقم ١٢٢ المقدم إلى منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٤.

المادة ٧

١ - الاتفاقيات الدولية

٧٦ - صادقت فنلندا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية:

اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠):

اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤):

اتفاقية الاجازات مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢):

اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١):

اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩):

اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

٢(أ) تحديد الأجور والمرتبات

٧٧ - يحدد أجر المستخدم أو مرتبه استنادا إلى اتفاق عمل أو اتفاق جماعي. ويتعين على صاحب العمل الذي عقد اتفاقا جماعيا، بموجب قانون الاتفاقات الجماعية، أن يحترم الاتفاق الجماعي بالنسبة إلى جميع المستخدمين سواء كانوا مرتبطين بالاتفاق الجماعي أم لا، ما لم يكن نطاق الاتفاق محدداً بحيث يقتصر على الملزمين به. وعندما يكون صاحب العمل ملزماً باتفاق جماعي، فإن أحكام وشروط الحد الأدنى للأجر أو المرتب تحدد عادة في الاتفاق الجماعي.

٧٨ - في حالة عقد اتفاق جماعي مستوفٍ للشروط العامة في صناعة ما فإن قانون الاتفاقات الجماعية ينص على واجب أصحاب العمل كافة في الالتزام بأحكام وشروط دفع أجور المستخدمين وغيرها من جوانب الاستخدام التي ينص عليها القانون لصالح المستخدم. ويكون صاحب العمل الذي لم يوقع اتفاقاً جماعياً ملزماً بدوره ببند الاتفاق وشروطه.

٧٩ - إن أحكام وشروط الأجر الذي يدفع لمستخدم يمكن تحديدها في عقد الاستخدام على أساس أكثر مؤاتاة مما هو وارد في الاتفاقات الجماعية. وفي حالة عدم وجود أي اتفاق جماعي في الصناعة المعنية وعدم التزام صاحب العمل بأي اتفاق جماعي، يمكن لصاحب العمل والمستخدم أن يتفقا معا على أحكام وشروط أجر المستخدم. ولا يتضمن القانون أحكاماً خاصة بشأن تحديد الأجور في الحالات التي لا تنطبق فيها أحكامه العامة. ويقضي العرف القانوني بأن تكون أحكام وشروط الأجر المدفوع لمستخدم معقولة وأن لا ينطوي تطبيقها على آثار ضارة.

٢(ب) آليات تحديد الحد الأدنى للأجور

٨٠ - تجدر الإشارة إلى التقرير المرفق المتعلق بالاتفاقيات غير المصدق عليها (الاتفاقيات ٢٦ و ٩٩ و ١٣١) والتوصيات ذات الصلة بهذه الاتفاقيات (رقم ٣٠ و ٨٩ و ١٢٥)، الذي عرض على منظمة العمل الدولية عام ١٩٩١ والذي يتضمن وصفاً لإجراءات تحديد الحد الأدنى للأجور (التذييل ٥).

٢(ب) ١٠ تأمين الحد الأدنى للأجور

٨١ - انظر الفقرة أعلاه.

٢(ب) ٢٠ أساس تحديد الحد الأدنى للأجور

٨٢ - وإلى جانب نقابات أصحاب العمل والمستخدمين، نظم أصحاب العمال والمستخدمون أنفسهم في منظمات مركزية تضم هذه النقابات. وتعد الاتفاقات الجماعية بخصوص مسائل مثل الأجور بين منظمة واحدة لأصحاب العمل أو بين منظمة لأصحاب العمل وأخرى للمستخدمين. وتعد المنظمات المركزية اتفاقات إطارية تستند إليها الاتفاقات الجماعية في مختلف الصناعات. وتشكل الاتفاقات الإطارية عادة جزءاً من اتفاق عام لسياسة الدخل لا ينطبق على الأجور والمرتبات فحسب بل أيضاً على مسائل مثل معدلات الفائدة ذات الأهمية للرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمستخدمين.

٢(ب) '٣' تحديد الحد الأدنى للأجور ومراجعتها

٨٣ - تجدر الإشارة إلى التقرير المتعلق بالاتفاقيات غير المصدق عليها وهي الاتفاقيات (٢٦ و ٩٩ و ١٣١) والتوصيات المرتبطة بها (رقم ٣٠ و ٨٩ و ١٣٥) الذي عُرِض على منظمة العمل الدولية عام ١٩٩١ (التذييل ٥) والذي يتضمن وصفاً للإجراءات المتبعة في تحديد الحد الأدنى للأجور والمرتبات.

٢(ب) '٤' وضع أجور متوسطة وأجور دنيا

٨٤ - ليس هناك حد أدنى واحد للأجور مطبق في كل فنلندا، إذ تحدد المستويات الدنيا للأجور باتفاقات جماعية في كل صناعة. وبالتالي ليس هناك بيانات إحصائية عن مستويات الأجور الدنيا.

٨٥ - وتستند الجداول التالية إلى متوسط مستويات الأجور:

مؤشر الأجر الاسمي

١٩٨٥	١٠٠
١٩٨٨	١٢٤,٦
١٩٩٣	١٦٣,٩

مؤشر اسعار الاستهلاك

١٩٨٥	١٠٠
١٩٨٨	١١٢,٦
١٩٩٣	١٣٨,٩

مؤشر الأجر الفعلي

١٩٨٥	١٠٠
١٩٨٨	١١٠,٧
١٩٩٣	١١٨,٠

ويبين مؤشر الأجر الفعلي تطور متوسط الأجور والمرتبات مقابل تطور تكلفة المعيشة.

٢(ب) '٥' مراقبة الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور

٨٦ - تجدر الإشارة إلى التقرير المتعلق بالاتفاقيات التي لم يصادق عليها (أي الاتفاقيات ٢٦ و ٩٩ و ١٣١) وبالتوصيات المرتبطة بها (وهي التوصيات ٣٠ و ٨٩ و ١٣٥) والذي يتضمن وصفا لإجراءات مراقبة احترام الالتزام بدفع الحد الأدنى للأجور.

٢(ج) مبدأ دفع أجر متساو عن نفس العمل أو عن عمل ذي قيمة متساوية

٨٧ - تجدر الإشارة إلى التقريرين المعروضين على منظمة العمل الدولية عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ (التذييل ٦) وعن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩١ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٣ (التذييل ٧) بشأن الالتزام بالاتفاقية رقم ١٠٠.

٨٨ - وبصرف النظر عن أحكام وشروط الاستخدام غير تلك المتعلقة بالأجور والمرتبات، لا تختلف أحكام وشروط استخدام النساء عن شروط استخدام الرجال. وفيما يتعلق بالقضاء على التمييز تجدر الإشارة أيضا إلى التقريرين المتعلقين بالالتزام بالاتفاقية رقم ١١١ اللذين عرضا على منظمة العمل الدولية في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٣ (التذييلين ١ و ٢).

٨٩ - وينص قانون المساواة بين النساء والرجال على دفع أجر متساو عن نفس العمل أو عن عمل ذي قيمة متساوية. وقد تختلف أجور ومرتبات الأشخاص الذين يؤدون نفس العمل أو عملا ذا قيمة متساوية، من الناحية العملية وذلك لأنه قد يضاف إلى الأجر المعتمد على الأداء استحقاقات أخرى. ومن الناحية العملية يمكن أن يتضمن ذلك استحقاقات مثل علاوات في الأجور تدفع تبعا لمدة الاستخدام. وهناك بدلات أخرى تدفع عن ظروف العمل غير المناسبة أو الشاقة وتلك التي تدفع على أساس الكفاءات العالية للعامل والأداء الجيد لعمله. ويمكن لقوى السوق أن تؤثر بدورها على مستويات الأجور.

٩٠ - ويعتمد هيكل الأجور في سوق العمل الفنلندي على جنس المستخدم إلى حد ما. وكثيرا ما يبدأ جدول أجور الرجال في الدرجة التي ينتهي عندها جدول أجور النساء. ونتيجة لهذا الاختلاف في الأجور فإن أجور ثلثي النساء الفنلنديات تظل أدنى مما يتقاضاهن ثلثا الرجال. وتنتشر هذه الظاهرة في كل الصناعات تقريبا. وفي ١٩٩٢ بلغ مستوى هذا الأجر الذي يتقاضاه الموظفون الحكوميون ٩٠٠٠ مارك فنلندي. وكان أجر ٦٩ في المائة من النساء أدنى من هذا المبلغ في حين تقاضى ٧٠ في المائة من الرجال أجرا يتجاوزه. أما موظفو البلديات في نفس مستوى الأجور، فقد بلغت أجورهم عام ١٩٩٢ ٩٢٠٠ مارك فنلندي وكانت أجور ٦٥ في المائة من النساء أدنى من هذا المستوى وأجور ٧٦ في المائة من الرجال أعلى منه.

٩١ - ويعزى هذا الاختلاف في الأجور إلى التقسيم القائم على الجنس السائد في سوق العمل. إذ يعمل معظم النساء والرجال في صناعات مختلفة أو في مهن مختلفة ضمن نفس الصناعة. وسجلت بيانات تعداد السكان الذي أجري عام ١٩٩٠ تغييرا أساسيا في عدد الذين يعملون في المهن ذات الأجور المتساوية حيث بلغت نسبتهم ١٨ في المائة من مجموع القوى العاملة فيها أصلا (بالمقارنة بنسبة ٨ في المائة فقط عام ١٩٨٥) في حين بلغت نسبة القوى العاملة في المهن التي تفصل بين الجنسين فصلا كاملا ٤٦ في المائة.

٩٢ - ويبلغ دخل النساء حالياً نحو ٨٢ في المائة من دخل الرجال. وقد زادت الاختلافات في الأجور الفعلية بين الرجال والنساء باطراد في الفترة ما بين ١٩٨٥ وبداية التسعينات. وأخذت الاختلافات في الأجور تتقلص بعد ذلك. ثم بدأت الاختلافات تتزايد من جديد بعد خريف عام ١٩٩٢. ويرجع الاتجاه الأخير إلى أسباب مثل التطور الايجابي لتجارة الصادرات والحاجة إلى الحد من التكاليف في القطاع العام والتخلي عن نظام المفاوضة الجماعية المركزي في سوق العمل. وزادت الاختلافات النسبية في الأجور بين الأشخاص ذوي التعليم الثانوي العالي أو ما جاوزه، في حين انخفضت هذه الاختلافات بين خريجي المدارس الابتدائية والمتوسطة.

٢(ج) ١٠ التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز في الأجور

٩٣ - ينص قانون المساواة بين النساء والرجال (المادة ٨، الفقرة ٢، الفقرة الفرعية ٢) على اعتبار تصرف صاحب العمل تمييزاً إذا طبق الأخير شروط متفاوتة من حيث الأجر أو المرتب وغيرها من شروط الاستخدام بين مستخدمين اثنين يؤديان نفس العمل أو عملاً ذا قيمة متساوية في خدمة صاحب العمل، استناداً إلى الجنس. ويمثل حظر التمييز غير المباشر الوارد في المادة ٧ من القانون، نصاً آخر من نصوص قانون المساواة بين النساء والرجال يمكن تطبيقه في تقدير الاختلافات في الأجور. وتنص على أن المواقف التي تميز بين الرجال والنساء بشكل فاضح هي مواقف تمييزية.

٩٤ - وإذا اعتبر موقف ما متعارضاً مع المادة ٨ من القانون أمكن مطالبة صاحب العمل بدفع تعويض عن التمييز الذي مارسه على أساس الجنس. وبالإضافة إلى التعويض يمكن المطالبة بالعتل والضرر استناداً إلى قانون التعويض عن الضرر أو غيره من القوانين المتعلقة بالخسارة في الدخل الناجمة عن ممارسة التمييز في الأجور الذي يتعارض مع قانون المساواة، في حين لا يمكن تعويض مخالفة حظر التمييز غير المباشر المنصوص عليه في المادة ٧ من القانون.

٩٥ - يمكن لمجلس المساواة أن يمنع كل شخص لم يلتزم بمبدأ حظر التمييز في الأجور أو التمييز غير المباشر من مواصلة أو تكرار مثل هذه الممارسات إذا اعتُبر الحظر ضرورياً لتنفيذ المساواة. كما يمكن اعتبار أي بند تمييزي يرد في اتفاق عمل أو اتفاق جماعي، لاغياً وباطلاً ومخالفاً للأحكام الإلزامية لقانون المساواة بين النساء والرجال. ويمكن للمحاكم العامة، وللمحاكم العمل في حالة الاتفاقات الجماعية، أن تعتبر مثل هذه الاتفاقات الجماعية لاغية.

٩٦ - كما يمكن اعتبار تصرف صاحب العمل تمييزاً إذا دفع لمستخدم جديد أجراً أدنى من الأجر الذي كان يتقاضاه الشخص الذي كان يشغل نفس الوظيفة قبله. غير أن الوقت الذي أمضاه المستخدم السابق في العمل يمكن أن يفسر الاختلاف في الأجر في مثل هذه الحالة.

٩٧ - ولم تصدر المحكمة العليا لفنلندا، حتى هذا التاريخ، سوى قرار واحد بخصوص النزاعات المتعلقة بالمساواة في الأجور (KKO/1992:18)^(١). وفحوى القضية أن "زيدا" كان يتقاضى، بموجب شروط عقده الذي حددته مدينة ما، أجرا أدنى من أجر "عمرو"، عندما أصبح قانون المساواة بين النساء والرجال ساريا، وحتى بعد هذا التاريخ، حتى تم تعيين "عمرو" في وظيفة أخرى من وظائف البلدية علما بأن مهام عمل "زيد" كانت مماثلة لمهام "عمرو" الذي ينتمي إلى الجنس الآخر. وأجبرت المدينة، بموجب اتفاق جماعي، على الاحتفاظ بشروط استخدام "عمرو" التي كانت أفضل من تلك التي نص عليها الاتفاق الجماعي فضلا عن المحافظة على مستوى الأجر المستند إلى هذه الشروط، بالرغم من تطبيق قانون المساواة بين النساء والرجال. ولما كان من المتعذر أن نتوقع من المدينة الاسراع في اتخاذ تدابير لتصحيح الوضع، فقد اعتُبرت التدابير التي اتخذتها مرهونة بعنصر مقبول آخر غير جنس الموظف.

٢(ج) ٢٠٠٠ تقييم الطلبات المقدمة حسب الوظائف

٩٨ - يمثل تقليل الاختلافات في الأجور بين النساء والرجال مطلبا هاما من مطالب المساواة في اتخاذ القرار السياسي وكذلك في مفاوضات سوق العمل. وتضمن الاتفاق السياسي الشامل عن الاقتصاد والدخل للفترة ١٩٩٠-١٩٩١ ما يدعى بمعدلات المساواة وتقييم الطلب على الوظائف.

٩٩ - واعتبرت إعادة تقييم الطلب على الوظائف وصعوباتها، وسيلة لتقليل الاختلافات في الأجور بين النساء والرجال. وقد كشفت عملية إعادة التقييم هذه عن بعض سمات الوظائف التي تخصص تقليديا للنساء.

١٠٠ - وفي ١٩٩٠ أنشأت منظمات سوق العمل المركزية فريقا لتقييم الوظائف من أجل دراسة النظم المطبقة حاليا في تقييم الوظائف وتقديم اقتراحات استنادا إلى استنتاجاته لتنمية مثل هذه النظم مع التركيز بصفة خاصة على المهن التي تسود فيها النساء واستكشاف امكانيات المقارنة بين الوظائف في مختلف الصناعات والمهن. ورفع الفريق تقريره الختامي في شهر شباط/فبراير ١٩٩٤ (التذييل ٨)، موضحا أن أهم العوامل التي تؤثر على صعوبة الوظائف هي المؤهلات المطلوبة والمسؤوليات وأعباء العمل وظروفه.

١٠١ - واستنتج الفريق في تقريره أن أفضل نظم تقييم صعوبات الوظائف هي النظم المصممة لكل صناعة أو مهنة ملزمة باتفاق جماعي أو للمنظمات الفردية في حالة منظمات أصحاب العمل الكبيرة. فمن شأن نظام للتقييم يُنشأ على المستوى المركزي وتشترك فيه كل الصناعات، أن يكون معقدا وأن يفتقر إلى المرونة بالنظر إلى اختلاف متطلبات الحياة العملية وتعدد الصناعات والمهن.

١٠٢ - ويرى الفريق أن الغرض الأساسي من وضع نظم للتقييم هو تغطية كل المهن التي تتضمنها الصناعات بطريقة شاملة بواسطة نظم مختلف الصناعات والمهن الخاضعة لاتفاق جماعي. وينبغي، في الأجل الطويل، وضع نظم فردية للتقييم لكي يُتاح تقييم جميع الوظائف التي يوفرها صاحب عمل واحد تقييما شاملا باستخدام نظام واحد للتقييم.

(١) مختصر يستخدم في فنلندا مقابل "Korkein oikeus"، أي المحكمة العليا.

١٠٣ - وأوصى الفريق في تقريره بتطوير سوق العمل وإجراء تقييم تحليلي واسع النطاق للطلب على الوظائف. ورأى الفريق أن التطبيق المنهجي لهذه المبادئ هو السبيل العملي الوحيد للحد من امكانيات التمييز في الأجور.

٢(د) توزيع الإيرادات بين مستخدمي القطاع العام والقطاع الخاص

١٠٤ - انظر الاحصائيات الواردة في التذييل ٩.

٢ - اللوائح القضائية والادارية واللوائح الأخرى المتعلقة بالصحة المهنية

١٠٥ - سُجِلَت التعديلات التي أدخلت على التشريع فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين ووُصِفَ مضمونها لمنظمة العمل الدولية في التقريرين المتعلقين بالالتزام بالاتفاقية رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنتين المعروضين في ١٩٨٩ (التذييل ١٠، الصفحة ٣) و ١٩٩٣ (التذييل ١١، الصفحة ٣). كما أُشير إلى تقرير المتابعة "الهدف ٢٥" الذي عرضته فنلندا على منظمة الصحة العالمية (شباط/فبراير ١٩٩٤) (وزارة العمل الفنلندية، مذكرة فريق العمل ١٩٩٤:٩) والجزء الاحصائي من التقرير (التذييل ١٢، المادة ١٢).

١٠٦ - جاء في تقرير فريق العمل المالي التابع لنظام الرعاية الصحية المهنية (وزارة العمل الفنلندية ١٩٩٣: ٢٩) أن نظام الرعاية الصحية المهنية يشمل نسبة تتراوح ما بين ٨٠ و ٩٠ في المائة تقريبا من السكان الفنلنديين النشطين الذين يتقاضون أجرا. ويتمتع البلد أيضا بنظم متطورة لحماية العمل وللسلامة المهنية. وبالتالي فقد انخفضت حالات المرض المرتبطة بالعمل والأمراض والحوادث المهنية. وفي ١٩٩٢ وفّر اصحاب العمل نظاماً للرعاية الصحية المهنية لنحو ١,٦ مليون مستخدم بأجر. وبالإضافة إلى ذلك تم توفير الرعاية الصحية المهنية الوقائية للمقاولين وللأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

١٠٧ - أصدرت لجنة السلامة والصحة المهنتين التابعة لوزارة العمل وثيقة بعنوان "التوقعات الوطنية في مجال الرعاية الصحية المهنية"، استنادا إلى اتفاقية وتوصيات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين، ووافق مجلس الدولة (الحكومة) عليها في ١٩٨٩. وتتضمن هذه الوثيقة أهم اقتراحات رسم سياسة وطنية للرعاية الصحية المهنية تسعى أساساً إلى تحقيق رعاية صحية مهنية أكثر فعالية في المهن التي تسبب مشاكل للعمال وتعرضهم لمخاطر صحية.

١٠٨ - وتأثر مضمون نظام الرعاية الصحية المهنية ببرامج بيئة العمل الوطنية وبإصلاح تشريع السلامة المهنية (١٩٨٨). ويزيد قانون السلامة المهنية بصفة خاصة من فعالية ما يعرف بالحماية الوقائية للعمل. وينبغي الشروع في دراسة العوامل التي تؤثر على السلامة والصحة وكذلك الصحة العقلية في المراحل المبكرة من تخطيط مشروع العمل. أما اللوائح التي تطالب بإيلاء اهتمام أكبر للعوامل النفسية والعوامل المتعلقة بحماية الميراث الجيني والجنين، فقد طرحت تحديات إضافية لمهنيي الرعاية الصحية الذين يعملون في نظام الرعاية الصحية المهنية من حيث معارفهم ومهاراتهم.

١٠٩ - ومنذ بدء تنفيذ قانون الرعاية الصحية المهنية، صارت أنشطة نظام الرعاية الصحية المهنية تسترشد بالخطط الوطنية للرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية وتوجيهات وتوصيات الرعاية الصحية وبرامجها الأساسية. ونجح العاملون في مجال الرعاية الصحية المهنية في زيادة معارفهم ومهاراتهم المهنية بفضل التدريب. وبالإضافة إلى ذلك تعاونت مختلف الفروع والهيئات الإدارية مع سلطات الرعاية الصحية المهنية لوضع مشاريع إنمائية جديدة.

٣(أ) فئات المستخدمين الذين لا تشملهم لوائح السلامة والصحة المهنية

١١٠ - ينطبق قانون السلامة المهنية، أساساً، على جميع الأعمال التي يؤديها المستخدمون. وبالإضافة إلى ذلك ينطبق هذا القانون، مع بعض القيود، على العمل الذي يجريه المستخدمون الذين تربطهم بصاحب العمل علاقة خدمة مدنية أو خدمة عامة، وعلى مشاريع التدريب في المدارس وعلى التدريب أثناء الخدمة وعلى العمل الذي يجريه المعتقلون أو الأشخاص الخاضعون لعلاج في مختلف المؤسسات.

١١١ - أما تطبيق قانون السلامة المهنية على العمل المنجز على متن السفن أو في المنازل فهو محدود من بعض النواحي. غير أن هناك تشريعاً خاصاً يختص بمثل هذا العمل.

١١٢ - وينطبق قانون السلامة المهنية أيضاً، مع بعض القيود، على العمل الذي ينجزه مستخدم في البيت. كما تنطبق على هذا العمل أحكام قانون السلامة المهنية كالأحكام المتعلقة بالالتزامات العامة لصاحب العمل والمستخدم وكذلك الأحكام المتعلقة ببيئة العمل وتخطيط هذه البيئة. وعلى صاحب العمل أن يضمن عدم السماح للمستخدم باستعمال أي آلة أو جهاز أو مادة يمكن أن تنطوي على خطر أو تسبب حادثاً أو ضرراً صحياً. وينبغي تزويد المستخدم بمعدات وملابس واقية مناسبة.

١١٣ - وينطبق قانون السلامة المهنية، مع بعض القيود، على العمل الذي ينجزه الأقارب المقربون الذين يعيشون في منزل صاحب العمل حيث لا يوجد أي مستخدمين آخرين. ويتعين على صاحب العمل، في هذه الحالة أيضاً، أن يضمن تعليم المستخدم وتدريبه وفقاً لما نص عليه القانون.

١١٤ - وجاء في تقرير فريق العمل المالي التابع لدائرة الرعاية الصحية المهنية أن الدراسات التي أجريت لتنفيذ الرعاية الصحية المهنية، لا سيما في صناعة البناء وفي الشركات الصغيرة، قد بيّنت أن نصف المستخدمين في صناعة البناء وما يزيد على ثلث المستخدمين في الشركات الصغيرة لم يكونوا مشمولين بنظام الرعاية الصحية المهنية خلال فترة الثمانينات.

١١٥ - وكان تنفيذ التزامات الرعاية الصحية المهنية في أماكن العمل التي يستخدم فيها صاحب العمل أقل من ٢٠ مستخدماً أبداً من تنفيذه في أماكن عمل أخرى من حيث التغطية والإجراءات العملية.

١١٦ - ورأت اللجنة المعنية بشروط العمل (٣٧:١٩٩١) أن الزيادة في تغطية الرعاية الصحية المهنية كانت أحد أهم أهداف التنمية في التسعينات في الصناعات التي تنطوي على مخاطر كبيرة كالبناء والنقل والزراعة والشركات الصغيرة. واستنتجت اللجنة أنه يمكن تحسين نظام الرعاية الصحية المهنية عن طريق

توجيه الدعم المالي العام إليه وتطوير نظام التعويضات القائم بحيث لا تكون الحالة الاقتصادية السيئة لمنشأة أو حجمها الصغير عائقاً في طريق توفير الرعاية الصحية المهنية.

١١٧ - لقد حاول العديد من المشاريع التجريبية والبحوث التي بدأت في أواخر الثمانينات ومطلع التسعينات، إيجاد نماذج وظيفية لتنظم الرعاية الصحية المهنية تركز بصفة خاصة على الخدمات والأنشطة التي تلبى احتياجات المجالات التي تطرح مشاكل مثل الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص والمنشآت والصناعات الصغيرة كصناعة البناء. وتجسدت أكثر النماذج شيوعاً، المقترحة لنظام الرعاية الصحية المهنية، في وحدات متخصصة في الرعاية الصحية المهنية في صناعة أو مهنة معينة، أُسندت إليها مسؤولية توفير الرعاية الصحية المهنية في مجالها الخاص. ولم يطبق حتى هذا التاريخ غير نموذج واحد من الناحية العملية وهو نموذج الرعاية الصحية المهنية لأصحاب المشاريع الزراعية، يستند إلى التجربة والبحوث ويغطي نحو ٤٥ في المائة من أصحاب المشاريع الزراعية المتفرغين.

٣(ب) الاحصائيات المتعلقة بحوادث العمل

١١٨ - ترد الاحصائيات المتعلقة بحوادث العمل (في الفترة ١٩٨٠-١٩٩١) في التذييل ١٣.

١١٩ - وأشير أيضاً إلى التقرير الذي قدمته فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية بعنوان "الهدف ٢٥" والمؤشرات المقابلة في الجزء المتعلق بالاحصائيات، فضلاً عن المؤشرات الواردة في التقرير المعنون "الهدف ١١". (التذييل ١٢، المادة ١٢).

٤ - تكافؤ الفرص في التقدم الوظيفي

١٢٠ - تجدر الإشارة أيضاً إلى التقارير المعروضة على منظمة العمل الدولية بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١ (التذييلان ١ و ٢).

١٢١ - ينبغي لصاحب العمل أن يعامل جميع مستخدميه على قدم المساواة ودون تمييز ضد أي مستخدم. كما ينبغي مراعاة المساواة في المعاملة في علاقات الخدمة المدنية في القطاع العام.

٤(أ) فرص النساء في مجال التقدم المهني

١٢٢ - دُرست مشاركة النساء في ادارة المنشآت التجارية في جميع البلدان الاسكندنافية بناء على مبادرة من مجلس وزراء البلدان الاسكندنافية. وفي نهاية عام ١٩٩٢ أصدر فريق العمل لاحصائيات فنلندا تقريراً عن القيادة في ٢٠٠ من أكبر المنشآت التجارية في فنلندا. وبينت الدراسة أن النساء يمثلن ١١ في المائة من الموظفين التنفيذيين و ٢ في المائة من كبار الموظفين التنفيذيين في الشركات التجارية الكبرى. وتمت زيادة نسبة النساء في الهيئات الادارية للمنشآت الكبرى مؤخرًا. ويبلغ تمثيل النساء أشده في صناعات البيع بالتجزئة الكبرى والفنادق والمأكولات. وتوجد عادة، امرأة واحدة ضمن الهيئة التنفيذية للمؤسسات المالية الكبرى وشركات التأمين.

١٢٣ - وتعكس سوق العمل الفنلندية كذلك ما يدعى بظاهرة السقف الزجاجي التي يقصد بها أن هناك مستوى في هياكل التدرج المهني يصعب على النساء تجاوزه. وبالتالي فلا يمكن سوى لعدد محدود جداً من النساء بلوغ مناصب تنفيذية عليا في الشركات التجارية. وتلاحظ هذه الظاهرة أيضاً في القطاع العام. وفي نهاية عام ١٩٩٤ عيّنت امرأة للمرة الأولى في منصب أمين دائم لمكتب حكومي. ويمكن الاستناد إلى هذه الظاهرة لتفسير التعارض القائم بين الإحصائيات المتعلقة بالتعليم وتلك المتعلقة بالمركز التنفيذي. ويلاحظ أن النساء تلقين تدريباً أفضل من تدريب الرجال بالنسبة لفئة الأعمار دون ٥٠ عاماً. غير أن التعليم والتدريب لا يحملان نفس المغزى بالنسبة للنساء والرجال، إذ يلاحظ أن الرجال يستفيدون بقدر أكبر من خلفيتهم التعليمية في تقدمهم الوظيفي.

٤(ب) تدابير مكافحة التمييز

١٢٤ - وقد سنّ قانون المساواة بين النساء والرجال في محاولة لتحسين مركز المرأة في سوق العمل عن طريق إجبار السلطات وأصحاب العمل على النهوض بالمساواة بين النساء والرجال. بل أن تركيزاً أكبر قد وضع على التزام السلطات وأصحاب العمل بالنهوض بالمساواة في التعديل الذي أدخل على القانون والذي أصبح ساريا في ١ آذار/مارس ١٩٩٥.

واجب السلطات بالنهوض بالمساواة

١٢٥ - تلزم المادة ٤ من قانون المساواة السلطات بالنهوض بالمساواة بين النساء والرجال بشكل مخطط وموجه نحو تحقيق الأهداف، لا سيما عن طريق تغيير الظروف التي تحول دون تطبيق المساواة.

١٢٦ - وقامت مختلف الوكالات الحكومية، في التسعينات، بأعداد خطط لتنفيذ التزامات السلطات بالنهوض بالمساواة من الناحية العملية. وهناك حاجة ملحة إلى هذه الخطط في مختلف الوكالات والإدارات الميدانية.

واجب أصحاب العمل بالنهوض بالمساواة

١٢٧ - يتعين على صاحب العمل، بموجب قانون المساواة، أن يعمل أيضاً على النهوض بالمساواة بطريقة مخططة وموجهة نحو تحقيق الأهداف. وينطبق ذلك على أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وتلزم أحكام هذا القانون صاحب العمل بفتح باب الترشيح لأي وظيفة شاغرة أمام الرجال والنساء على حد سواء وتشجيع التعيين المنصف للنساء والرجال في مختلف المناصب وتحقيق المساواة في فرص الترقية للنساء والرجال. كما يتعين على صاحب العمل أن يحدد ظروف عمل تكون ملائمة لكل من الرجال والنساء ويعمل على تسهيل التوفيق بين الحياة العملية والأسرية للنساء والرجال. ويلزم قانون صاحب العمل أيضاً بضمان عدم تعرض المستخدمات للمضايقات الجنسية بقدر المستطاع.

١٢٨ - وليس واجب صاحب العمل بالنهوض بالمساواة إلزامياً، غير أنه يجب تنفيذه بقدر المستطاع باستخدام الموارد المتاحة. ومن العوامل التي تؤثر على تحقيق ذلك يمكن أن نذكر، على سبيل المثال، عرض العمل والمهارات المهنية للمرشحين وحجم المنشأة وموقعها ومواردها المالية، الخ. غير أن من الضروري ألا

يهمل صاحب العمل، بسبب مواقف قائمة على أحكام مسبقة، التزامه بالنهوض بالمساواة باسترضاء زبائنه مثلاً من حيث اختيار جنس العاملين أو انصياعاً لمقاومة مستخدميهم أنفسهم. وعند تعيين المستخدمين واختيارهم للتدريب يجب ألا يحيد جنس على حساب جنس آخر بحيث تظل فرص الترقية مفتوحة أمام الجنس الذي وقع عليه الاختيار فقط.

١٢٩- وتنص المادة ٦(أ) التي أدرجت في قانون المساواة بين الرجال والنساء في ١ آذار/مارس ١٩٩٥، على واجب أصحاب العمل بادراج تدابير لتشجيع تطبيق المساواة بين الرجال والنساء في برامج الموظفين السنوية أو برامج التدريب أو برامج حماية العمل. وينطبق هذا النص على أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص.

١٣٠- وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ أصدرت وزارة المالية تعليمات (P 1/90) بشأن اعداد خطط لرسم سياسة للمساواة بين المستخدمين وبشأن تدابير أخرى ينبغي اتخاذها للنهوض بالمساواة بين الرجال والنساء في الوكالات والدوائر الحكومية. وينبغي لمثل هذه الخطط أن تضمن للنساء والرجال تكافؤ الفرص لأداء مختلف الواجبات والتقدم الوظيفي.

٥- تنظيم ساعات العمل والإجازات السنوية والعطلات الرسمية مدفوعة الأجر

١٣١- وفي ١٩٨٨ تم توسيع نطاق أحكام قانون ساعات العمل (٤٦/٦٠٤) المتعلقة بالعمل الدوري لتشمل دور رعاية الأطفال على مدار الساعة والمخيمات الصيفية والأماكن التي توفر الرعاية المؤسسية وغيرها من المؤسسات فضلاً عن العمل المنزلي. وأدخل تعديل على قانون ساعات العمل في نفس العام غير تعريف العمل الليلي. والعمل الليلي هو العمل الذي ينجز ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً ولا يرخص به إلا في الحالات التي حددها القانون.

١٣٢- وفي ١٩٨٧ تم تعديل قانون ساعات العمل في المنشآت التجارية والمكاتب (٧٨/٤٠٠) بتعريف ساعات الراحة بمزيد من التفصيل بحيث أنه إذا زادت ساعات العمل خلال يوم عمل على سبع ساعات فإن فترة الراحة التي يحددها الاتفاق الجماعي يجب ألا تقل عن نصف ساعة ولا يجوز أي استثناء من الاتفاق الجماعي كما أشير إليه في القانون. وتم تعديل اللائحة المتعلقة بالعمل الليلي عام ١٩٨٨ فأصبح المقصود بالعمل الليلي العمل الذي يؤدي ما بين الساعة العاشرة مساءً والسادسة صباحاً. ولا يجوز القيام بالعمل الليلي إلا في الحالات التي يحددها القانون.

١٣٣- وفي ١٩٨٨ تم تعديل قانون ساعات العمل في المؤسسات التجارية والمكاتب وقانون ساعات العمل بإضافة نص عن ساعات العمل المرنة. ويمكن، بموجب نظام ساعات العمل المرنة، تمديد ساعات العمل اليومية الاعتيادية أو تقصيرها في اطار فترة مرنة لا تتجاوز ساعتين.

١٣٤- وتم تطبيق القانون الجديد لساعات العمل (٨٩/٤٠٧) عام ١٩٨٩، مما أدى الى تقليل ساعات العمل اليومية الى ما لا يزيد عن ٨ ساعات في اليوم و٤٠ ساعة في الأسبوع. أما قانون ساعات العمل في الزراعة فيتضمن أحكاماً خاصة تتعلق بمسائل مثل تجاوز ساعات العمل النظامية والعمل الليلي والعمل في نوبات وفترات الراحة.

١٣٥- وفي ١٩٩٤ أصبح القانون الجديد عن حماية العمال الشباب ساريا. وفيما يتعلق بقضايا الأطفال والشباب فقد أُشير الى التقرير الذي عرضته حكومة فنلندا على لجنة حقوق الطفل بخصوص تطبيق المادة ٣٢ من اتفاقية حقوق الطفل.

١٣٦- وسُن قانون الإجازة السنوية للبحارة الجديد (٨٤/٤٣٣) عام ١٩٨٤. ويعطي القانون المستخدمين الحق في إجازة تبلغ يومين وسدس يوم عمل عن كل شهر كامل تستحق عنه إجازة. وبعد ذلك يحق للعامل الذي استخدمه صاحب العمل بشكل مستمر لما يزيد على السنة أن يحصل على إجازة مدتها يومان ونصف اليوم عن كل شهر كامل تستحق عنه إجازة وهو عبارة عن شهر تقويمي يكون صاحب العمل قد استخدم فيه العامل لمدة لا تقل عن ١٤ يوما.

١٣٧- ويحق للعامل، بموجب قانون الإجازات السنوية للبحارة، أن يحصل على إجازة سنوية بعد مضي ستة أشهر كاملة تستحق عنها الإجازة. ويضم القانون أحكاما منفصلة بخصوص مسائل مثل الأيام التي يمكن أن تحسب كمقابل لأيام العمل في تحديد الإجازة السنوية وترتيبات الإجازة السنوية وتسديد أجور الإجازة السنوية وعلاوات الإجازات.

١٣٨- في ١٩٩١ تم تطبيق المرسوم المتعلق بمنح إجازة سنوية للأشخاص المعرضين للاشعاعات في المستشفيات أو المراكز الصحية (٩١/١٥١٤). ويحق لهؤلاء العاملين، ضمن حدود قانونية، أن يحصلوا على يوم إجازة اضافي عن كل شهر تُستحق عنه إجازة.

١٣٩- ووصف التشريع المتعلق بالإجازات السنوية بمزيد من التفصيل في تقرير عام ١٩٩٢ المعروض على منظمة العمل الدولية بخصوص الالتزام بالاتفاقية رقم ١٣٢ (التذييل ١٤).

١٤٠- وينص قانون الاحتفال بيوم الاستقلال الفنلندي كمهرجان وعطلة عامين (٣٧/٣٣٨) على أنه اذا صادف أن وقع يوم الاستقلال أثناء يوم عمل وجب الانقطاع عن العمل في المكاتب والمحاكم والمدارس وفي مؤسسات الدولة والبلديات والمؤسسات الخاصة والمنشآت والمواقع خلال ذلك اليوم كما لو كان يوم أحد. ولا يجوز اجبار المستخدم الذي لم يلتزم بالعمل أيام الأحد، وفقا لشروط عقد استخدامه، على العمل خلال يوم الاستقلال دون موافقته، ما لم يكن مستخدما في عمل تقتضي طبيعته أن يؤدي كل أيام الأسبوع أو كان مستخدما في أعمال الطوارئ. ويضم قانون الإجازة السنوية نصا عن الأجر الذي يدفع مقابل العمل الذي ينجز في يوم الاستقلال والأجر المضاعف الذي يدفع عن العمل المنجز أثناء يوم الاستقلال عندما يتوافق مع يوم عمل. وينص قرار اعتبار الأول من أيار يوم إجازة للمستخدمين في بعض المناسبات (٤٤/٢٧٢) على أن يسمح صاحب العمل للمستخدمين اعتبار ١ أيار/مايو يوم إجازة وأن يدفع أجرا اضافيا عن العمل الذي ينجز خلال هذا اليوم اذا توافق مع يوم عمل.

١٤١- وينص قانون ساعات العمل وقانون ساعات العمل في المنشآت التجارية والمكاتب وقانون ساعات العمل في الزراعة على دفع ضعف الأجر أو المرتب عن العمل الذي ينجز خلال يوم الأحد أو خلال أي يوم عطلة مسيحية. ويتضمن قانون ساعات العمل للذين يقدمون الرعاية أحكاما منفصلة أيضا بشأن العمل الذي ينجز يوم الأحد أو ايام العطل المسيحية.

١٤٢- ويرد تحديد الأجر عن العمل الذي ينجز في أيام العطلات العامة غير يوم الاستقلال، في الاتفاقات الجماعية التي تغطي نحو ٩٠ في المائة في القوة العاملة.

٥(أ) المشكلات المكتشفة في احترام الحقوق المذكورة أعلاه

١٤٣- قد يتأثر التطبيق الفوري للحقوق المذكورة أعلاه في بعض الحالات بما لصاحب العمل من امتياز في مجال التفسير مما يعني أن لصاحب العمل، في حالات النزاع، الحق في تفسير مضمون ومعنى أي حكم من أحكام عقد الاستخدام. وعلى المستخدم أن يلتزم بتفسير صاحب العمل بانتظار حل النزاع.

٥(ب) المستخدمون الذين يقعون خارج نطاق الحقوق المذكورة أعلاه

١٤٤- لا ينطبق قانون ساعات العمل، بموجب التعديل الذي أدخل عليه عام ١٩٨٨، على الرعاية الأسرية اليومية المشار إليها في قانون الرعاية النهارية للطفل (٧٣/٣٦). وفي ١٩٨٩ تم تعديل قانون ساعات العمل فلم يعد ينطبق على عمل المدير الإداري لمنشأة أو الشخص الذي يعمل تحت إشرافه مباشرة أو الشخص الذي يشغل منصبا قياديا ويشارك في إدارة الشركة أو المؤسسة.

١٤٥- وحتى الأشخاص غير المشمولين بلائحة ساعات العمل يظلون خاضعين لقاعدة مفادها أن العمل يجب أن ينظم بطريقة تضمن للمستخدم وقتا كافيا للراحة والاستجمام والتحسين الذاتي والقيام بواجباته كمواطن.

١٤٦- لا ينطبق قانون الإجازة السنوية على أفراد أسرة صاحب العمل في شركة لا يوجد فيها أي مستخدمين دائمين آخرين، أو على أفراد أسرة صاحب العمل في الزراعة. كما لا ينطبق القانون على المستخدم الذي لا يدفع أجره إلا كنصيب من الأرباح. وفي حالة عقود الاستخدام القصيرة الأجل يمكن أن يدفع للمستخدم المشمول بقانون معاشات الاستخدام الذي تنتهي علاقة استخدامه، تعويضا عن أيام العطل بدلا من أيام العطل السنوية ذاتها.

٦- التعديلات التشريعية

١٤٧- وصفت التعديلات المتعلقة بحماية العمل وإدارته والسلامة المهنية في التقريرين اللذين عرضا على منظمة العمل الدولية في ١٩٩١ و ١٩٩٣ (التذييلان ١٥ و ١٦) بخصوص الالتزام بالاتفاقية رقم ٨١، وفي التقريرين اللذين عرضا في ١٩٩١ و ١٩٩٣ بخصوص الالتزام بالاتفاقية رقم ١٢٩ (التذييلان ١٧ و ١٨).

١٤٨- وعرض اقتراح الحكومة بإدخال تعديل على قانون المساواة بين النساء والرجال خلال دورة ربيع عام ١٩٩٤. فرأت الحكومة أنه ينبغي زيادة التركيز على واجب السلطات وأصحاب العمل بالنهوض بالمساواة بموجب المادتين ٤ و ٦ من القانون. فينبغي لكل من السلطات وأصحاب العمل أن ينهضوا بالمساواة بين النساء والرجال بطريقة مخططة وموجهة نحو تحقيق الأهداف.

١٤٩- واعتمد البرلمان الفنلندي مؤخرا التعديل المقترح على المادة ٤ من القانون. وينص هذا التعديل على أن يكون تمثيل النساء مساويا لتمثيل الرجال في اللجان الحكومية والهيئات الاستشارية وغيرها من الهيئات المماثلة وفي هيئات البلديات. كما ستنص نفس المادة على تطبيق مطلب المساواة على مختلف هيئات اتخاذ القرار الحكومية وكذلك على الشركات التي تملك الدولة أو البلديات أغلبية أسهمها.

١٥٠- ويتعين على صاحب العمل، بموجب هذا الاقتراح التشريعي، أن يهيئ ظروف عمل مناسبة للنساء والرجال على حد سواء وأن يحسن التوافق بين الحياة العملية والأسرية للنساء والرجال ويمكن في إطار تحسين هذا التوافق، إيلاء اهتمام لمساائل مثل تنظيم العمل وساعات العمل.

١٥١- ويلزم هذا الاقتراح صاحب العمل أيضا باستخدام كل الوسائل الممكنة لضمان عدم تعرض المستخدمين للمضايقات الجنسية في موقع العمل. ووردت مسألة المضايقات الجنسية حتى الآن في إطار النص العام للنقطة ٣ من الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٨ من قانون المساواة بين النساء والرجال، التي تنص على وجوب تنظيم ظروف العمل بطريقة تضمن عدم القضاء على أي تفاوت فاضح بين مستخدم وآخر ينتمي إلى الجنس الآخر. وتنص المادة ٨ من الاقتراح على أن تصرف صاحب العمل يعتبر تمييزا في حالة عدم الوفاء بالالتزام القانوني بالقضاء على المضايقات الجنسية.

١٥٢- وينبغي، بموجب الاقتراح، إدراج تدابير تسهل النهوض بالمساواة بين النساء والرجال في موقع العمل في البرنامج السنوي للموظفين والتدريب أو في برنامج السلامة المهنية لصاحب عمل يستخدم ما لا يقل عن ٣٠ مستخدماً. والغرض من هذا النص هو مراعاة المساواة في جميع الأنشطة وتدابير التنمية المتخذة في موقع العمل.

١٥٣- لا يمكن، استناداً إلى قانون المساواة الحالي، مقارنة أجور وشروط استخدام مختلف مجموعات المستخدمين. وسيسمح تعديل القانون باستخدام المقارنات بين مختلف المجموعات كدليل. فيعتبر تصرف صاحب العمل، بموجب الاقتراح، تمييزاً إذا طبق على مستخدم أو مجموعة مستخدمين أجوراً وشروط استخدام أدنى من تلك المطبقة على مستخدم أو مجموعة مستخدمين آخرين عن نفس العمل أو عن عمل ذي قيمة متساوية.

١٥٤- وسيوسع التزام صاحب العمل بتفسير تصرفه، بموجب هذا الاقتراح، بحيث يتوجب عليه، في الظروف التي يشتهب فيها بوجود تمييز في الأجور، أن يفسر سلوكه لأي شخص يشك في ممارسته هذا التمييز. ويتعين على صاحب العمل في هذه الحالة أن يفسر للمستخدم أساس تحديد أجر المستخدم. وبالإضافة إلى ذلك يتمتع ممثلو العمال على مستوى القاعدة وغيرهم من ممثلي العمال بالحق المستقل في الحصول على معلومات عن تحديد أجور وشروط استخدام المستخدمين من الأفراد أو مجموعات المستخدمين. غير أنه في حالة المستخدم الفرد لا بد من الحصول على موافقته قبل كشف هذه المعلومات.

١٥٥- وستصبح المنظمة المركزية لرابطات أصحاب العمل والمنظمة المركزية لنقابات العمال مؤهلة، بموجب هذا الاقتراح، لعرض مسألة تتعلق بانتهاك حظر التمييز أمام مجلس المساواة، مثلها مثل أمين المظالم المعني بالمساواة.

٧- مغزى الدعم الدولي لتطبيق الحقوق المدرجة في المادة ٧

١٥٦- في ١٩٨٦ صادقت فنلندا على اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم ١٦١ التي اعتمدها منظمة العمل الدولية والتوصية رقم ١٧١ لعام ١٩٨٥ المكملة لهذه الاتفاقية والمتعلقة بالتطبيق العملي لنظام الرعاية الصحية المهنية. وأثناء عملية التصديق اكتشف أن نظام الرعاية الصحية المهنية الفنلندي يلبي معظم شروط الاتفاقية والتوصية أعلاه. غير أنه اعتبر من الضروري تطوير خدمات الرعاية الصحية من أجل تحقيق أهداف كالنهوض بالصحة والمحافظة على القدرة العملية والوظيفية للسكان. أما السياسات التي دعا إليها برنامج "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠" الذي وضعته منظمة الصحة العالمية فهي منسجمة مع سياسات الرعاية الصحية المهنية في فنلندا.

المادة ٨

١- الاتفاقيات الدولية

١٥٧- صادقت فنلندا على الاتفاقيات التالية:

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)؛

٢(أ) الشروط الرسمية لانشاء الرابطات والانضمام اليها

١٥٨- تجدر الإشارة الى تقرير عام ١٩٩٢ المعروض على منظمة العمل الدولية عملاً بالاتفاقية رقم ٨٧ (التذييل ١٩).

١٥٩- جاء في اقتراح الحكومة باصلاح الحقوق الأساسية الواردة في الدستور، أنه ينبغي على وجه التحديد ذكر حرية تكوين الرابطات النقابية أو المهنية في الدستور بحيث تنص المادة المقترحة (المادة ١٠(أ))، الفقرة الفرعية ٢) على ما يلي:

"يتمتع كل فرد بحرية تكوين الجمعيات التي تشمل الحق في تشكيل رابطات دون الحصول على ترخيص خاص، والانضمام أو عدم الانضمام الى نقابة والمشاركة في أنشطتها. وبالتالي فإن القانون يضمن أيضاً حرية تكوين الرابطات النقابية والحق في التنظيم لحماية مصالح الآخرين."

ويرمي الاقتراح الى توسيع نطاق مادة الدستور المتعلقة بحرية الجمعيات لتشمل، الى جانب المواطنين الفنلنديين، أشخاصاً آخرين يخضعون لولاية الحكومة الفنلندية.

١٦٠- ويضمن قانون النقابات (٨٩/٥٠٣)، الذي يطبق أيضاً على نقابات العمال، الحرية النقابية بشكل أدق. فيمكن، بموجب هذا القانون، تشكيل نقابة لتحقيق هدف أيديولوجي مشترك قد لا يتعارض مع القانون أو السلوك الصحيح. ويمكن للنقابة، اذا تم تسجيلها، أن تحصل على حقوق وتقدم التزامات وتقوم مقام الطرف أمام المحاكم وفي المعاملات مع السلطات الأخرى. ويجب قبول تسجيل أي نقابة اذا كانت تلبى المتطلبات المنصوص عليها في القانون. وعند انشاء نقابة، يتعين اعداد ملف يضم مذكرة انشاء النقابة وقواعدها ولوائحها. ويجب أن يوقع مذكرة انشاء النقابة ما لا يقل عن ثلاثة أعضاء ينضمون اليها. ويجب أن لا يقل عمر الشخص الطبيعي الذي يقوم مقام المؤسس، عن ١٥ عاماً. وينص القانون على أنه يمكن لشخص خاص أو لهيئة عامة أو مؤسسة أن تكون عضواً في نقابة. ولا يفرض القانون أية مطالب محددة على الأشخاص الذين يودون الانضمام الى رابطة.

١٦١- واقتُرحت الحكومة، في اطار المرحلة الثانية من الاصلاح الشامل لقانون العقوبات (اقتراح الحكومة رقم ١٩٩٣/٩٤)، ادراج نص جديد في قانون العقوبات عن انتهاك حق المستخدم في التنظيم. وفيما يلي نص المادة المقترحة (قانون العقوبات، الفصل ٤٧، المادة ٥):

"انتهاك حق المستخدم في التنظيم. يعاقب صاحب العمل أو ممثله الذي يمنع:

١- مستخدماً من انشاء رابطة نقابية أو رابطة سياسية أو ممارسة حقه في الالتحاق بمثل هذه المنظمة أو المشاركة في عضويتها

٢- أو المستخدمين أو نقاباتهم من تعيين أو انتخاب ممثل على مستوى القاعدة أو ممثل لحماية العمل أو ممثل عن موظفي موقع العمل في مجال التعاون، بغرامة على انتهاك حق المستخدمين في التنظيم.

كما يتهم كل من يجبر مستخدماً على الالتحاق برابطة نقابية أو رابطة سياسية بانتهاك حق المستخدم في التنظيم. وتعاقب كل محاولة من هذا النوع."

١٦٢- وسيطبق هذا النص على المستخدمين في كل من القطاع العام والقطاع الخاص.

١٦٣- وينوي المشرع ادراج فقرة خاصة في قانون العقوبات (الفصل ٤٧، المادة ٣) عن التمييز في العمل تقابل الأحكام الجنائية التي يتضمنها التشريع الحالي أصلاً. وبموجب هذا الاقتراح، يعاقب صاحب العمل أو ممثله الذي يضع المرشح لوظيفة أو المستخدم في وضع غير مؤات، عند الاعلان عن وظيفة شاغرة أو عند اختيار مستخدم أو أثناء فترة الاستخدام، بسبب عوامل كالأنشطة النقابية، بدفع غرامة أو بالحبس لمدة أقصاها ستة أشهر بتهمة التمييز في العمل.

٢(ب) قيود الحرية النقابية

٢(ج) قيود حق نقابات العمال في الانضمام الى المنظمات النقابية الدولية

١٦٤- تتمتع نقابات أصحاب العمل والمستخدمين بحرية تشكيل اتحادات. ولا يمنع التشريع الفنلندي نقابات أصحاب العمل أو المستخدمين من الالتحاق بمثل هذه المنظمات الدولية.

٢(د) قيود أنشطة النقابات وتشجيع إجراءات المفاوضة الجماعية

١٦٥- يتضمن القانون الدستوري الفنلندي نصا عن حرية تكوين الجمعيات. ويتمتع المواطن الفنلندي، بموجب الدستور، بحرية الكلام والحق في طباعة النصوص المكتوبة والمواد البصرية دون رقابة، وكذلك الحق في التجمع دون الحصول على ترخيص مسبق والحق في مناقشة مسائل عامة أو لأي غرض مشروع آخر وإنشاء نقابات لتحقيق أهداف لا تتعارض مع القانون أو حسن السلوك.

١٦٦- ويمثل حق التنظيم شكلا محددا من أشكال حرية تكوين الجمعيات. ويتضمن قانون عقود الاستخدام نصا منفصلا عن حرية تكوين الجمعيات للمستخدمين. فبموجب القانون لا يجوز لصاحب العمل للمستخدم أن يمنع أحدهما الآخر، أو أن يمنع مستخدم مستخدما آخر، من الانتماء الى رابطة مشروعة أو الانضمام اليها أو القيام بدور نشيط فيها. ويعتبر كل اتفاق يسعى الى منع الانضمام الى رابطة أو القيام بدور نشيط فيها، باطلا ولاغيا. ويتضمن قانون عقود الاستخدام نصا عن التجمع في موقع العمل.

١٦٧- وتتضمن حرية العمل التي تتمتع بها منظمات سوق العمل، الحق في المفاوضة وعقد اتفاقات.

١٦٨- وفيما يتعلق بمجالات أخرى تجدر الإشارة الى التقرير الذي رفعته حكومة فنلندا الى منظمة العمل الدولية عن الفترة ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ بخصوص الاتفاقية رقم ٨٧ (التذييل ١٩) والتقرير عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ بخصوص الاتفاقية رقم ١٥١ (التذييل ٢٠).

٢(هـ) إحصائيات نقابات العمال وأرقام عضويتها

١٦٩- تتضمن أكبر نقابة مركزية في فنلندا، وهي المنظمة المركزية لنقابات العمال الفنلندية، ٢٤ نقابة عمال وما مجموعه ١ ١٠٠ ٠٠٠ عضو. وللاتحاد الفنلندي للمستخدمين بأجر ٦٠٠ ٠٠٠ عضو تقريبا، أما اتحاد نقابات المهن الأكاديمية في فنلندا فيضم نحو ٣١٠ ٠٠٠ عضو. ويوجد ٢٧ نقابة تقريبا خارج النقابات المركزية المذكورة أعلاه. وعادة ما تستند نقابات العمال الى تجارات أو صناعات ولكنها تستند أحيانا الى حرف أو مهن.

١٧٠- وفي مطلع عام ١٩٩٤ بلغ مجموع نقابات العمال في فنلندا ١٢٦ نقابة وبلغ مجموع العضوية فيها ٤٠٠ ٢٠٠ ٢ عضو.

٣ - حق الاضراب

١٧١- تتضمن حرية الاضراب الصناعي في فنلندا، حق الاضراب. فجاء في قانون عقود الاستخدام أن مسؤولية مشاركة المستخدم في اضراب أو أي شكل آخر من أشكال الاضراب الصناعي لا يمكن أن تعزى الى المستخدم كما يمكن لصاحب العمل أن يقدم انذارا للمستخدم في حالة وجود سبب هام يدعو الى ذلك.

٣(أ) قيود حرية الاضراب

١٧٢- يتضمن قانون الاتفاقات الجماعية أحكاماً عن واجب المحافظة على السلم الصناعي. فلا يجوز لأصحاب العمل والمستخدمين المرتبطين باتفاق جماعي، بموجب هذا القانون، أن يقوموا بعمل جماعي موجه ضد الاتفاق الجماعي بأكمله أو ضد أي من أحكامه وذلك خلال فترة سريان الاتفاق الجماعي. وبالإضافة الى ذلك يتعين على النقابات المرتبطة باتفاق جماعي أن تضمن عدم اتخاذ أعضائها تدابير جماعية تنتهك التزاماتهم المتعلقة بالسلم الصناعي. غير أن هذا النص لا يلزم أصحاب العمل في القطاع الخاص.

١٧٣- وفيما يتعلق بجوانب أخرى تجدر الإشارة الى التقرير الذي قدمته حكومة فنلندا عن الاتفاقية رقم ٨٧ عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ (التذييل ١٩) والتقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ١٥١ عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ (التذييل ٢٠).

٣(ب) قيود خاصة بشأن بعض الموظفين

١٧٤- تجدر الإشارة الى التقرير الذي قدمته الحكومة الفنلندية الى منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية رقم ٨٧ عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ (التذييل ١٩)، والتقرير المتعلق بالاتفاقية رقم ١٥١ عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٩ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ (التذييل ٢١).

٤- القيود المتعلقة بموظفي الجيش أو الشرطة والموظفين الحكوميين

١٧٥- ينص قانون الاتفاقات الجماعية لموظفي الدولة (٧٠/٦٦٤) على حظر الاضراب عندما يستخدم للتأثير على مسائل غير المسائل المدرجة في اتفاقات الاستخدام المتعلقة بقانون موظفي الدولة أو التي يمكن التفاوض بشأنها في اطار اتفاق أو اذا تضمن القانون حظراً محدداً للاضراب. ويمكن تطبيق هذا الحظر أيضاً على مسائل غير المسائل التي يمكن التفاوض بشأنها في اطار الاتفاق عندما يمكن عقد اتفاق رئيسي أو عام. ولا يجوز للموظف الحكومي أن يشارك في اضراب لأسباب غير قرار تتخذه النقابة الموظفين الحكوميين بالقيام باضراب.

١٧٦- وهناك مرسوم عن موظفي الدولة الذين تتضمن مسؤولياتهم تمثيل الحكومة في التفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية لموظفي الدولة أو أثناء اضراب جماعي أو الذين يمثلون صاحب عملهم في ظروف أخرى. ولا يسمح لهؤلاء الموظفين بالمشاركة في الاضراب الجماعي.

١٧٧- بموجب قانون الاتفاقات الجماعية لموظفي الدولة، لا يسمح للموظفين المرتبطين باتفاق بالمشاركة في اضراب جماعي خلال فترة سريان الاتفاق من أجل حل نزاع بخصوص نفاذ الاتفاق أو صحة مضمونه أو أي طلب قائم على الاتفاق، أو تغيير الاتفاق الساري أو التفاوض بشأن اتفاق جديد. ويمكن توسيع نطاق هذا الالتزام بالمحافظة على السلم الصناعي ليشمل موظفي الدولة، عن طريق اتفاق جماعي.

١٧٨- وإذا اعتبر وقف العمل في أحد مواقع العمل موجهًا ضد وظائف اجتماعية ذات أهمية حيوية أو اعتقد أنه سيلحق أضرارًا بالغة بالأعمال العامة، أمكن لوزارة العمل أن تمنع وقف العمل المزمع استنادًا إلى قانون التوسط في نزاعات العمل، بناءً على اقتراح الوسيط لمدة لا تتجاوز أسبوعين. وإذا تعلق النزاع بشروط خدمة الموظف المدني، أمكن للوزارة أن تمنع الاضراب الجماعي لمدة أسبوع إضافي.

١٧٩- وإذا كان من شأن الاضراب الجماعي أن يعطل وظائف المجتمع ذات الأهمية الحيوية ولم يتوصل المفاوضون إلى اتفاق بشأن التخلي عن الاضراب الجماعي أو تقييده، فيمكن لسلطة التفاوض التابعة لرابطة موظفي الدولة أو الموظفين المدنيين أن تخطر مكتب وسيط الدولة كتابةً بعرض المسألة على مجلس الدولة للتحقيق في النزاعات الناشئة داخل الخدمة العامة، وذلك في غضون خمسة أيام من تسلمهم البلاغ المشار إليه في قانون التوسط في نزاعات العمل.

١٨٠- وعلى مجلس الدولة للتحقيق في النزاعات أن يصدر قرارًا في غضون ١٤ يومًا عن المخاطر التي يستتبعها العمل الجماعي على المجتمع. وإذا رأى المجلس أن العمل الجماعي المزمع أو الجاري أو أي تكثيف لمثل هذا العمل يمكن أن يسبب اضطرابات خطيرة في الوظائف الحيوية للمجتمع، فبوسعه أن يحث الأطراف المعنية على الامتناع عن العمل الجماعي جزئيًا أو كليًا. ولا يجوز في أي حال من الأحوال للعمل الجماعي المعروف على المجلس للنظر فيه أن يبدأ قبل أسبوعين من التاريخ الذي أُعلن أصلاً كتاريخ بدء العمل أو تمديده.

١٨١- ويمكن اعتبار دائرة الدفاع (قوات الدفاع) ودائرة الشرطة مجالات يمكن أن يؤدي الاضراب فيها إلى اضطرابات خطيرة في الوظائف الحيوية للمجتمع.

١٨٢- وتجدر الإشارة أيضًا إلى التقرير المقدم من حكومة فنلندا إلى منظمة العمل الدولية عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٢ بخصوص الاتفاقية رقم ٨٧ (التذييل ٢٠، الصفحتان ٣ و ٤) والتقرير المقدم عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٩٠ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩١ بخصوص الاتفاقية رقم ١٥١ (التذييل ٢١، الصفحتان ١-٢) (المادة ١).

٥- التعديلات التشريعية

١٨٣- تجدر الإشارة الى البيانات الواردة في الجزء ٤.

المادة ٩

١٨٤- قدمت فنلندا الى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٤ تقريرين دوريين بشأن الاتفاقية رقم ١٣٠ (اتفاقية العلاج الطبي وتعويضات المرض، ١٩٦٩) والاتفاقية رقم ١٦٨ (اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨). وترد إشارة الى هذين التقريرين أدناه (التذييلان ٢١ و ٢٢).

٢- قطاعات الضمان الاجتماعي

١٨٥- ترد وفق هذا التقرير (التذييل ٢٣) نشرة وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة المعنونة الضمان الاجتماعي في فنلندا في عام ١٩٩٢.

الرعاية الصحية

١٨٦- في فنلندا، بلدية مكان الإقامة هي المسؤولة عن ضمان حصول الفرد على خدمات الرعاية الصحية الأولية والعلاج بالمستشفيات. وطبقاً لقانون بلدية مكان الإقامة (٩٤/٢٠١)، تعني بلدية مكان الإقامة البلدية التي يعيش فيها الفرد. وللأفراد المهاجرين الى فنلندا الحق في الإقامة في إحدى البلديات في حالة اعتزامهم البقاء في فنلندا بصفة دائمة وحصولهم على تصريح بالإقامة يكون صالحاً لمدة سنة واحدة على الأقل في حالة اشتراط وجود مثل هذا التصريح.

١٨٧- وضريبة الدخل هي المصدر الرئيسي لتمويل الرعاية الصحية. وكان متوسط نصيب مجموع النفقات الصحية في الناتج المحلي الاجمالي بين ٦,٥ و ٧,٥ في المائة في الثمانينات (٦,٥ في المائة في عام ١٩٨٠ و ٧,٣ في المائة في عام ١٩٨٥، و ٧,٤ في المائة في عام ١٩٨٩). ونظراً للكساد الاقتصادي الشديد، الذي بدأ في أوائل التسعينات، ارتفع هذا النصيب بسرعة كبيرة وبلغ ٩,٤ في المائة في عام ١٩٩٢، وكان من أعلى الأنصبة في العالم. ثم انخفض نصيب مجموع النفقات الصحية في الناتج المحلي الاجمالي في عام ١٩٩٣ الى ٨,٩ في المائة نتيجة للنمو الاقتصادي الايجابي. ومن المتوقع أن يستمر هذا النمو الايجابي. وبلغ مجموع النفقات الصحية في عام ١٩٩٤، طبقاً للتقديرات، ٤٤ مليار من الماركات الفنلندية.

١٨٨- وتقدم المراكز الصحية بالبلديات الرعاية الصحية الأولية. ويجوز مطالبة المرضى إما برسم سنوي يبلغ ١٠٠ من الماركات الفنلندية لمدة ١٢ شهراً من تاريخ السداد وإما برسم يبلغ ٥٠ من الماركات الفنلندية للزيارات الثلاث الأولى التي تتم في غضون سنة تقويمية واحدة. ويُعفى الأشخاص الذين لا يبلغون ١٥ سنة من العمر من هذه الرسوم. ويجوز مطالبة الأشخاص الذين يقيمون بالخارج والذين لا يدخلون في نطاق الضمان الاجتماعي أو أي نظام مماثل بالتكاليف الكاملة للخدمات الصحية التي تقدم لهم.

١٨٩- وتقدم المراكز الصحية بالبلديات علاج الأسنان أيضاً وفقاً للموارد المتاحة. ولا تُفرض على الأشخاص الذين لا يبلغون ١٩ سنة من العمر أي رسوم لعلاج الأسنان.

١٩٠- وتلتزم البلديات أيضاً بإعادة التأهيل بالتعاون مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية (KELA). وتقدم البلديات المعينات المختلفة اللازمة لإعادة التأهيل بالمجان.

١٩١- ويلتزم أصحاب العمل بتوفير خدمات الرعاية الصحية للعاملين، وقد تشمل هذه الرعاية خدمات أحد الأطباء أيضاً.

١٩٢- والمستشفيات في فنلندا مملوكة للبلديات وتقدم المستشفيات الجامعية الخمسة العلاج التخصصي. وتبلغ تكاليف العلاج ١٠٠ من الماركات الفنلندية لكل زيارة بالعيادة الخارجية و ١٢٥ من الماركات الفنلندية لكل يوم من أيام العلاج الداخلي الذي يستغرق أقل من ثلاثة أشهر. ولا يسدد المرضى الذين لا يبلغون ١٨ سنة من العمر إلا تكاليف العلاج في الأيام السبعة الأولى من السنة. ويسدد المرضى الذين يتلقون رعاية طويلة الأجل (تزيد على ثلاثة أشهر) رسوماً تتفق مع امكانياتهم. بيد أنه لا يجوز أن تزيد هذه الرسوم على ١٨ في المائة من الدخل الشهري الصافي للمريض. وتشمل الرسوم اليومية للسريير بالمستشفى الإقامة الكاملة والأدوية وأي معينات لازمة.

الاستحقاقات المرضية

١٩٣- لكل شخص يقيم في فنلندا الحق في الاستفادة من التأمين الصحي منذ ولادته. ويغطي مخطط التأمين الصحي جزءاً من تكاليف العلاج أو الفحص لدى طبيب خاص أو أي خدمات طبية خاصة أخرى. ولا يسدد التأمين الصحي تكاليف العلاج المقررة بموجب نظام الرعاية الصحية العام أو التكاليف اليومية للأسرة بالمستشفيات ولكنه يسدد تكاليف الأدوية ومصاريف السفر لزيارة أحد الأطباء بصرف النظر عن كونه طبيباً خاصاً أو من الأطباء التابعين لنظام الرعاية الصحية العامة.

١٩٤- ويستحق المريض الذي يعجز عن تأدية أعماله العادية أو عن الاضطلاع بأنشطة مماثلة بدلاً يومياً بموجب مخطط التأمين الصحي. ويُسرف البدل اليومي للعاملين بأجر وللعاملين بالمهن الحرة الذين يبلغون ما بين ١٦ و ٦٤ سنة من العمر. ويرد بيان بالبدلات اليومية التي صُرفت في عامي ١٩٩١ و ١٩٩٤ في تذييل التقرير الدوري المقدم بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ (التذييل ١٩).

١٩٥- وتُعفى النفقات الطبية التي يستردها المريض من الضرائب. ولكن يعتبر البدل اليومي دخلاً خاضعاً للضرائب.

استحقاقات الأمومة

١٩٦- انظر الرد على السؤال ٥ الوارد تحت المادة ١٠.

استحقاقات الشيخوخة

١٩٧- يتخذ معاش الشيخوخة في فنلندا شكل المعاش التقاعدي الوطني أو شكل معاش العمل. وبلغ مجموع عدد الأشخاص الذين يتلقون معاشات في فنلندا في نهاية عام ١٩٩٤ ١٠٦٨٠٠٠ شخص أي ما يعادل ٢١ في المائة من مجموع السكان. والهدف من معاش العمل هو ضمان المستوى الاستهلاكي السابق للعاملين بأجر أو العاملين بالمهن الحرة أثناء حياتهم العاملة. ويحدد معاش العمل بناءً على سنوات العمل، والدخل السابق، والرصيد المتراكم في صندوق المعاشات. ويرمي معاش العمل إلى الحصول على ٦٠ في المائة من الدخل السابق للمعاش. وبلوغ هذا المستوى، ينبغي أن تبلغ مدة عمل الشخص ٤٠ عاماً تقريباً، حيث تبلغ النسبة المئوية التراكمية للمعاش عموماً ١,٥ في المائة سنوياً. ويستكمل معاش العمل بالمعاش التقاعدي الذي يرمي إلى ضمان حد أدنى من الدخل. ويستكمل دخل أصحاب المعاشات أيضاً ببدل السكن القانوني المقرر لأصحاب المعاشات.

١٩٨- وبموجب شروط معينة، يجوز الحصول على معاش الشيخوخة في وقت مبكر، قبل بلوغ السن المقررة للمعاش. ويصرف معاش الشيخوخة المبكر بمعدل مخفض على الدوام. ويجوز تأجيل صرف معاش الشيخوخة إلى ما بعد بلوغ السن المقررة للمعاش، وفي هذه الحالة يزيد المعاش بنسبة ١ في المائة عن كل شهر من أشهر تأجيل المعاش. ولا يعترف القطاع العام بتأجيل المعاش.

١٩٩- والسن المقررة عموماً للمعاش في القطاع الخاص هي ٦٥ عاماً. ويتاح الحصول على معاش الشيخوخة المبكر اعتباراً من بلوغ ٦٠ سنة من العمر على الأقل. ويجوز تخفيض السن المقررة للمعاش بسداد اشتراكات إضافية طوعية. وكانت السن المقررة عموماً للمعاش في القطاع العام حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ هي ٦٣ عاماً ثم زادت إلى ٦٥ عاماً لعلاقات العمل التي بدأت اعتباراً من هذا التاريخ.

٢٠٠- ويخضع القطاعان الخاص والعام في فنلندا لقانونين مختلفين للمعاشات ولكنهما، مع ذلك، متشابهان في جوانب كثيرة. ولبعض المجالات التي تكون فيها علاقات العمل القصيرة الأجل موحدة قوانين معاشات خاصة. ويدخل العاملون التابعون للقطاعين الخاص والعام في نطاق هذه القوانين. ويجوز أن يدخل نفس الفرد في نطاق قوانين معاشات متعددة.

٢٠١- وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣، بلغ عدد الأشخاص الذين يتلقون معاشات الشيخوخة في القطاع الخاص ٥٣٠ ٠٠٠ شخص. وخلال نفس الفترة، بلغ عدد الأشخاص الذين يتلقون معاشات الشيخوخة الحكومية ١٢٣ ٠٠٠ شخص، وعدد الأشخاص الذين يتلقون معاشات الشيخوخة في قطاع البلديات ٨٩ ٠٠٠ شخص. وكان المعدل المتوسط لمعاشات الشيخوخة ٨٤٨ ٢ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين)، و٥٨٧ ١ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين المؤقتين)، و٧٩٣ ٢ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات المهن الحرة)، و٨٥٩ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات المزارعين)، و٥ ٠٩٦ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين بالحكومة المركزية)، و٩٨٩ ٣ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين بالحكم المحلي).

٢٠٢- وتشمل عبارة "المعاش الوطني" معاش الشيخوخة أيضاً. والمعاش الوطني معاش لجميع الأفراد. فلكل من يقيم في فنلندا ويستكمل فترة محددة من الإقامة الحق في المعاش الوطني. ولا يشترط التمتع بالجنسية الفنلندية. ويشترط لحصول المواطن الفنلندي على المعاش الوطني أن يكون مقيماً في فنلندا فترة لا تقل

عن ثلاث سنوات منذ بلوغه ١٦ سنة من العمر. وتبلغ فترة الاستحقاق لغير المواطنين خمس سنوات قبل بداية المعاش مباشرة. ويُعامل اللاجئون والذين لا وطن لهم بنفس معاملة المواطنين الفنلنديين. ولم تكن هناك فترات استحقاق للمواطنين الفنلنديين قبل ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤. ويُصرف معاش الشيخوخة للمؤمن عليهم الذين يتجاوزون ٦٥ سنة من العمر. ويجيز القانون أيضاً المعاش المبكر والمعاش بعد بلوغ السن المقررة مع اجراء التعديلات اللازمة في المعاش. ويجوز التقاعد بمعاش مخفّض عند بلوغ ٦٠ سنة من العمر.

استحقاقات العجز عن العمل

٢٠٣- يعتمد الدخل خلال فترة العجز على معاش العمل، والمعاش الوطني، وبدل السكن لأصحاب المعاشات.

٢٠٤- ويستحق معاش العجز عن العمل للمؤمن عليهم الذين يبلغون من ١٦ الى ٦٤ سنة من العمر الذين لا يستطيعون، بسبب المرض أو العاهة أو الإصابة، الوفاء باحتياجاتهم من أعمالهم العادية أو من أي نوع آخر من العمل يكون، نظراً لأعمارهم أو مركزهم أو تعليمهم أو مكان إقامتهم، مناسباً لهم. ويستحق المعاش أيضاً للأشخاص الذين يبلغون من ٥٦ الى ٦٤ سنة من العمر الذين يُصابون بعجز دائم في القدرة على العمل. والعوامل التي تحدد هذه القدرة هي نوع المرض، والتقدم في السن، وطول الخدمة، وتدهور الحالة الصحية، وظروف العمل. ويُمنح هذا المعاش التقاعدي المبكر الفردي بمعايير تختلف عن المعايير المقررة لمعاش العجز عن العمل العادي؛ فالتركيز في هذه الحالة يكون على مدى قدرة العامل على تأدية أعمال وظيفته.

استحقاقات الوراثة في المعاش

٢٠٥- للأرملة والأطفال بعد وفاة رب الأسرة عموماً نوعان من المعاشات بحكم القانون: معاش الوراثة بموجب مخطط معاش العمل ومعاش الوراثة الوطني بموجب مخطط المعاشات الوطنية.

٢٠٦- وبموجب قانون معاش العمل، يُستحق معاش الوراثة لكل من الأرمل والأرملة والأطفال الذين لا يبلغون ١٨ سنة من العمر. وإذا وجد ثلاثة من المستحقين على الأقل، يكون نصيب الوارث في المعاش معادلاً لمعاش العجز عن العمل. بيد أنه ينبغي أن يتناسب النصيب في معاش الزوج أو الزوجة مع دخل الأرملة أو الأرمل. ويُشترط لاستحقاقهما معاش الوراثة أن يكون لهما ولد من المتوفي. فإذا لم يكن لهما ولد مشترك، يُشترط لاستحقاقهما معاش الوراثة انعقاد الزواج قبل بلوغهما ٥٠ سنة من العمر ودوام الزواج خمس سنوات على الأقل، وبلوغهما ٥٠ سنة من العمر على الأقل عند وفاة الزوج أو حصولهما على معاش العجز عن العمل بموجب قانون المعاشات الوطنية لفترة تبلغ ثلاث سنوات على الأقل.

٢٠٧- وكان المعدل المتوسط لمعاش الوراثة في عام ١٩٩٣ ٢٠٤٢ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين)، و٩٣٧ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين المؤقتين)، و٦٩٤ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات المزارعين)، و٣٨٨ ٢

من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين بالحكومة المركزية)، و٣٥٩ ٢ من الماركات الفنلندية (قانون معاشات العاملين بالحكم المحلي).

٢٠٨- وبموجب مخطط المعاشات الوطنية، تشمل عبارة "معاش الورثة" معاش الزوج الذي لا يزال على قيد الحياة ومعاشات الأيتام. ويُسحق معاش الأيتام للأيتام لأحد الأبوين أو لكليهما الذين لا يبلغون ١٨ سنة من العمر وكذلك للأيتام الذين يبلغون ما بين ١٨ و ٢١ سنة من العمر الذين لا يستطيعون الوفاء باحتياجاتهم الشخصية بسبب الدراسة أو التدريب المهني. ويُسحق معاش الورثة من خلال أحد الأبوين الطبيعيين، أو أحد الأبوين بالتبني، أو أي شخص آخر كان مسؤولاً عن الطفل. ويستحق الأيتام لأبوين معاشين منفصلين، من خلال كل من الأبوين.

استحقاقات إصابة العمل

٢٠٩- يشمل التأمين القانوني لحوادث العمل الإصابات الناتجة عن حوادث العمل، وبعض الإصابات التي تحدث بالتدريج من جراء مباشرة العمل، والأمراض المهنية. ويستوجب القانون من أصحاب العمل التأمين على عمالهم وتحمل نفقات العلاج الطبي اللازم لهم. ويشمل التأمين الحاصل الفاقدة.

٢١٠- ويستحق العامل بدلاً يومياً إذا استمرت عدم القدرة على العمل ثلاثة أيام على الأقل من يوم وقوع الحادث أو ظهور المرض المهني. ويُسحق البدل اليومي طوال فترة تبلغ سنة واحدة على الأكثر. ويكون البدل اليومي في الأسابيع الأربعة الأولى معادلاً لأجر العامل من صاحب العمل. ويُسحق البدل بعد ذلك على أساس جزء من ٣٦٠ جزءاً من الأجر السنوي للعامل.

٢١١- وتشمل التغطية نفقات العلاج الطبي بالكامل. وتشمل الرعاية الطبية علاج الطبيب، وأجور المستشفيات، والأدوية، والأطراف الصناعية، والمعينات الأخرى، وتكاليف السفر.

٢١٢- ويستحق المؤمن عليه إذا أدت عن الإصابة بسبب الحادث أو المرض المهني إلى عجز كامل ومستدام بدلاً خاصاً لتعويضه عن الأضرار الأخرى التي تلحق به نتيجة للإصابة أو المرض خلافاً للتقليل من قدرته على العمل.

٢١٣- ويستحق العامل أيضاً تعويضاً لإعادة التأهيل. وتشمل إعادة التأهيل الجانب الطبي والجانب المهني معاً.

٢١٤- ويُسحق معاش الورثة للأشخاص الذين كان يعولهم المصاب في حالة وفاته بسبب إصابة العمل أو المرض المهني. وتُسحق أيضاً منحة لمصاريف الجنازة.

٢١٥- ويسدد صاحب العمل أقساط التأمين على حوادث العمل. وتحدد أقساط التأمين بناءً على نظامين أساسيين هما نظام الأسعار العامة ونظام الأسعار الخاصة. وتنطبق الأسعار العامة على أصحاب العمل الصغار. وتتوقف الأقساط في هذه الحالة على مدى خطورة العمل ويكون القسط نسبة مئوية ثابتة من الأجر،

بصرف النظر عن احصاءات الحوادث الفردية لصاحب العمل. ويتأثر مقدار القسط باتجاه الحوادث في الطبقة المهنية ويُفتح سنوياً بناءً على الاتجاه الوطني العام.

٢١٦- وتنطبق الأسعار الخاصة على أصحاب العمل المتوسطين والكبار الحجم. ويكون القسط تبعاً للاتجاه الفعلي للحوادث لدى صاحب العمل. والهدف الطويل الأجل هو الموازنة بين الأقساط التي يسددها صاحب العمل والتعويض. وكلما زاد حجم صاحب العمل، اقترب القسط من اتجاه الحوادث الخاص بصاحب العمل. ويُطبق نظام شبه فردي على أصحاب العمل المتوسطين الحجم. ويُحدد نصيب صاحب العمل في التعويضات الدائمة لعدد معين من السنوات المقبلة. ويجوز لصاحب العمل الكبير الحجم أن يختار نظام الحد المعين الذي يعني أنه يكون مسؤولاً عن كل حادث إلى حد معين وأن التأمين يكون مسؤولاً عن كل ما يتجاوز ذلك.

استحقاقات البطالة

٢١٧- يرد تقرير بشأن استحقاقات البطالة والتطورات الحديثة في القوانين ذات الصلة رفق التقرير المقدم إلى منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية رقم ١٦٨ في خريف عام ١٩٩٤ (التذييل ٢٣).

٣- تمويل الضمان الاجتماعي

٢١٨- يكون تمويل الضمان الاجتماعي في فنلندا عموماً بالاشتراك بين أصحاب العمل والعاملين والدولة. ويختلف اسهام كل طرف فيما يتعلق بالمدفوعات ومعدلات الدفع باختلاف الاستحقاقات.

٢١٩- ويكون تمويل الاستحقاقات التي تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي بناءً على مكان الإقامة عن طريق أصحاب العمل، واشتراكات الأشخاص المؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي، علاوة على اشتراكات الدولة والبلديات. وتقوم الدولة بتمويل استحقاقات البطالة الأساسية التي تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي بالكامل. ويقوم أعضاء صناديق البطالة وأصحاب العمل والدولة بتمويل إعانات البطالة المتصلة بالدخل.

٢٢٠- ومعاش العمل والتأمين القانوني ضد الحوادث من الاستحقاقات التي تعتمد على علاقة العمل. ويجري تمويل معاش العمل للعاملين في القطاع الخاص باشتراكات يسددها أصحاب العمل بحسب الأجور. ويساهم العاملون أيضاً منذ عام ١٩٩٣ في تمويل معاش العمل بسداد اشتراكات في هذا المعاش. ويقوم أصحاب العمل بتمويل التأمين القانوني ضد الحوادث باشتراكات يتم تقديرها بما يتناسب مع احتمال وقوع الحوادث.

٢٢١- وفيما يلي معدلات الاشتراكات في الضمان الاجتماعي في عام ١٩٩٤. فيبلغ الاشتراك في التأمين الصحي للشخص المؤمن عليه ١,٩٠ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب إلى ٨٠ ٠٠٠ من الماركات الفنلندية و ٣,٨٠ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب الذي يتجاوز هذا المبلغ. ويبلغ الاشتراك في المعاش الوطني للشخص المؤمن عليه ١,٥٥ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب. ويبلغ الاشتراك في التأمين الصحي لأصحاب المعاشات ٤,٩٠ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع

للضرائب إلى ٨٠ ٠٠٠ من الماركات الفنلندية و ٦,٨٠ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب الذي يتجاوز هذا المبلغ. ويبلغ الاشتراك في المعاش الوطني في الضرائب البلدية ٢,٥٥ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب. ولا يجوز أن يزيد مجموع الاشتراك في التأمين الصحي والمعاش الوطني لأصحاب المعاشات على ٩,٣٥ من البنيات لكل ماركا من الدخل الخاضع للضرائب. ولا يجوز أن تتجاوز أي زيادة في اشتراكات أصحاب المعاشات ٤ في المائة من الدخل من المعاش. وتُسقط الاشتراكات من أي دخل يتم الحصول عليه بنفس المعدلات التي تسري على الأشخاص المؤمن عليهم الآخرين. ويبلغ الاشتراك في التأمين الصحي للعاملين في القطاع الخاص ١,٤٥ في المائة من الأجور التي يتحصلون عليها والاشتراك في المعاش الوطني ٢,٤٠ أو ٤ أو ٤,٩٠ في المائة من الأجور التي يتحصلون عليها. وهكذا، بلغ الاشتراك في الضمان الاجتماعي (الاشتراك في التأمين الصحي والمعاش الوطني) للعاملين في القطاع الخاص في عام ١٩٩٤، ٣,٨٥ أو ٥,٤٥ أو ٦,٣٥ في المائة من الأجور التي كانوا يتحصلون عليها. ولا توجد اشتراكات لبدلات الأطفال. ويبلغ الاشتراك في التأمين الصحي للعاملين في الدولة ومؤسساتها والبلديات واتحادات البلديات والمرافق العامة ٢,٧٠ في المائة من الأجور التي يتحصلون عليها. وتبلغ الاشتراكات للعاملين الآخرين في القطاع الخاص ٧,٧٠ في المائة من الأجور التي يتحصلون عليها. ويبلغ الاشتراك في المعاش الوطني لجميع العاملين بالقطاع العام ٣,٩٥ في المائة من الأجور التي يتحصلون عليها.

٤- نصيب النفقات الاجتماعية في الناتج المحلي الاجمالي

الجدول ١ - معدل نفقات الضمان الاجتماعي في الناتج المحلي
الاجمالي من عام ١٩٨٠ الى عام ١٩٩٣

السنة	نفقات الضمان الاجتماعي بأسعار عام ١٩٩٣ بملايين الماركات الفنلندية	النسبة النسبة للتغير	الناتج المحلي الاجمالي بأسعار عام ١٩٩٣ بملايين الماركات الفنلندية	النسبة النسبة للتغير	النسبة المئوية لنفقات الضمان الاجتماعي في الناتج المحلي الاجمالي
١٩٨٠	٨٦ ١٣٨		٤٠٢ ٨٣٢		٢١,٥
١٩٨٥	١١٨ ٦٢٢	٨,٢	٤٦٣ ٣٣١	٣,٤	٢٥,٨
١٩٩٠	١٥٢ ٦٨٩	٦,٦	٥٤٧ ٤١٦	٠,٠	٢٧,٢
١٩٩١	١٦٦ ٨٨٢	٩,٣	٥٠٨ ٧٣٧	٧,١-	٣٢,٤
١٩٩٢	١٧٩ ٣٠٤	٧,٤	٤٩٠ ١٨٦	٣,٦-	٣٦,٨
١٩٩٣	١٨١ ٤٠٠	١,٢	٤٨٠ ٤٧٠	٢,٠-	٣٧,٨

٢٢٢- وترجع الزيادة في نصيب النفقات الاجتماعية في الناتج المحلي الاجمالي الى الانكماش الاقتصادي
غالعميق الذي بدأ في عام ١٩٩١. ونظراً للانكماش، انخفض الناتج المحلي الاجمالي في عام ١٩٩١ بنسبة تبلغ
٧ في المائة تقريباً ثم انخفض مرة أخرى في عام ١٩٩٢ بنسبة تبلغ ٤ في المائة. وزادت البطالة أيضاً
تدريجياً من نحو ٤ في المائة في عام ١٩٩٠ الى نحو ١٨ في المائة في عام ١٩٩٤. وتضاعفت نتيجة لذلك
نفقات البطالة وساهمت في زيادة نصيب النفقات الاجتماعية في الناتج المحلي الاجمالي.

٥- نسبة الرعاية الصحية الخاصة التكميلية في النظام العام للرعاية الصحية

٢٢٣- انظر الرد المقدم من حكومة فنلندا على السؤال الذي طرحته لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل
الدولية فيما يتعلق بتنفيذ المادة ١٧ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٠ (التذييل ٢١).

٦- المجموعات التي لا تتمتع بالضمان الاجتماعي

٢٢٤- يعتمد الحق في الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية، لا سيما في الضمان الأساسي، في البلدان
النوردية، على مكان الإقامة وليس على المركز السوقي للعمل. ولذلك يدخل جميع الأشخاص على الأقل في
نطاق نظام الضمان الأساسي. وأنظمة الخدمات شاملة أي تشمل جميع السكان من حيث المبدأ، بصرف النظر
عن مستوى الدخل أو المركز السوقي للعمل.

٢٢٥- ويتوقف حق الأشخاص الذين يقيمون في بلدية ما في الحصول على الخدمات على كيفية النص على الالتزام بتوفير الخدمات في القانون. والاسلوبان الرئيسيان هما الالتزام العام الذي يقع على البلديات بتوفير الخدمات والنص على حقوق شخصية لمجموعات خاصة.

٢٢٦- وتخول الحقوق الشخصية حقاً مطلقاً في الحصول على الخدمات. فإذا كان لأحد الأفراد حق شخصي في خدمة ما بناء على القانون، تلتزم البلدية قطعياً بتوفير مثل هذه الخدمة، بصرف النظر عن المركز الاقتصادي للبلدية. وتتاح الخدمات عن طريق الحقوق الشخصية لفئة كبيرة من الأفراد مثل الأطفال الذين لا يبلغون ثلاث سنوات من العمر والذين يستحقون رعاية نهائية، ولعدد كبير من المجموعات الأصغر حجماً التي تستحق الخدمات المقررة للمعوقين ولرفاه الأطفال.

٢٢٧- وقد توجد في بعض القوانين أو القواعد القانونية الأقل درجة أحكام لبيان اتجاه الخدمات كما في حالة المادة ٢ من المرسوم المتعلق بالرعاية النهارية للأطفال التي تنص على وجوب إيلاء الأولوية للأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية نهائية لأسباب اجتماعية وتعليمية عند توزيع الأماكن المتاحة للرعاية النهارية للأطفال.

٢٢٨- ومن ناحية أخرى، يتوقف أساساً حق الشخص الذي يقيم في بلدية ما في الخدمات على مدى اتساع نطاق الخدمات التي توفرها البلدية. ويعني هذا أن لكل شخص يقيم في بلدية ما، كقاعدة عامة، الحق في الحصول على خدمات مماثلة لخدمات الأشخاص الآخرين المقيمين في نفس البلدية والذين يكونون في وضع مماثل له (مبدأ المساواة).

٢٢٩- ومن الملامح النموذجية للقوانين المتصلة بقطاع الرفاه الاجتماعي أنه يلزم أن تكون الخدمات التي سيتم توفيرها متفقة مع احتياجات البلديات. ويتفق هذا مع الأحكام الواردة في قانون الرعاية النهارية للأطفال، وقانون رفاه الأطفال، وقانون إدمان المخدرات، وقانون الخدمات التي تقدم للمعوقين. وتأثر خاصة نطاق الخدمات في السنوات الأخيرة بالاقتطاعات التي نتجت عن الكساد الاقتصادي. وأدت آثار الكساد إلى حدوث تدهور في أوضاع المجموعات الخاصة، ومزيد من الاختلاف في الخدمات بين البلديات، وزيادة في الرسوم المفروضة على المستفيدين، وتقييد للخدمات.

٢٣٠- وازدادت خاصة أثناء الكساد حالة الأشخاص المثقلين بالديون سوءاً. وكانت أغلبية الأشخاص المثقلين بالديون هم الأفراد الذين عقدوا قروضا عادية للإسكان والذين أصبحوا مدينين بسبب البطالة، والتغيرات الجذرية في سوق الإسكان، والزيادة في أسعار الفائدة الحقيقية. ونشأت الصعوبات فيما يتعلق بالزيادة في الدخل الأساسي بسبب عدم مراعاة أقساط القروض في الاستحقاقات التكميلية مما أدى عملياً إلى حرمان الأسرة التي سددت القروض المستحقة عليها من أي موارد تقريباً. وبذلت مساعي لمعالجة هذا الموقف بإلغاء الديون وإعادة هيكلتها.

٧- التعديلات في الضمان الاجتماعي

٢٣١- تعرضت فنلندا في التسعينات للكساد. وأجريت نتيجة لذلك تعديلات في استحقاقات الضمان الاجتماعي. وتتعلق هذه التعديلات خاصة باستحقاقات المرض والأمومة، واسترداد تكاليف العلاج الطبي، وتأمين البطالة.

٢٣٢- وفيما يتعلق بتأمين البطالة، زادت فترة التأهيل للذين يدخلون سوق العمل لأول مرة من ستة أسابيع إلى ثلاثة أشهر اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣. وضافت في نفس الوقت معايير صرف البدل اليومي لاستطلاع الموارد.

٢٣٣- واعتباراً من بداية عام ١٩٩٤، أدخلت تعديلات على تأمين البطالة لتحديد الفترة التي يصرف فيها البدل اليومي للبطالة. ويجوز أن تصرف للعاطل بعد هذه الفترة إعانة من سوق العمل تعادل في مقدارها البدل اليومي للبطالة. وتصرف إعانة سوق العمل أيضاً للأشخاص الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة والعاطلين الذين توقف صرف استحقاقات البطالة المتصلة بالدخل لهم.

٢٣٤- وكان هدف الحكومة في الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ١٩٩٣ هو استمرار قيام مؤسسة التأمينات الاجتماعية بإدارة نظام الضمان الاجتماعي في فنلندا بنفس المستوى السابق. واتخذت نتيجة للكساد الاقتصادي الحاد تدابير اقتصادية أثرت على الضمان الاجتماعي وأصبح من المتعذر النهوض بهذا النظام. ووجب عوضاً عن ذلك تعديل النظام وتطبيق معايير جديدة أشد صرامة لصرف الاستحقاقات في أحوال كثيرة.

٢٣٥- ولم تحدث في مخطط المعاش الوطني في الفترة من عام ١٩٩١ إلى عام ١٩٩٣ سوى بعض التعديلات الطفيفة. وزادت الاستحقاقات بزيادة المبلغ الإضافي للمعاش الوطني المستحق للزوجين المتقاعدين وبتحسين بدل السكن اعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩١ (زيادة الحد الأقصى لحدود تكاليف السكن وتدرجه بحسب موقع السكن، وزيادة الحد الأقصى لحدود الدخل).

٢٣٦- ومن التحسينات التي أدخلت على مخطط التأمين الصحي نظام بدل الأمومة الخاص الذي أصبح نافذاً اعتباراً من ١ تموز/يوليه ١٩٩١. وتستحق المرأة المؤمن عليها الحامل بدل الأمومة الخاص إذا وجدت مواد كيميائية أو إشعاعات أو أمراض معدية في مكان عملها من شأنها أن تؤدي إلى تعريض الجنين أو مجريات الحمل للخطر. ويشترط لصرف البدل عدم إمكان نقل المرأة المؤمن عليها إلى واجبات أخرى وحرمانها نتيجة لذلك من العمل. ويحدد مقدار البدل اليومي للأمومة بنفس الأسلوب الذي يحدد به مقدار بدل الأمومة والأبوة والأبوين.

٢٣٧- وأصبح من الواجب علاوة على ذلك تضيق نطاق نظام الضمان الاجتماعي فأدخلت تعديلات على معايير استحقاق البدلات اليومية المتصلة بالدخل عن طريق تخفيض معدلات التعويض في فئات الدخل المختلفة من ٨٠ و ٥٠ و ٣٠ في المائة إلى ٦٦ و ٤٠ و ٢٥ في المائة؛ وزادت فترة التأهيل من سبعة أيام إلى تسعة أيام؛ وانخفضت فترة استحقاق بدل الأبوة من ٢٧٥ يوماً إلى ٢٦٣ يوماً ولم تعد إجازة الوضع تقلل من

فترة استحقاق بدل الأبوة؛ وعدل نظام استرداد تكاليف الأدوية بإدخال عنصر المسؤولية الشخصية وتعديل النسبة المئوية للمبالغ القابلة للاسترداد لتحسين التعويض في حالة الأمراض الخطيرة؛ وألغيت الأرقام القياسية للزيادات.

٢٣٨- وجرى تعديل قانون إعادة التأهيل اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١. فأصبح من الواجب على مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن تنظم التأهيل المهني للمعوقين والتأهيل الطبي المهني للمصابين بإصابات خطيرة. ويجوز لمؤسسة التأمينات الاجتماعية علاوة على ذلك أن تنظم أنواعاً أخرى من التأهيل المهني والطبي تبعاً للمبالغ المخصصة لهذا الغرض في كل عام. وينص قانون بدل إعادة التأهيل، الذي أصبح نافذاً في نفس التاريخ، على تأمين الدخل خلال فترة إعادة التأهيل. ويؤدي هذا القانون إلى تحسين الدخل، لا سيما للأشخاص الذين يتلقون خدمات إعادة التأهيل من مؤسسة خلاف مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

٢٣٩- وهناك اختلافات كبيرة بين البلديات فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية والخدمات الصحية. فبينما قد تجيد إحدى البلديات إدارة خدمات معينة، قد تجيد بلدية أخرى إدارة خدمات أخرى. ويمكن إلى حد ما تفسير الاختلافات بين البلديات فيما يتعلق ببعض الخدمات بالاختلاف بين أحجام البلديات. فقوائم الانتظار مثلاً أكبر حجماً عموماً في المدن الكبيرة عنها في البلديات الصغيرة. وبناءً على الدراسة التي أجرتها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، وجدت اختلافات بين البلديات فيما يتعلق بالخدمات غير المؤسسية، مثل خدمات الصحة العقلية، وفيما يتعلق بالاستحقاقات التكميلية. بيد أنه لم يوجد انخفاض كبير في أنشطة الرعاية الوقائية، ووجدت زيادة واضحة في التعاون عبر الحدود الإدارية للبلديات.

المادة ١٠

١- الاتفاقيات الدولية

٢٤٠- صدقت فنلندا على الاتفاقيات الدولية التالية المشار إليها في الفرع ١: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ واتفاقية حقوق الطفل؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ واتفاقية منظمة العمل الدولية للحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٩٧٣ (الاتفاقية رقم ١٣٨).

٢- تعريف مصطلح "الأسرة"

٢٤١- لا يوجد تعريف واحد لمفهوم "الأسرة". وطبقاً للتعريف الذي تأخذ به إحصاءات الأسرة في فنلندا، تتكون الأسرة من الأشخاص الذين يعيشون معاً وهم '١' الأبوان المتزوجان شرعاً أو الأبوان اللذان يعيشان معاً بلا زواج وأطفالهما غير المتزوجين الشرعيين أو الطبيعيين أو بالتبني؛ و'٢' أحد الأبوين وأطفاله غير المتزوجين أو بالتبني بصرف النظر عن أعمارهم؛ و'٣' القرينان المتزوجان شرعاً والقرينان اللذان يعيشان معاً بلا زواج واللذان لا يكون لهما أطفال.

٢٤٢- ولا يشمل التعريف المستخدم في الإحصاءات جميع العلاقات الوثيقة المماثلة للعلاقات الأسرية. وجرى التأكيد في المناقشات المتعلقة بهذه المسألة على ازدياد تنوع ظاهرة الأسرة حالياً وازدياد صعوبة

تعريفها. وظهرت مع ازدياد انحلال العلاقات الزوجية علاقات جديدة. بيد أنه لم يؤد هذا بالضرورة إلى انقطاع الروابط الأسرية السابقة، لا سيما عند وجود أطفال مشتركين للزوجين المطلقين والحكم برعايتهم، رغم الطلاق، لهما معا. كذلك، وعلاوة على الروابط العاطفية، هناك اعتبارات مادية تربط الزوجين المطلقين بأسرهما السابقة.

٢٤٣- ومن زاوية القانون الخاص، لا يعتمد مفهوم الأسرة، من حيث المبدأ، على معيشة الأفراد تحت سقف واحد. وجاء القانون لمعالجة العلاقة بين الزوجين، من جهة، ومركز الأطفال وحقوق والتزامات الأبوين المتعلقة بالأطفال، من جهة أخرى. ولم يجد المشرع لزوماً لتعريف مصطلح "الأسرة" لوجود العلاقة بين الأبوين والأطفال ينبغي تنظيمها بما يتفق مع مفهوم واحد، بصرف النظر عن وجود أسرة مشتركة بين أبوي الطفل أو تربية الطفل في هذه الأسرة بعينها.

٢٤٤- ويعتمد قانون الرفاه الاجتماعي والضرائب على السكن المشترك، وبالتالي، وبالإضافة إلى العلاقات الأسرية القائمة على القانون الخاص أو عوضاً عنها، تكون العلاقات الأسرية القائمة على السكن المشترك موضعاً للاعتبار. وترد في قانون الرفاه الاجتماعي عدة أحكام تؤخذ فيها الالتزامات الأسرية في الاعتبار، سواء كمعيار لصرف الاستحقاقات، أو كعنصر مؤثر في تحديد مقدار الاستحقاقات أو نسبة الرسوم المقررة لخدمة الرفاه الاجتماعي. وتتم المساواة بقدر الإمكان بين الزواج الشرعي والإقامة المشتركة بلا زواج وبالتالي يكون مفهوم الأسرة أوسع نطاقاً من مفهومه في القانون الخاص.

٢٤٥- ولا يعترف القانون الفنلندي أو الإحصاءات الفنلندية بالأسرة التي تتكون من قرينين من جنس واحد ولا ترتب مثل هذه العلاقات أي آثار قانونية. ولا تعترف الإحصاءات الأسرية أيضاً إلا بالأسرة التي تتكون من جيلين متعاقبين.

٢٤٦- واقترح الفريق العامل الذي قدم تقريره إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في عام ١٩٩٢ إصدار قانون منفصل للأسرة، يكون ما يسمى قانوناً إطارياً، يتم بمقتضاه تعريف مفهوم "الأسرة" في حالة عدم ورود تعريف له في قانون آخر من قوانين الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية. وطبقاً للقانون المقترح، سيعتبر الأشخاص المتزوجون شرعاً أو الذين يعيشون معاً بلا زواج في سكن مشترك وكل طفل من أطفالهما لا يتجاوز ١٨ سنة من العمر، يكون أحد الزوجين على الأقل مسؤولاً عن رعايته وإعالتهم، أعضاء في أسرة واحدة. وسيعتبر الشاب الذي لا يتجاوز ٢١ سنة من العمر الذي يعيش مع زوجين أو قرينين تحت سقف واحد والذي يعتمد عليهما، بسبب عجزه أو لسبب آخر مماثل، في معيشته، من أعضاء هذه الأسرة. ولن تؤثر الإقامة المؤقتة بعيداً عن الأسرة بسبب الدراسة أو العمل أو لأي سبب آخر مماثل على العضوية في هذه الأسرة. وسيجوز طبقاً للقانون اعتبار الأشخاص الذين يبلغون ١٨ سنة من العمر أو أكثر منتمين إلى أسرة واحدة إذا وجد نص منفصل في أحد القوانين على ذلك. وسيسمح هذا النص بتعريف مفهوم الأسرة بشكل يختلف عن التعريف الذي سيرد في القانون المقترح إذا كان مثل هذا الاختلاف مناسباً من وجهة نظر قانون معين أو مجال معين من مجالات القانون.

٣- سن الرشد

٢٤٧- انظر الفرع المتعلق بالمادة ١ من التقرير الأولي المقدم من الحكومة الفنلندية بشأن اتفاقية حقوق الطفل.

٤(أ) عقد الزواج

٢٤٨- عدلت أحكام قانون الزواج المتعلقة بعقد الزواج في عام ١٩٨٧. وطبقا لقانون الزواج، لا يجوز للأشخاص الذين لا يبلغون ١٨ سنة من العمر الزواج إلا بعد الحصول، لأسباب خاصة، على إذن من وزارة العدل. ولم يعد المرض العقلي أو الاختلال العقلي مانعا للزواج. بيد أنه يجب على الشخص المسؤول عن حفل الزواج أن يتأكد من قدرة الطرف الذي سيتزوج على إدراك آثار الزواج وبالتالي من أهليته للموافقة عليه (لا توجد في فنلندا حاليا، على حد علمنا، ممارسات قد تؤدي إلى عقد الزواج بغير إرادة الطرفين المعنيين).

٤(ب) حماية الأسرة

بدل الأطفال

٢٤٩- بدل الأطفال هو مبلغ من النقود تدفعه الدولة للمساعدة في نفقات الأطفال. وكان بدل الأطفال يصرف منذ عام ١٩٤٨ للأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة من العمر ثم أصبح يصرف اعتبارا من عام ١٩٨٦ للأطفال الذين يبلغون هذا العمر. ويتدرج بدل الأطفال تبعا لترتيب الطفل في الولادة.

٢٥٠- وفي بداية عام ١٩٩٤، أدخلت تعديلات على نظام بدل الأطفال. فألغيت جميع الاستقطاعات الضريبية المتصلة بسياسة الأسرة تقريبا وأصبحت معظم الأموال التي توفرت نتيجة لذلك تصرف للأسر كبدايات للأطفال. وزاد في نفس السياق التأكيد على الدعم المقدم للأسر الكبيرة عن ذي قبل.

٢٥١- وفي عام ١٩٩٤، أصبحت بدلات الأطفال كما يلي: ٥٧٠ من الماركات الفنلندية شهريا للطفل الأول، و ٧٢٠ من الماركات الفنلندية شهريا للطفل الثاني، و ٩١٠ من الماركات الفنلندية شهريا للطفل الثالث، و ١٠٣٠ من الماركات الفنلندية شهريا للطفل الرابع، و ٢٢٠ من الماركات الفنلندية شهريا للطفل الخامس وأي أطفال بعد ذلك. وتصرف بالإضافة إلى بدل الأطفال علاوة تبلغ ٢٠٠ من الماركات الفنلندية شهريا للعائل الوحيد من الأبوين عن كل طفل يعيش معه. وألغيت في نفس الوقت العلاوة الإضافية لبدايات الأطفال للأطفال الذين لا يبلغون ثلاث سنوات من العمر رغم دخول الأطفال الذين لا يبلغون ١٦ سنة من العمر الآن في النظام التدريجي.

نفقات الأطفال

٢٥٢- البلدية مسؤولة بموجب قانون تأمين معيشة الأطفال عن تأمين النفقات المالية للأطفال بصرف نفقات لهم في حالة عدم سداد نفقات المعيشة المتفق عليها أو المحكوم بها أو في حالة عدم ثبوت الأبوة. ويجوز أن تستحق علاوة لتعويض الفرق بين بدل المعيشة ونفقات الأطفال بناء على حكم من المحكمة. وبلغ بدل المعيشة الذي صرف للعائلين الوحيدين للأسرة في عام ١٩٩٣ ٦٠٦ من الماركات الفنلندية شهريا. وبلغ بدل المعيشة للأشخاص الذين يتزوجون مرة أخرى أو الذين يعيشون معا بلا زواج ٤٩٣ من الماركات الفنلندية شهريا.

أنظمة الدعم لرعاية الأطفال الصغار

٢٥٣- البلديات مسؤولة عن توفير الرعاية النهارية للأطفال. ويعتمد نظام الدعم لرعاية الأطفال الصغار على نظامين أوليين، الأول، قانون الرعاية النهارية للأطفال، الذي أصبح نافذا اعتبارا من عام ١٩٧٣، والذي يتطلب من البلديات أن تقدم خدمات الرعاية النهارية طبقا لاحتياجات المقيمين بها. والثاني، قانون بدلات الرعاية المنزلية للأطفال، الذي نفذ بالتدريج اعتبارا من عام ١٩٨٥، والذي يعطي لأبوي الأطفال الذين لا يبلغون ثلاث سنوات من العمر الحق في الاختيار بين الرعاية النهارية والرعاية المنزلية المدعومة ماليا. ويقوم هذا القانون على مبدأ أحقية الأبوين في الاختيار بين ترتيبات رعاية الأطفال الذين لا يبلغون ثلاث سنوات من العمر في الحصول على دعم من المجتمع.

٢٥٤- وفي أوائل عام ١٩٩٠، اتسع نطاق الحق في الرعاية النهارية. وأصبح لجميع الأطفال الذين لا يبلغون ثلاث سنوات من العمر حقا شخصيا في التمتع بمكان في الرعاية النهارية بالبلديات. ويشمل مكان الرعاية النهارية بالبلديات مراكز الرعاية النهارية والرعاية النهارية بالأسرة. وتتولى البلديات تعيين العاملين بالرعاية النهارية بالأسرة.

الرعاية النهارية

٢٥٥- تضاعف منذ نفاذ قانون الرعاية النهارية عدد الأماكن المتاحة للرعاية النهارية بالبلديات بمقدار خمسة أضعاف. فكان عدد الأماكن المتاحة للرعاية النهارية بالبلديات في عام ١٩٧٣ ٤٣ ٠٠٠ مكان وكانت أغلبية هذه الأماكن (٩٧ في المائة) في مراكز الرعاية النهارية. وزاد بعد ذلك عدد أماكن الرعاية النهارية بالبلديات بانتظام إلى أن بلغ في عام ١٩٩٠ ٢١٤ ٠٠٠ مكان. واستأثرت الرعاية النهارية بالأسرة بالنصيب الأكبر من الزيادة في أماكن الرعاية النهارية. وبلغت أماكن الرعاية النهارية بالأسرة في عام ١٩٩٠ نحو نصف (٤٣ في المائة) مجموع أماكن الرعاية النهارية بالبلديات. بيد أنه تراجع عدد أماكن الرعاية النهارية اعتبارا من عام ١٩٩٠ ووصل في بداية عام ١٩٩٤ إلى ١٨٠ ٠٠٠ مكان. وكان معظم الانخفاض في الرعاية النهارية بالأسرة حيث بلغ عدد الأماكن في بداية عام ١٩٩٤ ٦٧ ٠٠٠ مكان. ويقل هذا العدد بمقدار الثلث تقريبا عن العدد المقابل له قبل ذلك بأربع سنوات.

أماكن ورسوم الرعاية النهارية للأطفال

٢٥٦- بلغ مجموع عدد أماكن الرعاية النهارية في بداية عام ١٩٩٣ ١٩٣ ٠٠٠ مكان منها ١١٧ ٥٠٠ مكان في مراكز الرعاية النهارية و ٧٥ ٥٠٠ مكان في الرعاية النهارية بالأسرة؛ وكان ١٥٤ ١٠٠ مكان للنهار بأكمله و ٩٠٠ ٣٩ مكان لنصف النهار.

٢٥٧- ويختلف حد الدخل الذي يؤهل الأبوين للرعاية النهارية بالمجان باختلاف حجم الأسرة وفئة تكاليف المعيشة في البلدية. ولا تتدرج رسوم الرعاية النهارية للأطفال تبعا لعمر الطفل. وتخفيض الرسوم بمقدار فئة واحدة لكل طفل إذا كانت الأسرة تملك أطفالا كثيرين في الرعاية النهارية بالبلدية أو في الرعاية النهارية الخاصة التي تشرف عليها البلدية.

بدل الرعاية المنزلية للأطفال

٢٥٨- تدخل نحو ٨٧ ٠٠٠ أسرة في نطاق مخطط الرعاية المنزلية للأطفال. ويدخل نحو ١٤٥ ٠٠٠ طفل في نطاق هذا المخطط. وزاد عدد المستفيدين بانتظام منذ عام ١٩٨٥. وطبقا لتقديرات وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، بلغ إجمالي النفقات التي تحملتها الوزارة لرعاية الأطفال الصغار في عام ١٩٩٣ ٩,٣ مليار من الماركات الفنلندية. واستأثرت تكاليف التشغيل الإجمالية للرعاية النهارية بثلثي هذه النفقات بينما استأثرت بدلات الرعاية المنزلية للأطفال بالثلث الباقي.

استحقاقات الأمومة

٢٥٩- تصرف استحقاقات الأمومة في شكل مبلغ من المال أو في شكل مجموعة من الأمثلة. ويختار معظم الأبوين مجموعة الأمثلة التي تحتوي على الملابس والأشياء الأخرى اللازمة لرعاية الطفل خلال سنته الأولى. وبلغ استحقاق الأمومة الذي صرف في شكل مبلغ من المال في عام ١٩٩٤ ٧٦٠ من الماركات الفنلندية. وتبلغ قيمة مجموعة الأمثلة ضعف المبلغ المالي تقريبا. ويجري تمويل استحقاقات الأمومة من أموال الدولة.

الرعاية الصحية للأم والطفل والخدمات الصحية المدرسية

٢٦٠- انظر النشرة المرفقة لوزارة الخارجية المعنونة "الرعاية الصحية للأم والطفل في فنلندا" (التذييل ٢٤).

رعاية الأم

٢٦١- تقوم عيادات الولادة التي تعمل بالاشتراك مع مراكز الرعاية الصحية، علاوة على مراقبة الحالة الصحية للحوامل، برعاية صحة ونمو الجنين، وتكون مسؤولة عن الرعاية الصحية للأسرة بأكملها. وتدخل الدورات التحضيرية للولادة، التي يحضرها آباء كثيرون، في نطاق رعاية الأم. وتتم جميع عمليات الوضع تقريبا في المستشفيات الجامعية أو المركزية أو الإقليمية.

٢٦٢- وتذهب جميع الحوامل تقريبا إلى عيادات الولادة. ولم تتجاوز نسبة النساء اللاتي لم يذهبن إطلاقا إلى أي عيادة قبل الولادة طبقا لسجل المواليد ٠,٣ في المائة. وتتم الزيارة الأولى عادة في الأسبوع الثاني عشر للحمل. وهناك عيادات لمرحلة ما قبل الوضع تعمل بالاشتراك مع المستشفيات ويجوز لعيادات الولادة أن تحيل الأمهات إليها في حالة احتياجهن إلى مزيد من الفحص والعلاج.

عيادات الرعاية الصحية للأطفال

٢٦٣- تواصل عيادات الرعاية الصحية للأطفال الرعاية الصحية الوقائية السابقة للأسرة في عيادات الولادة. وتكون هذه العيادات مسؤولة عن برامج التلقيح، علاوة على الفحص الطبي العام وعمليات التأهيل. ويتم في السنة الأولى فحص الطفل ثلاث مرات عن طريق طبيب الأطفال بالعيادة ونحو ١٠ مرات عن طريق إحدى الممرضات. ويقل عدد الفحوص بعد الطفولة. ويشمل الفحص علاوة على الصحة الجسدية كلا من التطور الحركي - النفسي والتطور الاجتماعي - النفسي للطفل.

الخدمات الصحية المدرسية

٢٦٤- تواصل الخدمات الصحية المدرسية تعزيز صحة الطفل وأسرته. وتضع المراكز الصحية تحت تصرف كل مدرسة مجموعة من الممرضات والأطباء، فضلا عن أطباء نفسانيين وأخصائيين في القدرة على الكلام في حالة الاحتياج إليهم. ومن الخدمات التي تقدمها الصحة المدرسية علاوة على الفحص الطبي العام التربوية الصحية.

٢٦٥- ويجري حاليا تقييم جميع خدمات الرعاية الصحية الوقائية على أساس الاقتصاد والكفاءة والفعالية. وزادت سلطة البلديات في اتخاذ القرارات منذ نفاذ التعديل المتعلق بمساهمات الدولة في عام ١٩٩٣. ونتيجة للكساد، أجريت اقتطاعات حادة في الرعاية الصحية الوقائية، لا سيما في الخدمات الصحية المدرسية.

٥- حماية الأمومة

٥(أ) نطاق تطبيق حماية الأمومة

٢٦٦- يجوز تطبيق أحكام قانون عقود العمل المتعلقة بإجازة الأمومة والأبوة والأبوين، وكذلك بإجازة رعاية الطفل، اعتبارا من بلوغ الحمل ١٥٤ يوما على الأقل. ومجموع مدة إجازة الأمومة والأبوة والأبوين ٢٦٣ يوما من أيام العمل. ولجميع العاملات في القطاعين الخاص والعام الحق في إجازة الأمومة.

٢٦٧- وبموجب قانون المساواة بين الجنسين، لا يجوز تفسير الحماية الخاصة التي تمنح للنساء أثناء الحمل أو الولادة كنوع من أنواع التمييز.

٢٦٨- وبموجب القانون أعلاه، لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المتعلق بإحدىعاملات بسبب الحمل أو عند علمه بحملها. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المتعلق بإحدىعاملات أثناء إجازة الأمومة أو الأبوة أو الأبوين أو عند علمه باعتزام العامل أو العاملة الحصول على الإجازة أعلاه. وفي حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل المتعلق بإحدىعاملات الحوامل، يعتبر الإنهاء راجعا إلى الحمل، ما لم يقيم صاحب العمل بإثبات عكس ذلك (انظر أيضا المادة ٤٦ من قانون الموظفين المدنيين في الدولة).

٢٦٩- ونظرا لعدم وضوح بعض النقاط في الممارسة القانونية، جرى تعديل قانون المساواة بين الجنسين بإضافة حكم أصبح نافذا اعتبارا من ١ آب/أغسطس ١٩٩٢. وبموجب هذا الحكم، لا يجوز بناء على قانون المساواة بين الجنسين أن يكون الحمل، الذي يعتمد بوضوح على الفارق بين الجنسين، سببا من أسباب التمييز. وبالمثل، ظهر الاحتياج إلى تعريف التمييز غير المباشر المنصوص عليه في قانون المساواة بين الجنسين بمزيد من الوضوح. فأصبح من غير الجائز بناء على أحكام قانون المساواة بين الجنسين التفرقة بين طالبي التوظيف أو العاملين من حيث التعيين أو الأجر أثناء فترة العمل، أو لدى انتهائها، بسبب الحمل أو الأبوة أو المسؤوليات الأسرية أو أي سبب آخر غير مباشر يتصل بالجنس. ولا يجوز لأصحاب العمل أيضا تحديد مدة علاقة العمل بفترة محددة على أساس الجنس.

٢٧٠- وجرى تعديل قانون المساواة بين الجنسين أيضا لتكون للتمييز في علاقات العمل المحددة المدة على أساس الحمل أو الأبوة نفس الآثار المترتبة على أي ممارسة تمييزية أخرى يرتكبها صاحب العمل وتكون مخالفة للمادة ٨ من القانون.

٥(أ)٧٠ المجموع الكلي لإجازة الأمومة والإجازة الإلزامية للوضع

٢٧١- بموجب المادة ٣٤ من قانون عقود العمل (٧٠/٢٢٠)، للعاملين الحق في إجازة أمومة أو أبوة أو أبوين أثناء فترة سريان أو وجوب سريان بدل الأمومة أو الأبوة أو الأبوين بناء على قانون التأمين الصحي في حالة استحقاقهم لهذا البدل. ولا تنقطع علاقة العمل أثناء هذه الفترة ولكن يستحق العاملون على العكس من ذلك العودة إلى أعمالهم السابقة أو إلى عمل مماثل بعد إجازة الأمومة أو الأبوة أو الأبوين.

٢٧٢- ورغم استحقاق العاملات إجازة قانونية للأمومة، لا توجد فترة إلزامية لإجازة الوضع. ويجوز للعاملة أثناء إجازة الأمومة أن تباشر، بموافقة صاحب العمل، أعمالا لا تعرض صحتها أو صحة الجنين للخطر. بيد أنه لا يجوز تكليف العاملة في الأسابيع الستة التالية للوضع إلا بأعمال خفيفة للغاية مع تقديم شهادة طبية للدلالة على عدم خطورتها. وتستثنى من هذه القاعدة الأعمال الزراعية والمنزلية والأعمال الأخرى التي تباشرها العاملة في مسكنها.

٢٧٣- وبعد إجازة الأمومة، لأم الطفل أو لأبيه الحق في إجازة أبوين لفترة لا تزيد على ١٥٨ يوما من أيام العمل.

٢٧٤- وبموجب قانون عقود العمل، للعاملين بعد انتهاء فترة بدل الأبوين الحق في إجازة لرعاية الطفل إلى حين بلوغه ثلاث سنوات من العمر. ويشترط القانون للحصول على إجازة الرعاية عدم قيام الأبوين في نفس الوقت بهذه الإجازة.

٢٧٥- ويرد توضيح لعلاقة إجازة الرعاية بحماية الأمومة في الصفحتين ٦ و٧ من التذييل ١ وفي الصفحة ٥ من التذييل ٢.

٢٧٦- ويستحق الآباء إجازة أبوة من ٦ أيام إلى ١٢ يوما من أيام العمل المتصلة بعد ولادة الطفل. ولهم علاوة على ذلك اختيار فترة تبلغ ٦ أيام عمل أثناء سريان بدل الأبوين. ولا تؤثر أي فترة من فترتي إجازة الأبوة على فترة استحقاق بدل الأبوين. وازداد استخدام الآباء لحقهم في إجازة الأبوة وإجازة الأبوين. فكانت نسبة الآباء الذين استفادوا من حقهم في إجازة الأبوة أو إجازة الأبوين نحو ٢٦ في المائة من الآباء في عام ١٩٨٥ و ٥٢ في المائة في عام ١٩٩٢. وأخذ الآباء عموماً إجازة الأبوة في الأسبوع الأول أو الأسبوعين الأولين المتصلين بولادة الطفل ولكن لم يأخذ سوى ٣ أو ٤ في المائة من الآباء إجازة الأبوين.

٢٧٧- وتبلغ إجازة الأبوين للأبوين بالتبني من ١٠٠ إلى ٢٣٤ يوماً من أيام العمل بعد تبني الطفل الذي لا يتجاوز ست سنوات من العمر (١٩٩٢: ١٠٠ إلى ٢٤٦ يوماً من أيام العمل).

٥(أ)٣٠ الاستحقاقات التي تمنح أثناء الفترات المشار إليها أعلاه

٢٧٨- تصرف النفقات المتعلقة بأجور الأطباء والفحوص والعلاج والأدوية والسفر من مخطط التأمين الصحي بنفس الأسلوب الذي تصرف به في حالة المرض.

٢٧٩- ويصرف تأمين الدخل في شكل بدل الأمومة أو الأبوة أو الأبوين بناءً على قانون التأمين الصحي. وتحدد نسبة هذه البدلات تبعاً للدخل الذي يتحصل عليه من كان منهما يتولى رعاية الطفل (كانت النسبة في عام ١٩٩٠ نحو ٨٠ في المائة من الدخل المتحصل عليه وفي عام ١٩٩٤ نحو ٦٠ في المائة من هذا الدخل). وبموجب قانون عقود العمل، يجوز لصاحب العمل أن يصرف أجراً أو راتباً كاملاً أو جزئياً عن فترة معينة من إجازة الأمومة أو الأبوة أو الأبوين. ويصرف عندئذ البدل اليومي لصاحب العمل طوال هذه الفترة. بيد أنه لا يوجد التزام على صاحب العمل بصرف أجر أو راتب أثناء إجازة الأمومة أو الأبوة أو الأبوين. ويستحق من لا دخل له الحد الأدنى للبدل اليومي. ويبلغ الحد الأدنى للبدل اليومي للأمومة والأبوة والأبوين لمن كان منهما يتولى رعاية الطفل بالمنزل ٧٨,٣٠ من الماركات الفنلندية.

٢٨٠- وتستحق المرأة التي يستمر حملها ١٥٤ يوماً على الأقل والتي تقيم في فنلندا مدة لا تقل عن ١٨٠ يوماً قبل التاريخ التقديري للولادة مباشرة بدلاً للأمومة. وتبلغ إجازة الأمومة ١٠٥ من أيام العمل وقد تبدأ، تبعاً لاختيار الأم، قبل ٥٠ إلى ٣٠ يوماً من التاريخ التقديري للولادة.

٢٨١- وللأبوين الحق في الحصول على بدل الأبوين من أجل رعاية الطفل بعد انتهاء فترة بدل الأمومة مباشرة. ويصرف بدل الأبوين للأم أو الأب طبقاً للاتفاق بينهما. ويشترط لصرف البدل أن يكون من سيصرفه

منهما مقيما في فنلندا ١٨٠ يوما على الأقل قبل التاريخ التقديري للولادة. ويجوز حصول الأب على بدل الأبوين إذا اشترك في رعاية الطفل ولم يكن قائما بعمل مريح. ويصرف بدل الأبوين لفترة تبلغ ١٥٨ يوما من أيام العمل على الأكثر. وفي حالة ولادة طفلين أو أكثر لنفس الأسرة في وقت واحد تمتد فترة بدل الأبوين بمقدار ٦٠ يوما من أيام العمل. وهكذا يكون الحد الأقصى لفترة استحقاق بدل الأبوين هو ١٥٨+١٠٥ من أيام العمل، أي ٢٦٣ من أيام العمل، و ١٥٨+٦٠ من أيام العمل، أي ٢٢٣ من أيام العمل، في حالة ولادة التوائم.

٥(أ)٤: التطورات المتعلقة بالفترة المقررة لبدل الأمومة خلال الفترة المشمولة في التقرير

٢٨٢- في ١ شباط/فبراير ١٩٨٥، استعويض عن عبارة "بدلات الأمومة" بعبارة "بدل الأمومة والأبوة والأبوين". وزادت فترة استحقاق الأب لبدل الأبوين إلى ١٥٨ يوما من أيام العمل. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٧، زادت فترة استحقاق بدل الأمومة من ١٠٠ إلى ١٠٥ من أيام العمل. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٨، زادت فترة استحقاق بدل الأبوين بمقدار ٦٠ يوما من أيام العمل في حالة ولادة طفلين أو أكثر لنفس الأسرة في وقت واحد. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩١، زادت فترة استحقاق بدل الأبوين من ٢٦٣ إلى ٢٧٥ يوما من أيام العمل. ويجوز أن يبدأ الحق في بدل يومي بين ٣٠ و ٥٠ يوما من أيام العمل قبل الولادة. ويجوز حصول الآباء على بدل الأبوة المقرر لهم فترة تبلغ ٦ أيام عمل دون أن يؤدي ذلك إلى تقليل فترة استحقاق بدل الأبوين. وفي ١ تموز/يوليه ١٩٩١ أصبحت الحوامل اللاتي يعملن في عمل يعرضهن لخطر صحي الحق في الحصول على بدل أمومة خاص. وفي ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣ قلت الفترة المقررة لاستحقاق بدل الأبوين من ٢٧٥ إلى ٢٦٣ يوما. ولم تعد إجازة الأبوة المتصلة بمولد الطفل تقلل من الفترة المقررة لاستحقاق بدل الأبوين.

٦- حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي

٢٨٣- انظر فيما يتعلق بهذا الفرع التقرير المقدم من فنلندا إلى لجنة حقوق الطفل بشأن تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل، المادة ٣٢.

٦(أ) الحد الأدنى لسن العمل

٢٨٤- انظر فيما يتعلق بهذا الفرع التقرير المقدم من فنلندا بشأن تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل، المادة ٣٢.

٢٨٥- وعلاوة على ذلك، هناك حد أدنى من العمر أكثر ارتفاعا للعمل فيما يتعلق بأعمال معينة مثل العمل بالسفن، والنقل البري، وعمليات التفجير.

٦(ب) الإحصاءات المتعلقة بتشغيل الأطفال

٢٨٦- طبقا للإحصاءات الرسمية، يبلغ أقل الأشخاص عمرا في القوة العاملة ١٥ سنة من العمر. ويشمل مفهوم القوة العاملة الأشخاص الذين يعملون بأجر والعاطلون.

المجموع في القوة العاملة	المجموع الكلي	١٩٩٣
٦ ٠٠٠	٦٤ ٠٠٠	١٥ سنة من العمر
١٠ ٠٠٠	٦٩ ٠٠٠	١٦ سنة من العمر
١٤ ٠٠٠	٦٤ ٠٠٠	١٧ سنة من العمر

٦(ج) الأطفال الذين يعملون بالمنزل

٢٨٧- لا توجد في فنلندا إحصاءات للأطفال الذين يعملون بمنازل أو مزارع أو متاجر أسرهم. وجميع الأطفال الذين يبلغون بين ٧ و ١٥ سنة من العمر ملتحقين بالمدارس. وليس من الشائع في فنلندا تشغيل الأطفال في منازل أسرهم ولكن يعمل بعض الأطفال في مزارع الأسرة، لا سيما في الأشهر الصيفية.

٦(د) الأطفال الذين لا يتمتعون بالحماية

٢٨٨- يسري قانون حماية العاملين الأحداث على جميع الأطفال.

٦(هـ) توفير المعلومات المتعلقة بالحقوق

٢٨٩- تشرف السلطات المعنية بحماية العمل، المسؤولة أيضا عن توفير المعلومات عن مضمون اللوائح، على الامتثال لقانون حماية العاملين الأحداث. ونشرت وزارة العمل في عام ١٩٩٤ كتيباً عن حقوق الشباب في العمل بعنوان "الشباب وقانون العمل" (Nuoret ja työlainsäädäntö).

٦(و) الصعوبات وأوجه النقص

٢٩٠- صدرت لوائح تفصيلية من أجل زيادة فعالية حماية العاملين الأحداث. وترد في مرسوم حماية العاملين الأحداث (٨٦/٥٠٨) أحكام بشأن الأعمال المحظورة على الأحداث. ويتطلب مرسوم العاملين الأحداث من صاحب العمل عند قيامه بتشغيل الحدث في عمل خطير أن يشعر السلطة المعنية بحماية العمل التي تشرف على مكان التشغيل بذلك قبل بداية العمل.

٧- التعديلات التي أدخلت على القوانين

٢٩١- أصبح قرار وزير العمل المتعلق بالأعمال الخفيفة المناسبة للأحداث (٩٣/١٤٣١) وقرار وزير العمل المتعلق بالأعمال التي تنطوي على خطر للأحداث (٩٣/١٤٣٢) نافذين في عام ١٩٩٤.

٢٩٢- وانظر من ناحية أخرى التقرير المقدم من فنلندا بشأن تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل الذي ورد به توضيح للمحتويات الرئيسية لقانون حماية العاملين الأحداث (٩٣/٩٩٨)، المادة ٣٢.

المادة ١١

(أ) مستوى المعيشة الحالي للسكان والتغيرات التي حدثت مؤخرا

٢٩٣- انظر فيما يتعلق بهذه المسألة التقرير المقدم من حكومة فنلندا إلى المؤتمر الذي عقد في تموز/يوليه ١٩٩٤ بشأن اتجاهات سياسة الرفاه في المجلس الدولي للرفاه الاجتماعي (التذييل ٢٥).

(ج) خط الفقر

٢٩٤- لم تقم فنلندا باحتساب الناتج القومي الإجمالي للفرد الواحد للسكان الـ ٤٠ في المائة الأشد فقرا. وبالمعايير الدولية، يجري توزيع الدخل في فنلندا بشكل متكافئ: فاستأثرت العشيريات الأربعة الأكثر انخفاضا بنحو ٢٦,٧ في المائة من دخل الأسرة القابل للتصرف لكل وحدة من وحدات المستهلكين. ولم يحدد خط رسمي للفقر في فنلندا. وتدلل الدراسات المختلفة على حدوث انخفاض في دخل الأسرة القابل للتصرف خلال السنوات الأخيرة.

(د) النوعية المادية لمؤشر الرقم القياسي للحياة

٢٩٥- لا يستخدم مؤشر الرقم القياسي المشار إليه أعلاه في فنلندا.

٢- الحق في الغذاء المناسب

(أ) وصف عام لمدى تحقيق هذا الحق

٢٩٦- الحالة الغذائية العامة في فنلندا جيدة. ومن وجهة نظر الصحة العامة، يتميز الاتجاه الحالي بأنه إيجابي. وانخفضت نسبة النفقات الغذائية في مجموع النفقات المنزلية. فكانت هذه النسبة في عام ١٩٨٥ ٢٦,٦ في المائة وبلغت في عام ١٩٩٠ ٢٣,٣ في المائة. والنسبة المتعلقة بعام ١٩٩٤ ليست متاحة بعد ولكن من المتوقع حدوث زيادة فيها نتيجة لانخفاض في دخل الأسرة القابل للتصرف.

٢٩٧- ونتيجة للكساد الاقتصادي، اضطرت بعض الأسر إلى إعادة النظر في ميزانية التغذية. وطبقا لدراسة استقصائية اضطلعت بها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في ربيع عام ١٩٩٤، تعرض ٣,٢ في المائة من السكان، أي بالمقارنة بالسكان الذين يبلغون من ١٨ إلى ٧٤ سنة من العمر أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ نسمة، للجوع خلال عام ١٩٩٣ لأسباب اقتصادية. وأفاد ١٣ في المائة من الأشخاص الذين شملتهم الدراسة في إجاباتهم باضطرابهم كثيرا خلال عام ١٩٩٣ إلى الاكتفاء بطعام ذي قيمة غذائية أقل وذي رتبة أكبر لعدم قدرتهم على تحمل تكاليف طعام أفضل. ولم تشمل هذه الدراسة الاستقصائية الأطفال في أسر المشردين الذين يزيد بينهم احتمال التعرض للجوع عن المتوسط.

٢٩٨- وفي عام ١٩٩٤، استمر حجم المشكلة كما كان خلال عام ١٩٩٣ تقريباً. ولكن كان متوسط طول فترة التعرض للجوع أكثر انخفاضاً. ومرفق الكتاب المعنون "سياسة التغذية في فنلندا".

٢(ب) معلومات تفصيلية عن حدوث الجوع و/أو سوء التغذية

٢(ب) ١٠-٣٠

٢٩٩- كان توزيع سوء التغذية والجوع متكافئاً إلى حد ما بين الأجزاء المختلفة من فنلندا، ولا توجد خاصة اختلافات كبيرة أو منتظمة في المقاطعات المختلفة بين الرجال والنساء.

٣٠٠- ويختلف حدوث سوء التغذية والفقر كثيراً باختلاف المجموعة الاجتماعية. وفي عام ١٩٩٣، أفاد نحو ٣٠ في المائة من العاطلين من الرجال والنساء باضطرارهم إلى الاكتفاء بطعام رتيب لضيق ذات اليد. وكانت المجموعتان الأكثر حرماناً بعد ذلك في ربيع عام ١٩٩٤ هما الطلبة الذكور (١٨ في المائة) والنساء العاملات (١٥ في المائة). وفي كافة المجموعات الاجتماعية الأخرى، كانت نسبة الأشخاص الذين تعرضوا لمشاكل غذائية نحو ١٠ في المائة. وأفادت التقارير المتعلقة بالعاطلين بأنه قد تعرض ١٢ في المائة من الرجال العاطلين و ٦ في المائة من النساء العاطلات للجوع.

الجدول ١- نسبة الأشخاص الذين أفادوا بتعرضهم للجوع لأسباب اقتصادية في ربيع عام ١٩٩٤ بحسب المجموعات الاجتماعية المختلفة

(بالنسبة المئوية)

الرجال	النساء	
١,٦	-	المزارعون
٣,٤	١,٢	كبار الموظفين
-	١,٢	صغار الموظفين
٢,٣	٣,٤	العمال
١,٢	١,٤	أصحاب المعاشات
١,٨	-	العاملون بالمهن الحرة
٤,٨	٦,٠	الطلبة
١٢,٣	٦,٣	العاطلون
٣,٨	٢,٨	المجموع (N-1798)

٣٠١- ولم يسمح أسلوب الاستقصاء المستخدم بالحصول على معلومات كافية لاستخلاص نتائج نهائية عن حالة المحرومين. بيد أنه من الواضح أن المشكلة تنحصر خاصة في الشباب المنخفض الدخل وأصحاب الاستحقاقات التكميلية. ويؤدي علاوة على ذلك عدم وجود شبكة للدعم الاجتماعي إلى تفاقم الموقف. فلا

يدخل الشباب خاصة في شبكات من هذا النوع ولا يلجأون عادة إلى المعونة الغذائية التي تقدمها منظمات مختلفة.

٣- الحق في سكن مناسب

٣(أ) المعلومات الإحصائية التفصيلية المتعلقة بالإسكان في فنلندا

٣٠٢- انظر التذييل ٢٦.

٣٠٣- وهناك نحو ٢٠ ٠٠٠ مكان في خدمات الإسكان التابعة للرفاه الاجتماعي. وطبقا للتعريف الذي ورد في مرسوم الرفاه الاجتماعي (المادة ١٠)، تعني خدمات الإسكان توفير المباني والمساكن المدعومة للأشخاص، عن طريق خدمات الشؤون الاجتماعية والخدمات الاجتماعية الأخرى، لتمكينهم من التمتع بمعيشة مستقلة أو من الانتقال إلى سكن مستقل. وتقدم هذه الخدمات للأشخاص الذين يحتاجون، لأسباب خاصة، إلى مساعدة أو دعم في تدبير الإسكان أو المساكن لهم (المادة ٢٢ من قانون الرفاه الاجتماعي). ويسري قانون إيجار المساكن، الذي يكفل حقوق الإقامة ومستويات الإسكان، على أغلبية المساكن التي توفرها خدمات الإسكان التابعة للرفاه الاجتماعي.

٣(ب) معلومات تفصيلية بشأن المجموعات الضعيفة والمحرومة

٣(ب)١ عدد الأفراد المشردين والأسر المشردة

٣٠٤- لا تعتبر الإحصاءات الفنلندية الأطفال القصر أو البالغين الذين يعيشون مع أبويهم بسبب عدم قدرتهم على الحصول على سكن خاص من المشردين. وطبقا للتعريف الذي تأخذ به سلطات الرفاه الاجتماعي والإسكان، المشرد هو كل من يقيم بسبب عدم وجود سكن له مع أقاربه أو أصدقائه بصفة مؤقتة دون إدراج اسمه في سجل المقيمين في هذا السكن.

٣٠٥- وفي فنلندا، يدخل الأشخاص الذين يلجأون إلى السلطات لعدم وجود سكن لهم أو الذين تعلم السلطات بعدم وجود سكن لهم، فضلا عن الأشخاص الذين يقيمون في مؤسسات أو ما شابه ذلك لعدم وجود سكن مناسب أو خدمات غير مؤسسية مناسبة (التشرد المستتر) في مفهوم المشردين.

٣٠٦- وفي عام ١٩٩٣، وجد نحو ١١ ٧٠٠ من الأشخاص المشردين و ٣٠٠ من الأسر المشردة في فنلندا. وكان ٢ ٦٠٠ من هؤلاء الأشخاص يقيمون بالخلاء، في مساكن مؤقتة مثلا، و ٤٠٠ ٢ يقيمون في مؤسسات، و ٦ ٧٠٠ يقيمون مؤقتا مع أصدقاء أو أقارب.

٣٠٧- ويتكون تسعة أعشار المشردين الذين يعيشون في الملاجئ أو في دور الضيافة من رجال يبلغون في المتوسط ٤٨ سنة من العمر. ولا يملك نحو ٤٠ في المائة من هؤلاء الرجال أي مهارات بينما يملك نحو ٤٠ في المائة منهم مهارات معينة. ويتلقى نحو ٢٠ في المائة من الرجال ونحو ٥٠ في المائة من النساء معاشات مبكرة.

٣٠٨- وتدل التقديرات على حصول المشردين على ربع متوسط الدخل الخاضع للضرائب (هلنسكي، ١٩٨٥). وعموماً، يكون المشردون بلا عمل أو يعملون كعمال مؤقتين أو غير مؤهلين. ويتلقى نحو خمس الرجال الذين يبلغون سن العمل معاشاً مبكراً وتكون البطالة شائعة بينهم. وثلاثا الرجال من غير المتزوجين، والثالث تقريباً من المطلقين أو المنفصلين. ويوجد عدد قليل جداً من المشردين المتزوجين أو الأرامل.

٣٠٩- والمعلومات المتاحة عن الأسر التي لا سكن لها قليلة. فعدد الأسر التي لا سكن لها منخفض جداً في فنلندا ويكون عدم وجود سكن لها مؤقتاً عادة، لا سيما فيما يتعلق بالأسر ذات الأطفال.

٣١٠- وتقل فترة بقاء المشردين بلا سكن عن ستة أشهر في ٥٦ في المائة من الحالات. وخمس المشردين الذين تقتضي الظروف معيشتهم في ملجأ أو في دار للضيافة كانوا يعيشون قبل ذلك في مساكنهم الخاصة. وتشمل أكبر المجموعات التي تعقب ذلك الأشخاص المقيمين بالمؤسسات أو ماشابه ذلك.

٣١١- ويتلقى المشردون، بوصفهم من المقيمين في بلدياتهم، نفس الخدمات الصحية والطبية التي يتلقاها المقيمون الآخرون في هذه البلدية. فإذا كانت بلدياتهم مختلفة عن البلديات التي يقيمون فيها مؤقتاً، تصرف لهم بدلات إضافية وخدمات صحية محدودة مماثلة للخدمات التي تقدم لغيرهم من أعضاء البلديات الأخرى.

٣١٢- ويبلغ معدل الوفيات التقريبي للمشردين الرجال طبقاً للتقديرات أربعة أضعاف هذا المعدل للسكان بوجه عام.

٣(ب)٢٢ عدد الأسر والأفراد الذين لا يقيمون في سكن مناسب

٣١٣- في عام ١٩٩٠، كانت ١٨٠ ٠٠٠ أسرة تعيش في مساكن دون المستوى المعياري (انظر المعلومات الإحصائية)، والمقصود بالمساكن دون المستوى المعياري المساكن التي تفتقر إلى وسيلة من وسائل الراحة التالية: المياه الجارية، أو الصرف، أو المياه الدافئة، أو المراحيض الدافئة.

٣١٤- وفي عام ١٩٩٠، كانت ٣٧٥ ٠٠٠ أسرة و ١ ٥٠٠ ٠٠٠ نسمة يعيشون في أحياء مكدسة بالسكان (انظر المعلومات الإحصائية)، والمقصود بالأحياء المكدسة بالسكان الأحياء التي يعيش فيها أكثر من شخص واحد في الغرفة الواحدة، مع استبعاد المطبخ من عداد الغرف.

٣(ب)٢٣ المساكن "المخالفة للقانون"

لا توجد مثل هذه المساكن في فنلندا.

٣(ب)٤ 'عدد الأشخاص الذين طردوا من مساكنهم في السنوات الخمس الأخيرة

٣١٥- يتمتع الأشخاص في جميع أنواع المساكن بحماية قانونية من الطرد، وترد قائمة بالأسباب المقبولة للطرد في القانون. وينظم قانون إيجار المساكن إشعارات نقل الحيازة وإنهاء قوانين الإيجار. وتجمع وزارة العدل إحصاءات بشأن إشعارات الطرد. وبلغ مجموع إشعارات الطرد في عام ١٩٩٢ ٤٤٧ ٥ إشعاراً وفي عام ١٩٩٣ ١٠٧ ٦ إشعاراً. ولأسباب مختلفة، لم تنفذ فعلياً جميع إجراءات الطرد.

٣(ب)٥ 'نفقات الإسكان

٣١٦- لم تضع الحكومة حداً رسمياً للميسرة. وفي عام ١٩٩٠، كانت نسبة النفقات المتعلقة بالإسكان في دخل ٣٣٦ ٠٠٠ أسرة (١٦ في المائة من المجموع) ٣٠ في المائة أو أكثر.

٣(ب)٦ 'الأشخاص الذين ينتظرون المساكن

٣١٧- في نهاية عام ١٩٩٣، كانت ٥٧ ٠٠٠ أسرة تقريباً على قوائم الانتظار المتعلقة بالمساكن المعدة للتأجير الاجتماعي.

٣(ب)٧ 'الأنواع المختلفة من المساكن

٣١٨- في عام ١٩٩٠، كان ١,٤٨ مليوناً من الأسر و٠,٨٣ مليوناً من الأشخاص يعيشون في مساكن مملوكة لهم بينما كان ٠,٥١ مليوناً من الأسر و١,٠٣ مليوناً من الأشخاص يعيشون في مساكن بالإيجار؛ وكان نحو ٠,٣٠ مليوناً من الأسر ونحو ٠,٦٠ مليوناً من الأشخاص يعيشون في مساكن معدة للتأجير الاجتماعي، وكان نحو ٢١ مليوناً من الأسر ونحو ٠,٤٣ مليوناً من الأشخاص يعيشون في مساكن مستأجرة من خواص.

٣(ج)٩ 'الحق في الإسكان

٣١٩- الحق في الإسكان من الحقوق الفردية التي لم يصدر بها قانون على المستوى التشريعي في فنلندا. وطبقاً لقانون تحسين ظروف الإسكان، الهدف العام من القانون هو ضمان مستوى معقول من الإسكان لكل من يقيم بصفة دائمة في فنلندا. والقانون المذكور من قوانين التنمية التي تسترشد بها السلطات العامة في أعمالها ولكنه لا يخول في حد ذاته أي حقوق للأفراد.

٣٢٠- ويوصف الحق في الإسكان في بعض المناسبات الخاصة بأنه حق شخصي للفرد يجوز بموجبه الطعن في القرارات التي تتخذها السلطات بشأن قانون الخدمات المتعلقة بالمعوقين وقانون رفاه الطفل أمام المحكمة.

٣(ج)٢٠ القوانين المتعلقة بالإسكان، وما إلى ذلك

٣٢١ - انظر الإجابات الأخرى.

٣(ج)٢١ القوانين المتعلقة باستخدام الأراضي

التخطيط والمشاركة في استخدام الأراضي

٣٢٢ - ترد في فنلندا القواعد المتعلقة باستخدام الأراضي وتخطيطها ونزع ملكيتها والأحكام المتعلقة بمشاركة المجتمع في المسائل المتصلة بتخطيط الأراضي في قانون المباني ومرسوم المباني (الصادران في عام ١٩٥٨ والمعدلان مراراً).

٣٢٣ - وتختص المجتمعات المحلية بتخطيط استخدام الأراضي ولكن يخضع هذا التخطيط في معظم الأحوال لتصديق وزارة البيئة أو الحكومات الإقليمية (توجد ١٠ حكومات إقليمية في فنلندا). ولجميع أعضاء البلديات المعنية (الأفراد، والمنظمات غير الحكومية المسجلة، والشركات، وما إلى ذلك) حق التعليق على التخطيط لدى إعداداته للموافقة (التصديق) عليه وبعد هذه الموافقة (التصديق)، ولهم أيضاً الحق في الطعن في التخطيط أمام وزارة البيئة أو الحكومات الإقليمية في حالة عدم ارتياحهم بعد ذلك إلى محتويات التخطيط. وينبغي أن يقوم الطعن على أسباب قانونية. ويجوز للأعضاء الذين لا يوافقون على قرار المسؤولين المشار اليهم أعلاه اللجوء دائماً إلى المحكمة الإدارية العليا، ويكون قرار هذه المحكمة نهائياً.

٣٢٤ - وفي عام ١٩٩٠، عدّل قانون المباني للنظر على وجه السرعة في أي طعن يتعلق بتخطيط مدينة ما، أو بتخطيط المباني، أو بالخطة العامة لإقامة المساكن، أو بأي جانب اجتماعي آخر (المادة ٣٨ أ).

٣٢٥ - وبالإضافة إلى الدعوى العمومية، يضمن قانون تقييم الأثر البيئي الجديد الذي أصبح نافذاً في ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ دوراً ملحوظاً أيضاً للمشاركة الشعبية في مثل هذه الطعون.

نزع ملكية الأراضي

٣٢٦ - عملاً بقانون المباني، لمجالس المدن المحلية حق الاستيلاء على الممتلكات العقارية الخاصة. وينبغي دفع تعويض في هذه الحالة بالأسعار الجارية (انظر الفصل ٧ من قانون المباني الوارد في التذييل ٢٧).

٣٢٧ - فإذا أرادت الدولة أو مجالس المدن الاستيلاء على أرض مملوكة لأحد الخواص للمصلحة العامة (مثل بناء المساكن أو حفظ الطبيعة أو حماية التراث الثقافي)، ينبغي لها أولاً أن تبرر احتياجها لذلك في تخطيط استخدام الأراضي، ثم ينبغي لها في معظم الأحيان الحصول على إذن من وزارة البيئة بالاستيلاء، ثم ينبغي لها أن تدفع تعويضاً بالأسعار الجارية (وهو ما يسمى بالتعويض الكامل). ويشمل حق الاستيلاء أيضاً واجب التسليم إذا كانت الممتلكات الخاصة ستستخدم في التخطيط لأغراض خلاف إقامة المباني الخاصة وكان المالك لا يستطيع نتيجة لذلك الانتفاع بأرضه بشكل يوفّر له ربحاً معقولاً. وترد الأحكام المتعلقة بمقدار

التعويض والاجراءات الرسمية لنزع الملكية في قانون الاستيلاء على الممتلكات العقارية والحقوق الخاصة المتعلقة بذلك (١٩٧٧).

٣٢٨ - وطبقا لقانون الشفعة (١٩٧٧)، للسلطات المحلية حق الشفعة في المعاملات المتعلقة بالعقارات التي تقع في دوائر اختصاصها. ويجوز ممارسة هذا الحق للحصول على الأراضي اللازمة للتنمية الحضرية ولأغراض الترفيه والحفظ.

٣(ج)٤ 'حقوق المستأجرين

٣٢٩ - ترد حقوق المستأجرين في قانون إيجار المساكن (٨٧/٦٥٣). ويعالج القانون عقود الإيجار، والأجرة، وعدالة الأجرة، وتخفيض الأجرة، وحقوق والتزامات المالك والمستأجر. ورغم تخفيض الحقوق في التعديلات التي أدخلت على قانون إيجار المساكن (بالقانون ٩٠/١١٨٤ مثلاً)، إلى حد ما لصالح المستأجرين، كما في حالة الأجرة مثلاً، فلقد زاد عدد المساكن المعروضة للإيجار. وينص قانون شركات الاسكان على مسؤوليات والتزامات المستأجرين الذين يعيشون في المساكن التابعة لشركات الاسكان.

٣٣٠ - ويتضمن قانون حماية المستهلك أحكاماً بشأن قروض الاسكان المقررة للأسرة. ويخضع كل نظام من النظم المختلفة لقروض الاسكان للقانون الخاص به وأهم الأحكام في هذا الشأن هي الأحكام المتعلقة ببديل السكن العام وبديل السكن الذي يخص أصحاب المعاشات.

٣(ج)٥ 'لوائح المباني

٣٣١ - تعتمد لوائح المباني في فنلندا، بما في ذلك لوائح الاسكان، على كل من قانون المباني ومرسوم المباني. وستُنشر اللوائح والمبادئ التوجيهية التكنولوجية التي تستكمل القانون والمرسوم في مدونة المباني الوطنية في فنلندا، التي قد تشمل أيضاً لوائح السلطات الأخرى المعنية بالمباني.

٣(ج)٦ 'التمييز في قطاع الإسكان

٣٣٢ - يوجد في فنلندا حالياً قانون عام لمكافحة التمييز. ونظراً لعدم وجود قانون خاص لأصحاب المباني، فلقد واجهت الأجانب صعوبات في هذا الشأن. بيد أنه تقدمت الدولة الدعم اللازم لإسكان الأجانب.

٣(ج)٧ 'القوانين التي تمنع الطرد

٣٣٣ - لا توجد مثل هذه القوانين في فنلندا.

٣(ج)٩٠، القوانين التي تمنع المضاربة في الاسكان أو الملكية

٣٣٤ - فيما يتعلق بالمساكن المعدّة للإيجار التي تدعمها الدولة، يحدد القانون كيفية الانتفاع بهذه المساكن والمسائل المتصلة ببيعها مثل الأسعار.

٣(ج)١٠، الاسكان غير المشروع

٣٣٥ - لا توجد هذه الظاهرة في فنلندا.

٣(ج)١١، القوانين المتعلقة بالتخطيط البيئي

٣٣٦ - يتخذ قانون المباني الحالي التنمية المستدامة كنقطة بداية له بشكل واسع للغاية. والهدف من الأعمال التكميلية الجارية للقانون هو تحديد مضمون "التنمية المستدامة" والنظر في الأدوات التي يمكن من خلالها تحقيق هذا الهدف. ومن الملامح الرئيسية لهذه الأدوات زيادة المسؤولية البيئية للمواطنين والسلطات المحلية، والجمع بين تخطيط استخدام الأراضي وتقييم الأثر البيئي، وزيادة الاهتمام بـ "الوظيفة الاجتماعية" للبيئة المعيشية.

٣(د)١، استراتيجيات التمكين

٣٣٧ - تتمتع المؤسسات بحرية العمل. ويجوز للدولة في بعض الأحوال أن تقدم الدعم للمؤسسات لإنتاج المساكن وتحسين الأراضي. وللقطاع غير الرسمي أهمية ضئيلة في فنلندا.

٣(د)٢، الإعانات التي تقدمها الدولة

٣٣٨ - تقدم الدولة إعانات بناء المساكن الجديدة وتحسين المساكن من خلال القروض الحكومية، والفوائد المخفضة على قروض الاسكان، والبدلات، والتسهيلات الضريبية.

٣(د)٣، إجراءات الافراج عن الأراضي الفضاء

٣٣٩ - عملاً بالمادة ٥٢ من قانون المباني، يجوز للمدينة أن ترسل إنذاراً بالبناء إلى مالك أو حائز الأرض أو قطعة الأرض الذي لا يقوم بالبناء أو بالشروع في البناء في نصف مجموع المساحة المسموح بالبناء فيها على الأقل طبقاً للتخطيط. وإذا لم يمثل المالك أو الحائز للإنذار في غضون عدد معين من السنوات، يجوز للمدينة أن تستولي على الأرض أو قطعة الأرض.

٣٤٠ - وتتعلق المادة ٥٣ من قانون المباني بحق مجلس المدينة في الاستيلاء على أي مساحة خالية من المباني أو أي مساحة تكون المباني القائمة فيها تافهة القيمة عند افتقار المدينة إلى أراضٍ كافية للبناء أو

إلى أراضٍ تكون صالحة للاستعمال بشروط معقولة أو عندما يرى مجلس المدينة أن هناك لزوماً لذلك لأي سبب آخر من أجل تعزيز إقامة المساكن الشعبية أو أي مباني أخرى تقررها المدينة.

٣٤١ - وكان للمدن التي تقع في دائرة العاصمة هلسنكي (هلسنكي، إسبو، فانتا، كنينن) منذ بضع سنوات الحق في فرض رسوم خاصة على أصحاب الأراضي الذين يملكون أراضٍ أو قطع من الأراضي غير المستعملة أو المستعملة دون المستوى المطلوب. وأُلغي هذا القانون في عام ١٩٩٣.

٣(د)٥ 'المساعدة الدولية'

٣٤٣ - لا ينطبق هذا البند على فنلندا.

٣(د)٦ 'التنمية'

٣٤٤ - توجد في فنلندا قوانين واسعة النطاق فيما يتعلق بالسياسة الإقليمية التي وُضعت في التسعينات من أجل تحقيق التكافؤ في التنمية في الأجزاء المختلفة من البلد. وتنص هذه القوانين على تقديم الإعانات والقروض العامة للبلديات وللشركات الخاصة أيضاً، لا سيما في المدن الصغيرة والمناطق الريفية. وأُتاحت هذه الإعانات للبلديات الصغيرة والفقيرة الاحتفاظ بمستوى عالٍ نسبياً من العمالة، وبالخدمات العامة والخاصة، وببنية أساسية مناسبة في جميع أرجاء البلد. وتقوم بتوزيع هذه الإعانات أساساً وزارة الداخلية، ووزارة التجارة والصناعة، ووزارة الزراعة.

٣٤٥ - وفيما يتعلق باستخدام الأراضي والتخطيط الحضري، توجد أيضاً بعض الإعانات الخاصة للبلديات الصغيرة والفقيرة نسبياً من أجل مساعدتها على تمويل تكاليف الخطة الرئيسية واحتياز المناطق المتصلة بحفظ الطبيعة والمناطق الترفيهية والمباني العامة.

٣(د)٧ 'تدابير أخرى'

٣٤٦ - اتخذت تدابير على أساس كل حالة على حدة.

٣(هـ) 'التطورات التي تؤثر سلباً على الحق في سكن مناسب'

٣٤٧ - لم توجد أي تطورات.

٤ - 'الصعوبات'

٣٤٨ - انظر أجزاء أخرى من التقرير، لا سيما المواد الإحصائية.

٥ - المساعدة الدولية

٣٤٩ - لا ينطبق هذا البند على فنلندا.

المادة ١٢

١ - معلومات بشأن الحالة الجسدية والعقلية للسكان

٣٥٠ - انظر التقرير المقدم من فنلندا بشأن متابعة برنامج منظمة الصحة العالمية المعنون "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠" (رصد الأعمال القطرية خلال الفترة ١٩٩٣-١٩٩٤، التذييل ١٢). ويرد وصف للحالة الصحية بالتحديد في الفروع المتعلقة بالمرامي من ١ إلى ١٢ و١٨. وهناك معلومات عن الاتجاهات منذ عام ١٩٨٠ في الجزء الاحصائي لهذا التقرير.

٣٥١ - وبالإضافة إلى ذلك، انظر العدد الخاص، ٩٤/٣، من المجلة الطبية الفنلندية المعنونة Suomen lääkärilehti، الذي يعالج مسألة "صحة الفنلنديين ورعايتهم الصحية من الزاوية الأوروبية" (التذييل ٢٨).

٢ - سياسة الصحة الوطنية والتزامها بنهج منظمة الصحة العالمية لرعاية الصحة الأولية

٣٥٢ - اتخذت خطوات العمل التي وردت في برنامج منظمة الصحة العالمية المعنون "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠" أساساً لسياسة الصحة الوطنية في فنلندا. وتؤكدت أهداف وخطوط عمل البرنامج في تقرير الحكومة المتعلق بالسياسة الصحية وفي المناقشة البرلمانية التي جرت بشأن هذه المسألة في عام ١٩٨٥.

٣٥٣ - وقام فريق تنفيذي برصد تنفيذ البرنامج منذ بدايته. وقدمت تقارير إلى منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بتنفيذ البرنامج والنتائج التي تحققت بشأنه. وقام المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية في أوروبا بتعيين فريق تقييم دولي لوضع تقييم للسياسة الصحية في فنلندا، لا سيما من زاوية برنامج "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠"، وأنشئ فريق عامل لمباشرة هذا التقييم بالنيابة عن فريق التقييم الدولي. ونُشر التقييم في صيف عام ١٩٩١ (سياسة الصحة للجميع في فنلندا، التذييل ٢٩). وفي حزيران/يونيه ١٩٩١، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بتعيين فريق تنفيذي جديد للبرنامج. ويجري تنفيذ الاستراتيجية المنقحة بالتعاون التي وضعها هذا الفريق منذ عام ١٩٩٣.

٣ - النسبة المئوية لنفقات الرعاية الصحية في الناتج القومي الاجمالي وفي الميزانية الوطنية

٣٥٤ - فيما يلي النسبة المئوية لنفقات الرعاية الصحية في الناتج القومي الاجمالي في سنوات مختلفة من ١٩٨٠ إلى ١٩٩٣:

السنة	النسبة المئوية في الناتج القومي الاجمالي
١٩٨٠	٦,٥
١٩٨٢	٦,٧
١٩٨٧	٧,٥
١٩٩٠	٨,٠
١٩٩١	٩,١
١٩٩٢	٩,٤
١٩٩٣	٨,٩

وانظر التذييل ٣٠ فيما يتعلق بالنسب في الميزانية الوطنية.

٤ - المؤشرات كما وضعتها منظمة الصحة العالمية

٣٥٥ - فيما يتعلق بفرنلندا، لا يوجد حاليا ما يدعو إلى الفصل بين القطاعات الرياضية والقطاعات الحضرية، ولا توجد أي احصاءات بناء على هذا الفصل.

٤(أ) معدل الوفيات بين الرضع

٣٥٦ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٧ والمؤشرات، فضلا عن التذييل ١٣ المعنون "أسباب الوفيات في عام ١٩٩٢".

٤(ب) الوصول إلى المياه العذبة

٣٥٧ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٢٠.

٤(ج) مرافق التخلص من النفايات

٣٥٨ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرامي ١٣ و ١٨ و ١٩ و ٢٠.

٤(د) الحالة المناعية للرضع

٣٥٩ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٥.

٤(هـ) متوسط العمر المتوقع

٣٦٠ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٦، والتذييل ٣٢.

٤(و) الوصول إلى خدمات العاملين المدربين لمعالجة الأمراض والإصابات الأكثر شيوعاً

٣٦١ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المؤشر ٢٧، ٢٠.

٤(ز) الوصول إلى خدمات العاملين المدربين أثناء الحمل وحضور هؤلاء العاملين أثناء الولادة

٣٦٢ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٨ والمؤشر ٢٧، ٢٠.

٤(ح) الوصول إلى العاملين المدربين لرعاية الرضع

٣٦٣ - في عام ١٩٩٢، بلغ مجموع عدد العاملين بالرعاية النهارية والتعليم ٢٥١ ٥٤. وبلغ عدد مراكز الرعاية النهارية للأطفال ٢٧٠ ٢ مركزاً وبهذه المراكز ٥٦٣ ١٠٩ مكاناً. ويقدم ٢٧١ من هذه المراكز رعاية كاملة أو نصف نهارية للرضع الذين لا يبلغون ١٢ شهراً من العمر بينما يقدم ٩٢١ ٥ مركزاً رعاية للرضع الذين يتجاوزون هذا العمر. ويبلغ عدد الأسر التي تقدم رعاية نهارية بالمنزل اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٢ ٢٥٠ ١٩ أسرة وتقدم هذه الأسر ٢٩٩ ٧٥ مكاناً للرعاية النهارية، وتلقى ٦٨٨ من الرضع الذين لا يبلغون ١٢ شهراً من العمر و ٩٠٠ ٧ من الرضع الذين يتجاوزون هذا العمر رعاية كاملة أو نصف نهارية في هذه الأسر.

٣٦٤ - وتشمل عاملات التمريض المدربات خاصة القابلات (٥٤٨) ومربيات الأطفال (٦٠٥) اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر (١٩٩٢). وبلغ مجموع عدد الاستشارات لدى أطباء الأمراض النفسية للأطفال ٣٤٩ ٤٢ استشارة ولدى أطباء الأمراض العصبية للأطفال ٥٤١ ١٧ استشارة. وبلغ علاوة على ذلك مجموع زيارات الأطفال الذين لا يبلغون ١٢ شهراً من العمر لأطباء في عيادات الرعاية الصحية للأطفال ١٨٦ ١٦٨ زيارة بالإضافة إلى زيارات أخرى لمرضى الصحة العامة بلغت ٢٣٠ ٥٥٤ زيارة.

٥ - الاختلافات في الأوضاع الصحية بين المجموعات المختلفة

٥(أ - د)

٣٦٥ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ١، تدابير تحسين الأوضاع الصحية للمجموعات المحرومة.

٣٦٦ - ويمكن القول بأن هناك علاقة بين الاختلافات الاجتماعية الواضحة والأوضاع الصحية للسكان في فنلندا. فالأوضاع الصحية للموظفين أحسن حالا من الأوضاع الصحية للمزارعين أو العمال. وهناك أيضاً اختلافات واضحة فيما بين الأقاليم حيث تبين أن الأوضاع الصحية للسكان في الأجزاء الشرقية والشمالية من فنلندا أسوأ حالا من الأوضاع الصحية للسكان في الأجزاء الغربية والجنوبية منها. وهناك اختلافات مماثلة

في بعض الأمراض التي ترجع إلى عوامل وراثية واجتماعية ومعيشية. وانخفض عدم التكافؤ فيما يتعلق بالخدمات الصحية، بين الأجزاء المختلفة من البلد.

٣٦٧ - وهناك اختلافات بين المجموعات الاجتماعية من حيث معدلات الوفاة، ومعدلات المرض، والأوضاع الصحية الشخصية، والنتائج الاجتماعية للمرض، وعوامل الخطر؛ ولم يحدث أي تراجع فيها. ولا تزال الاختلافات بين الأقاليم قائمة، وهي ترجع جزئياً إلى الاختلافات بين المجموعات الاجتماعية.

٣٦٨ - وتشير البيانات المتاحة إلى اتساع نطاق الاختلافات في نواحي معينة. ويرجع هذا الاتجاه إلى تحسن الأوضاع الصحية للرجال الذين يتمتعون بالأمان في مركزهم الاجتماعي بينما تباطأ أو توقف تحسن الأوضاع الصحية للرجال المحرومين اجتماعياً. وطبقاً للدراسات، كانت العوامل التي ساهمت في هذه الاختلافات هي الأساليب الإدارية لنظام الرعاية الصحية، والموارد الثقافية والمادية لمجموعات السكان المختلفة، وأساليب المعيشة، والعادات الصحية، والبيئة المادية والاجتماعية، ومقدار الدعم المخصص للرفاه الاجتماعي.

٣٦٩ - وتغيرت صورة الحرمان في التسعينات بسرعة. فتأثرت هذه الصورة بالزيادة السريعة في البطالة بين السكان الذين كانوا يتمتعون بأوضاع آمنة من قبل. وتغيرت فنلندا من بلد يهاجر منها السكان إلى بلد يستقبل المهاجرين. وبغير تدابير إيجابية، سيتعرض المهاجرون للتأثر في نواحٍ كثيرة بقدر يفوق تأثير بقية السكان. وتؤدي التطورات في أوضاع الأسرة وزيادة عدد الأسر التي تعتمد على عائل واحد والمطلقين إلى زيادة المخاطر المختلفة واحتمالات الأزمات، بصرف النظر عن المركز الاجتماعي.

٥(هـ) التدابير الحكومية التي اتخذت لتخفيض الاجهاض والوفيات بين الرضع وتوفير تنمية صحية للأطفال

٣٧٠ - انظر فيما يتعلق بالأطفال والشباب التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٧، وفيما يتعلق بالنساء، المرمى ٨.

٣٧١ - وبناء على قانون حقوق ومركز المريض، الذي أصبح نافذاً في ١ آذار/مارس ١٩٩٣، يعتبر الطفل مريضاً قائماً بذاته، وينبغي مناقشة التدابير العلاجية معه قبل الشروع فيها. وإذا لم يكن الطفل ناضجاً بقدر كافٍ لاتخاذ قرار بشأن علاجه، بسبب عمره أو مرحلة نموه، ينبغي الموافقة على هذا العلاج من جانب أحد الأبوين أو الأوصياء الآخرين عليه.

٣٧٢ - وبناء على قانون حضانة الطفل وحق الرؤية، الهدف من الحضانة هو ضمان رفاه الطفل ونموه المتوازن طبقاً لاحتياجاته وميوله الفردية، وضمان وجود علاقات إنسانية وثيقة وإيجابية له، لا سيما بينه وبين أبويه. وطبقاً للقانون، لا يجوز خضوع الطفل للإكراه أو للعقاب البدني أو لأي إهانة أخرى.

٣٧٣ - ولدى شروع الأبوين في الطلاق، ينبغي الاتفاق بينهما على حضانة الطفل وحق الرؤية. وينبغي أن تراعي السلطات لدى التصديق على الاتفاق ما يحقق مصالح ورغبات الطفل بأفضل وجه. وينبغي لدى التأكد من رغبات وميول الطفل في المسائل المتصلة بالحضانة وحق الرؤية أن يكون عمر الطفل ونضجه موضعاً للاعتبار.

٣٧٤ - وللطفل بناء على قانون رفاه الطفل الحق في بيئة آمنة وحفازة، وفي نمو متوازن ومتعدد الجوانب، وفي التمتع على سبيل الأولوية بحماية خاصة. والغرض من قانون رفاه الطفل هو كفالة هذه الحقوق بالتأثير على البيئة العامة التي ينشأ فيها الطفل. ويجب على البلديات، بموجب القانون، أن تراقب البيئة المحيطة بالأطفال والشباب وأن تعمل على تحسينها وعلى إزالة العيوب القائمة فيها وعلى منع تجدداتها.

٣٧٥ - وفيما يتعلق برفاه الطفل على مستوى الأسرة والمستوى الفردي، ينص القانون على أنه ينبغي أن تكون المصلحة العليا للطفل في المقام الأول وعلى أنه ينبغي أن تؤخذ هذه المصلحة في الاعتبار عند التأكد من رغبات وميول الطفل. وللطفل الذي يبلغ ١٥ سنة من العمر الحق في التحدث عن المسائل المتعلقة برفاه الأطفال التي تخصه شخصيا وتخص الأطفال الآخرين الذين يبلغون ١٢ سنة من العمر في أي مناسبة تتاح له لذلك. وللأطفال الذين يبلغون ١٢ سنة من العمر أيضا الحق في المطالبة ببعض الخدمات الاجتماعية وبغير ذلك من إجراءات الدعم.

٣٧٦ - وأضاف تعديل قانون رفاه الطفل في عام ١٩٩٠ إلزاما خاصا على البلديات لمعالجة أوجه النقص في الدخل أو الاسكان التي تؤثر على رفاه الطفل أو تعرقله. وينبغي دائما متابعة رعاية الطفل لدى تسليمه لغير أبويه.

٥(و) التدابير الحكومية لتحسين الصحة البيئية والتصحاح الصناعي

٣٧٧ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ١١ فيما يتعلق بالحوادث، والمرمى ٢٥ فيما يتعلق بالرعاية الصحية، والمرمى ١٤ فيما يتعلق بالبيئة اليومية، والمرامي ١٨ و ١٩ و ٢٠ و ٢١ و ٢٣ فيما يتعلق بمخاطر الصحة البيئية؛ والمرمى ٢٤ فيما يتعلق بالمناطق السكنية، والمرمى ١٤ فيما يتعلق بالبيئة الاجتماعية.

٥(ز) التدابير الحكومية للمعالجة الوقائية للأوبئة والأمراض المتوطنة والأمراض المهنية وغير ذلك من الأمراض ومكافحتها

٣٧٨ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٥ فيما يتعلق بالأوبئة، والمرمى ٢٥ فيما يتعلق بالرعاية الصحية المهنية.

٥(ح) التدابير الحكومية لكفالة جميع الخدمات الطبية والعناية الطبية في حالة المرض

٣٧٩ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٢٦ (وصول الكافة إلى الخدمات الصحية)، والمرمى ٢٧ المتعلق بالفعالية والإجراءات الاختيارية، والمرمى ٢٨ فيما يتعلق بالرعاية الصحية الأولية، والمرمى ٢٩ فيما يتعلق بالرعاية المؤسسية، والمرمى ٣٠ فيما يتعلق بالرعاية الطويلة الأجل، والمرمى ٤ فيما يتعلق بالأمراض المزمنة، والمرمى ٧ فيما يتعلق بالأطفال والشباب، والمرمى ٨ فيما يتعلق بالمرأة.

٥(ط) آثار التدابير الواردة في الفقرات الفرعية من (هـ) إلى (ح) على حالة الضعفاء والمحرومين

٣٨٠ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية والتقرير المقدم من الحكومة الفنلندية بشأن حقوق الطفل.

٦ - التدابير الحكومية التي اتخذت لضمان أن لا يؤدي ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية للمسنين إلى الإخلال بحقوقهم الصحية

٣٨١ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٣٠ فيما يتعلق بالأشخاص الذين يحتاجون إلى رعاية طويلة الأجل، والرمى ٢٩ فيما يتعلق بالرعاية بالمستشفيات، والرمى ٣٨ (البعد الأخلاقي للرعاية)، والرمى ٣١ فيما يتعلق بنوعية الرعاية.

٣٨٢ - وتكفل فنلندا بإدخال أساليب جديدة للعمل وتحسين الهياكل الأساسية للخدمات توفير نوعية عالية من خدمات الرعاية الصحية للسكان بأسعار معقولة في بيئة مماثلة للبيئة الأصلية بقدر الامكان، رغم وضوح الزيادة النسبية في السكان المسنين. وتشمل هذه المشاريع المسؤولية السكانية على المستوى الاقليمي، وتحسين هياكل الخدمات والتدابير المشتركة لإصلاح التدريب، والتعاون بين الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية والجمع بينهما، واصلاح المحتويات والهياكل التدريبية للمسؤولين عن الرعاية الصحية، ومشاريع دعم الرعاية المنزلية، وتطوير التكنولوجيات العلاجية.

٧ - التدابير الحكومية لمشاركة المجتمع بأقصى حد في التخطيط للرعاية الصحية الأولية وتنظيمها وتشغيلها والاشراف عليها

٣٨٣ - البلديات مسؤولة، بحكم القانون، عن توفير الخدمات الصحية في فنلندا. ويتخذ المسؤولون بالبلديات، الذين ينتخبون من جانب المقيمين بالبلديات بانتخابات ديمقراطية، القرارات اللازمة لتكوين الخدمات الصحية، وأسلوب توفيرها، ونطاق تغطيتها في البلديات. وقد تتأثر القرارات الادارية للبلديات بالمعلومات الواردة من المنظمات المختلفة التي تمثل مجموعات المرضى والأقارب والأطراف الأخرى المعنية، مثلاً.

٣٨٤ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ١٣ فيما يتعلق بأنظمة المشاركة، والرمى ٢٦ فيما يتعلق بالالتزام بالخدمة في البلديات، وخدمات الجوار، والمسؤولية السكانية.

٣٨٥ - وأصبح القانون الجديد للرفاه الاجتماعي وتخطيط الرعاية الصحية ومساهمة الدولة نافذاً في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣. وقام هذا القانون بتوسيع دور البلديات فيما يتعلق بالسياسة الاجتماعية والصحية (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٢٩ ب وج). وانظر فيما يتعلق بدور المنظمات غير الحكومية التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرميان ٣٣ و ٣٧.

٣٨٦ - ويرد في قانون حقوق المريض، الذي أصبح نافذاً في ١ آذار/مارس ١٩٩٣، وصف تفصيلي لحق المريض في تقرير مصيره فيما يتعلق برعايته الصحية. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرميان ٢٨ و ٣٠.

٨ - التدابير التي اتخذت للتوعية بالمشاكل الصحية الغالبة والاجراءات اللازمة لمنعها ومكافحتها

٣٨٧ - يعالج نظام تدريب المسؤولين عن الرعاية الصحية ومضمون البرامج التدريبية كلا من الأمراض المتوطنة في فنلندا والتغيرات التي طرأت عليها، وكيفية تشغيل نظام الخدمات الصحية واحتياجات السكان منها. وأخذت التغيرات التي طرأت على الخدمات الصحية وأهميتها فيما يتعلق بالتدريب في الاعتبار بالتأكيد على الجانب العملي للتدريب وبتوفير التدريب للعاملين الذين يواجهون مشاكل صحية حاسمة في الوحدات لمعرفة كيفية معالجتها والوقاية منها. انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرامي ٢ و ٣١ و ٣٦.

٩ - دور المساعدة الدولية

٣٨٨ - كانت فنلندا من الدول الرائدة لبرنامج منظمة الصحة العالمية المعنون "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠"، واشتركت في التعاون الدولي المتعدد الأطراف لتوفير المعلومات المتعلقة بالبرنامج والحصول عليها. وقامت منظمة الصحة العالمية في عام ١٩٩١ بتقييم السياسة الصحية على أساس برنامج فنلندا الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠. وتم تنقيح بعض أهداف برنامج منظمة الصحة العالمية بناء على هذا التقييم.

٣٨٩ - انظر التقرير المقدم من فنلندا إلى منظمة الصحة العالمية، المرمى ٣٣.

المادة ١٣

٣٩٠ - انظر التقرير الدوري الثاني المقدم من فنلندا (E/1990/7/Add.1). ولم تحدث منذ تقديم هذا التقرير في عام ١٩٩٠ أي تغييرات كبيرة فيما يتعلق بتطبيق المواد من ١٣ إلى ١٥ من العهد. وللإطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن تطور التعليم في فنلندا، انظر التقارير المقدمة كل سنتين إلى المكتب الدولي للتعليم والتي كان آخرها بعنوان "التطورات في فنلندا في عام ١٩٩٤" (التذييل ٣٣).

٣٩١ - وفي الاقتراح المقدم من الحكومة لإصلاح الحقوق الأساسية، تقترح الحكومة الجمع بين الأحكام التالية التي تنظم التربية والتعليم في مادة واحدة (المادة ١٣). فستكفل الفقرة ١ التعليم الأساسي بالمجان. وستقابل هذه الفقرة الحكم الوارد في الدستور المعمول به حالياً (المادة ٨٠-٢). ومن المسلم به أن التعليم بالمجان لا يعني مجانية التعليم فحسب ولكن مجانية مساعدات التعليم الأساسية أيضاً مثل الكتب. وستنص الفقرة ٢ على أنه ينبغي للسلطات العامة أن تكفل تكافؤ الفرص في مجال التعليم بناء على الكفاءة والاحتياجات الخاصة، فضلاً عن إتاحة الفرصة لتحسين الذات بصرف النظر عن الميسرة. ومن وجهة نظر الفرد، سيعني هذا الحق الاعتراف بمبدأ التعليم مدى الحياة. ويشمل أيضاً حق الفرد في تحسين الذات، بالإضافة إلى التعليم، الحق في الوصول إلى المعلومات، وفي الأنشطة العلمية والترفيهية، وفي تقدير الفنون وممارسة التمارين البدنية وغير ذلك من أشكال التربية البدنية.

٣٩٢ - وستكفل الفقرة ٢ من المادة ١٣ المقترحة حرية الدراسات العلمية والأدبية والعالية كشرط أساسي للتنمية الثقافية. وستكون حرية الدراسات العلمية والأدبية والعالية مكفولة أيضا باستقلال الجامعات والمعاهد العليا بحكم القانون.

المادة ١٤

٣٩٣ - انظر النشرة المعنونة "التعليم في فنلندا في عام ١٩٩٤" (التذييل ٣٣).

المادة ١٥

٣٩٤ - انظر التقرير الدوري الثاني (E/1990/7/Add.1)، الصفحتان ٥ و٦.

- - - - -