Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.18
10 September 1984
ARABIC
ORIGINAL : RUSSIAN

الأمم المتحدة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٥

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف في العهد، فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩، وفقا للمرحلة الأولى من البرنامج الذي حدده المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د-٦٠)

اضافة

بلغاريا*

[١١ نيسان/ابريل ١٩٨٤]

* التقرير الأولي المقدم من حكومة بلغاريا بشأن الحقوق التي تتناولها المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.24)، نظر فيه فريق الدورة العامل المؤلف من الخبراء الحكوميين في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر E/1980/WG.1/SR.12).

../..

84-21016

Digitized by UNOG Library

أولا - مقدمة

١- قدم التقرير الأول من حكومة بلغاريا بشأن تنفيذ المواد من ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٨ (E/1978/8/Add.24) . وبناء على ذلك، وطبقا لمتطلبات المبادئ التوجيهية العامة للتقارير الدورية الثانية (E/1984/7 ، المرفق) ، اقتصر هذا التقرير على التطورات الكبيرة الجديدة في التشريع الوطني والممارسة الوطنية التي حدثت خلال الفترة ١٩٧٩-١٩٨٣، فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد . أما فيما يتعلق بأمور أخرى متصلة بتنفيذ المواد من ٦ الى ٩ من العهد فترد اشارة الى التقرير الأول المذكور اعلاه المقدم من الحكومة وكذلك الى البيان الذي أدلى به ممثل بلغاريا بصدد تقديم التقرير، والى اجاباته عن الاسئلة التي طرحت عليه أثناء نظر فريق الدورة العامل المؤلف من الخبراء الحكوميين المعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في التقرير (انظر E/1980/WG.1/SR.12) .

٢- وخلال الفترة ١٩٧٩-١٩٨٣، بذلت حكومة بلغاريا مزيدا من المساعي في سياستها الاقتصادية والاجتماعية الداخلية لتمكين المواطنين من أن يمارسوا باستمرار حقوقهم الأساسية التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد . وبفضل الامكانات الاقتصادية المتزايدة للبلد وتحسن التشريع الداخلي، اشتملت هذه السياسة على بعض خطوات جديدة وتقدمية نحو تنفيذ المواد من ٦ الى ٩ من العهد بمزيد من الفعالية، كما يرد وصفه ادناه .

٣- وفيما يتعلق بسمات تشريعات العمل، وهي الوحيدة من بين جميع فروع التشريع الحالي، المرتبطة بصورة وثيقة، في النظام القانوني الداخلي، بممارسة الحقوق المنصوص عليها في المواد من ٦ الى ٩ من العهد، فان أهم تطور هو الاصلاح الجذري المقبل . فقد اجتمعت اللجنة المركزية للحزب الشيوعي البلغاري بكامل هيئتها في صوفيا في يومي ٢٩ و ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ . وفي هذا الاجتماع عرض تودور جيفكوف، الأمين العام للجنة المركزية للحزب ورئيس مجلس الدولة في جمهورية بلغاريا الشعبية، تقريرا معنونا : المبادئ الأساسية لتفكير الحزب فيما يتعلق بقانون عمل جديد . ويتضمن التقرير بعض مبادئ توجيهية أساسية لصياغة قانون عمل جديد وتشريع جديد للضمان الاجتماعي . ولقد تم تعيين لجنة من ممثلين من الحزب والحكومة برئاسة تودور جيفكوف لاعداد قانون العمل الجديد .

٤- ويتعلق أحد المبادئ التوجيهية الأساسية المتضمنة في تقرير الحزب باستصواب الاستفادة، عند صياغة قانون العمل الجديد، من الخبرات التقدمية الأجنبية والدولية . وينص التقرير على وجه التحديد أنه : " فيما يتعلق بكل قضية أساسية يغطيها قانون

Digitized by UNOG Library

العمل الجديد ، يستصوب الاشارة الى الممارسات والانجازات الدولية ، والاستعانة بهـا بقدر ما يتفق ذلك مع طابع حالتنا وخصائصها المحددة ، آخذين أيضا في اعتبارنـا الالتزامات الدولية التي يضطلع بها بلدنا (١) " .

٥- وعرض تقرير الحزب على عامة الجمهور لمناقشته التي استمرت ثلاثة أشهر ، من أول كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ حتى نهاية شباط/فبراير ١٩٨٣ ، واتسمت بالحيوية الى حد بعيد . وبلغ عدد المشتركين في الـ ٢٨٧ ٦٥ اجتماعا ٣٣٦ ٧٨٥ ٣ شخصا ، أى ٩٢ في المائة من جميع العمال اليدويين وغير اليدويين في البلد . وطرح الـ ٩٣٤ ٣٠٧ شخصـا الذين تكلموا في المناقشات ١٤٢ ١٦٨ مقترحا وتوصية وملاحظة ، أو ٧١٥ ١٨٠ اذا اضيفت المقترحات المطروحة عن طريق وسائط الاعلام الجماهيرى (وذلك وفقا لتقرير اللجنة المكونـة من ممثلي الحزب والحكومة ، المعينة لاعداد قانون عمل جديد ، المنشور فـي جريـدة " رابوتنيتشسكو ديلو" (شؤون العمال) المؤرخة في ٢٠ تموز/يوليه ١٩٨٣) .

٦- ان فحوى المناقشة العامة لتفكير الحزب والسياسة الديمقراطية التي توجه اعـداد قانون العمل الجديد هي انه ينبغي أخذ رأى مختلف قطاعات العمال في الحسبان عنـد صياغة القوانين لأنها ستؤثر على عملهم ، وأحوال معيشتهم وأدائهم اليومي بأكثر الطـرق مباشرة ، وانه ينبغي الاستفادة بما لهم من دراية وحكمة عند صياغة تشريع العمل الجديـد في البلد .

٧- واستنادا الى المبادئ التوجيهية المتضمنة في تقرير الحزب والمقترحات والتوصيات التي طرحت أثناء مناقشته ، كأساس ، بدأ المسؤولون عن الاعداد الفعلي لمشروع قانـون العمل الجديد ومشروع التشريع الجديد بشأن الضمان الاجتماعي ، في أداء مهمتهـم . واكتمل الآن اعداد المشروعين الاوليين ، ويجرى حاليا ادخال تحسينات عليهما .

ثانيا - المادة ٦ : الحق في العمل

٨- تم اعتماد عدد من الصكوك الجديدة والمعيارية الهامة تضمن للمواطنين في بلغاريا ممارسة الحق في العمل ، بصورة فعّالة ، وتتعلق بالخواص الهامة لهذا الحق . وهـذه الصكوك هي كما يلي :

(أ) قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ ، المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠ ، ويتعلـق بتوظيف الاشخاص ذوى القدرة المتناقصة على العمل ، وزيادة فرص العمل في المنزل للأمهات اللواتي لديهن أطفال تحت سن السادسة من العمر ، (درجافن فستنك ، رقم ٥٧ ، لعـام ١٩٨٠ ، بصيغته المعدلة بالقرار رقم ٣١ ، لعام ١٩٨١) ؛

../..

Digitized by UNOG Library

(ب) قرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ المؤرخ في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٠، ويتعلق بنظام وطني وحيد لزيادة تدريب المستخدمين، (د رجافن فستنك رقم ٦٧، لعام ١٩٨٠، بصيغته المعدلة بالقرار رقم ٦١، لعام ١٩٨١)؛

(ج) قرار مجلس الوزراء رقم ٧٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠، ويتعلق بتحسين أوضاع تدريب وتطوير الشباب، (د رجافن فستنك، رقم ١٠٠، لعام ١٩٨٠)؛

(د) لوائح نموذجية ناظمة للمركب الزراعي - الصناعي (د رجافن فستنك، رقم ٢٤، لعام ١٩٨٠).

٩- واتخذت التطورات التي تؤثر على ممارسة الحق في العمل، الناجمة عن تغييرات في التشريع عبر السنوات الخمس الماضية، في بلغاريا، عدة اتجاهات رئيسية.

١٠- وتبدي الدولة اهتماما خاصا وعميقا بتوفير عمالة منتجة وعمل مناسب - وبعبارة أخرى، بضمان الحق في العمل - لعدد من فئات العمال، الذين تتناقص احتمالات ايجاد عمل ملائم لهم واحترافه، بسبب ظروفهم الخاصة. فبسبب حالتهم الخاصة، توليهم الدولة عناية خاصة، مدفوعة بالرغبة في توفير عمل لهم، بغية كفالة توفر احتمالات حصولهم على عمل وتطوير مهني، مكافئة لاحتمالات توفر العمل للمواطنين الآخرين القادرين بدنيا في البلاد.

١١- وفي المقام الاول يتناول قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠، الاشخاص ذوي القدرة المتناقصة على العمل. وهم الأفراد المعوقين من مجموعات العجز الاولى والثانية والثالثة، وكذلك الأشخاص، الذين لم يتقرر أنهم عاجزين على أساس رأي الهيئات الطبية، لكنهم على الرغم من ذلك، ذوو قدرة متناقصة على العمل لأكثر من مدة شهرين. ومنذ الاول من كانون الثاني/يناير ١٩٨١، اتخذت اجراءات لانشاء مشاريع خاصة أو تخصيص مشاغل خاصة ووحدات منتجة لهؤلاء الناس، يقومون فيها بأداء عمل خفيف نسبيا، تمشيا مع حالتهم الصحية. وذكرت اسماء هذه المرافق الخاصة وأنواع العمل في القرار رقم ٣٨ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠، وهي تشمل ٣٦ نوعا من الأنشطة (وعلى سبيل المثال انتاج ملابس الرضع ولعب الأطفال). ولقد اشترط أن يكون ٧٠ في المائة على الاقل من الموظفين في المشاريع والوحدات الخاصة من الاشخاص ذوي القدرة المتناقصة على العمل، وانه ينبغي اولوية في التوظيف لهؤلاء الاشخاص على العمال الآخرين. وفي هذه المشاريع، خففت متطلبات العمل وطوعت لتناسب صحة الاشخاص المعنيين (المواد ١ و ٤ و ٥ ومن ٩ الى ١٤ من قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠).

../..

Digitized by UNOG Library

١٢- ثانيا ، زادت أمهات الاطفال الذين تتراوح اعمارهم بين الثالثة والسادسة والذين لا يحضرون مؤسسات الطفولة من فرص العمل في البيت . ويتوجب على رؤساء المشاريع والمنظمات السماح لهؤلاء النسوة ، اذا طلبن ، اخذ اجازة غير مدفوعة الاجر ، للعمل في بيوتهن لحساب مشروع آخر او منظمة أخرى . ويظل عقد العمل المعقود مع المشروع الاول ، الذى كانت تلك النسوة يشتغلن فيه ، قائما لكنه يوقف العمل به (اى انه يؤجل تنفيذه) وتوقع المرأة ذات العلاقة عقد عمل آخر للعمل في منزلها لحساب المشروع الآخر . ويخلق هذا الظروف اللازمة لتمكين المرأة العاملة ، من هذه الفئة ، من الجمع بين تربية ورعاية أطفالها وبين المشاركة في العمل الاجتماعي . لذا اذا ما بلغ الاطفال السادسة من العمر أو ناهزوا تلك السن واذا ما قبلوا في مؤسسات رعاية الطفولة فانه يجوز للام ، اذا ما شاءت ، ان تعود في أى وقت للعمل لدى المشروع الاول ، ذلك ان وظيفتها محفوظة لها وانه يجوز لها استئناف عملها ، مثلها في ذلك أى موظف آخر (المادة ٢ من قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ المؤرخ في ٧ تموز/يوليه ١٩٨٠) .

١٣- ثالثا ، نص قرار مجلس الوزراء رقم ٧٠ المؤرخ في ١٨ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠ ان يعتمد الوزراء ورؤساء الادارات الحكومية والمنظمات والمشاريع والمؤسسات الاقتصادية برامج سنوية خاصة لتوفير التدريب المهني بغرض ضمان قيام الناشئة المستخدمين لديهم بتحقيق ذواتهم مهنيا . ويجرى اعداد هذه البرامج بمشاركة ايجابية من الناشئة المعنيين في اطار منظمات الشبيبة . وتقدم هذه البرامج حلولا لعدد من المسائل المتعلقة بالتدريب المهني للناشئة وحلولا للمسائل الاجتماعية المهمة المتعلقة بحياة العمال من الناشئة وأعمالهم كتشييد المساكن للعائلات الشابة ومراكز الشباب المخصصة للراحة والترويح والنوادى وما الى ذلك . وتنشأ وحدات العمل الجماعية للشباب في المشاريع والمنظمات التي تستخدم اعدادا كبيرة من الناشئة . وتكون اعمار ثلثي اعضائها ، على الاقل ، دون الثلاثين أو اذا كان العمل يتطلب اناسا ذوى تحصيل علمي أعلى فان اعمارهم تكون دون الخامسة والثلاثين . وتناط بوحدات العمل الجماعية للشباب مهام خاصة في قطاعي الانتاج والخدمات وتقدم هذه تقارير عن أداء هذه المهام . على ان الظروف ، التي توفر في وحدات العمل الجماعية تكفل للناشئة العمل في بيئة مناسبة لهم نفسيا ومهنيا .

١٤- وتحسين المهارات المهنية للعمال اليدويين وغير اليدويين ، وهو عنصر هام من عناصر الحق في العمل ، ذو اهمية بالغة لتمام إعمال هذا الحق وفقا للفقرة ٢ من

Digitized by UNOG Library

المادة ٦ من ذلك العهد . وبالاضافة الى مختلف ضروب التدريب والدراسة التي تم تلقيها في المؤسسات التعليمية والتي تسبق عموما البدء باستخدام العمال في بلغاريا فانه قد جرى منذ عهد قريب ايلاء اهتمام خاص لضمان الاستمرار في تحسين المهارات المهنية . وترمي السياسة في هذا الصدد الى اجراء عملية التدريب المهني بصورة متزامنة مع كل الاعمال التي يؤديها العمال اليدويون والعمال غير اليدويين . وقد انبثق هذا النهج الجديد للتدريب المهني عن الظروف الحالية التي تتميز بالتطور السريع في القوة الانتاجية وفي الظروف التكنولوجية التي يؤدى العمل في اطارها وكذلك بالاخذ السريع بنتائج التقدم التكنولوجي . وفي هذه الظروف لابد للمهارات المهنية للعمال من ان تواكب باطراد سرعة تغير ظروف العمل في الصناعة الحديثة .

١٥ - وينعكس هذا المفهوم الاساسي في قرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ المؤرخ في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٠ . وعن طريق انشاء النظام الوطني الوحيد للتدريب الاضافي للعاملين ، ينص القرار ، قبل كل شيء ، على انشاء هيكل تنظيمي لذلك النظام ويضم الهيكل مجلس تنسيق التدريب الاضافي للعاملين الذى يكون مسؤولا امام مجلس الوزراء ويضم ، بالاضافة الى ذلك ، الوحدات المتخصصة للتدريب الاضافي التي انشئت في الوزارات والمنظمات الاقتصادية والمجالس الشعبية . وتقوم هذه الهيئات بتخطيط وتنظيم التدريب الاضافي للعاملين وذلك في اطار الوزارة المعنية او في حدود اقليم المجلس الشعبي المعني أو في المشروع المعني او المنظمة المعنية . ويجرى التدريب الاضافي للعاملين في مؤسسات متخصصة للتعليم الثانوى او التعليم العالي ويكون ذلك رهنا بمدى الاستعداد المهني للفرد الذى يتابع ضربا او آخر من ضروب التدريب الاضافي ، وتتألف ضروب التدريب هذه من انعاش واغناء للمعرفة المهنية - مدة التدريب القصوى ٤٥ يوما ، وتخصص في المهنة الممارسة وتوسيع نطاق المعرفة فيها - مدة التدريب القصوى سنة واحدة ، واعادة للتدريب بغرض دخول مهنة اخرى او تخصص آخر - مدة التدريب القصوى سنتان .

١٦ - ويجرى التدريب الاضافي باشراف كامل او جزئي على العمل او بلا اشراف عليه . واذا تمت مواصلة التدريب بلا اشراف على العمل فان العمال اليدويين والعمال غير اليدويين المشاركين في ضروب التدريب الاضافي هذه يسمح لهم بأخذ الاجازات الضرورية غير مدفوعة الاجر الكفيلة بتمكينهم من التحضير للفحص ذى العلاقة . وحين

Digitized by UNOG Library

تقدم دورات التدريب خارج المكان الدائم للعمل فان العمال اليدويين والعمال غير اليدويين الذين يواصلون تدريبهم الاضافي يتقاضون علاوة خاصة وفقا للوائح الناظمة للمهام الرسمية . واذا تمت مواصلة التدريب الاضافي عن طريق المراسلة فانه يسمح لكل منهم بأخذ اجازة اضافية مدتها القصوى ثلاثة ايام عمل في كل شهر تستخدم في الفواصل بين أنشطة العمل (المواد ١ - ٦ و ١٠ من قرار مجلس الوزراء رقم ١٠ - ٤٢ المؤرخ في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٠ والجزء الثاني من قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ المؤرخ في ١٤ آب/اغسطس ١٩٨١ المعدل والمكمل لقرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ المؤرخ في ٢٤ تموز/يوليه ١٩٨٠) . وترتب على اتخاذ هذه التدابير ان اعدادا كبيرة من العمال اليدويين وغير اليدويين مازالت تتخرج من دورات ومدارس التدريب المهني والتدريب الاضافي ، فقد بلغ عدد هؤلاء ٩٣٣ ٩١٣ متدربا في عام ١٩٧٨ و ٨١١ ٩٧٥ متدربا في عام ١٩٨٠ و ٤٠٥ ١١٨ ١ متدربين في نهاية عام ١٩٨٢ (٢) .

١٧- وكانت التدابير الرامية الى تحسين المهارات المهنية للعاملين المتخذة وفقا لقرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ ، مثلها في ذلك مثل التدابير الاخرى المتخذة بشأن هذه المسائل في الماضي ، قد جاءت نتيجة للمشاكل المتعلقة بمستوى تدريب القوى العاملة . ولا سيما بمستوى تدريب العمال اليدويين . ورغم ما تحقق من نجاح فانه مازالت هناك مشاكل وصعوبات ملحة في هذا الصدد . ذلك ان ارتفاع مستوى مهارات العمال آخذ بالتخلف عن احتياجات الاقتصاد الوطني . ففي نهاية عام ١٩٨٢ ، بلغت نسبة العمال اليدويين ذوى المهارات العالية (أى اولئك المصنفون في فئتي الاجور العليا - السادسة والسابعة - في سلم الاجور الموحد) ٢١٫٧ في المائة من العمال وفي نهاية عام ١٩٨٣ ، بلغت ٢٣ في المائة ، في حين كان يتعين ان تكون نسبتهم قد بلغت ٥٠ في المائة لتلبية احتياجات البلد (٣) .

١٨- ومنذ عام ١٩٨٠ ، أخذ نطاق التشريعات المتعلقة باليد العاملة بالاتساع بصورة كبيرة . ففي خلال السبعينات تناولت يد الاصلاح تنظيم الزراعة وترتب على هذا الاصلاح انشاء المجمعات الزراعية - الصناعية . وتضم هذه مشاريع صناعية تتولى توفير المنتجات الزراعية باستعمال الوسائل الصناعية كما تضم انشاء تعاونيات العمال الزراعيين والمزارع الحكومية . فالواقع انه تجرى في هذه المجمعات أنشطة زراعية من فلاحة للارض وتربية للمواشي وعناية بالحدائق وبستنة وزراعة للكروم وما الى ذلك . وقد اصبحت هذه القطاعات وغيرها شعبا من المنظمة الاقتصادية العامة الموحدة ألا وهي

Digitized by UNOG Library

المجمع الزراعي ـ الصناعي . فبموجب المادة ٣٥ من اللوائح النموذجية الناظمة للمجمع الزراعي ـ الصناعي يكون جميع العمال المستخدمين في هذه المجمعات بغض النظر عما اذا كانوا عمالا يدويين او عمالا غير يدويين في الشعب الصناعية التابعة لتعاونيات العمال الزراعيين او التي هي اعضاء في هذه التعاونيات ، مشمولين ما داموا في هذه المجمعات ، بالتشريعات العمالية مثل قانون العمل ومن ثم بالصكوك المعيارية الملزمة قانونيا . وبذا تعكس الوحدة القائمة في نظام العمل الذى ينظم شؤون العمال ، بغض النظر عن نوع الشعبة الاقتصادية الفرعية التي يعملون فيها السياسة المتبعة في بلغاريا لتوحيد الظروف الاجتماعية وظروف العمل التي تؤثر على جميع العمال وذلك عن طريق انشاء معايير متساوية لعملهم . وترتب على هذا الامر ، من الناحية الاجتماعية ، نتيجة مباشرة مهمة تتمثل في تقديم الحلول المواتية ، المنصوص عليها في التشريعات العمالية والمتعلقة بعمل العمال اليدويين والعمال غير اليدويين ، الى الفلاحين العاملين الذين هم أعضاء في تعاونيات العمال الزراعيين .

١٩ـ ويتجلى الاتجاه الحاصل مؤخرا نحو قيام مواطني بلغاريا بممارسة تامة وحقيقية لحقهم في العمل في تزايد عدد العمال اليدويين والعمال غير اليدويين عموما ، اى الاشخاص المستخدمون بصفة دائمة . وفي حين بلغ عددهم في عام ١٩٧٨ ما مجموعه ٦٤٢ ٨٩٥ ٣ عاملا فان هذا العدد قد ازداد في السنوات التالية الى ٨٩٠ ٩٤٦ ٣ عاملا في عام ١٩٧٨ والى ٨٢٣ ٠٢٤ ٤ عاملا في عام ١٩٨٠ والى ٣١٦ ٠٧٣ ٤ عاملا في عام ١٩٨١ والى ٢٥٩ ١٠٠ ٤ عاملا في عام ١٩٨٢ (٤) .

Digitized by UNOG Library

ثالثا - المادة ٧ - الحق في ظروف عمل عادلة ومناسبة

ألف - الأجر (المادة ٧ (أ))

٢٠ - بموجب تشريع اللجنة المركزية للحزب الشيوعي البلغاري وتشريع مجلس الوزراء رقم ٥٠ المؤرخ في ١٠ كانون الثاني/نوفمبر ١٩٧٩ (الجريدة الرسمية العدد رقم ٩٠ لعام ١٩٧٩) والنافذ المفعول في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٩ ، ازداد أجر العمال اليدويين والعمال غير اليدويين في بلغاريا على النحو التالي :

(أ) ازدادت أجور العمال اليدويين بمتوسط قدره ٣٠ في المائة وأجور العمال غير اليدويين بمتوسط قدره ٢٥ في المائة ؛

(ب) ازداد الحد الأدنى لأجور الاختصاصيين المبتدئين بصورة ملحوظة بدرجة أكبر ؛ وازداد الحد الأدنى للأجر الأساسي للاختصاصيين ذوى التعليم العالي من ١٠٥ ليفات الى ١٥٥ ليفا (اى بما يقرب من ٥٠ في المائة) وللاختصاصيين ذوى التحصيل الثانوى والتدريب الفني وخريجي دور المعلمين المتوسطة من ٩١ ليفا الى ١٣٥ ليفا (اى بما يقرب من ٥٠ في المائة) ، وللاختصاصيين ذوى التحصيل الثانوى من ٨٣ ليفا الى ١٢٠ ليفا (اى بمتوسط يقرب من ٥٠ في المائة) ؛

(ج) ازداد الحد الأدنى للأجر في كافة ارجاء القطر من ٨٠ ليفا الى ١٠٠ ليفا (اى بما يقرب من ٢٥ في المائة) .

٢١ - وقد احدثت تغييرات في معدلات ونظام أجور العمل الاضافي واستحدثت أنواع جديدة من اجور العمل الاضافي أو زيدت معدلات الأنواع القائمة . وكانت النتيجة حصول زيادة في متوسط الأجر السنوى للعمال اليدويين وللعمال غير اليدويين ، ففي عام ١٩٧٨ بلغ متوسط الأجر السنوى ١ ٨٨٧ ليفا وفي عام ١٩٧٩ بلغ ١ ٩٧٩ ليفا ، وفي عام ١٩٨٠ بلغ ٢ ١٨٥ ليفا ، وفي عام ١٩٨١ بلغ ٢ ٢٩٩ ليفا ، وفي نهاية عام ١٩٨٢ بلغ ٢ ٣٦٣ ليفا . واذا اخذنا عام ١٩٧٠ سنة أساس (١٠٠) فان الرقم في عام ١٩٨٢ قد ازداد الى ١٦٠ . وقد اظهرت الأجور الحقيقية حركة صعود ملحوظة . واذا اخذنا عام ١٩٧٠ سنة أساس (١٠٠) فان الرقم في عام ١٩٨٠ بلغ ١١٩٫٢ وفي عام ١٩٨١ بلغ ١٢٤٫٨ وفي نهاية عام ١٩٨٢ بلغ ١٢٧٫٥ (٥) .

Digitized by UNOG Library

باء - ظروف العمل التي تكفل السلامة والصحة
(المادة ٧ (ب))

٢٢ - لبيان ما للتقدم العلمي والتكنولوجي من أثر على ظروف العمل وعلى توفير ظروف عمل اكثر سلامة وصحة ، جرى اعتماد عدد من الصكوك المعيارية في الفترة قيد الاستعراض . والغرض الرئيسي لهذه التعديلات التشريعية هو القيام على نحو اتم بتنفيذ وإعمال الحق في ظروف عمل صحية وسليمة كنا " كفلناها بالأخذ بمنجزات العلم والتكنولوجيا " (الفقرة ٢ من المادة ٤ من دستور جمهورية بلغاريا الشعبية) .

٢٣ - وفيما يلي آخر التطورات الحاصلة في اصدار التشريعات :

(أ) تشريع رقم ٢ بشأن مشاكل السلامة المهنية في المصانع التي يستخدم فيها الكلورين (الجريدة الرسمية ، العددان رقم ٩ و ١٠ لعام ١٩٧٩) . ويحدد هذا التشريع شروط الهندسة الصحية الخاصة بتصميم الوحدات الفرعية والمعامل التي تنتج وتستعمل الكلورين وبخزن الكلورين والهيدروجين حكوميا وتجاريا ونقلهما ، وبملابس واحذية العمل الخاصة ، وبتدابير السلامة الشخصية للعمال الذين يقومون بانتاج الكلورين أو باستخدامه في اعمالهم وما الى ذلك . وغرض هذا التشريع هو وقاية العمال من اثار الكلورين الضارة ؛

(ب) تشريع بشأن تركيب وسلامة تشغيل غلايات الماء التجارية الخفيفة الضغط (الجريدة الرسمية ، العدد رقم ٢٧ ، ١٩٨٠) . ويتضمن هذا التشريع القواعد الفنية لتركيب وانتاج الغلايات الخفيفة الضغط ويتضمن كذلك شروطا خاصة بسلامة استعمالها ؛

(ج) تشريع بشأن تركيب وسلامة استعمال خزانات الضغط (الجريدة الرسمية ، العدد رقم ١٦ ، ١٩٨٠) . ويحدد هذا التشريع القواعد الفنية لتركيب خزانات الضغط وانتاجها وسلامة استخدامها وفحصها فنيا ؛

(د) مرسوم رقم ١٣٠٦ بشأن رقابة الدولة لكفالة السلامة النووية (الجريدة الرسمية ، العدد رقم ٨ ، ١٩٨١) والتشريع الخاص بانفاذ اجراءات هذا المرسوم (الجريدة الرسمية ، العدد رقم ٨ ، ١٩٨١) . وتغطي رقابة الدولة المنشآت النووية واجراء جرد للمواد النووية وخزنها ونقلها في بلغاريا . وتنفذ ذلك اللجنة المعنية باستخدام الطاقة النووية في الأغراض السلمية عن طريق مفتشين يعيّنون خصيصا لهذا الغرض .

Digitized by UNOG Library

٢٤ - يعتزم تنفيذ التدابير الرامية الى تأمين سلامة وصحة ظروف العمل في جميع ارجاء القطر في اطار البرنامج الوطني لوقاية اليد العاملة . ويشكل البرنامج المذكور جزءا من خطة التنمية الاجتماعية والاقتصادية الخمسية لبلغاريا . وأما التدابير المقترحة في الخطة المذكورة والموارد المالية الكفيلة بتنفيذها فهي موزعة وموجودة في الخطط السنوية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المعتمدة من قبل الجمعية الوطنية .

٢٥ - وينص البرنامج الوطني لوقاية القوى العاملة على توفير وسائل السلامة الشخصية ومضادات التسمم دفع تعويضات عن أية ظروف عمل غير صحية وما الى ذلك ، وكذلك ينص على تنفيذ تدابير الهندسة الصحية وخلافها بما يكفل القضاء على الآثار الصناعية الضارة المترتبة على ضروب انتاج معينة .

٢٦ - وهناك جانب مميز لسياسة الدولة في مجال الصحة والسلامة المهنية الا وهو ان التركيز الرئيسي لتلك السياسة انما ينصب على تصميم وتشييد المباني والمنشآت والأخذ بالتكنولوجيا التي تحول ، منذ البداية ، دون وجود ظروف عمل ضارة وخطيرة في الصناعة أو تقلل من هذه الظروف قدر المستطاع ، وذلك بدلا من ان يكون الاهتمام منصبا على تقديم التعويضات عن الاضرار ، التي تعود الى نقص في اسباب الوقاية ، وذلك في شكل دفع اجور اضافية او توفير مضادات للسموم وما الى ذلك .

٢٧ - ويجرى الأخذ في المشاريع والمنظمات الفردية بتدابير خاصة لضمان سلامة وصحة ظروف العمل . وهي تلقى موافقة الحكومة ولجان نقابة العمال (تشريع بشأن النظام الاقتصادى ، الفقرة ٤ من المادة ١١٧) وينص عليها كل سنة في عقد العمل الجماعي (قانون العمل ، المادة التاسعة) . وتجئ الموارد المالية اللازمة لتنفيذ هذه التدابير من صندوق " تدابير الرعاية الاجتماعية والتدابير الثقافية " الخاص بالمشروع أو المنظمة .

Digitized by UNOG Library

جيم - تكافؤ فرص الترقـــي (المـــادة ٧ (ج))

٢٨ - منذ اعتماد جدول الملاك الموحد وجدول الأجور الموحد في أول تشرين الثانـــي / نوفمبر ١٩٧٩ وسع تطوير التشريع الساري توسيعا كبيرا من فرص ترقية العاملين على أســـاس معرفتهم ومهاراتهم الفنية .

٢٩ - أما في حالة العاملين غير اليدويين المشمولين بجدول الملاك الموحد ، فتتجسـد هذه الفرص في جدول الملاك الموحد الذي يضع الحدين الأدنى والأقصى للمرتبات الأساسية. ويمكن ترقية العاملين دوريا بين هذين الحدين على أساس ما يسمى بتقارير التقييم الـــتي تضعها عادة كل ثلاث سنوات لجان خاصة في المؤسسة أو المنظمة ، تتألف من ممثلين للادارة وللقسم الذي يعمل فيه العامل غير اليدوي المعني ومن ممثل للجنة النقابية فتقيم وفقـــا للمادة ٢ من الأحكام المتعلقة بتقارير التقييـــم ("Drzhaven vestnik", No.65, 1977) ، مؤهلات الشخص قيد الاستعراض وصفاته الفنية الأخرى ، خلال فترة التقييم ، ويرقى العامل على أساس هذا التقييم .

٣٠ - أما العاملون اليدويون المشمولون بجدول الأجور الموحد ، فيرتّبون في اطار سبـــع درجات للأجور ، تعكس كل منها المعرفة الفنية للعامل وقدراته وخبرته ، فيعين لها أجـــر محدد للعمل اليومي . وتسند درجات الأجور على أساس دراسة تقوم بها لجان خاصـــة تتألف من ممثلين للادارة واللجنة النقابية ومن أخصائيين في المهنة المعنية. فتجرى اللجنة تقييما لمعرفة العامل النظرية بعمله ومهاراته وخبرته العملية ، وتبت ، في ضوء هذا ، فـي أمر ترقيته الى الدرجة التالية .

دال - الراحة ووقت الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطلات بأجر

٣١ - ان التشريع والممارسة في هذا الميدان يسلكان ، في تغيرهما في السنوات الأخـيرة في اتجاهين رئيسيين :

(أ) استمر الانتقال الى أسبوع عمل مكوّن من خمسة أيام ، يبلغ فيه متوسط عـــدد ساعات العمل ٤٢ر٥ ساعة . وقد أدخل أسبوع العمل المكون من خمسة أيام كما يبين فـــي التقرير الأول في جميع فروع الاقتصاد وجميع مجالات النشاط ، الا في حالة الأفراد العاملين بصورة مباشرة في مجالي التعليم والزراعة . كما بدأ العمل تدريجيا بأسبوع العمل المكـوّن من خمسة أيام في الأعوام الأخيرة (منذ عام ١٩٨٠) ، في حالة المدرسين والمربـــين والمعلمين وغيرهم ممن يعمل مباشرة في جميع أنواع التعليم وجميع مراحل النظام التعليمي (الأولي والمتوسط والثانوي والعالي) ، وهو تغيير يتطلب اعادة النظر في برامج التدريس وتعديلها لتتناسب مع الطول الجديد للعطلة التعليمية . وهذه الفئة مسموح لها كـــل

Digitized by UNOG Library

أسبوع بيومي راحة متتاليين ، أحدهما الأحد (السبت والأحد أو الأحد والاثنين) . وأصبح العمل لمدة ستة أيام في الأسبوع ، تبلغ فيها ساعات العمل ٤٨ ساعة في المتوسط، مقصورا على العاملين مباشرة في مجال الزراعة (زراعة المحاصيل وتربية الحيوانات) ، نظرا لمقتضيات ظروف العمل المحددة في هذين القطاعين الفرعيين من الاقتصاد واعتمادهما على الظروف المناخية وما شابهها . ولكن يمكن ، حتى للعاملين في الزراعة ، كلما سمحت بهذا ظروف العمل المحددة وتنظيم العمل ، التحول الى أسبوع عمل مكوّن من خمسة أيام ، عن طريق العمل في نوبات ، وما الى ذلك .

(ب) في عدد من المصانع أو المصانع التي تتغير فيها ظروف العمل نتيجة لادخال تكنولوجيا جديدة وأنواع جديدة من المواد الخام والمكونات وما الى ذلك ، والتي تتوفر بها الشروط المتوخاة في المادة ٤١ من مدونة العمل ، يجرى تخفيض ساعات العمل الى ٤٠ أو ٣٥ ساعة أسبوعيا . فعلى سبيل المثال ، بدأ العمل مؤخرا بأسبوع العمل المكوّن من ٣٥ ساعة في حالة العاملين اليدويين في انتاج الدوائر المتكاملة في المجمّع العلمي والصناعي لانتاج أشباه الموصلات ("Drzhaven vestnik", No.4, 1979) ، وفي بعض المرافق في المجمّع الصناعي للبتروكيماويات في بورغاس ، ("Drzhaven vestnik", No.38, 1979, No.95, 1980, and No.68, 1981) وفي حالة العاملين اليدويين في عدة مرافق في مجمع كريميكوفتسي) الصناعي الميثالورجي في صوفيا ("Drzhaven vestnik", No.8, 1982) وفي حالات أخرى .

رابعا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

٣٢ - لم تدخل تغييرات في السنوات الأخيرة في التشريع المتعلق بالحق في تشكيل نقابات ، ومن ثم يشار هنا الى التقرير الأول للحكومة عن هذا الموضوع (E/1978/8/add.24) .

٣٣ - وقد عقد المؤتمر التاسع لنقابات العمال البلغارية في صوفيا في نيسان/ابريل ١٩٨٢ . فقيّمت الأعمال العملية التي قامت بها نقابات العمال البلغارية بين المؤتمرين الثامن والتاسع (من نيسان/ابريل ١٩٧٧ الى نيسان/ابريل ١٩٨٢) وحددت المهام التي تواجه النقابات في المرحلة الحالية من تنمية البلد .

٣٤ - وواصلت نقابات العمال البلغارية، خلال الفترة التي استعرضها المؤتمر طيلة عام ١٩٨٣ ، اظهار أهميتها كجزء هام في النظام السياسي للبلد وفي أداء المهام الهامة المتصلة بتنمية المجتمع ككل وبالدفاع عن مصالح وحقوق العاملين .

٣٥ - وقد ازداد عدد العاملين الأعضاء في نقابات العمال البلغارية الى ٤ ملايين ؛ وهذا يتضمن العاملين في شتى قطاعات الاقتصاد وفي خدمة الحكومة ، بكاملهم تقريبا . ويمثل العاملون اليدويون ٧٢٫٥ في المائة من هذا الرقم ، بينما يمثل المهندسون

Digitized by UNOG Library

والتقنيون ١ر٧ في المائة ، والعاملون غير اليدويين ٦ر١٧ في المائة . وعلى هذا النحو تحولت نقابات العمال في بلغاريا الحديثة من تنظيمات للطبقة العاملة الى تنظيمات تتضمن جميع العاملين .

٣٦ - كما واصلت نقابات العمال البلغارية ، خلال الفترة قيد الاستعراض ، الاشتراك بنشاط في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للبلد ، وفي حل مشاكل التخطيط والتنمية الاجتماعية وغيرها من المشاكل . ونقابات العمال البلغارية ، كما لوحظ في التقرير المقدم الى المؤتمر التاسع ، لها حقوق واسعة النطاق مكفولة في القوانين الأساسية للبلد ، تتيح اشراك هذه النقابات في حل ما يكاد يشمل كل المشاكل المتصلة بالمصالح الحيوية للعاملين .

٣٧ - وفي المرحلة الحالية من تنمية البلد ، يولى اهتمام خاص لمهام وأنشطة نقابات العمال البلغارية المتصلة بتعزيز دورها الاشرافي العام ووظائفها في الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين ، وزيادة طابعها الديمقراطي ، وتحليل الرأى العام ولا سيما آراء واتجاهات العاملين ، والاستفادة على وجه فعال من الحقوق العديدة التي منحتها لها قوانين البلد ، والتعاون والارتباط بالهيئات الادارية الجماعية للتنظيمات الاشتراكية (الاجتماعات العامة والمجالس الاقتصادية ، وما الى ذلك) ، وتنظيم ومضاعفة أنشطة التعاونيات العمالية .

Digitized by UNOG Library

٣٨ - تشارك النقابات البلغارية على نحو نشيط في تنفيذ البرنامج القومي لحماية العمل، وذلك من خلال رصد التقيد بأحكام تشريع العمل . وبموجب مدونة قانون العمل وقانون خاص اعتمد في ١٩٧٣ ، تتمتع النقابات بحق ممارسة الاشراف الكامل - اشراف على مستوى الدولة والقطاع العام - في هذا الميدان الهام من ميادين العلاقات الاجتماعية . وفي التقرير المقدم الى المؤتمر التاسع للنقابات البلغارية ، تم ابراز ان هيئات الاشراف التابعة للنقابات اشتركت في مناقشة ١٦٥ ١ مشروعا لاقامة أو اعادة بناء وحدات انتاجية ، وشاركت في أعمال ١٠٠ ٥ لجنة من لجان الدولة اعتمدت برامج هذه الوحدات . وقد أعادت هيئات الاشراف التابعة للنقابات ٣٢٠ مشروعا الى مقدميها بغية تنقيحها أو أوقفت الموافقة عليها وذلك بسبب الطريقة غير المرضية التي عولجت بها مسائل حماية العمل في اطار هذه المشاريع. وبموجب المادة ١٠١ من مدونة قانون العمل لا يجوز أن تعتمد وتنفذ هذه المشاريع ، وأن يبدأ تشغيل الوحدات الانتاجية ، ما لم تتم الموافقة عليها . وخلال الفترة قيد الاستعراض أوقفت هيئات الاشراف التابعة للنقابات بدء العمليات في ٦٢٠ وحدة . وقد أصدرت المنظمات النقابية ، ممارسة لسلطات الاشراف المخولة لها بموجب مدونة قانون العمل (المادتان ١٠١ و ١٧٨) تعليمات الزامية بتدارك ٠٠٠ ٥٥٠ انتهاك لتنظيمات حماية العمل ، وأوقفت تشغيل ٠٠٠ ٣٦ من الآلات والانشاءات ، و ١٣٠٢ من الورشات والفروع، و ٣٩٧ مصنعا ومؤسسة .

٣٩ - وعملا بمقترحات المنظمات النقابية تم فرض غرامات مالية على ٠٠٠ ١٦ مسؤول وسجن بعض هؤلاء المسؤولين من أجل انتهاك للتشريع الخاص بالعمل (٦) .

٤٠ - تقوم النقابات بالكثير من الاعمال لحماية حقوق العمل للعمال اليدويين وغير اليدويين . ومن خلال زيارات التفقد التي تقوم بها لحماية العمل تتولى لجان النقابات ولجان التوفيق التابعة لها تسوية النزاعات وحماية حقوق العمال ومصالحهم المشروعة . كما أن النقابات لها شبكة واسعة النطاق من غرف الاستقبال المخصصة لتقديم المشورة بخصوص المسائل المتعلقة بقانون العمل ، وهي تقوم بانجاز أنشطة عديدة في شعب الدراسات القانونية لتحسين معرفة القانون ، وترد على الرسائل والتظلمات ، وتتخذ قرارات بشأن آلاف المسائل التي يثيرها العمال .

٤١ - ان للنقابات نشاطا حثيثا في توفير مرافق المنتجعات الصحية ، ومرافق قضاء العطل للعمال . وهي المسؤولة عن انجاز هذه المهمة التي تضطلع بها الدولة . وقد تم لهذا الغرض توفير شبكة مادية وتقنية محكمة التمويل من المنتجعات الصحية يقضي فيها كل عام ما يزيد على مليونين من الاشخاص عطلهم . بيد أن هناك نوعا من التفاوت بين الاحتياجات المتزايدة بسرعة لمرافق الترفيه والقدرة على تلبيتها . ولهذا السبب تم اعداد برنامج كامل لاعادة بناء المرافق الأساسية وتعصير وتوسيع الهياكل الأساسية القائمة للترفيه ، ويجرى حاليا تنفيذ هذا البرنامج في اطار خطة الخمس سنوات الثامنة (١٩٨١ - ١٩٨٥) . ان

Digitized by UNOG Library

هذا الجهد الواسع النطاق لاعادة البناء يرمي الى رفع مستوى مؤسسات الانتاج الصحي وتحويلها الى مجمعات حقيقية للنهوض بالصحة والثقافة يمكن استخدامها على مدار السنة وأن يتمتع العمال فيها بالاستراحة المفيدة .

خامسا - الحق في الضمان الاجتماعي

٤٢ - ادخل أثناء الفترة قيد الاستعراض (١٩٧٩-١٩٨٣) عدد من التعديلات على تشريع الضمان الاجتماعي ، وهي تعديلات سمحت بالإعمال الكامل للحق في الضمان الاجتماعي المكفول للمواطنين بموجب المادة ٤٣ من دستور جمهورية بلغاريا الشعبية :

(أ) ازداد عدد الاشخاص المتمتعين بالتأمين ضد الاصابات في القطاع الصناعي . وأصبح أعضاء أفرقة المتطوعين لمقاومة الحرائق والمواطنون الذين أصيبوا بجروح أثناء أداء مهامهم في مجال مقاومة الحرائق أو بالاقتران مع ذلك ، مشمولين بأحكام الفقرة ١ من المادة ٢ من القواعد المنظمة لاجراءات تطبيق الفرع الثالث من مدونة قانون العمل (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTINK ، العدد ١٢ ، ١٩٨٠) . ويتلقى هؤلاء الأشخاص تعويضات نقدية عن الاصابات من المؤسسات والمنظمات التي يعملون بها ؛ أما الأشخاص غير العاملين فيصرف لهم هذا التعويض المجلس الوطني أو المجلس البلدي المناسب الذي قاموا بهذه المهام داخل حدوده ؛

(ب) ادخلت أيضا اضافة هامة بخصوص التعويض المقدم من أجل الولادة ورعاية الاطفال . لم يكن هذا التعويض يدفع ، قبل عام ١٩٨١ ، الا للأمهات والامهات بالتبني. وينص التعديل للمادة ٤١ من القواعد المنظمة لاجراءات تطبيق الفرع الثالث من مدونة قانون العمل (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTINK ، العدد ٢١ ، ١٩٨١) على أنه ، في حالة المرض الخطير أو الوفاة للأم أو الأم بالتبني التي تكون في اجازة ولادة أو في اجازة لرعاية الطفل ، يجوز أن يستخدم ما تبقى من اجازتها وأن يحصل على تعويض نقدي مقابل الأب أو شخص آخر ذو قرابة مباشرة (الجد أو الجدة) أو قريب في الصف الموازي للجيل الثاني (الأخ أو الأخت) من جهة أحد والدي الطفل . وفي هاته الحالات يصرف التعويض بنفس المبلغ وعن نفس الفترة مثلما يتم بالنسبة للأم وللأم بالحضانة .

٤٣ - ادخلت أيضا تعديلات على التشريع الذي يحكم المعاشات التقاعدية :

(أ) بموجب المرسوم رقم ٢٠٩٢ المتعلق بزيادة حجم المعاشات التقاعدية (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTINK ، العدد ٩٣ ، ١٩٧٩) تقررت زيادة كافة أنواع المعاشات التقاعدية المدفوعة وفقا لقانون المعاشات التقاعدية (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTINK ، العدد ٩٣ ، ١٩٧٩) بمبلغ ١٠ ليفات ؛

../..

Digitized by UNOG Library

(ب) تم التنصيص على ان قدماء المحاربين المعوقين الذكور الذين بلغوا سن ٦٠ عاما وقدماء المحاربات المعوقات اللاتي بلغن سن ٥٥ عاما ، سيصرف لهم جميعا كلا من معاش العجز والمعاش التقاعدي الكامل بخصوص النشاط المهني لكل منهم اذا كانوا مستحقين لكلا المعاشين (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTNIK ، العدد ٩٠ ، ١٩٨٠) ؛

(ج) زيد المعاش التكميلي المصروف للاشخاص المعوقين الذين يحتاجون مساعدة خارجية بمبلغ يتراوح بين ٢٠ و ٣٥ من الليفات (درزافن فستنك D'RSHAVEN VESTNIK ، العدد ٩ ، ١٩٨١) ؛

(د) يقضي تعديل أدخل على المادة ٥٣ من قانون المعاشات التقاعدية (درزافن فستنك D'RZHAVEN VESTNIK ، العدد ٢٨ ، ١٩٨٣) بأنه ، في الحالات التي تكون فيها المعاشات التقاعدية أقل من الاجر الشهري الادنى (١٠٠ الليفات حاليا) لا يؤذن بالخصم الالزامي الا في الحالات التي تنطوي على دفع مبالغ زائدة بخصوص المعاش التقاعدي ، أو على دفع نفقة الزوجة المطلقة ، أو دفع تعويض عن أضرار ناجمة عن جرائم ، أو عن ضرر تم التسبب فيه بطريقة غير قانونية ، وأعن نفقات غير مأذونة .

٤٤ - تزداد سنويا قيمة الاموال التي تخصصها الدولة للضمان الاجتماعي . وقد كانت هذه الاموال تبلغ ١ر١ بليون من الليفات في ١٩٧٥ وبلغت ٥ر٢ بليون من الليفات في ١٩٨١ . ويزداد سنويا أيضا حجم الموارد المخصصة من الخزينة العامة على أساس الفرد الواحد . ففي حين كان متوسط ما يخصص سنويا للفرد الواحد ٤٢٠ ليفا ، ارتفع هذا الرقم في ١٩٨٠ الى ٦١٩ ليفا (٧) .

الحواشي

(١) ت. زيفكوف ، المبادئ الأساسية للتفكير الحزبي بخصوص مدونة جديدة لقانون العمل ("PARTIZDAT" ، ١٩٨٢) ، ص ١٤ .

(٢) الحولية الاحصائية لجمهورية بلغاريا الشعبية ، ١٩٨٣ ، ص ١١١ .

(٣) ت. زيفكوف ، المرجع نفسه ، ص ٢٥ .

(٤) الحولية الاحصائية ... ص ١٠٢ .

(٥) المرجع نفسه ، الصفحتان ٧٣ و ٧٥ .

(٦) انظر تقرير المجلس المركزي للنقابات البلغارية الى المؤتمر التاسع عن مهام المستقبل القريب ("PROFIZDAT" ، ١٩٨٢) ص ٣٣ .

(٧) أرقام من المرجع نفسه ، الصفحتان ٣٢ و ٤٢ .

Digitized by UNOG Library