



Distr.  
GENERAL

E/1984/7/Add.5  
27 January 1984  
ARABIC  
ORIGINAL : ENGLISH



# الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

## تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الاطراف 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)

### السويد \*

[ ١٩ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٣ ]

### أولا - لمحة عامة

١ - في ٢٩ أيلول / سبتمبر ١٩٦٧ جرى التوقيع باسم السويد على العهد الدولي الخاص  
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وفي ٦ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧١ اودع الصك  
السويدي الخاص بالتصديق على العهد لدى الأمين العام للأمم المتحدة وفي ٣ كانون الثاني /  
يناير ١٩٧٦ أصبح العهد نافذا ، فيما يتعلق بالسويد .

\* نظر فريق الدورة العامل المؤلف من الخبراء الحكوميين المعني بتنفيذ العهد  
الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر  
E/1980/WG.1/SR.15) في التقرير الاولي المقدم من حكومة السويد (E/1978/8/Add.5) فيما  
يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد .

- ٢ - ولم يستوجب التصديق السويدي على العهد سن تشريع جديد . الا أن تحفظاً أبدى بشأن الفقرة ( د ) من المادة ( ٧ ) ، فيما يتعلق بالأجر عن العطلات العامة .
- ٣ - وقد ورد في تقرير السويد الأول بشأن هذا الموضوع (E/1978/8/Add.5) وصف للأحوال الأساسية 'سائدة في السويد' ، فضلاً عن البرامج والمؤسسات الأساسية ذات الصلة بالحقوق التي عالجتها المواد من ٦ الى ٩ . ولا تزال المعلومات المقدمة في ذلك التقرير ذات صلة الى حد بعيد . ومع ذلك ، تجدر الإشارة الى أن الصك السويدي للحكم الذي يشكل جزءاً من دستور السويد يتضمن منذ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ نصاً يعبر عن بعض المبادئ الهامة المتصلة بالغرض من أنشطة المجتمع . لذا تنص المادة ٢ من الفصل ١ ، في جملة أمور ، على أن رفاهية الفرد الشخصية الاقتصادية والثقافية هي الهدف الاساسي من أنشطة المجتمع . وعلى المجتمع أن يضمن بوجه خاص ، الحق في العمل والسكن والتعليم ، وأن يعزز الرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي فضلاً عن تهيئة بيئة مواتية للعيش .
- ٤ - ومنذ ٦ تشرين الأول/اكتوبر ، حين قدم التقرير الأولي للسويد ، لم تطرأ أية تغييرات على الدستور السويدي فيما يتصل بالمواد من ١ الى ٥ . وجدير بالملاحظة فيما يتعلق بحق تقرير المصير ، على النحو المسلم به في المادة ١ من العهد أن المساعدة السويدية المقدمة للاجئين من حركات التحرير وضحايا الفصل العنصري في الجنوب الافريقي قد ازدادت منذ عام ١٩٧٧ زيادة كبيرة .
- ٥ - وجدير بالملاحظة ، فيما يتعلق بالمادة ٣ من العهد ، انه في ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ بدأ نفاذ قانون بشأن المساواة بين المرأة والرجل في العمل . ويرفق طي هذا ترجمة انكليزية لهذا القانون (١) . ويهدف هذا القانون الى تعزيز الحقوق المتساوية فيما يتعلق بالعمل ، وظروف العمل والفرص اللازمة لتحقيق الذات في مجال العمالة . ويسرى القانون على كل من القطاعين العام والخاص . وأمين المظالم المعني بتكافؤ الفرص والمعين من قبل الحكومة هو المسؤول عن ضمان التقيد بالقانون ، الذي يحتوى على جزئين رئيسيين . ويتضمن الجزء الأول قواعد بشأن حظر التمييز على اساس الجنس ويعالج الجزء الثاني التدابير الفعالة لتعزيز المساواة . والمقصود من حظر التمييز هو عدم جواز قيام صاحب العمل بمعاملة الموظف او الباحث عن العمل ، معاملة غير منصفة ، على اساس الجنس ، وهناك استثناءات تمنح فيما يتعلق بما يعرف بالمعاملة المواتية للجنس الممثل تمثيلاً ناقصاً وكذلك لتعزيز المصالح الايديولوجية وغيرها من المصالح الخاصة . وقد يؤمر صاحب العمل الذي يخالف الحظر بأن يدفع ، في حالات معينة ، تعويضاً عن الضرر المعنوي أو غيره . وفي المعتاد تفصل محكمة العمل في المنازعات المتعلقة بالتمييز على اساس الجنس .

- ٦ - ويفرض القانون على اصحاب العمل التزاما باتخاذ تدابير فعالة لتعزيز المساواة عن طريق بذل جهود مخططة وموجهة نحو هدف ترمي الى زيادة المساواة . ويمكن استبدال القواعد الخاصة بالتدابير الفعالة لتعزيز المساواة أو استكمالها عن طريق الاتفاقات الجماعية المعقودة بين العمال والادارة بشأن المساواة .
- ٧ - والاختصاصات الرئيسية " لأمين المطالم المعني بتكافؤ الفرص " هي ضمان التقيد بالقانون . وقد عينت الحكومة لجنة معنية بتكافؤ الفرص مهمتها فرض غرامات حين يغفل أصحاب العمل اتخاذ تدابير فعالة لتعزيز المساواة ، على النحو الذي اقترحه امين المطالم المعني بتكافؤ الفرص .
- ٨ - ويشار أيضا الى تقرير السويد الى الامم المتحدة بشأن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والى مرفقات هذا التقرير (٢) - (٤) .
- ٩ - وفيما يتعلق بالقدر الذي تكفل به لغير المواطنين الحقوق المنصوص عليها في المادتين ٦ و ٩ ، يشار الى التقرير الذي اعدته الحكومة السويدية وفقا للمادة ٢٢ في دستور منظمة العمل الدولية ، عن التدابير المتخذة لتنفيذ احكام اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١١١) بشأن التمييز فيما يتعلق بالوظيفة والمهنة . ويغطي أحدث تقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ .

#### ثانيا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف : فيما يلي القوانين والأنظمة الرئيسية في هذا السياق :

- ١ - صك الحكم ، المادة ٢ من الفصل ١ ؛
- ٢ - قانون خدمات التوظيف لسنة ١٩٣٥ ، مع التعديلات ؛
- ٣ - التعليمات الخاصة بادارة سوق العمل ، لسنة ١٩٦٥ مع التعديلات ؛
- ٤ - قانون سوق العمل لسنة ١٩٦٦ ، مع التعديلات ؛
- ٥ - قانون الأمن الوظيفي لسنة ١٩٨٢ .

باء : ١ - وبالإضافة الى المعلومات التي وردت في التقرير الاولي للسويد ( E/1978/8/Add.5 ) يشار الى تقرير السويد الى منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ اتفاقية سياسات العمالة (رقم ١٢٢) . ويغطي آخر تقرير الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ .

.../...

٢ - ويشار ايضا الى تقارير السويد بشأن تنفيذ الاتفاقيات التالية لمنظمة العمل الدولية ؛

( أ ) الاتفاقيتان رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ بشأن الغاء السخرة ؛

( ب ) الاتفاقية رقم ٨٨ بشأن تنظيم خدمات التوظيف ؛

( ج ) الاتفاقية رقم ١٥٠ بشأن ادارة العمل : دورها واختصاصاتها وتنظيمها ؛

( د ) الاتفاقية رقم ١٤٢ بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في مجال تنمية الموارد البشرية .

٣ - وكانت السويد هي أول بلد يصدق ، في ٢٠ حزيران /يونيه ١٩٨٣ اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم - ١٥٨ ) بشأن انتهاء العمل بمبادرة من جانب صاحب العمل . ويرد وفق هذا ترجمة انكليزية للقانون السويدي الخاص بالأمن الوظيفي ( ٥ ) .

جيم : وتقدم الدراسة الاستقصائية المرفقة التي نشرها المجلس الوطني لسوق العمل ( ٦ ) معلومات احصائية بشأن سوق العمل في السويد .

... / ...

### ثالثا - المادة ٧ : الحق في شروط عمل عادلة ومرضية

#### ألف - الاجر

١ - تحدد الاجور في سوق العمل السويدية عن طريق المفاوضات الحرة بشأن الاتفاقات الجماعية . وتوجد منذ عدة سنوات أحكام قانونية فيما يتعلق بالمساومة الجماعية (منذ عام ١٩٣٦) . ولا يوجد أى تشريع بشأن الاجور الدنيا . وتم في عام ١٩٦٥ توسيع نطاق مبدأ حرية المساومة الجماعية ليشمل القطاع الحكومي الوطني والمحلي . وذلك في إطار اصلاح يتعلق بحرية المساومة الجماعية .

٢ - وللإطلاع على مزيد من التفاصيل ، تجدر الإشارة الى تقرير السويد عن الفترة من ١١ حزيران/يونيه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ ، المقدم الى منظمة العمل الدولية بشأن التدابير المتخذة لأعمال أحكام الاتفاقية (رقم ١٥١) المتعلقة بالحق في التنظيم واجراءات تحديد شروط العمل في الخدمة العامة .

٣ - وقد صدّقت السويد أيضا ، في آب/اغسطس ١٩٨٢ على اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٥٤) المتعلقة بتشجيع المساومة الجماعية ، وبالإضافة الى ذلك صدقت السويد على اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٠٠) المتعلقة بالتساوى في الاجر . ويشمل آخر تقرير سويدي يتعلق بتلك الاتفاقية الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ وللحصول على مزيد من المعلومات ، انظر المنشورات المرفقة ( باللغة السويدية ) الصادرة عن أطراق سوف العمل السويدية (٧) .

#### باء - مباشرة العمل في ظروف تكفل السلامة والصحة

١ - دخل حيّز النفاذ في ١ تموز/يوليه ١٩٧٨ قانون يتعلق ببيئة العمل . وأمر يتعلق ببيئة العمل . ونطاق هذا التشريع أوسع من نطاق قانون حماية العمال السابق لعام ١٩٤٩ . ويحتوى قانون بيئة العمل على الاحكام الأساسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية . وعلى وجه أكثر تحديدا ، يتضمن القانون قواعد بشأن الطريقة التي ينبغي أن يتعاون بها أصحاب العمل والعمال في المسائل المتعلقة ببيئة العمل . وطبقا لهذا القانون . يتحمل أصحاب العمل القسط الأكبر من المسؤولية عن بيئة العمل .

٢ - وعلاوة على ذلك ، يورد القانون المتطلبات العامة الواجب تطبيقها على بيئة العمل المادية والنفسية على حد سواء . وبالإضافة الى هذا التشريع هناك اتفاقات بين العمال والادارة بشأن المسائل المتعلقة ببيئة العمل . وترد طي هذا ترجمة لقانون بيئة العمل وأمر بيئة العمل ، بصيغتهما المعدلة اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ (٨) .

٣ - وتجدر الإشارة كذلك الى تقارير السويد عن الاتفاقيات التالية لمنظمة العمل الدولية :

( أ ) رقم ٨١ المتعلقة بالتفتيش على العمال المشتغلين في الصناعة والتجارة ؛

( ب ) رقم ١١٥ المتعلقة بحماية العمال من الاشعاعات المؤينة ؛

( ج ) رقم ١٣٩ المتعلقة بالوقاية من الاخطار المهنية الناجمة عن المواد والعوامل المحدثة للسرطان وبمراقبتها ؛

( د ) رقم ١٤٨ المتعلقة بحماية العمال من الاخطار المهنية في بيئة العمل الناجمة عن تلوث الهواء ، والضجيج ، والاهتزاز ( يشمل آخر تقرير للسويد عن هذه الاتفاقية الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ ) .

٤ - صدقت السويد أيضا ، في آب/اغسطس ١٩٨٢ ، على اتفاقية منظمة العمل الدولية ( رقم ١٥٥ ) المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل ، وترد طي هذا احصاءات عن الاضرار المهنية في السويد في الفترة من عام ١٩٥٥ الى عام ١٩٨٠ ( ٩ ) .

#### جيم - تكافؤ فرص الترقية

١ - فيما يتعلق بمسألة تكافؤ فرص الترقية ، تكفي الإشارة الى تقرير السويد الى الامم المتحدة عن تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وكذلك الى تقرير السويد عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٨٠ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ فيما يتعلق باتفاقية منظمة العمل الدولية ( رقم ١١١ ) بشأن التمييز في العمالة والمهنة .

٢ - وتجدر أيضا ملاحظة أن السويد صدقت ، في آب/اغسطس ١٩٨٢ ، على اتفاقية منظمة العمل الدولية ( رقم ١٥٦ ) المتعلقة بتكافؤ الفرص وتكافؤ المعاملة بين العمال من الرجال والنساء : العمال ذوو المسؤوليات العائلية .

#### دال - توفير الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والجازات المدفوعة الأجر

١ - تجدر الإشارة في هذا الصدد الى تقرير السويد الى منظمة العمل الدولية عن الاتفاقية ( رقم ١٤ ) المتعلقة بالراحة الاسبوعية والاتفاقية ( رقم ١٣٢ ) المتعلقة بالجازات المدفوعة الأجر .

٢ - وتوجد معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع في تقرير السويد المؤرخ في ٢٠ حزيران / يونيو ١٩٨٣ عن صكوك معينة غير مصدقة لمنظمة العمل الدولية ، أى الاتفاقية ( رقم ١٠٦ ) المتعلقة بالراحة الاسبوعية ( التجارة والمكاتب ) فضلا عن بعض التوصيات ( رقم ١٠٣ ) والاتفاقية ( رقم ١١٦ ) المتعلقة بتخفيض ساعات العمل . ويتضمن هذا التقرير ، ففي جملة أمور ، وصفا للقانون السويدي لعام ١٩٨٢ المتعلق بساعات العمل . وترفق طسي هذا ترجمة لهذا القانون باللغة الانكليزية ( ١٠ ) .

٣ - ويجدر أيضا ذكر أن السويد صدقت ، في آب/اغسطس ١٩٨٢ ، على الاتفاقية ( رقم ٤٧ ) المتعلقة بتخفيض ساعات العمل الى . ٤ ساعة في الاسبوع .

#### رابعاً - المادة ٨ : الحقوق النقابية

١ - ينبغي النظر الى الحقوق النقابية في ضوء الحقوق الاساسية في حرية التجمع وتكوين الجمعيات . فهذه الحقوق مكفولة دستوريا في السويد ، مثلما هو الشأن بالنسبة لحق الاضراب والاعتصام أو أى تدبير مماثل . وقد نوقشت هذه الحقوق بمزيد من التفاصيل في تقرير السويد الأولي ، في اطار المادة ٤ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ( CCPR/C/1/Add.9 ) .

٢ - وللإطلاع على مزيد من التفاصيل عن الحقوق النقابية ، تجدر الإشارة الى تقارير السويد الى منظمة العمل الدولية عن الاتفاقيات التالية :

( أ ) رقم ٨٧ المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم ؛

( ب ) رقم ٩٨ المتعلقة بالحق في التنظيم والمساومة الجماعية ؛

( ج ) رقم ١٥١ المتعلقة بحماية الحق في التنظيم واجراءات تحديد شروط العمل في الخدمة العامة .

٣ - وتجدر الإشارة أيضا الى الورقة المرفقة طي هذا ، المتعلقة بحق الاضراب في الخدمة الحكومية الوطنية ، والتي أصدرتها وزارة المالية السويدية ( وزارة الميزانية سابقا ) ( ١١ ) .

#### خامساً - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - ان التشريع الأساسي المتعلق بالضمان الاجتماعي في السويد هو قانون التأمين الوطني لعام ١٩٦٢ الذى يتضمن أحكاما تنظم البرنامج الوطني للمعاشات التقاعدية الأساسية ، والبرنامج الوطني للمعاشات التقاعدية التكميلية ، والبرنامج الوطني

للتأمين الصحي . بيد أن نظام الضمان الاجتماعي يشمل أيضا قانون تأمين المعاشات التقاعدية الجزئية لعام ١٩٧٥ ، وقانون إصابات العمل لعام ١٩٧٦ ، وقانون التأمين من البطالة لعام ١٩٧٣ ، وقانون البديل النقدي لسوق العمل لعام ١٩٧٣ وقانون البديل العام للأسرة لعام ١٩٤٧ . علاوة على ذلك ، وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية الوطنية ، والتأمين الصحي والتأمين من إصابات العمل ، فإنه توجد برامج تأمين أخرى فالعاملون في القطاع العام مثلا تشملهم برامج خاصة للمعاشات التقاعدية والمرض. بالإضافة الى ذلك ، هناك برامج للضمان الاجتماعي ناتجة عن اتفاقات بين الأطراف في سوق العمل . على أن كل برامج التأمين هذه لا تعد وأن تكون برامج تكميلية للبرامج الوطنية .

باء - وفيما يتعلق بالخاصية الأساسية للبرامج السارية ، ترد أدناه بعض التعليقات المختصرة . وللاطلاع على مزيد من التفاصيل ، انظر التقرير الوارد طي هذا عن الضمان الاجتماعي في السويد ( وهو تقرير أعده المجلس الوطني للتأمين الاجتماعي في نيسان/أبريل ١٩٨١ ) (١٢) .

(١) الرعاية الطبية - يشمل برنامج التأمين الوطني كل سكان السويد ( فضلا عن المواطنين السويديين غير المقيمين ) وللشخص المؤمن ، في إطار هذا البرنامج الحق في تعويض عن الرعاية الطبية ، ورعاية الأسنان والرعاية في المستشفى وكذلك في تكاليف السفر المتصلة بتلك الرعاية . ويمكن أيضا ، طبقا لقرار تتخذه الحكومة ، منح تعويض عن أنواع أخرى معنية بالرعاية أو المعالجة .

(٢) الاستحقاقات النقدية في حالات المرض - لكل الأشخاص المؤمنين الذين بلغوا سن ١٦ عاما والمسجلين بأحد مكاتب التأمين الاجتماعي الحق في استحقاقات نقدية في حالات المرض ، شريطة أن يبلغ دخلهم السنوي من نشاط مدر للربح . . . ٦ كرونة سويدية على الأقل .

ويضمن لربات البيوت وللرجال الذين يقل عمرهم عن ٦٥ سنة والمقيمين مع زوجاتهم بصورة دائمة استحقاقات نقدية في حالات المرض حتى إذا لم يكن لهم دخل سنوي من نشاط مدر للربح يبلغ . . . ٦ كرونة سويدية على الأقل . ونفس القاعدة تنطبق على الأشخاص المؤمنين غير المتزوجين المسؤولين عن طفل لم يبلغ من العمر بعد ١٦ عاما .

(٣) استحقاقات الأمومة - للمؤمن من الوالدين الذي لا يباشر نشاطا مدرًا للربح الحق ، لدى ولادة طفل ، في الاستحقاقات النقدية الخاصة بالوالدين .

ويمكن للوالدين بالاحتضان أو الوالدين بالتبني أن يحصلوا على استحقاقات نقدية تكون أساسا بنفس الشروط المطبقة على الوالدين الأصليين . ويمكن أيضا أن تمنح الاستحقاقات النقدية الخاصة بالوالدين مقابل الرعاية المؤقتة لطفل دون سن ١٢ عاما . ولربات البيوت أيضا الحق في الاستحقاقات النقدية الخاصة بالوالدين .



(٤) استحقاقات العجز : (٥) استحقاقات الشيخوخة : (٦) استحقاقات  
الباقين على قيد الحياة . تشكل هذه البنود الثلاثة ، في السويد ، جزءاً من برنامج  
المعاشات التقاعدية الأساسية وبرنامج المعاشات التقاعدية التكميلية اللذين يمكن تلخيص  
سماتهما الأساسية على النحو التالي :

لكل المواطنين السويديين المقيمين بالسويد الحق في معاش تقاعدي أساسي .  
علاوة على ذلك ، يمكن للمواطنين السويديين المقيمين في الخارج الحصول على معاش  
تقاعدي أساسي يحسب بالاقتران مع المعاش التكميلي الذي لهم الحق فيه . ويخفف  
المعاش الأساسي بنفس الطريقة التي يخفف بها المعاش التكميلي اذا لم تتوفر في  
المتقاعد الشروط التي تؤهله للحصول على معاش كامل . ويمكن للمواطنين غير السويديين  
رهناء بشروط محددة في الاتفاقات الدولية بين السويد وبلدانهم الأصلية ، أن يكونوا  
أهلاً للحصول على المعاش الأساسي .

وبرنامج المعاشات الأساسية هو من النوع الشامل القائم على قيمة ثابتة .  
ويستهدف توفير الحماية الأساسية في حالات العجز والشيخوخة والوفاة وضمان مستوى  
أدنى لكل فرد . والاستحقاقات مستقلة عن المساهمات ، أو اختبار الدخل أو فترة التأمين  
كما أنها تدفع بصورة مستقلة عن الدخل السابق . ويحسب المعاش الأساسي على أساس  
نسبة مئوية من مبلغ خيالي يعرف بمبلغ الأساس ، الذي يسوى آلياً ، من ناحية المبدأ ،  
على أساس الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك .

وأما الاستحقاقات المختلفة الواجب دفعها في إطار برنامج المعاشات التقاعدية  
الأساسية فهي معاش الشيخوخة ، ومعاش العجز ، ومعاش الترميل ، ومعاش الطفل  
وتكاملة المعاش العام . وتكاملة الزوجة وتكاملة الطفل ، وتكاملة السكن البلدية ، وبدل الإعاقة  
وبدل الرعاية .

ويشمل برنامج المعاشات التقاعدية التكميلية كل المواطنين السويديين فضلاً عن  
المواطنين غير السويديين المقيمين في السويد ، بصرف النظر عن المهنة .

وتقوم المعاشات التقاعدية التكميلية على أساس الدخل المكتسب من نشاط مدر  
للربح بين سن ١٦ و ٦٥ عاماً . وتحسب الإيرادات الداخلة في حساب المعاش التقاعدي  
على أساس السنة الشمسية وتحوّل إلى نقاط للمعاش التقاعدي ويلزم لاستحقاق معاش  
تكميلي العمل مدة ثلاث سنوات ، تسجل فيها نقاط المعاش التقاعدي .

ويوفر برنامج المعاشات التكميلية معاش الشيخوخة ، ومعاش العجز فضلاً عن  
معاش الأسرة ( معاش الترميل ومعاش الطفل ) زيادة على برنامج المعاشات التقاعدية  
الأساسية ويرتبط مقدار المعاش التقاعدي بحجم الإيرادات السابقة من النشاط المدر للربح .

ويقوم الحق في استحقاقات المعاش التكميلي ، من ناحية المبدأ ، على أساس الدخل المكتسب في السويد . ويمكن تصدير الاستحقاقات كاملة الى أى بلد .

ويمكن للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و ٦٥ سنة الجمع بين العمل غير المتفرغ وبين المعاش الجزئي ويحصل أى شخص بلغ سن الستين وقام بخفض ساعات عمله على معاش جزئي كتعويض لجزء من الدخل المفقود . ويوفر المعاش الجزئي أيضاً للأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص .

( ٧ ) استحقاقات اصابات العمل - استحدث قانون عام ١٩٧٦ المتعلق بالتأمين من اصابات العمل قواعد جديدة فيما يتعلق بالتأمين من اصابات العمل .

ويتم التأمين على كل عامل من اصابات العمل . ويؤمن على الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص وعلى الذين يتقاضون عمولة اذا كانوا مقيمين في السويد ومشمولين ببرامج المعاشات التكميلية . ويؤمن على الطلاب بقدر ما يترتب على التدريب من تعرض لخطر الاصابة في العمل .

وتشمل اصابات العمل الاصابات الناتجة عن حادث بالعمل ، والآثار الأخرى المتسببة في اصابة ( مرض العمل ) والعدوى والحوادث في الطريق الى العمل أو أثناء العودة منه .

واذا انخفضت القدرة على العمل بنسبة النصف على الأقل ، فان لكل مؤمن الحق في استحقاقات المرض من التأمين من اصابات العمل . وعندما يكون انخفاض القدرة على العمل كاملاً ، تدفع استحقاقات المرض كاملة ، وتدفع عدا ذلك بنسبة ٥٠ في المائة .

وللشخص المؤمن عليه الذى تنخفض قدرته على العمل بصورة دائمة بسبب اصابة عمل الحق في تعويض يكون في شكل معاش سنوى بعد توقف حدة حالة المرض .

( ٨ ) استحقاقات البطالة - يشمل برنامج استحقاقات البطالة الأغلبية الساحقة للعمال الصناعيين وعمال البناء وكذلك عدداً كبيراً ومتزايداً من الموظفين ، وتدير البرنامج النقابات المعنية . وتختلف الاستحقاقات باختلاف دخل المؤمن عليه ومركز أسرته ، ولكنها تستهدف تمكين العاطلين عن العمل من الحفاظ الى حد كبير ، على مستوى معيشة غير منقوص .

وفي بداية عام ١٩٧٤ ، دخل حيز التنفيذ اصلاح واسع النطاق للتأمين من البطالة . وكل شخص في السويد له الحق ، من ناحية المبدأ في تأمين أساسي اذا أصبح عاطلاً عن العمل وباختصار ، تقوم استحقاقات البطالة على نظام التأمين الموجود علاوة على استحقاق نقدي جديد . وقد ازدادت الاستحقاقات اليومية في اطار برنامج التأمين ، كما مددت الفترة التي تشملها وينطبق التأمين الاساسي أيضاً على الذين لا ينتمون الى

جمعية تأمين من البطالة . ونتيجة للإصلاح المذكور، يكفل للأشخاص العاطلين تأمين أساسي عام خاضع للضريبة قدره ٥٥ كرونة سويدية في اليوم . ويمول الإصلاح عن طريق رسم يدفعه صاحب العمل ومنح حكومية .

(٩) استحقاقات الأسرة - تدفع استحقاقات الأسرة في شكل بدل أطفال لكل طفل يقل عمره عن ١٦ سنة ويكون مقيماً بالسويد . وهناك بدل إضافي للأسر المؤلفة من ثلاثة أطفال أو أكثر دون سن ١٦ سنة .  
وهناك أيضاً بدلات سكن بلدية تعتمد على دخل الأسرة .

#### قائمة المراجع\*

- (١) " القانون المتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في العمل " وزارة العمل ستوكهولم ، تموز/يوليه ١٩٨٠ .
- (٢) " المساواة بين الرجل والمرأة في السويد " المعهد السويدي ، ستوكهولم ، أيار/مايو ١٩٨٣ ( من مجموعة ورقات حقائق عن السويد " ) .
- (٣) " اتفاق تكافؤ الفرص " . اتحاد أرباب العمل السويدي ، ١٩٨٢ .
- (٤) " أمين المظالم المتعلقة بتكافؤ الفرص في السويد ، أثناء العمل " من تأليف اينغابريت تورنيل ، المعهد السويدي ، ستوكهولم ، آب/أغسطس ١٩٨٢ .
- (٥) " قانون أمن العمل ، ١٩٨٢ " ( ترجمة غير رسمية ) وزارة العمل ، ستوكهولم .
- (٦) " سياسة العمالة السويدية - التقرير السنوي ١٩٨١ - ١٩٨٢ " المجلس الوطني لسوق العمل ، صولنا .
- (٧) منشورات شتى ( باللغة السويدية ) تتعلق بالاتفاقات الخاصة بسوق العمل السويدية .
- (٨) " قانون بيئة العمل السويدية والأمر الخاص ببيئة العمل السويدية " ، وزارة العمل ستوكهولم ، كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ .

---

\* هذه المراجع متوفرة للاطلاع عليها في ملفات الامانة العامة ، بالشكل الذي وردت به من السويد .

قائمة المراجع ( تابع )

- ( ٩ ) " عدد اصابات العمل في السنوات ١٩٥٥ - ١٩٨٠ في السويد " ( جدول ) .
- ( ١٠ ) " قانون ساعات العمل " وزارة العمل " ستوكهولم ، ١٩٨٣ .
- ( ١١ ) " حق الاضراب في الخدمة الحكومية الوطنية " ، وزارة الميزانية ، ستوكهولم ، ١٩٨٢ .
- ( ١٢ ) " الضمان الاجتماعي في السويد " المجلس الوطني للتأمين الاجتماعي . وترد ايضا طي هذا تقارير قدمتها حكومة السويد عن المصكوك التالية لمنظمة العمل الدولية :
- رقم ١١١ ، الاتفاقية المتعلقة بالتمييز في العمل والمهن
- رقم ١٢٢ ، التوصية المتعلقة بسياسة العمالة
- رقم ١٠٠ ، الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الاجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة
- رقم ١٠٦ ، الاتفاقية المتعلقة بالراحة الاسبوعية في التجارة والوظائف
- رقم ١٠٣ ، التوصية المتعلقة بالراحة الاسبوعية في التجارة والوظائف
- رقم ١١٦ ، التوصية المتعلقة بتخفيض ساعات العمل
- رقم ٨٧ ، الاتفاقية المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم
- رقم ٩٨ ، الاتفاقية المتعلقة بالحق في التنظيم وفي المساواة الجماعية
- رقم ١٥١ ، الاتفاقية المتعلقة بحماية الحق في التنظيم واجراءات تحديد شروط العمل في الخدمة العامة .

-----