



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.14
20 February 1986
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٦

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

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

اضافة

هولندا *

[٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦]

* تتضمن هذه الوثيقة معلومات تتعلق بالمواد من ٦ الى ٩ من العهد في
جزر الانتيل الهولندية .

والمواد المرجعية المذكورة في التقرير متوفرة لغرض الرجوع اليها ، لدى
الامانة العامة بالشكل الذي وردت به من حكومة هولندا .

٠٠/٠٠

٥٢٤٩٨ 86-04677

أولا - خلفية

١ - يمكن ممارسة الحقوق التي أوردتها المواد من ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في جزر الانتيل الهولندية دون تمييز من أي نوع سواء على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأي السياسي وغيره ، أو الأصل القومي أو الاجتماعي ، أو الثروة ، أو المولد ، أو غير ذلك من الأوضاع . وليس هناك أي تمييز يتعلق بهذه الجوانب بين العمال الاجانب ومواطني البلد شريطة أن يكون العمال الاجانب حاملين لرخصة اقامة صالحة ورسمية تسمح لهم بالعمل .

ثانيا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

٢ - اللوائح القانونية الرئيسية المتعلقة بالحق في العمل هي :
قانون الاتفاقات الجماعية (العدد ٦٠ من الجريدة الرسمية ، ١٩٥٨) ؛
قانون مكتب العمل (العدد ١٠٩ من الجريدة الرسمية ، ١٩٤٦) ؛
قانون انتهاء عقود العمل (العدد ١١١ من الجريدة الرسمية ، ١٩٧٢) ؛ والقانون
المدني (الفقرات عين وفاء وصاد من المادة ١٦١٥) .

باء - العمالة

٣ - تعد مملكة هولندا ، التي تضم جزر الانتيل ، طرفا في معاهدة روما التي تحظر جميع اشكال العمل الاجباري والسخرة . وقد صدقت هولندا على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٣٩ التي تحظر العمل الاجباري والسخرة ، ورقم ١٠٥ ، المتعلقة بالغاء السخرة .

٤ - وفيما يتعلق بالضمانات ضد التمييز ، لا يوجد نص عام صريح يحظر التمييز في العمل في التشريع الوطني لجزر الانتيل الهولندية . بيد أن هناك عددا من اللوائح الوطنية تهدف الى الغاء التمييز في مجال العمالة .

* النشرة الرسمية لجزر انتيل الهولندية .

٥ - وتنص المادة ١ (٣) من قانون الاتفاقات الجماعية على أن شروط الاتفاق الجماعي قد لا تنص على إلزام رب العمل باستخدام أو عدم استخدام أشخاص ينتمون إلى عرق ، أو دين أو معتقد سياسي معيّن . وتنص المادة ٤ من قانون مكتب العمل على أن الوكالة الوطنية للتشغيل مفتوحة أمام جميع أرباب العمل وجميع الأشخاص الباحثين عن العمل .

السياسات الاقتصادية

٦ - كان للإنتكاس الدولي في السنوات الأخيرة تأثير خطير على اقتصاد جزر الانتيل الهولندية ، نظرا إلى أن الاقتصاد يعتمد اعتمادا شديدا على القطاع الثالث ، فإن الانخفاض في الطلب الأجنبي على هذا القطاع خلّف تأثيرا حادا سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة حيث تأثرت بشدة صناعات النقل والأنشطة الغذائية وإصلاح السفن ، بينما سدد التدهور الشديد في السياحة ضربة قاسية لتجار التجزئة وشركة الخطوط الجوية الوطنية . ولايقف هذا الاتجاه ، رسمت الحكومة سياسة تهدف للحفاظ على الوظائف الموجودة وإيجاد وظائف أخرى عن طريق تعزيز النمو الاقتصادي والمحافظة على احتياطات كافية من العملات الأجنبية . ومن التدابير التي تنوي الحكومة اتخاذها لتحقيق هذه الأهداف ما يلي :

(أ) سياسة أجور وأسعار تخفف النشاط الاقتصادي وتصحح في الوقت نفسه الآثار الاجتماعية المجحفة ؛

(ب) سياسة نقدية تضمن الحفاظ على احتياطات كافية من العملات الأجنبية ؛

(ج) سياسة تهدف إلى تحقيق ميزان مدفوعات أفضل ؛

(د) القضاء على الاختناقات في سوق العمل .

وقد صدقت مملكة هولندا ، نيابة عن جزر الانتيل الهولندية ، على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة العمالة .

المكتب الوطني للعمل

٧ - يوجد في جزر الانتيل الهولندية مكتب وطني للعمل ، انشء بموجب قانون خاص . وهو يساعد أرباب العمل في العثور على عمال كما يساعد الباحثين عن العمل في العثور على وظائف . ويقوم المكتب بتجميع البيانات الضرورية لانجاز هذه المهمة .

٨ - وبالإضافة الى ذلك ، يوجد في معظم الجزر المكونة لجزر الانتيل الهولندية إدارة مسؤولة عن سياسة سوق العمل ، وتتولى جمع احصائيات العمالة وتحليلها .

التدريب المهني

٩ - يشكل تشجيع التدريب المهني إحدى مهام مكتب العمل . وتنظم ادارات العمل في الجزر دورات تدريبية للعاطلين . ففي كوراساو مثلا يتضمن البرنامج دورات تدريبية في البناء بالاجر ، والنجارة ، واللحام والسباكة . وفي كوراساو تشجع مؤسسة التدريب والتعليم المهني الشباب والكبار على تلقي هذا التدريب خارج ساعات الدراسة العادية . وتتألف هذه الهيئة من ممثلين عن الحكومة ، وعن أرباب العمل والمستخدمين وتقوم بمهمة المستشار التقني لدى الحكومة في اجتماعات اللجنة التقنية التابعة لمركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق في مجال التدريب المهني .

الحماية من الفصل التعسفي

١٠ - يحمي القانون في جزر الانتيل الهولندية المستخدمين من الفصل التعسفي .

١١ - وينص قانون إنهاء عقود العمل على أنه ينبغي الحصول على موافقة مدير ادارة الاستخدام والشؤون الاجتماعية قبل فصل أي مستخدم .

١٢ - وتتيح المادة ١٦١٥ طاء وراء من القانون المدني لكل من العامل ورب العمل فرصة الاستئناف لدى المحاكم اذا إعتبر أي منهما الطرف الآخر قد تصرف بطريقة غير معقولة على نحو واضح في إنهاء العمل .

١٣ - وينص القانون المدني كذلك على أن أي شخص ينهي عقد عمل دون موافقة الطرف الآخر ملزم بدفع تعويض ما لم تكن هناك أسباب مقنعة لهذا التصرف . (وترد في القانون المدني بعض الامثلة للأسباب التي يمكن اعتبارها مقنعة) .

.../...

الحماية من البطالة

١٤ - لا تتوفر في جزر الانتيل الهولندية حماية يكفلها القانون ضد البطالة فيما تسعى الحكومة الى القضاء على البطالة أو تخفيضها ، كلما أمكن عن طريق تنفيذ سياسة فعّالة في مجال الاستخدام (انظر المادة ٦ بء (٢)) .

معلومات احصائية

١٥ - وترد في الجدول أدناه مستويات العمالة والبطالة في اوروبا وكوراساو في شباط/فبراير ١٩٨١ وكانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ :

	عاملون	عاطلون	نسبة العاطلين	
آروبا	١٩٨١	٢٣ ٥٠٠	٢ ٥٠٠	٩,٤
	١٩٨٤	٢٤ ٧٠٠	٢ ٤٠٠	١٢,١
كوراساو	١٩٨١	٤٨ ٨٠٠	١٠ ٥٠٠	١٧,٨
	١٩٨٤	٤٧ ٣٠٠	١٦ ٩٠٠	٣٦,٣

١٦ - وفي شباط/فبراير ١٩٨١ ، بلغ عدد السكان العاملين في كوراساو ٥٩ ٣٠٠ ، منهم ٢٥ ٨٠٠ رجل و ٣٣ ٥٠٠ امرأة . ومن هذا المجموع ، هناك ١٠,٥ في المائة من العاطلين بينهم ٦٠ في المائة من النساء . ومعظم العاطلين (أكثر من ٧٠ في المائة) يتصفون بمستوى تعليمي أو تدريبي منخفض .

١٧ - وفي شباط/فبراير ١٩٨١ بلغ عدد السكان العاملين في آروبا ٣٦ ٠٠٠ شخص (١٦ ٥٠٠ رجل و ٩ ٥٠٠ امرأة) بينهم ٣ ٥٠٠ عاطل ، منهم ٤٥ في المائة من النساء .

١٨ - وفي شباط/فبراير ١٩٨١ بلغ مجموع السكان العاملين في الجزر الاربع الاخرى التابعة لجزر الانتيل الهولندية - بونير ، وصابا ، سانت اوستاتيوس وسانت مارتن - ١٠ ٩٠٠ شخص ، منهم ٩,٢ في المائة عاطلون عن العمل . وبلغت نسبة البطالة ١١,٥ في المائة في بونير ، و٧,٧ في المائة في سانت مارتن ، في حين بلغ عدد العاطلين في الاقتصاديين المحدودين للغاية في صابا وسانت اوستاتيوس ٣٩ ، و٧٩ عاطلا على التوالي أي ٧,٣ في المائة و١٤,٥ في المائة من السكان العاملين . ويتوقع حدوث زيادة مطلقة في مجموع السكان العاملين بالاضافة الى زيادة مطلقة وزيادة نسبية في البطالة بجميع الجزر في السنوات القليلة المقبلة باستثناء جزيرة سانت مارتن .

.../...

شالسا - المادة ٧ : الحق في التمتع بشروط
عمل عادلة ومرضية

الف - القوانين الرئيسية

١٩ - ترد اللوائح القانونية الرئيسية في جزر الانتيل الهولندية المتعلقة بحماية الاجور في قانون الحد الأدنى للاجور (العدد ١١٠ من الجريدة الرسمية ، ١٩٧٢) الذي يخوّل الحكومة سلطة وضع شروط الاجر الأدنى وحظر إبرام عقود عمل تنص على منح اجور تقل عن هذا الحد الأدنى ، وفي القانون المدني (المادة ١٦١٤ ب) التي تنظم التزام رب العمل بدفع اجور مستخدميه في الموعد المتفق عليه .

باء - المكافآت

الاجور

٢٠ - تنظم القوانين البرلمانية الاجور في القطاع العام في حين يحدد جزء منها في القطاع الخاص عن طريق المفاوضات الفردية ويحدد في الجزء الآخر عن طريق التفاوض الجماعي ، مع ايلاء الإعتبار الواجب للمستويات الدنيا للاجور التي ينظمها القانون .

٢١ - وفي جزر الانتيل الهولندية توجد أربعة مستويات دنيا للاجور ، تبعا للقطاع الصناعي أو التجاري المعني . وتعديل هذه المستويات سنويا تبعا للزيادة في الرقم القياسي لاسعار استهلاك الاسر . وتنوي الحكومة في آخر الامر أن تطبق حدا عاما أدنى للاجور عن طريق تسوية المستويات الأربعة القائمة للاجر الأدنى بنسبة مئوية مختلفة للرقم القياسي للاسعار .

المكافآت الأخرى

٢٢ - أما المدفوعات الأخرى ومنها العلاوات وفروق غلاء المعيشة فلا ينظمها القانون بل تحدها الاتفاقات الفردية أو الجماعية ، وهي بالتالي تختلف وفقا لذلك . على ان معظم الاتفاقات الجماعية تنص على دفع منحة عيد الميلاد (راتب شهر واحد مثلا) وعلاوة اجازة . وقد أبطل العمل بالقانون الذي ينظم دفع بدلات الاجازات الى موظفي الحكومة لمدة سنة اعتبارا من تموز/يوليه ١٩٨٤ .

معلومات احصائية

٢٣ - وفيما يلي الاجر الشهري الادنى كما ينظمه القانون (غيلدرات جزر الانتيل الهولندية) :

الفئة الاولى	الفئة الثانية	الفئة الثالثة	الفئة الرابعة	
٧١٣,٤٥	٥١٣,١٠	٤٢٩,٨٠	٢٠٥,٦٥	١٩٨٠
٨١٧,٣٠	٥٨٧,٤٠	٤٩٣,٠٠	٢٣٥,٩٠	١٩٨١
٩١٠,٤٠	٦٥٤,٤٠	٥٤٩,٢٠	٢٦٢,٠٥	١٩٨٢
٩٣١,٧٠	٦٧٨,٧٥	٥٨٢,٢٠	٢٧٨,٢٠	١٩٨٣
٩٣٥,٤٠	٦٨٦,٩٠	٥٩٤,٩٥	٢٨٢,٨٥	١٩٨٤

٢٤ - وفيما يلي الارقام القياسية للاسعار (كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٠ = ١٠٠) :

كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٥	١٠٤,٠	كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٠	١٦٤,٧
كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٦	١٠٨,٦	كانون الاول/ديسمبر ١٩٨١	١٧٨,٨
كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٧	١١٥,٤	كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢	١٨٧,٢
كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٨	١٣٦,٦	كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٣	١٩١,٢
كانون الاول/ديسمبر ١٩٧٩	١٤٣,٠	آب/أغسطس ١٩٨٤	١٩٤,٢

احكام لضمان اجر متساو عن عمل متساوي القيمة

٣٥ - حق الحصول على اجر متساو عن عمل متساوي القيمة ينظمه القانون في القطاع العام ، حيث الرواتب محددة بحسب الوظيفة . وهو يمثل كذلك بصورة عامة أحد الشروط في الاتفاقات الجماعية بالقطاع الخاص .

تدابير ضمان مكافأة عادلة

٣٦ - انظر الاجزاء الواردة اعلاه المتعلقة بتطبيق نظام للحد الادنى للاجور .

باء - ظروف عمل سليمة وصحية

٣٧ - يتكون التشريع الوطني المتعلق بالسلامة في العمل في جميع القطاعات من قانون السلامة لعام ١٩٥٨ (العدد ١٤ من الجريدة الرسمية ، ١٩٥٨) ومراسيم التنفيذ اللاحقة . وتنظم المادتان ٦ و ٧ من قانون السلامة اجراءات وسلطات مفتشية السلامة ، وهي الهيئة المسؤولة عن الإشراف على التقيد بأحكام قانون السلامة .

.../...

جيم - تكافؤ فرص الترقى

٢٨ - لا يوجد في جزر الانتيل الهولندية تشريع ينفذ تكافؤ فرص الترقى في القطاع الخاص ، بيد أنه كثيرا ما يكون ذلك مضمونا في الاتفاقات الجماعية . وفي القطاع العام تقوم سياسة الترقى على معايير موضوعية .

دال - الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل والاجازات المدفوعة

٢٩ - تنظم لوائح العمالة لعام ١٩٥٢ (العدد ٢٤ من الجريدة الرسمية ، ١٩٥٨) فترات الراحة وساعات العمل في القطاع الخاص ، أما الحق في الاجازة المدفوعة فمنصوص عليه في لوائح الاجازات لعام ١٩٤٩ (العدد ١٧ من الجريدة الرسمية ، ١٩٤٩) وقانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٦٥ (العدد ٤٤ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٩) .

٣٠ - الراحة الاسبوعية تنظمها المادة ٨ من قوانين العمل ، وتشمل أيام الأحد ، والعطل الرسمية ، وفترة يومية (في الصباح أو بعد الظهر) تنتهي أو تبدأ في الساعة الواحدة بعد الظهر .

٣١ - أما ساعات العمل العادية والعمل الاضافي فتتنظمها على التوالي المواد ٥ و ٦ و ٧ من قوانين العمل . وتنص المادة ٥ - ١ على ان ساعات العمل العادية يمكن ان تكون ٨ ساعات يوميا و ٤٥ ساعة اسبوعيا ، ولكنها لا تزيد على ٨,٥ من الساعات يوميا في اسبوع عمل لا يزيد على ٥ ايام . وفيما يتعلق بالعمل الاضافي ، تنص المادة ٧ على ان المستخدم لا يجوز ان يعمل فترة تزيد على ١١ ساعة يوميا و ٥٥ ساعة اسبوعيا إلا في مناسبات استثنائية .

٣٢ - وفي القطاع العام ، تبلغ ساعات العمل العادية ٣٩,٥ ساعة اسبوعيا بالنسبة للموظفين الحكوميين في الجزر و ٤٠ ساعة اسبوعيا بالنسبة للموظفين الحكوميين التابعين للدولة .

٣٣ - وتنص المادة ٢ من لوائح الاجازات على عدد أدنى من الاجازات في السنة يبلغ ١٥ يوما في حالة اسبوع العمل المكون من خمسة أيام . وعمليا ، فان الاتفاقات الجماعية تنص عادة على الاجازات الاطول .

.. / ..

٢٤ - ينظم قانون ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٦٩ اجازات الموظفين الحكوميين ويتوقف حق الحصول على الاجازة على مستويات الرواتب ، وأدنى الاجازات ١٩ يوما .

٢٥ - وفيما يتعلق برواتب أيام الاحد والاجازات الرسمية فتتنظمها أحكام المادة ٢٢ من قوانين العمل . ويحق للمستخدمين الذين يعملون ساعات اضافية في الايام المذكورة أن يتقاضوا ضعف الاجر العادي على الاقل .

الصناعات التي ينظم فيها العمل على أساس متواصل

٣٦ - هذه الدوائر والصناعات (الشرطة ، والرعاية الصحية ، الخ) تحكمها الانظمة القانونية نفسها المذكورة أعلاه .

تنفيذ الحقوق المذكورة في المادة ٧

٣٧ - ما من صعوبات حقيقية تلاقى في هذا الصدد .

رابعا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

٣٨ - تشمل القوانين ذات الصلة المادة ١٠ من دستور جزر الانتيل الهولندية ؛ والمادتان ١٦٦٥ من القانون المدني ؛ وقانون منازعات العمل (العدد ١١٩ من الجريدة الرسمية ، ١٩٤٦) ؛ والمرسوم الثاني لعلاقات العمل (العدد ١٦٨ من الجريدة الرسمية ، ١٩٥٧) ؛ والمرسوم الثالث لعلاقات العمل (العدد ٢٤٢ من الجريدة الرسمية ، ١٩٧٨) .

باء - الحق في تكوين النقابات وفي الانتماء اليها

٣٩ - تنص المادة ١٠ من الدستور على ما يلي :

"يمكن ان يخضع حق تكوين النقابات والاجتماع ، لاسباب تتعلق بالمصالح العامة ، أو لاسباب أخلاقية أو صحية ، لانظمة وقيود يضعها القانون" .

وهذا الحكم يقرر أولا حق تكوين النقابات ، ويوضح شانيا امكانية فرض قيود على ممارسة هذا الحق .

.../...

٤٠ - وبوصف جزر الانتيل الهولندية جزءا من مملكة هولندا فهي كذلك طرف في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي .

جيم - حق النقابات في الانضمام الى الاتحادات

٤١ - يحق لمنظمات أرباب العمل والنقابات حرية الانضمام الى الاتحادات الوطنية أو الدولية . وتضمن المادة ١٠ من الدستور هذا الحق أيضا . وتكاد تكون جميع النقابات العمالية في جزر الانتيل الهولندية منتسبة في الحقيقة الى اتحاد وطني و/أو دولي .

دال - حق النقابات في العمل بحرية

٤٢ - لا تفرض قيود في جزر الانتيل الهولندية على حق النقابات في العمل بحرية ، ما عدا ما هو ضروري للحفاظ على النظام العام .

هاء - حق الإضراب

٤٣ - لا ينص تشريع جزر الانتيل الهولندية صراحة على حق الإضراب ولكنه مع ذلك يعترف به . وقد صدقت مملكة هولندا نيابة عن جزر الانتيل الهولندية على المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي ينظم حق الإضراب (رغم أنه ، لا يمدق على الموظفين الحكوميين) .

٤٤ - وحق الإضراب مقيد بطرق شتى ، لضمان ان تستخدم الإضرابات كملاذ أخير يتم اللجوء اليه عندما تفشل جميع الوسائل الأخرى . وهذه القيود كما يلي :

(أ) يجوز للحكومة ان تصدر مرسوما يحظر القيام بالإضراب لمدة تصل الى ٣٠ يوما (قانون منازعات العمل ، المادة ٣ أيضا) ؛

(ب) بالنسبة لبعض الصناعات المذكورة في المرسوم الثاني لعلاقات العمل ، فان هذه الفترة قد تصل الى ٩٠ يوما ؛

(ج) لا يجوز إتخاذ أي اجراء للإضراب في هذه الصناعات مادام هناك تحكيم جار .

.../...

واو - القيود الخاصة

٤٥ - يشمل حق الانضمام الى النقابات موظفي الشرطة والموظفين الحكوميين ، كما ان هناك نقابات عديدة لهذه الفئات من المستخدمين في جزر الانتيل الهولندية . أما القوات المسلحة في جزر الانتيل الهولندية فتخضع للسلطة العسكرية في هولندا ، وهي لذلك تنطبق عليها القواعد السارية هناك .

تنفيذ الحقوق المبينة في المادة ٨

٤٦ - ليس هناك صعوبات في هذا المجال في جزر الانتيل الهولندية .

خاصا - المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

الف - القوانين الرئيسية

٤٧ - تتمثل القوانين الرئيسية في هذا المجال في قانون التأمين الصحي لعام ١٩٦٦ ، العدد ١٥ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٦ ، ولوائح التأمين الصحي للموظفين الحكوميين ، العدد ١٣٥ من الجريدة الرسمية ، ١٩٧٧ ، وقانون الضمان الاجتماعي للموظفين الحكوميين ، العدد ١٥٩ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٤ ، وقانون التأمين ضد الحوادث ، العدد ١٤ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٦ ، والقانون العام للمعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة ، العدد ٨٣ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٠ ، وقانون المعاشات التقاعدية للخدمة الحكومية ، العدد ٤٥ من الجريدة الرسمية ، ١٩٧٦ ، وقانون استحقاقات الارامل واليتامى ، العدد ١٩٥ من الجريدة الرسمية ، ١٩٦٥ ، وقانون العمالة الزائدة ، العدد ٨٥ من الجريدة الرسمية ، ١٩٨٣ .

باء - الاستحقاقات في حالات العلاج والمرض والولادة

٤٨ - تنظم استحقاقات الرعاية الطبية والمرض والولادة في القطاع الخاص بموجب قانون التأمين الصحي لعام ١٩٦٦ . ويغطي هذا التأمين بصورة عامة ، الاشخاص المستخدمين بموجب شروط عقد عمل أو الذين يؤدون شخصا عملا تعاقديا . أما الاشخاص المستخدمون الاتي ذكرهم فليسوا مشمولين بالتأمين :

- (أ) المستخدمين الذين يكسبون أجرا يوميا يزيد على الحد الاقصى قانونا
للأجر اليومي ؛
- (ب) الاشخاص الذين يعملون لحساب أنفسهم ؛
- (ج) مستخدمو المنازل ؛
- (د) العمال المنزليون ؛
- (هـ) ربانو وأطقم السفن ؛
- (و) فئات معينة من العمال المؤقتين ؛
- (ز) الموظفون الحكوميون .

٤٩ - ويحق للمستخدمين الحصول على الرعاية الطبية لمدة تصل الى سنتين بعد انتهاء الاستخدام . وتصل الامتحقاقات في حالات المرض والولادة الى نسبة ٨٠ في المائة من الاجر اليومي للمستخدم المعيل ، و٧٠ في المائة للمستخدم غير المعيل ويلزم أرباب العمل بدفع قسط منوى لتغطية التأمين الصحي الذي يبلغ حاليا ٧ في المائة من أجر كل مستخدم .

٥٠ - ويظل مستخدمو القطاع العام يتقاضون اجورهم كاملة خلال فترة المرض ويستردون ٩٠ في المائة من التكاليف الطبية التي يتكبدهونها . أما الموظفون الحكوميون الذين يتقاضون أجرا يقل عن مبلغ معين فإنه يحق لهم الحصول على علاج طبي وجراحي مجاني .

٥١ - وتشمل هذه النظم نحو ٧٩ ٠٠٠ شخص أي قرابة ٩٢ في المائة من عدد الاشخاص المنتظمين في العمل و ٧٥ في المائة من السكان العاملين . وهناك شركات مختلفة تدير أيضا نظما للتأمين الصحي لصالح مستخدميها .

جيم - التأمين ضد الحوادث

٥٢ - ينظم التأمين ضد الحوادث بموجب قانون التأمين ضد الحوادث الذي يشمل نفس الفئات من العاملين الذين يشملهم قانون التأمين الصحي . ويشمل هذا النظام كذلك بعض الامراض المهنية . ويصل مستوى التغطية لفترة الـ ٥٢ اسبوعا الاولى الى نسبة ١٠٠ في المائة من الاجر اليومي للمستخدم المعيل . وللذين لا يعيلون تصل النسبة المئوية الى ١٠٠ في المائة اذا كانوا يتلقون الرعاية في المنزل والى ٧٠ في المائة اذا كانوا يتلقونها في المستشفى . وبعد الفترة المذكورة تطبق المعدلات التالية : ٨٠ في المائة من الاجر اليومي ، و ٨٠ في المائة و ٦٠ في المائة على التوالي من الاجر اليومي .

٥٣ - ويقدر أقصى استحقاق يمكن دفعه يوميا في حالة الإصابة في حادث بمبلغ ٨٥ غيلدرا لاسبوع العمل المكون من ٦ أيام ، و ١٠٢ من الغيلدرات لاسبوع العمل المكون من ٥ أيام .

٥٤ - ويحق كذلك للمستخدمين الحصول على معونات تخفف من عجزهم أو لإزالة هذا العجز أو تحسن ظروفهم المعيشية ، مع تلقي تعليمات عن كيفية استخدام هذه المعونات .

٥٥ - ويؤمّل نظام التأمين ضد الحوادث بقسط سنوي الزامي يدفعه أرباب العمل . وتختلف قيمة القسط تبعا لفئة الخطر التي تنطبق على كل شركة ، ويحسب بوصفه نسبة مئوية من أجور المستخدمين .

دال - استحقاقات الشيخوخة

٥٦ - استحقاقات الشيخوخة ينظمها القانون العام لمعاشات الشيخوخة الذي يضمن لجميع الأشخاص المؤمن عليهم الحصول على معاش شيخوخة تقاعدي عند بلوغهم من ٦٢ سنة . ويقدر المعاش التقاعدي بمبلغ ٢٨٧ غيلدرا شهريا للأشخاص غير المتزوجين و ٤٨٧ غيلدرا شهريا للمتزوجين الذين يعيلون .

٥٧ - وترتبط المعاشات التقاعدية بالرقم القياسي لاسعار استهلاك الاسر .

.../...

واو - امتحانات في حالة البطالة

١٣ - لا توجد أحكام تنص على دفع استحقاق البطالة في جزر الانتيل الهولندية . بيد أنه يحق للمستخدمين بموجب أحكام قانون العمالة الرائدة الحصول على المبالغ المقطوعة التالية عند اعتبارهم عمالة زائدة دون خطه ارتكوبه :

(١) أجر أسبوع واحد من كل معلة خدمة لكامل السنوات العشر الأولى من الخدمة ؛

(ب) ما يعادل مرة وربع أجر أسبوع واحد لكل سنة كاملة عن الفترة من السنة الحادية عشرة الى السنة العشرين من الخدمة ؛

(ج) ضعف أجر الأسبوع الكامل للسنوات اللاحقة .

زاي - العلاوة العائلية

٦٣ - ليس هناك نظام عام للعلاوات العائلية في جزر الانتيل الهولندية ، لكن مستحقات الاطفال مدمجة في أجور فئات معينة من العاملين .

حاء - ادارة نظم الاستحقاقات

٦٤ - لا تلاقى صعوبات في ادارة النظم المذكورة اعلاه في جزر الانتيل الهولندية .

٦٥ - ويمكن اعتبار نظام العمالة الزائدة الذي وضع في عام ١٩٨٤ توسيعا لنطاق الضمان الاجتماعي الذي يشمل المستخدمين .

— — — — —