



Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.20
19 August 1988
ARABIG
Original : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٩

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولى المقدمة من الدول الاطراف في العهد بشأن الحقوق المشمولة بالمواد من ٦ الى ٩ ، وفقاً للمرحلة الاولى من البرنامج الذي وضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د-٦٠)

اضافة

*
هولندا

[٢ شباط/فبراير ١٩٨٨]

* تتضمن هذه الوثيقة معلومات تتصل بتنفيذ المواد من ٦ الى ٩ من العهد في مملكة هولندا ، بينما يرد الجزء الثاني من التقرير الاول ، وهو يتعلق بجزر الانتيل الهولندية ، في الوثيقة E/1984/6/Add.14 التي نظرت فيها اللجنة في دورتها الاولى (انظر E/C.12/1987/SR.5-SR.6) .

الجزء ألف - هولندا

أولا - الغترة المشمولة بالتقرير

١- يتناول هذا التقرير الغترة الواقعة بين بدء نفاذ العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالنسبة لمملكة هولندا في ١١ آذار/مارس ١٩٧٩ ونهاية عام ١٩٨٣ ، فيتناول التدابير المعتمدة والتقدم المحرز في تحقيق مراعاة الحقوق المعترف بها في المواد ٦ و ٧ و ٨ و ٩ من العهد ، كما أدرجت بعض المعلومات الاضافية المتعلقة بالتطورات اللاحقة .

ثانيا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الأساسية المتعلقة بالحق في العمل

٢- يتضمن الدستور الهولندي المنقح الذي بدأ سريانه في عام ١٩٨٣ ، في الفصل المتعلق بالحقوق الأساسية ، حكما ينص على مسؤولية الحكومة عن تعزيز العمالة الكافية (الفقرة ١ من المادة ١٩) .

٣- وهذا الحكم دلالة على ما يمكن توقعه من الحكومة وما ينبغي اعتبارها قسادرة على عمله . وتتضمن الاشارة الى العمالة الكافية حدا أدنى معيناً يتوقف على الامكانيات المحددة الموجودة في حينه وعلى الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة .

٤- ولذا لا توفر المادة ١٩ للأفراد حقا قانونيا في العمل وانما هي توجيه تسترشد به السياسة الحكومية .

٥- والسن الأدنى للعمل هو السادسة عشرة ، ولكن يمكن الاستثناء في حالتين هما ما يلي :

(أ) الأعمال الخفيفة التي يقوم بها أشخاص مقيدون في مؤسسات تعليمية يبلغون الرابعة عشرة والخامسة عشرة من العمر .
(ب) الأعمال غير الصناعية الخفيفة مثل الاشتراك في برامج الاذاعة والتلفزيون .

٦- وليس هناك حد الزامي أعلى للسن فيما يتعلق بالحق في العمل المأجور ، ولكن أغلب الاتفاقات الجماعية تنص على انتهاء عقد العمل آليا عند بلوغ سن الخامسة والستين أو تحدد مصطلح "الموظف" كشخص دون سن الخامسة والستين . وهذه هي العمادة المتبعة عادة في حالة عدم وجود اتفاق جماعي سار .

٧- ويجوز للأفراد الذين يتلقون استحقاقات بموجب قوانين الضمان الاجتماعي أداء أعمال "غير مأجورة" ، وتتنوع أعداد متزايدة من الناس إلى الأعمال التطوعية التقليدية ومشاريع المجتمعات المحلية ومشاريع توظيف عاطلين ، مع الاستمرار في سحب استحققاتهم . ولمنع المخالفات صيغ مشروع قانون العمل غير المأجور (للمطالبين باستحقاقات) الذي ينص ، ضمن ما ينص عليه ، على تشكيل لجان تقييم اقليمية لها سلطة أن تقرر ، على أساس معايير نص عليها مشروع القانون ، ما اذا كان من حق المطالبين باستحقاقات أداء أشكال معينة من الأعمال غير المأجورة ، كما ينظم مشروع القانون هذا المركز القانوني للمطالبين باستحقاقات الذين يشتغلون في مثل هذه الأعمال . وفي الوقت الحالي لا يتناول المشروع الا من يحصل على استحقاقات بطالة ويعمل عملا غير مأجور ، كما يتناول امكانية السماح لفئات أخرى من المطالبين بأداء أعمال غير مأجورة .

٨- وفي حالة الأشخاص غير الهولنديين من غير رعايا الدول الاعضاء في الجماعة الاقتصادية الأوروبية ، من الضروري بصفة عامة أن يحصل رب العمل على تصريح عمل بنسب على طلب يقدمه هو وطالب العمل ، ولا ينظر في الطلبات الا اذا كان لدى طالب العمل هذا تصريح اقامة سار يحق له بموجبه العمل في هولندا ، أو كان قد تقدم بطلب للحصول على تصريح اقامة سار (قانون توظيف العمال الاجانب لعام ١٩٧٨) وفي حالة شخص من غير رعايا الجماعة الاقتصادية الأوروبية يحق لطالب العمل الحصول على اقرار يعطيه حق العمل في أي مكان في هولندا بدون تصريح عمل اذا كان قد عمل بصورة قانونية في هولندا لفترة ثلاث سنوات بدون انقطاع وعاش في هولندا ولديه تصريح اقامة سار يعطيه الحق في العمل . وعلى نفس المنوال لا يلزم الحصول على تصريح عمل اذا كان لدى الشخص المعني تصريح اقامة دائم أو منح صفة اللاجئ أو لديه تصريح دخول غير محدد المدة .

٩- وللمرأة ما للرجل من حق العمل (انظر باء - ا بشأن قانون تكافؤ فرص العمل) . وعندما ذكرت احدى بلديات هولندا في تقرير لها انها ستتبع في التوظيف سياسة تقوم على فرض حد أقصى هو خمسون ساعة للزوجين تلتقت تأنيبا رسميا من الحكومة المركزية لأن اتباع هذه السياسة معناه عمليا الحد من حق المرأة في العمل ، كما اعتبرت هذه السياسة متنافية مع حكم من أحكام قانون تكافؤ فرص العمل يحظر التمييز غير المباشر . فعدد النساء في الأعمال المأجورة خارج المنزل منخفض في ظل الظروف السائدة حاليا في سوق العمل في هولندا ، والكثير من النساء المتزوجات لا يبحثن عن عمل الى أن يتقدم بهن العمر ، وكان من الحتمي ، نظرا للفجوة الوظيفية بين الرجل والمرأة وما يباينها من انخفاض مساهمة المرأة في دخل الأسرة ، أن يؤدي التنظيم المشار اليه أعلاه ، عمليا ، الى وضع المرأة في وضع غير موات بالنسبة للرجل .

١٠- وبموجب قانون توظيف المعوقين ، يشترط تخصيص نسبة ٢ في المائة من الوظائف المتاحة في المؤسسات للمعوقين (من المقرر أن تزداد هذه النسبة الى ٥ في المائة عند اقرار مشروع قانون توظيف المعوقين) . ولكن هذا القانون لا ينفذ عادة . ومن ثم يتضمن مشروع القانون الجديد قيد النظر حاليا في البرلمان أنظمة ترمي الى تحسين فرص العمل للمعوقين .

باء - ١ الحق في حرية اختيار العمل

١١- تقر الفقرة ٣ من المادة ١٩ من الدستور بحق كل الهولنديين في حرية اختيار عملهم ، بدون المساس بالقيود المنصوص عليها في القوانين الصادرة عن البرلمان أو الموضوعة بموجب أي من هذه القوانين .

١٢- ويتضمن الدستور حكما يحظر تطبيق معايير لا مبرر لها على التعيينات في الوظائف العامة ("كل المواطنين الهولنديين أهل على قدم المساواة لتقلد الوظائف العامة" ، المادة ٣) ، لكن يجوز اشتراط توافر متطلبات معينة فيما يتعلق بالمهارات والملاءمة ، بشرط أن تكون وظيفية (أي أن تتصل بوظيفة محددة أو فئة معينة من الوظائف ، وأن تلزم لأدائها) . بيد أن المادة ٣ لا تستبعد غير المواطنين من تقلد الوظائف الحكومية .

١٣- والمادة ٣ هي تفصيل لحكم الدستور المتعلق بعدم التمييز (المادة ١) ، الذي ينص على ما يلي: "يعامل كل من في هولندا على قدم المساواة إذا ما تساوت الظروف ، ولا يسمح بأي تمييز على أساس الدين أو العقيدة أو الرأي السياسي أو العنصر أو الجنس أو أي أساس آخر " . وتنطبق هاتان المادتان من الدستور في المقام الأول على العلاقة بين الدولة والمواطنين ، ولكن يمكن للمحاكم السماح بتطبيق حكم ما تطبقا "أفقيا" (أي بين المواطنين فقط) . وفيما يتعلق بالتمييز على أساس العنصر يسمح القانون بالتطبيق الأفقي في إطار الفرع ٤٢٩ (القسم الرابع) من القانون الجنائي .

١٤- ويحظر قانون تكافؤ فرص العمل الساري منذ ١٥ آذار/مارس ١٩٨٠ وكذلك قانون تكافؤ الفرص (في تقلد الوظائف العامة) الصادر في ٢ تموز/يوليه ١٩٨٠ ، التمييز بين الرجل والمرأة على أساس الجنس بمدد ما يلي: ترتيبات التوظيف والاختيار ؛ وتوقيع عقود العمل ؛ وشروط العمل ؛ والتدريب الداخلي ؛ والترقية ؛ والفصل . وإلى جانب حظر مثل هذا التمييز المباشر بين الرجل والمرأة من غير القانوني أيضا إبداء أي تمييز غير مباشر ، أي شكل من المعاملة لا يتصل مباشرة باختلاف الجنس ولكنه يضع عمليا أحد الجنسين في وضع غير موات ، مثل مفهوم "العائل" ، الذي غالبا ما يؤدي تطبيقه في حالة ترتيبات التوظيف والفصل الى أن تصبح المرأة في وضع غير موات في

حالة سوق العمل الراهنة . وعلى نفس المنوال يحظر التمييز بين المتزوجين وغير المتزوجين فيما يتعلق بترتيبات التوظيف والفصل (المادة ١٦٣٧ ط.ي. من القانون المدني) .

١٥- وفي حالة الطلبات المقدمة بصدد الوظائف ينص القانون على ضرورة أن يبين رب العمل في أي إعلان عن وظيفة لديه أن باب التقدم لهذه الوظيفة مفتوح للرجال والنساء على السواء (وذلك مثلا بالنص على عبارة ذكر أو أنشأ بعد الوظيفة المعنية) ، ولكن هذا لا ينطبق على الوظائف التي لا يمكن أن يشغلها إلا الذكور دون الإناث أو العكس ، مثل مغني الأوبرا من الرجال أو النساء .

١٦- ويجيز قانونا تكافؤ الفرص تفضيل المرأة مؤقتا بغية القضاء على أوجه التفاوت القائمة بين الرجل والمرأة ، وقد أرسل وزير الداخلية ، وفقا لقانون تكافؤ الفرص (في تقلد الوظائف العامة) تعميما إلى غيره من الوزراء يطلب منهم تفضيل المرأة مؤقتا في حالة تقدم أشخاص متساوين في الكفاءة من كلا الجنسين لشغل وظيفة معينة ، نظرا لأن المرأة ليست ممثلة تمثيلا كاملا في بعض الإدارات الحكومية .

١٧- وترد مناقشة أكثر تفصيلا لحظر التمييز على أساس الجنس في بباء (٤) ، وبباء (٥) وثالثا . ولكن تجدر هنا الإشارة الى الإجراءات الموضوعية في هذا الصدد بموجب قانون تكافؤ فرص العمل . أولا ، أنشئت لجنة تكافؤ الفرص التي يمكن أن توجه إليها الشكاوي من عدم المساواة في المعاملة ، فتجري اللجنة تحقيقا محايدا وعليها بعده أن تصدر توصية لكل من الشاكية ورب العمل ، فإذا لم ينجح هذا الترتيب في حل المشكلة بإمكان الشاكية التوجه للمحكمة بتوصية اللجنة . فإذا ما أعلنت المحكمة أن الشكاوي لها أساس سليم يلزم رب العمل بمعاملة الشاكية على أساس تكافؤ الفرص . وبإمكان الشاكية أيضا اللجوء إلى المحاكم مباشرة إلا في حالة الشكاوي من عدم تساوي الأجور (انظر ثالثا - ألف) .

١٨- ويندرج الموظفون المدنيون في إطار قانون تكافؤ الفرص (في تقلد الوظائف العامة) ، وبإمكانهم التقدم بأي شكاوي إلى لجنة معينة بموجب هذا القانون .

١٩- كما وضع مشروع قانون لتكافؤ الفرص يسعى لحظر التمييز بلا مبرر على أساس الجنس أو المثلية الجنسية أو المركز العائلي أو ظروف الأسرة في المعاملات الاجتماعية والاقتصادية بين الحكومة والجمهور وبين الأفراد ، ولكن هذا المشروع ما زال قيد المناقشة في عدد من الهيئات الاستشارية .

٢٠- ويعتبر لاغيا وباطلا أي نص في اتفاق جماعي (انظر ثالثا أدناه) يلزم رب العمل بالاقترار في التوظيف (أو عدم التوظيف) على الأشخاص من عنصر أو دين أو اتجاه سياسي معين ، أو أعضاء رابطة بعينها .

باء - ٢ السياسات والوسائل الرامية الى تحسين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والشكافية المطردة

٢١- أوكلت مسؤولية تأمين استخدام الموارد البشرية في سوق العمل على الوجه الأمثل الى الادارة العامة للقوى العاملة التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي . واعتبار الحكومة الأول هو الوصول الى حالة يمكن فيها لكل قادر على العمل لديه استعداد لذلك العثور على عمل يناسب قدراته ورغباته هو ، وتتجه السياسة الحكومية نحو توزيع الأيدي العاملة وايجاد فرص للعمل . ففيما يتعلق بتوزيع القوى العاملة يولى اهتمام للتقاعد المبكر والعمل بعض الوقت وتخفيض ساعات العمل (أنظر ثالثا أدناه) . وفيما يتعلق بايجاد فرص العمل تظلع الحكومة بعدد من مشاريع العمالة الخاصة (ولا سيما في صناعة البناء) ، مع الاهتمام خاصة بالعاطلين منذ مدة طويلة وبالشباب والنساء .

٢٢- أما العاطلون الذين يودون اقامة مشاريع خاصة فيمكنهم التقدم بطلب للحصول على مساعدة في اطار مخطط الحكومة الخاص بالأعمال الحرة ، الذي يتيح لمثل هؤلاء الأشخاص الحصول على قروض ، رهنا باستيفاء شروط معينة ، والحصول على مبلغ يستكملون به دخلهم لفترة لا تتجاوز ثمانية عشر شهرا . وهناك أيضا مخطط مستقل للنساء الراغبات في اقامة مشاريع خاصة ، يتيح لهن الحصول من الحكومة على قروض بلا فائدة .

٢٣- ومن ناحية المبدأ تتصرف الحكومة على أساس ان الاقليات ستستفيد قدر الامكان من التدابير المتاحة للمجتمع اجمالا ، فاذا ما تبين ان هذه التدابير لا تلائم احتياجات الاقليات ، أو لا تلائمها بما فيه الكفاية ، تكيف عموما التدابير الموجهة للمجتمع اجمالا ، أو ينظر في اتخاذ تدابير موجهة لمجموعات محددة (مثل الوسائل التكميلية أو المعايير الخاصة) .

باء - ٣ التدابير الكفيلة بتنظيم سوق العمل على أفضل وجه ممكن

٢٤- هناك في كل أرجاء هولندا عدد من مكاتب العمل ، تابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي ، وعليها مسؤولية تنسيق العرض والطلب فيما يتعلق بالعمال في شتى أسواق العمل الاقليمية والمحلية . وعمل هذه المكاتب في ايجاد فرص عمل يراعي احتياجات الطرفين ، فهي تولي لأرباب العمل ما توليه من اهتمام لطالبي العمل . ولا تغرض رسوم عندما تنجح هذه المكاتب في ايجاد وظيفة لطالب عمل ، فأنشطتها في هذا الصدد تخضع

لاحكام قانون خدمات التوظيف . وتوفير الخدمات في هذا الميدان (سواء على أساس تجاري أو غير تجاري) بدون تصريح من وزارة العمل والضمان الاجتماعي محظور .

٢٥- أما إيجاد وظائف للباحثين عن عمل من المعوقين عقليا أو جسديا فينظمه قانون خدمات التوظيف (للمعوقين) .

٢٦- وبغية تنسيق سياسة الحكومة الاقتصادية والمالية ينشر مكتب التخطيط المركزي (وهو جزء من وزارة الشؤون الاقتصادية) كل سنة مسحا اقتصاديا شاملا وخطة اقتصادية مركزية ، كما يوفر بيانات على أساس البحوث الأكاديمية عن الآثار الاقتصادية للتدابير الحكومية في شتى مجالات السياسة العامة .

٢٧- ومكتب الاحصاءات المركزي (التابع هو أيضا لوزارة الشؤون الاقتصادية) مسؤول عن جمع وتجهيز ونشر البيانات الاحصائية المهمة لأغراض عملية أو أكاديمية .

٢٨- وبغية تكييف سياسات العمالة مع الاحتياجات المحددة للأقليات بأكثر الصور فعالية أصدرت وزارة العمل والضمان الاجتماعي تعليمات بإجراء بحوث في وضع كل من مجموعات الأقليات في سوق العمل .

باء - ٤ برامج التدريب والتوجيه الفني والمهني

٢٩- يوجد في كل أرجاء هولندا ٢٧ مركزا للتدريب الفني وستة مراكز للتدريب المهني للبالغين ، تديرها الحكومة ، وتدفع تكاليفها ، لصالح العاطلين أو المهنيين بالبطالة من الرجال والنساء . ويتلقى من يحضر هذه الدورات مبلغا ماليا بدلا من الأجر أو استحقاقات البطالة .

٣٠- وتساعد الحكومة في ظروف معينة في دفع الأجور وتكاليف التدريب عندما توفر شركة ما تدريباً داخلياً ، على أن تشمل مخططات التدريب هذه بمن يلي :

(أ) الأشخاص الذين يعملون في الشركة المعنية ويتلقون تدريباً يلزمهم للاحتفاظ بوظائفهم في هذه الشركة ؛

(ب) الأشخاص الذين توظفهم الشركة المعنية ويتعين تدريبهم بغية اكتساب المهارات اللازمة لهذا العمل ؛

(ج) الأشخاص الذين يتلقون استحقاقات الاستغناء عنهم إجبارياً بموافقة مكتب العمل المحلي ، ويتلقون أولاً تدريباً من الشركة بغية تحسين امكانيات عثورهم على عمل آخر ؛

(د) الأشخاص الذين يفتقرون الى التدريب ويسمح لهم باستخدام مرافق التدريب بشركة ما رغم انهم لا يعملون فيها .

٣١- كما تقدم الحكومة دعما ماليا في حالات معينة لأشخاص يتابعون دورة دراسية اما شخصيا واما بالمراسلة في مؤسسة معترف بها ، بشرط ان توجد حاجة قاطعة للتدريب وأن يعزز التدريب مباشرة احتمالات العمل وأن يتناسب الشخص نفسه مع هذا التدريب .

٣٢- وقد أقيم في عام ١٩٧٩ مركزان لتدريب المعوقين في فئة العمر من ١٦ الى ٤٠ ، فيتاح لهم التدريب المجاني بينما يستمر طيلة فترة الدورة دفع شتى الاستحقاقات التي يحق لهم الحصول عليها .

٣٣- كما اتخذ عدد من التدابير المحددة لصالح الشباب العاطلين ، ويولى اهتمام خاص للأفراد المنتمين الى أقليات اثنية والى الفتيات .

٣٤- ولا يسمح لأرباب العمل بالتمييز على أساس الجنس عند تقديمهم للتدريب (المادة ١٦٣٧ ط ي من القانون المدني) .

باء - ٥ الحماية من انتهاء الخدمة تعسفيا

٣٥- يتضمن القانون المدني أحكاما تتمثل بشتى الطرق التي يمكن بها إنهاء عقد عمل ، ولكن التنظيم المتعلق بانتهاء عقد عمل من طرف واحد قد نسخه مرسوم علاقات العمل (السلطة الخاصة) لعام ١٩٤٥ ، الذي يحظر على رب العمل أو الموظف إنهاء علاقة تعاقدية بدون موافقة مدير مكتب العمل المحلي ، بيد أن حظر الفصل لا ينطبق اذا لم يلزم اعطاء اخطار بانتهاء العقد ، كما هو الحال مثلا في حالة إنهاء عقد عمل لسبب قاهر (يتعين ابلاغ الطرف الآخر به دون أي تأخير) . فينص القانون المدني على عدد من الاسباب القاهرة" (منها مثلا تبين وجود درجة خطيرة من عدم تلاؤم الموظف مع العمل الذي وظيف من أجله أو افتقاره الى المهارات اللازمة لاداء هذا العمل ، أو فقدانه ثقة صاحب العمل نتيجة لارتكابه جريمة سرقة أو اختلاس أو غش أو غير ذلك من الجرائم ، أو اضراره بممتلكات رب عمله أو تعريضه لها لخطر جسيم ، اما متعمدا أو متجاهلا باستهتار لتحذيرات صدرت له) . كما اعترفت المحاكم بعدد آخر من الحالات كأسباب قاهرة .

٣٦- ولا يجوز التمييز بين الجنسين أو بين المتزوجين أو غير المتزوجين عند إنهاء عقد عمل (المادة ١٦٣٧ ط ي من القانون المدني) .

٣٧- وغير مسموح لرب العمل بفصل موظف خلال مرضه او ادائه الخدمة العسكرية أو بفصل موظفة خلال فترة حملها ، ولا خلال الاسبوع الاثني عشر التالية لذلك (المادة ١٦٣٩ ح من القانون المدني) ، ولكن يسمح بالفصل اذا تجاوزت فترة مرض الموظف عامين .

٣٨- ومن غير المسموح به لرب العمل ، بموجب مشروع قانون بشأن أنشطة النقابات الرسمية داخل الشركات ، انتهاء خدمة مسؤول في النقابة (انظر رابعا أدناه) أو اي شخص كان مسؤولا في النقابة لفترة لا تقل عن اثني عشر شهرا ، خلال سنتين بعد انتهاء مدة خدمته في النقابة ، بدون موافقة مسبقة من محكمة المقاطعة . فاذا ما اعتمد مشروع القانون هذا ، فسيسمح لكل من مسؤولي النقابات ورابطة أرباب العمل بالمطالبة باحترام هذا الالتزام .

٣٩- وبموجب قانون مجالس الموظفين لا يجوز لرب العمل إنهاء عقد عمل شخص عضو في مجلس للموظفين أو في احدى لجان مجلس للموظفين كما أشير اليها في الانظمة ، ولكن هناك ثلاثة استثناءات هي ما يلي : (أ) اذا وافق الموظف كتابة على إنهاء عقد عمله ؛ (ب) اذا كان الفصل يرجع لسبب قاهر أبلغ به الموظف دون تأخير ؛ (ج) اذا كان عقد العمل قد أنهى بسبب اغلاق الشركة او جزء من الشركة التي يعمل بها الموظف .

٤٠- ويلزم قانون الفصل الجماعي (الاضطار) رب العمل الذي يعتزم فصل ٢٠ موظفا أو أكثر خلال فترة ثلاثة شهور بابلاغ النقابة المعنية ومدير مكتب العمل المحلي . ولتوفير فترة للتحقيق في امكانية مواصلة أنشطة الشركة المعنية بموظفيها الاصليين لا ينظر في الطلبات المقدمة للحصول على موافقة على الفصل الجماعي الا بعد مرور شهر على هذا الاضطرار .

٤١- ولا يجوز للموظفين المدنيين أن يقدموا بأنفسهم استقالاتهم ، ولكن الحكومة كرب عمل ملزمة بالسماح للموظف المدني بترك عمله اذا ما طلب ذلك ، ولا يجوز جعل منح هذا الاذن متوقفا على الوفاء بشروط معينة (مثل تسديد مصاريف التدريب) .

٤٢- ولا يشكل تقديم شكوى للجنة تكافؤ فرص العمل ولا عدم المساواة في العمل سببا يبرر الفصل .

باء - ٦ الحماية من البطالة

٤٣- وضع المجلس الاجتماعي والاقتصادي (وهو هيئة استشارية تمثل مصالح الحكومة وأرباب العمل والنقابات) مدونة سلوك لحماية مصالح الموظفين في حالة اندماج بعض

الشركات . ويتعين اخطار النقابات المعنية ولجنة الاندماجات ووزير الشؤون الاقتصادية بأي اندماجات بين الشركات .

جيم - المعلومات الاحصائية وغيرها من المعلومات المتاحة عن مستوى العمالة وما الى ذلك

٤٤- فيما يلي جدول يبين معدلات البطالة في الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨٣ ، على اساس تعريف البطالة الساري حينئذ .
العاطلون المسجلون : المعدل السنوي

١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	
			(١٠٠٠ x)	
٤٧١,٩	٣٧٦,٢	٢٦٢,١	١٥٩,٩	العاطلون : الرجال
٢٠٦,٩	١٦٥,٥	١٢٣,٢	٨٨,٠	النساء
٦٧٨,٨	٥٤١,٧	٣٨٥,٣	٢٤٨,٠	الرجال والنساء

(كنسبة مئوية من مجموع العاملين)

١٢,٤	١٠,٠	٧,٠	٤,٤	العاطلون : الرجال
١٠,٣	٨,٧	٦,٩	٥,٣	النساء
١١,٧	٩,٦	٧,٠	٤,٦	الرجال والنساء

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

ألف - الاجور

٤٥- الاطراف حرة ، من حيث المبدأ ، في تحديد مستويات الاجور . وتتمثل الاستثناءات في هذا الصدد في قانون الحد الأدنى للاجور والحد الأدنى للاجازات المستحقة والانظمة الخاصة بالحد الأدنى للاجور الشباب التي تنص على حد أدنى للاجور لا يجوز للاطراف المتعاقدة تحديد اجور أقل منه . وبالإضافة الى ذلك ، هناك تشريع محدد لتحديد الاجور في القطاع المدعوم وفي قطاع التأمينات الاجتماعية . ويقوم وزير العمل والضمان الاجتماعي بتعديل الحد الأدنى للاجور كل ستة أشهر . وفيما يتعلق بالحد الأدنى للاجور الشباب ، يحق للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٣ سنة الحصول على الحد الأدنى للاجر على أن تنقص منه نسبة مئوية معينة مقابل كل سنة من الفارق بين سن الموظف وسن الثلاثة والعشرين .

٤٦- ويطبق قانون الحد الأدنى للاجور والحد الأدنى للاجازات المستحقة على العمل في هولندا في حالة العمال الذين يشتغلون أكثر من ثلث ساعات العمل العادية . و اذا لم

يكن العمل يؤدي في هولندا لكن رب العمل هولندي (بما في ذلك أرباب العمل الأجانب الذين لديهم مؤسسات دائمة أو ممثلون دائمون في هولندا) يطبق هذا القانون اذا كان الموظف مقيما في هولندا . وقد قضت المحكمة العليا بعدم تطبيق هذا القانون اذا كان الموظف مقيما أساسا خارج هولندا ومن ثم بعيدا عن مستوى المعيشة الهولندي ومستويات الأسعار المرتبطة به .

٤٧ - واذا لم يتمكن موظف من العمل بسبب مرضه أو بسبب اصابته في حادث يحق له من حيث المبدأ أن يتلقى أجره لفترة محدودة (المادة ١٦٣٨ ج من القانون المدني) ، ولكن اذا كان يتلقى استحقاقات بموجب قانون الضمان الاجتماعي (أنظر المادة ٩) أو يحصل على مدفوعات من صندوق للتأمين الصحي عضويته شرط أو نتاج لعقد العمل فيمكن أن يخفض أجره بمبلغ مماثل لهذه المدفوعات .

٤٨ - والاتفاق الجماعي هو اتفاق بين رب عمل أو أكثر أو بين رابطة لأرباب العمل أو أكثر لها كامل السلطات القانونية وبين رابطة للموظفين أو أكثر لها كامل السلطات القانونية ، وتضع هذه الاتفاقات بصفة أساسية أو حصرية شروط التوظيف التي يتعين احترامها في عقد عمل . وأي شروط يتفق عليها بين رب العمل والموظف وتتنافى مع الاتفاق الجماعي الملزم لكلا الطرفين تعتبر باطلة ولاغية (قانون الاتفاقات الجماعية الفرع ١ والفرع ١٢) . وهناك في الوقت الحالي نحو ٨٠٠ من هذه الاتفاقات .

٤٩ - ووزير العمل والضمان الاجتماعي مخول سلطة اعلان وجوب التطبيق العام للأحكام الواردة في أي اتفاق جماعي . عندئذ تصبح هذه الأحكام ملزمة لجميع أرباب العمل ولجميع الموظفين فيما يتعلق بعقود العمل التي تدخل أو ستدخل ، بحكم طبيعة العمل الذي تشير اليه ، في نطاق انطباق الاتفاق الجماعي .

٥٠ - ويخول قانون الحد الأدنى للأجور وللأجازات المستحقة (المذكور تحت الفقرة ٤٥) أي موظف يعمل أكثر من ثلث ساعات العمل العادية حق الحصول على حد أدنى للأجزة المستحقة يبلغ ٧,٥ في المائة من أجره الذي يدفعه صاحب العمل . وبالإضافة الى ذلك ، هناك استحقاق أجازة فيما يتعلق بالمستحقات المدفوعة بموجب قانون مستحقات المرض وقانون التأمين من البطالة (أنظر الفرع خامسا) ما استمر عقد العمل . ولا تنطبق نسبة الـ ٧,٥ في المائة إلا على تلك النسبة من الأجر بالإضافة الى أي من المستحقات المحددة أعلاه أي بما لا يتجاوز ثلاثة أمثال الحد الأدنى القانوني للأجور .

٥١- وتحدد الاتفاقات الجماعية بوجه عام ما اذا كان العمل وقتا اضافيا يكافأ بدفع مكافأة أو بالتعويض عنه في صورة منح اجازات ومدى ذلك . فاذا لم تكن الاتفاقات تنص على ذلك بالتحديد يتعين الاتفاق على حل عادل ومعقول في هذا الصدد . وللإطلاع على بيانات احصائية أنظر المرفق الأول .

٥٢- وبموجب قانون المساواة في الأجور يحق للرجال والنساء الذين يؤدون عملا له نفس القيمة أو نفس القيمة تقريبا الحصول على نفس الأجر . ولا يسمح بالفروق في الأجور إلا اذا كانت هناك فروق في مستويات أهمية الوظيفة . ويمكن تقديم الشكاوى الى لجنة تكافؤ فرص العمل (أنظر الفرع الثاني) . ولا يجوز رفع شكاوى من عدم المساواة في الأجر الى المحاكم رأسا وإنما ينبغي إحالتها أولا الى هذه اللجنة .

٥٣- ويجوز للموظفين العموميين أيضا تقديم شكاواهم الى لجنة تكافؤ الفرص (في تقلد الوظائف العامة) .

٥٤- واذا أخذت الاحصاءات على عواهنها فإنها تشير فيما يبدو الى أن النساء يحملن على أجور أقل ، فهن يكسبن في المتوسط أقل من الرجال . وتشمل أسباب الاختلاف ما يلي : (أ) أن الاناث العاملات أصغر سنا من الذكور ، وأن الشباب بوجه عام يكسب أقل من الأكبر سنا ، (ب) أن نسبة أكبر من النساء تتولى وظائف أقل مركزا ، ونسبة أقل منهن تتولى مناصب أعلى ، ولكن اذا قورن الأجر بمستوى الوظيفة يصبح الفارق أصغر بكثير .

٥٥- ومن بين العوامل التي تفسر سبب انخفاض كسب النساء عن الرجال من نفس المستوى الوظيفي ما يلي (أ) الكثيرات من النساء يوقفن حياتهن المهنية ثم يستأنفنها فيما بعد ، وبذا تتراكم لديهن سنوات خدمة أقل وخبرة أقل أيضا ، (ب) كثيرا ما يتلقى الرجال أجورا اضافية فيما يتصل بالاعمال القذرة أو الكريهة ، و (ج) عدم كفاية الالتزام بقانون المساواة في الأجور .

٥٦- وقد انعكس تدهور الحالة الاقتصادية في انخفاض القوة الشرائية لجميع فئات الدخل تقريبا منذ عام ١٩٧٩ ، ولكن من المتوقع الآن أن تبقى القوة الشرائية كما هي أو تتحسن بالنسبة لمعظم فئات الدخل . ففي السنوات الاخيرة كان هناك تقييد واسع النطاق للأجور (أحيانا مقابل تخفيض ساعات العمل) بغية استعادة ربحية الشركات والتشجيع على إعادة توزيع العمل . وسيستمر انتهاج سياسة تقييد الأجور في القطاعات الحكومية والقطاعات التي تتلقى معونة من الحكومة .

باء - توفير ظروف عمل مأمونة ومحبة

٥٧- يجرى تدريجيا ادخال قانون جديد هو قانون ظروف العمل على مدى فترة ثمانيني سنوات ، ليحل محل عدد من القوانين القديمة مثل قانون الامن الصناعي لعام ١٩٣٤ . وقد بدأ نفاذ المرحلة الاولى من القانون فيما يتعلق بالصناعة منذ ا كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ . ونظرا لان القانون يذهب الى ما هو أبعد بكثير من المعتاد بشأن عدد من النقاط ، لا يمكن ادخال القانون بحيث يسري فورا على جميع المستخدمين في هولندا .

٥٨- فلا يسري هذا القانون حاليا الا على الشركات والمؤسسات ومؤسسات الاوقاف الخاصة وما الى ذلك باستثناء ما يعمل منها في قطاع النقل . وسيبدأ قريبا سريان أمرين اداريين ينمان على أن الموظفين العموميين (بما في ذلك الموظفين العسكريين في وزارة الدفاع) يخضعون لقانون الولاية القضائية الادارية (الأوامر الحكومية) .

٥٩- وهناك بالاضافة الى ذلك قوانين تنظم الأمن الصناعي في قطاعات صناعية معينة مثل قانون العمل تحت ضغط بالغ وقانون الادوات الخطرة .

٦٠- ويمكن اعتبار هذه الاجزاء من القانون مشتقة من المادة ١٩ (٢) من الدستور (التي أشير اليها في الفرع الثاني ألف أعلاه) . ومن الجدير بالذكر أن مجموعة الأشخاص المشار اليها فيه ، وهي "العاملون" ، على سبيل المثال ، مجموعة أوسع مما يشمل مصطلح "الموظفين" لأن مصطلح "العاملين" يشمل كل من يعمل لحسابه . وتأخذ الحكومة بالرأي القائل إن المادة ١٩ (٢) من الدستور لا تنطبق على الموظفين العموميين لأنهم مشمولون بحكم خاص هو المادة ١٠٩ من الدستور التي تنص على أن الوضع القانوني للموظفين العموميين ينظمه القانون الذي يضع قواعد لحمايتهم في وظائفهم وفيما يتعلق بالتحديد المشترك .

٦١- ويتضمن مرسوم عمل الشباب أحكاما ترمي الى منع وقوع أذى عقلي أو بدني للشباب .

٦٢- والتعاون في تنفيذ قانون الممانع (بشأن الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل أنظر دال أدناه) والأحكام القانونية في ميدان الامن الصناعي والصحة وتنفيذ هذا القانون مسألة تخص هيئات التفتيش على العمل ، وفي الموانئ هيئات التفتيش على العمل في الموانئ ، وكلها تتبع وزارة العمل والضمان الاجتماعي .

٦٣- وقد أفرد دور هام في قانون ظروف العمل الجديد لمجالس الموظفين (أنظر الفرع الرابع أدناه) ، التي لها سلطات استشارية فيما يتعلق ببعض الموضوعات بينما يتعين استشارتها في مجالات أخرى ، كما أن موافقتها لازمة لوضع الصيغة النهائية لأي أنظمة في ميدان الأمن والصحة أو الرعاية الاجتماعية في العمل أو تعديل مثل هذه الأنظمة أو سحبها .

٦٤- ويتطلب قانون ظروف العمل من الشركات التي تستخدم أكثر من ١٠٠ موظف أعداد تقارير سنوية عن ظروف العمل وعن أي تحسينات أدخلت ، لتناقش في مجلس الموظفين . وقد أنشئ مجلس استشاري وطني تمثل فيه النقابات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة لتقديم المشورة لوزير الدولة للعمل والضمان الاجتماعي بشأن تحسين ظروف العمل .
وللاطلاع على بيانات احصائية أنظر المرفق ٢ .

جيم - تكافؤ فرص الترقى

٦٥- هنا أيضا يطبق قانون تكافؤ الفرص ، والمادة ١ من الدستور ، والمادة ٤٢٩ من القانون الجنائي .

٦٦- ويتضمن عدد كبير من الاتفاقات الجماعية أحكاما تتيح للموظفين متابعة التدريب المهني (بما في ذلك التدريب التكميلي) مع مواصلة حصولهم على الأجر عندما يكون التدريب متصلا بعمل الموظف المعني وواجباته . وتتضمن عدة اتفاقات جماعية أحكاما تتيح لأعضاء مجالس الموظفين الاشتراك في الدورات التدريبية مع تلقي أجورهم كاملة . وفي بعض الحالات هناك أيضا أحكام بأن يتلقى الموظفون أجورهم طيلة وقت اشتراكهم في أنشطة تعليمية ذات طبيعة مختلفة وليس لها صلة مباشرة بوظيفتهم أو بمهامهم . وبالإضافة الى ذلك ، يتضمن عدد كبير من الاتفاقات الجماعية أحكاما تقضي بأن يشترك الموظفون المتقدمون سنا في الأنشطة التثقيفية السابقة على التقاعد .
أنظر أيضا الملاحظات الواردة في الفقرتين ٥٢ و ٥٤ .

٦٧- والاقليات ممثلة تمثيلا مفرطا الى حد كبير في الفئات المهنية الدنيا ، ولا سيما في الصناعات التحويلية ، وفي قطاع الفنادق والمطاعم وشركات التنظيف . وقد حدث توسع حاد في السنوات الأخيرة في عدد التسهيلات المقدمة للعمال الأجانب الذين لا يتحدثون الهولندية أو لا يجيدونها .

- دال - الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والأجازات بأجر
- ٦٨- تنص المادة ١٦٣٨ (ب) من القانون المدني على ما يلي :
- (١) يمنح أرباب العمل الموظفين في كل سنة من عملهم أجازة تساوي مدتها ما لا يقل عن ثلاثة أمثال عدد أيام العمل الأسبوعي المتفق عليها .
- (٢) فيما يتعلق بالموظفين الشباب لا تقل مدة الأجازة عن أربعة أمثال عدد أيام العمل الأسبوعي المنصوص عليها .
- (تشير الفقرة ٢ الى الموظفين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة).
- ٦٩- وتنص المادة الفرعية ٢ من المادة ١٦٣٨ (ج) على ما يلي :
- يحق للمستخدم الحصول على أجره خلال الأجازة المستحقة له .
- ٧٠- وقد نوقش الحد الأدنى للأجازات المستحقة تحت الفرع ألف . إلا أن معظم الاتفاقات الجماعية تنص على اجازة أطول من الحد الأدنى القانوني .
- ٧١- ويحدد قانون المصانع لعام ١٩١٩ المدة والأوقات المسموح بها لعمل مجموعات موظفين معينة . وعلى أساس هذا القانون ، وضعت عدة مراسيم بشأن ساعات العمل تتضمن أحكاما محددة كما يتضمن عدد من القوانين الأخرى أحكاما تتعلق بأوقات العمل وساعاته مثل قانون ساعات القيادة وقانون شحن السفن أو تغريفها .
- ٧٢- وترد أحكام خاصة في قانون المصانع تتعلق بساعات عمل الشباب وبفترات راحتهم .
- ٧٣- وقد قدم الى البرلمان مشروع قانون بتعديل قانون المصانع بحيث يتيح للموظفات العمل ليلا في ظروف معينة رهنا بالحصول على تصريح من هيئة التفتيش على العمل .
- ٧٤- وحتى عام ١٩٨٣ كانت جميع الصناعات تقريبا تعمل ٤٠ ساعة أسبوعيا ، ثم جرت مفاوضات بعد ذلك بغية إعادة توزيع العمل من خلال تدابير مثل تخفيض ساعات العمل ، وقد أدخل عدد من القطاعات الصناعية نظام ساعات عمل تبلغ ٣٨ أو ٣٩ ساعة أسبوعيا (في المتوسط) . وكما حدث زيادة حادة في السنوات الأخيرة في عدد من يعملون بعض الوقت ولا سيما النساء . ونظرا للحاجة الى إعادة توزيع العمل ، ولأن العمل بعض الوقت قد يوفر للمرأة في ظروف معينة مزيدا من الفرص ، تأخذ الحكومة بالرأي الذي مؤداه أنه ينبغي تشجيع العمل بعض الوقت .
- وبالنسبة للأجازة أنظر ألف والفقرة ٦٨ من دال .

٧٥- والعمل أيام الأعياد ممنوع عموماً (المادة ٢٢ من قانون المصانع والمادة ١٦٢٨ (ث) من القانون المدني) ، ولكن هناك استثناءات كثيرة . وتعتبر أهم الأعياد المسيحية بمشابهة أيام احاد .

٧٦- وقد أدى تزايد أعداد العمال الذين وفدوا الى هولندا في السنوات الأخيرة من بلدان غير مسيحية الى مشاكل . فقد تعلق حكم أصدرته المحكمة العليا فسي ٣٠ آذار/مارس ١٩٨٤ (ألف باء ١٩٨٤ ، رقم ٣٦٦) بعاملة تركية قدمت طلباً للحصول على يوم أجازة بمناسبة عيد اسلامي . ورفض طلبها ، وعندما تغيبت عن العمل ذلك اليوم فصلت من الخدمة . وقضت المحكمة العليا بأنه "لا يمكن الاصرار على الحضور بوجه عام اذا كان الموظف قد قدم طلبه في الوقت المناسب مبينا الاسباب التي تدفعه الى طلب يوم أجازة للاحتفال بعيد ديني ذي أهمية له" .

٧٧- كما تلعب هيئات التفتيش على العمل دوراً في هذا الشأن . فهي مطالبة بأن توافق على العمل وقتاً اضافياً ، وبأن تقوم بزيارات منتظمة للمؤسسات لمراقبة الالتزام بالقوانين المتعلقة بساعات العمل وفترات الراحة .

٧٨- وهناك أحكام خاصة في قانون المصانع فيما يتعلق بدور التمريض والرعاية ، وما الى ذلك . وترد أحكام أخرى في الأوامر الادارية العامة للاتفاقات الجماعية .

٧٩- وتشير ساعات عمل من يعملون لحسابهم مشاكل عندما يتعلق الأمر بتخفيض ساعات العمل . ويخضع أصحاب المتاجر لقانون ساعات العمل لعام ١٩٥١ . ويسمح للمتاجر بفتح أبوابها لمدة لا تتجاوز ٥٢ ساعة أسبوعياً .

رابعاً - المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الأساسية بشأن الحقوق النقابية

٨٠- تنص المادة ٨ من الدستور على ما يلي :

الحق في تكوين الجمعيات معترف به ، ويمكن تقييد هذا الحق بقانون من البرلمان لصالح النظام العام .

٨١- وتنص المادة ٩ من الدستور على ما يلي :

(١) حق التجمع والتظاهر معترف به دون المساس بمسؤولية كل شخص بموجب القانون .

(٢) توضع القواعد اللازمة لحماية الصحة ولصالح حركة المرور ولمكافحة أو منع الاضطرابات بقانون برلماني .

ولا يوجد حكم دستوري مستقل يتعلق بالنقابات العمالية .

٨٢- وتنبغي الإشارة هنا أيضا الى المادة ١٩ (٢) من الدستور (أنظر ما يرد في إطار المادة ٦) التي تنص ضمن جملة أمور على أن يضع القانون الأنظمة المتعلقة بالتحديد المشترك . وأحد هذه التشريعات هو قانون مجالس الموظفين الذي تُلزم بموجبه كل من المؤسسات التي تستخدم مائة شخص على الأقل أو التي يعمل فيها ٣٥ شخصا على الأقل أكثر من ثلث ساعات العمل العادية بإنشاء مجلس للموظفين يتألف من أعضاء ينتخبهم الموظفون انتخابا مباشرا من بين صفوفهم . ويحدد القانون الحالات التي تخول فيها مجالس الموظفين سلطة اصدار التوصيات والحالات التي يلزم فيها الحصول على موافقة هذه المجالس . وبالإضافة الى ذلك من حق مجلس الموظفين الاطلاع على بيانات معينة . والمناظر لهذه المجالس في مجال الخدمة المدنية يعرف باسم اللجنة الاستشارية للموظفين العموميين التي يستند نظامها أيضا الى قانون مجالس الموظفين .

٨٣- ورغم أن حرية انشاء النقابات بوصفها شكلا محددًا من أشكال الجمعيات غير مذكورة صراحة في المادة ٨ من الدستور ، يفترض عدد من القوانين مسألة وجود هذه الهيئات . ومن هذه القوانين ما يلي ، على سبيل المثال :

قانون الاتفاقات الجماعية الصادر في ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٢٧ ،
قانون توسيع الاتفاقات الجماعية المؤرخ في ٢٥ أيار/مايو ١٩٢٧ ،
قانون التنظيم الصناعي الذي ينص ، ضمن جملة أمور ، على أن تعيين رابطات الموظفين ثلث أعضاء المجلس الاجتماعي والاقتصادي بينما تقوم بتعيين ثلث آخر من الأعضاء رابطات أرباب العمل على نحو ما تحدده الحكومة .

باء - الحق في تكوين النقابات وفي الانتماء اليها

٨٤- يحق لكل شخص الانضمام الى نقابة يختارها ، إلا أنه يحق للأفراد أيضا ألا ينضموا الى أي نقابة . ولا يجوز الحد من هذه الحرية إلا اذا كان الاتفاق الجماعي يتضمن شرط المؤسسة المغلقة الذي يلزم رب العمل بالألا يستخدم سوى العمال النقابيين . ولكن لا يجوز لوزارة العمل والضمان الاجتماعي أن تعلن أن شرطا من هذا النوع ملزم بوجه عام (قانون الاتفاقات الجماعية (قوة الالزام) ، المادة ٢ ، المادة الفرعية ٥ البند جيم) .

٨٥- ويستشف من السوابق القانونية للمحكمة الأوروبية لحقوق الانسان أن المحكمة تعتبر بعض أشكال الاكراه على الانضمام الى نقابة أو البقاء فيها أمرا لا يمكن قبوله . وتذكر المحكمة حالتين :

(أ) أن المستخدمين يمكن أن يفقدوا وظائفهم ومن ثم سمورد رزقه بسبب رفضه الانضمام الى النقابة ،
(ب) عندما يبدأ نفاذ شرط المؤسسة المغلقة بعد التحاق الموظف بالعمل .

جيم - حق النقابات في الانضمام معا في اتحادات

٨٦- لا تفرض الحكومة قيودا على تشكيل الاتحادات . ومن الناحية العملية كونت اثنتان من أكبر الرابطات النقابية اتحادا . وليست هناك أي قيود على النقابات الهولندية التي ترغب في الانتساب الى منظمات دولية . وقد حققت بعض النقابات ذلك فعليا .

دال - حق النقابات في العمل بحرية

٨٧- ينبغي التمييز هنا بين المفاوضات الجماعية بشأن شروط العمل ومشاورات الممثلين في الهيئات العامة ، فالمفاوضات الجماعية تخضع للقانون الخاص ، ولا توجد قواعد تمنع المنظمات من العمل بحرية ، ولا ينص القانون المعني الآ على الآلية اللازمة .

٨٨- أما فيما يتعلق بمشاورات الممثلين ، فان درجة التمثيل تمثل عاملا رئيسيا . فمن أجل الاشتراك في مشاورات منظمة بشأن الشؤون الاجتماعية والاقتصادية في محفل عام ، ينبغي للنقابة أن تكون ممثلة أي أن تعتبر ممثلة بشكل ملائم لمجموعة معينة من الموظفين . وتعتمد درجة التمثيل على ما يلي :

(أ) العلاقة الكمية بين المنظمة والمجموعة الكاملة التي يأتي منها الأعضاء (أي درجة التنظيم) ،

(ب) العلاقة الكمية بين المنظمة وأعضائها والمنظمات الأخرى في المجموعة المعنية (أي مقارنة درجة تنظيم شتى النقابات التي تجند أعضائها من نفس المجموعة) .

٨٩- وترد مسألة درجة التمثيل في قانون التنظيم الصناعي (فيما يتعلق بالمجلس الاجتماعي والاقتصادي ومجالس السلع الأساسية والصناعية) ، وفي قانون مجالس الموظفين (أي اللجان الصناعية التي تشرف على مجالس الموظفين) ، وفي قانون (تنظيم) الضمان الاجتماعي (أي مجالس التأمين الصناعي ، أنظر ما يرد تحت ثالثا) وقانون ظروف العمل (أي المجلس الاستشاري لظروف العمل) .

هاء - الحق في الإضراب

٩٠- صدقت مملكة هولندا على الميثاق الاجتماعي الأوروبي في ٢٢ نيسان/أبريل ١٩٨٠ . وتنص الفقرة ٤ من المادة ٦ من هذا الميثاق على ما يلي :
بغية ضمان ممارسة الحق في التفاوض الجماعي ممارسة فعّالة ، تتعهد الأطراف المتعاقدة وتعترف بما يلي :

حق العمال وأرباب العمل في القيام بعمل جماعي في حالات تضارب المصالح ، بما في ذلك الحق في الإضراب ، رهناً بالالتزامات التي قد تنشأ نتيجة لاتفاقات جماعية سبق الدخول فيها .
وقد أوردت هولندا تحفظاً على الفقرة ٤ ، يتعلق بالموظفين العموميين .

٩١- وبخلاف ذلك ليست هناك أحكام محددة في التشريع الهولندي بشأن الحق في الإضراب . وفي حزيران/يونيه ١٩٨٠ سحب مشروع قانون لتنظيم شرعية الإضرابات (مشروع القانون رقم ١١١/١٠) نظراً للتصديق على الميثاق الاجتماعي الأوروبي .

٩٢- على أن محتويات مشروع القانون المذكور منذ تقديمه في عام ١٩٦٩ فصاعداً قد أثرت على قانون الدعوى ، وكان للسوابق القضائية تأثير مهم في هذه المسألة . فعلى سبيل المثال ، أعلنت محكمة العدل في امستردام في عام ١٩٧٢ أن الإضراب مشروع بصفة عامة ما لم تجعله الظروف غير مشروع . وكان هذا يتعارض تعارضاً مباشراً مع الحكم السابق في قضية PanHonLibCo الصادر عن المحكمة العليا ، الذي ذكر أن الإضراب ، من الناحية النظرية ، انتهاك لعقد وأن الحضر على الإضراب ، بالتالي ، فعل غير مشروع من حيث المبدأ ما لم تبرره فتوى قانونية نافذة المفعول .

٩٣- وقررت المحكمة العليا في حكم صادر في ٧ أيار/مايو ١٩٧٦ (NJ 1977,55) أنه في حالة حدوث إضراب تنظمه نقابة عمالية ليكون وسيلة لتعزيز مطالب العمال فيمما يتعلق بالأجور وغيرها من ظروف العمل ، لا يحق صرف الأجور ، لا للمضربين ومؤيديهم فحسب بل حتى للعمال الراغبين في العمل . وفي حالة الإضرابات الأخرى يتوقف هذا الاستحقاق على الظروف ، والسؤال الأساسي هو ما إذا كان الإضراب أو وثق اتصالاً برب العمل أو بالعمالين .

واو - الجماعات الخاصة

(١) حقوق النقابات العمالية

١١' الموظفون العموميون

٩٤- تمنح المادة ٨ من الدستور للموظفين العموميين ، شأنهم شأن غيرهم من العاملين ، الحق في إنشاء نقابات عمالية . وللموظف العمومي حرية الانضمام أو عدم الانضمام الى نقابة . ودرجة التنظيم فيما بين الموظفين العموميين تنحو عادة الى الارتفاع بصورة ملحوظة . وإن يكن عدد كبير نسبياً منهم أعضاء في رابطات لا تنتسب الى أحد الاتحادات النقابية الرئيسية .

٩٥- ويمكن أن يلاحظ فيما يتعلق بشروط العمل ، إن توخينا الدقة ، أن هذه الشروط ، لا يتم التوصل إليها عن طريق مفاوضات بين رب العمل والنقابات التي تمثل الموظفين العموميين ، بل تحدها الدولة ، ممثلة في وزير الداخلية ، بعد التشاور مع النقابات .

١٣١ الشرطة

٩٦- لرجال الشرطة أيضاً الحق في إنشاء نقابات والانضمام إليها أو عدم الانضمام حسب رغبتهم . وتنطبق الملاحظات الواردة أعلاه بشأن شروط العمل على رجال الشرطة أيضاً .

١٣١ القوات المسلحة

٩٧- يسمح لأفراد القوات المسلحة أيضاً بإنشاء تنظيمات ممثلة لهم . وتوجد منظمات للمجندين وللضباط المتطوعين وللضباط الصف والعريضة .

٩٨- ويحدد شروط العمل في خطوطها العريضة وزير الداخلية بعد التشاور مع نقابات الموظفين العموميين . ويحدد وزير الدفاع وحده الجوانب التي تتعلق بصفة محددة بأفراد القوات المسلحة بعد التشاور مع المنظمات الممثلة للقوات المسلحة في الهيئة الاستشارية المركزية المعنية بالمسائل التي تؤثر على الموظفين العموميين .

٩٩- وهناك تنظيم مؤقت يحدد التسهيلات المتاحة للمنظمات الممثلة للقوات المسلحة وينظم في جملة أمور الاجازات والإعفاء من التزامات معينة للمسؤولين في هذه المنظمات .

(ب) الحق في الإضراب

١١١ الموظفين العموميون

١٠٠- كما لوحظ من قبل أدرجت مملكة هولندا تحفظاً عند تصديقها على الميثاق الاجتماعي الأوروبي فيما يتعلق بالمادة ٦-٤ (التي تعترف للموظفين العموميين ، ضمن أشياء أخرى ، بالحق في الإضراب) .

١٠١- ولكن المحاكم اعترفت من حيث المبدأ بحق الموظفين العموميين في الإضراب (انظر على سبيل المثال رئيس محكمة دائرة امستردام ، ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ ، NJ 1983,35 و CRVB (المجلس المركزي للاستئناف) ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢ ، NJ 1983,35) . ولكن للموظفين العموميين حقاً غير محدود في الاشتراك في أي توقف جماعي عن العمل ؛ ويجب بالأحرى أن توزن مصالحهم في مقابل مصالح

الحكومة والجمهور . ويجب أن تؤخذ في الاعتبار في هذه العملية جوانب من قبيل الجوانب التالية :

- هل استنفذت كل إمكانيات للتفاوض (أي هل الإضراب هو "العلاج النهائي") ؟
- ما مدى أهمية ضرورة استمرار العمل دون انقطاع ؟
- ماذا ستكون الآثار المعاكسة للتوقف عن العمل ؟
- ما مدى العناية التي بذلت في الإعداد للتوقف الجماعي عن العمل وتنفيذه ؟
- ما هي المدة التي استمر فيها الإضراب ؟
- ما هو نطاق الإضراب؟

١٠٢- وفي قرار مؤرخ في ١١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣ (NJ 1984,65) قرر رئيس محكمة دائرة لاهاي أن قيام موظفي البريد بإضراب أمر مباح ومن ثم لا يمكن حظره ، ولكن هناك مع ذلك أساساً لاتخاذ إجراء طارئ يفرض على الدولة وعلى نقابات الموظفين العموميين استئناف المفاوضات دون إبطاء في موعد لا يتجاوز قطعاً اليوم الرابع بعد حكم المحكمة .

١٣١ الشرطة

١٠٣- في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣ طلب إلى رئيس محكمة دائرة أوترخت أن يفصل في مدى شرعية أشكال معينة من العمل الجماعي دعت إليها نقابات الشرطة (AB 1983,561) . وحكم الرئيس بأن "واجبات الشرطة ومسؤولياتها لا تقارن بالتزامات الموظفين العاديين وأن إغضاء الشرطة عن الأداء العادي لواجباتها تترتب عليه نتائج مختلفة كلياً" . وخلصت المحكمة إلى أن عدداً من أشكال العمل الجماعي التي دعي إليها لا يتماشى مع الحماية القانونية الواجبة على الشرطة لعامة الجمهور ، ولذلك كانت الاجراءات غير مشروعة .

١٣١ القوات المسلحة

١٠٤- ينطبق التحفظ الذي أوردته مملكة هولندا على المادة ٦-٤ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على أفراد القوات المسلحة أيضاً . ولم تحدث حتى الآن إضرابات في القوات المسلحة ، ومن ثم ليست هناك سوابق قضائية حول هذه النقطة .

زاي - العوامل والمصعوبات

١٠٥- تواجه النقابات العمالية الآن مشاكل بسبب صعوبة الحالة الاقتصادية ، مما أدى إلى تخلي كثير من الأشخاص عن عضويتها . ومن ثم هبط دخل النقابات مما اضطرها إلى فصل بعض موظفيها .

١٠٦- وتتجه النية الى أن يكون التحفظ على التصديق على الميثاق الاجتماعي الاوروبي المتعلق بالاعتراف بحق موظفي الحكومة في العمل الجماعي تحفظا مؤقتا يسحب بمجرد بدء نفاذ التشريع المتعلق بالعمل الجماعي من جانب موظفي الحكومة . ولكن صياغة مثل هذا التشريع لا تبدو أمرا سهلا .

خامسا- المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

١ - القوانين الاساسية

١٠٧- تنص المادة ٢٠ من دستور هولندا على أن تهتم السلطات بتأمين سبل المعيشة للسكان وأن تحقق توزيع الثروة ، وأن يوضع نص قانون برلماني بالقواعد المتعلقة باستحقاق الضمان الاجتماعي . وأن تعطي المواطنين الهولنديين المقيمين في هولندا والعاجزين عن إعالة أنفسهم حقا في الحصول على معونة من السلطات ، على أن يصدر قانون برلماني ينظم هذا الحق . وقد تم تفصيل هذا الحكم في نظام شامل للضمان الاجتماعي يتكون من مزيج من التأمين الاجتماعي والمساعدة الوطنية .

١٠٨- وفيما يتعلق بأنظمة التأمين الاجتماعي ، يلزم التفريق بين الأنظمة التي تنطبق على الموظفين فقط الأنظمة التي تنطبق على جميع المقيمين (بما في ذلك غير المواطنين) .

فتشمل الفئة الاولى ما يلي :

- التأمين الصحي ، الذي ينظمه قانون استحقاقات المرض ؛
- تأمين العجز ، الذي ينظمه قانون التأمين ضد العجز ؛
- تأمين البطالة ، الذي ينظمه قانون التأمين ضد البطالة ؛
- التأمين الطبي ، الذي ينظمه قانون التأمين الصحي .

١٠٩- وتشمل الفئة الثانية ما يلي :

- تأمين الشيخوخة ، الذي ينظمه القانون العام للمعاشات التقاعدية للشيخوخة ؛
- إعانات المعالين ، التي ينظمها القانون العام لاستحقاقات الأراامل واليتامى ؛
- القانون العام للعلاوات الاسرية ؛
- التأمين العام من العجز ، الذي ينظمه القانون العام لاستحقاقات العجز ؛
- قانون النفقات الطبية الاستثنائية .

١١٠- ويتم تحديد التنظيم الاداري بموجب قانون (تنظيم) الضمان الاجتماعي وقانون مصرف التأمين الاجتماعي ومجالس العمل .

١١١- وتقع مسؤولية تنفيذ مخططات تأمين الموظفين والقانون العام لاستحقاقات العجز على عاتق مجالس التأمين الصناعي ، وتديرها بصفة مشتركة رابطات أرباب العمل ومنظمات الموظفين .

١١٢- وتقع مسؤولية تنفيذ مخططات التأمين الوطنية (باستثناء القانون العام لاستحقاقات العجز) على عاتق مصرف التأمين الاجتماعي ومجالس العمل الاقليمية البالغ عددها ٢٢ .

١١٣- وتقع مسؤولية الاشراف على تنفيذ قانون الضمان الاجتماعي على عاتق مجلسي التأمين الاجتماعي .

١١٤- وهناك نظام شامل للحماية القانونية . ففي حالة نشوب نزاع بين سلطات الضرائب وأي مشترك في مخطط وطني للتأمين يجب أولاً تقديم مذكرة اعتراض الى مفتش الضرائب المباشرة . وإذا ما كان النزاع يتعلق بالحق في الحصول على استحقاق معين ، يجوز للطالب أن يتوجه الى محاكم الاستئناف أو ، في حالة تقديم استئناف آخر ، الى محكمة الاستئناف المركزية . ويجوز أيضاً تقديم الاستئنافات الى هذه الهيئات ضد قرارات مجالس التأمين الصناعي المتعلقة بدفع الاشتراكات .

١١٥- وأهم أشكال المساعدة الوطنية التي ترمي الى استكمال النظام الوطني للتأمين هو قانون المساعدة الوطنية ، وقانون معونات البطالة والأنظمة الحكومية لمساعدات البطالة .

١١٦- ويجوز لأي شخص لديه شكوى من قرار اتخذه المجلس التنفيذي البلدي للبلدية التي يعيش فيها بصد المدفوعات المستحقة بموجب قانون المساعدة الوطنية أو الأنظمة الحكومية لمساعدات البطالة أن يتقدم بمذكرة اعتراض الى المجلس التنفيذي . ويمكن بعد ذلك تقديم الاستئنافات الى المجلس التنفيذي للمقاطعة ، وكذلك استئناف قرارات المجلس الاخير الى التاج . ويصدق الشيء نفسه على القرارات المتعلقة بقانون معونات البطالة ، إلا أن محكمتي الاستئناف في هذه الحالة هما محكمة الاستئناف ومحكمة الاستئناف المركزية .

٢ - الملاح الأساسية لمخططات الضمان الاجتماعي

(١) الرعاية الطبية

١١٧- يتيح نظام التأمين الصحي في إطار أحد صناديق التأمين الصحي للمشاركين في النظام تغطية النفقات الطبية والصيدلية والمتعلقة بعلاج الاسنان ، ونفقات العلاج في

المستشفى ، ونطاقاً واسعاً من الخدمات والتسهيلات الأخرى . ويطلب الى المرضى في بعض الحالات دفع مبلغ معين . والتأمين إجباري على الموظفين بمرتبات أو أجور تعاقدية محددة لا تتجاوز ٤٧ ٨٥٠ غيلدر سنوياً (اعتباراً من ١ تموز/ يوليه ١٩٨٤) . وفي معظم الحالات يسري التأمين مجاناً تلقائياً على الزوج أو الزوجة (ما لم يكن عاملاً بأجر) ، وكذلك على الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة (ما لم يكونوا عاملين بأجر) ، وعلى الطلبة ، والابناء الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٧ سنة والذين يساعدون على إعالة الأسرة ، وعلى الابناء المعوقين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٧ سنة والابناء المعوقين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٦ سنة وغير المستحقين لإعانات بموجب القانون العام لاستحقاقات العجز .

١١٨- ويجوز للمسنين الاشتراك في مخطط خاص للتأمين الصحي لصالح المسنين شريطة ألا تتجاوز دخولهم السنوية ٦٨٥,٦٠ غيلدر . ويمكن للأشخاص الذين لا يدخلون في المخططات الالزامية أو مخططات المسنين والذين لا تتجاوز دخولهم الأسرية السنوية ٤٧ ٨٥٠ غيلدر الاشتراك في نظام طوعي للتأمين الصحي . وفي هذه الحالات يبلغ متوسط الاشتراكات للفرد ١٦٥ غيلدر شهرياً ، وإن كان يمكن في كثير من الأحيان الحصول على تخفيض في نسب الاشتراكات .

١١٩- ويدفع كل من أرباب العمل والموظفين ٥٠ في المائة من الاشتراكات في مخططات التأمين الصحي الإجباري . ويمنح قانون النفقات الطبية الاستثنائية لجميع الأشخاص الحق في العلاج والتمريض في مؤسسات المتخلفين عقلياً ومعوقي الحواس ، ومؤسسات العلاج العقلي ودور التمريض والرعاية ، وما إلى ذلك . ويطلب الى المرضى الاشتراك في سداد مبلغ لا يتجاوز ١ ٣٥٠ غيلدر شهرياً . ويدفع أرباب العمل الاشتراكات الى سلطات الضرائب .

(ب) استحقاقات المرض النقدية

١٢٠- بموجب قانون استحقاقات المرض يجري التأمين على الموظفين الذين تقل أعمارهم عن ٦٥ سنة ضد فقدان اجورهم نتيجة للمرض أو الحوادث أو العجز أو الحمل أو الولادة . ويتيح التأمين تقديم استحقاقات لمدة أقصاها ٥٢ أسبوعاً . وتمثل الاستحقاقات المقررة قانوناً الى ٨٠ في المائة من الأجر اليومي للموظف بحد أقصى (قدره ٢٦٢,٢٨ غيلدر في ١-٧٤) . ولا تدفع استحقاقات عن اليومين الأولين من التغيب عن العمل . وتدفع الاشتراكات - وهي نسبة مئوية من أجر الموظف حتى الحد الأقصى من المبلغ اليومي - الى مجلس التأمين الصناعي ، ويدفع جانباً منها رب العمل ويدفع الموظف جانباً آخر ، ويمكن أن تتباين النسبة حسب قطاع النشاط المعني . وفي ١ تموز/ يوليه ١٩٨٤ كان متوسط الاشتراك السنوي ٦,٥٧ في المائة . ويسمح لرب العمل من حيث المبدأ باقتطاع نصف الاشتراك من أجر الموظف ، بحد أقصى قدره ١ في المائة من الأجر .

(ج) استحقاقات الأمومة

١٢١- يحق للحامل المؤمن عليها ، بموجب قانون استحقاقات المرض ، تلقي استحقاقات نقدية لمدة ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعدها ، بصرف النظر عن قدرتها على العمل ويجوز تمديد فترة استحقاقات الولادة الى حد أقصى قدره ٥٢ اسبوعاً إذا ما أصفرت الولادة عن استمرار عجز المرأة المؤمن عليها عن العمل . وتصل استحقاقات الأمومة الى ١٠٠ في المائة من الأجر اليومي للموظفة بحد أقصى معين (٢١٢,٢٨ غيلدر في ١ - ٧ - ٨٤) .

(د) استحقاقات العجز

١٢٢- ينص قانون التأمين ضد العجز على تقديم استحقاقات الى الأشخاص المؤمن عليهم الذين يظلون عاجزين عن العمل بنسبة ١٥ في المائة على الأقل بعد ٥٢ اسبوعاً . وينظم نسبة الاستحقاقات مستوى الأجر ودرجة العجز . وتدفع الاشتراكات الى مجلس التأمين الصناعي فيدفع جزءاً منها أرباب العمل بينما يدفع الموظفون جزءاً : وفي ١ - ٧ - ٨٤ كانت النسبة التي يدفعها ارباب العمل ١,٥٠ في المائة وتلك التي يدفعها الموظفون ١٧,٦ في المائة بحد أقصى هو ٢١٢ غيلدر في اليوم .

١٢٣- وينص القانون العام لاستحقاقات العجز على دفع استحقاقات لجميع المقيمين في هولندا البالغة أعمارهم ١٨ سنة فأكثر ، الذين حصلوا ، في العام السابق على إصابتهم بالعجز ، على دخل من أنشطة وظيفية أو مهنية أو بمددها (ولا ينطبق هذا الشرط على الأشخاص المعوقين منذ الصغر) والذين يظلون عاجزين بنسبة ٢٥ في المائة بعد فترة ٥٢ اسبوعاً . ولا تشمل الاستحقاقات بالدخل الفعلي للأشخاص المعنيين ، ولكنها توضع على أساس مبالغ محددة حسب الحد الأدنى القانوني للأجر الصافي .

١٢٤- وتنظم مستوى الاستحقاقات درجة العجز والمعدل الأساسي ذو الصلة (الذي يتفاوت حسب العمر ووجود أطفال) .

١٢٥- والفرق بين هذا القانون وقانون التأمين ضد العجز هو أن القانون الأخير شكل من تأمين الموظفين في حين أن القانون العام لاستحقاقات العجز هو شكل من التأمين الوطني . وإذا ما استحق أحد الأشخاص مدفوعات بموجب القانونين ، لا تدفع استحقاقات قانون التأمين من العجز إلا بقدر تجاوزها الاستحقاقات بموجب القانون العام لاستحقاقات العجز .

١٢٦- وتجبي سلطات الضرائب الاشتراكات المستحقة على الشخص المؤمن عليه بموجب القانون العام لاستحقاقات العجز وتقدر كنسبة مئوية من الدخل (هي اعتباراً من

٨٤-٧-١ ، نسبة ٦,٥ في المائة بحد أقصى ٨٥٠ ٥٦ غيلدر سنويا) . ولكن لا يحق لسرب العمل ، إذا كان يدفع أجرا للشخص المؤمن عليه ، أن يخضع جزءا من التأمين من هذا الأجر .

(ه) استحقاقات الشيخوخة

١٢٧- يشمل القانون العام للمعاشات التقاعدية للشيخوخة جميع السكان في هولندا الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٥ سنة بصرف النظر عن جنسيتهم أو وضعهم بالنسبة للزواج . ويتيح المخطط استحقاقا لمعاش تقاعدي للشيخوخة اعتبارا من سن ٦٥ . ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٠ ، تم ربط المعاشات التقاعدية بالحد الأدنى للأجور . فيحسب المعاش التقاعدي للزوجين بحيث يكون صافي المبلغ الشهري مساويا للحد الأدنى للأجر الصافي الشهري . ويساوي المعاش التقاعدي الشهري الصافي للشخص غير المتزوج ٧٠ في المائة من صافي المعاش التقاعدي للزوجين .

١٢٨- واعتبارا من ١ تموز/يوليه ١٩٨٤ يبلغ إجمالي المعاش التقاعدي الشهري للزوجين ١ ٥٥٤,٠٥ غيلدر ، بينما يبلغ إجمالي المعاش التقاعدي الشهري للشخص غير المتزوج ١ ٠٨٣,٢٨ غيلدر .

١٢٩- وتحصل الاشتراكات كنسبة مئوية من الدخل تجب عليها سلطات الضرائب (وهي اعتبارا من ٨٤-٧-١ : ١١,٦٥ في المائة من الدخل بحد أقصى قدره ٦٢ ٨٥٠ غيلدر سنويا) .

(و) استحقاقات المعالين

١٣٠- بموجب قانون الأرامل واليتامى يجرى التأمين على جميع المقيمين في هولندا الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فما فوقها بصرف النظر عن جنسيتهم . وينص القانون على ثلاثة أنواع من الاستحقاقات :

- ١١' المعاشات التقاعدية للأرامل (رهننا بشروط معينة) ؛
- ١٢' الاستحقاقات المؤقتة للأرامل (بحد أقصى ١٩ شهرا) ؛
- ١٣' المعاشات التقاعدية لليتامى (وهي من حيث المبدأ حتى بلوغ الأطفال سن ١٦ سنة ؛ وفي بعض الحالات ١٨ سنة ، أو إذا كانوا طلابا ٢٧ سنة) .

١٣١- وتحصل الاشتراكات كنسبة مئوية من الدخل تجب عليها سلطات الضرائب (وهي اعتبارا من ٨٤-٧-١ : ١,٤٥ في المائة بحد أقصى قدره ٦٢ ٨٥٠ غيلدر سنويا) .

(ز) استحقاقات إصابات العمل

١٣٢- لا يوجد ترتيب مستقل للتأمين ضد إصابات العمل أو الأمراض المهنية . وانظر الفرع (أ) فيما يتعلق بالرعاية الطبية والفرع (ب) بشأن استحقاقات المرض النقدي ، والفرع (د) عن استحقاقات العجز والفرع (و) عن استحقاقات المعالين .

(ح) استحقاقات البطالة

١٣٣- يؤمن قانون التأمين ضد البطالة الموظفين (دون سن ٦٥) من العواقب المالية المترتبة على البطالة غير الطوعية . وتدفع الاستحقاقات بحد أقصى قدره ٢٦ اسبوعا عن كل سنة استحقاق وتساوي ٧٥,٢ في المائة من الأجر اليومية (رهنا بحد أقصى) . وتدفع الاشتراكات الى مجلس التأمين الصناعي فيدفع رب العمل جزءا ويدفع الموظف جزءا .

١٣٤- ويمكن لأي موظف استنفذ حقه في الحصول على استحقاقات بموجب قانون التأمين ضد البطالة أن يطالب باستحقاقات بموجب قانون إعانات البطالة . وتمثل الاستحقاقات بموجب هذا القانون الى ٧٢,٧٥ في المائة من الأجر اليومية ، وعادة ما تدفع لمدة لا تتجاوز عامين .

١٣٥- وفي حالة البطالة الممتدة ، يجوز التماس المساعدة بموجب الأنظمة الحكومية لمساعدات البطالة . وهذا المخطط وقانون إعانات البطالة على السواء ليسا شكلين من التأمين بل من المساعدات الوطنية تديرهما البلديات ويجري تمويلهما من إيرادات الضرائب .

١٣٦- وإذا لم يتوافر أي دخل ، أو إذا توافر دخل ضئيل للغاية ، يمكن المطالبة بمساعدة بموجب قانون المساعدات الوطنية . وتتوقف الاستحقاقات ، التي تدفعها السلطات البلدية ، على مستوى دخل الطالب ، ورأس ماله واحتياجاته (أي ما إذا كان يعمل أطفالا أم لا ؛ وما إذا كان في أسرة من زوجين أو من رب أسرة واحد ؛ وما إذا لم يكن عليه عبء أسري أو أطفال يعيشون في الأسرة) . وتدفع هذه الاستحقاقات أيضا من إيرادات الضرائب .

(ط) الاستحقاقات الأسرية

١٣٧- بموجب القانون العام للعلاوات الأسرية ، تدفع علاوة للطفل بصفة عامة اعتبارا من الطفل الأول فصاعدا لكل مقيم في هولندا أو للموظفين في البلد . ويتوقف مستوى العلاوات الأسرية على سن الطفل وحجم الأسرة . ويدفع أرباب العمل الاشتراكات الى سلطات الضرائب .

٣- العوامل والمعوقات التي تؤثر على استحقاق الضمان الاجتماعي

١٣٨- فيما يلي النسبة المئوية للأشخاص المشمولين بالضمان الاجتماعي في عام ١٩٨٣ ، محسوبة وفقا لاحكام صكي مكتب العمل الدولي لتحديد المعايير (أي الاتفاقية رقم ١٠٢ والاتفاقية رقم ١٢٨) .

(أ) الرعاية الطبية (التأمين الصحي) : ٨٩,١ في المائة

(ب+ج) استحقاقات المرض النقدية : ٩٥,٣ في المائة

- (د+ز) استحقاقات العجز ؛ استحقاقات إصابات العمل : ٩٩,٢ في المائة
- (هـ) استحقاقات الشيخوخة : ٩٩ في المائة
- (و) استحقاقات المعالين : ١٠٠ في المائة
- (ح) استحقاقات البطالة : ٩٩ في المائة
- (ط) الاستحقاقات الأسرية : ٣٩,٧ في المائة

١٣٩- وقد أبرز تدهور الحالة الاقتصادية الحاجة الى إعادة النظر في نظام الضمان الاجتماعي . والمفروض أن يجرى هذا في السنوات التالية للفترة المشمولة بالتقرير .

المرفق ١

فيما يلي الاتجاهات في القوة الشرائية (باستثناء الاتجاهات الثانوية العارضة) للموظفين المتزوجين العاملين في المؤسسات مع إعالة زوجة غير موظفة أو زوج غير موظف وطفلين تتراوح أعمارهما بين ٦-١١ سنة وذلك للفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٤ ، أما تغيرات النسبة المئوية فهي بالقياس الى السنة السالفة

١٩٨٣	١٩٨٢	١٩٨١	١٩٨٠	١٩٧٩	مستويات الدخل
٢,٧-	٢,٠-	٢,٨	١,٠-	٠,٦	الأجر الأدنى (١)
٢,٦-	١,٤-	٢,٨	١,٢-	٠,٩	الأجر الأدنى +
٣,٥-	٢,٢-	٤,٢-	١,٩	٠,٧	المنوال
٥,١-	٣,٢-	٥,١-	٣,٠-	٠,٠	٢× المنوال
٠,٢	٣,٢-	٥,٨	٣,٢-	٠,٠	٤× المنوال

المصدر : وزارة العمل والضمان الاجتماعي .
(١) باستثناء الاستحقاق الجزافي .

المرفق ٢

فيما يلي اصابات حوادث العمل حسب القطاع (التصنيف الصناعي النموذجي لعام ١٩٧٤)، في عام ١٩٨٢

عدد الأشخاص المتأثرين	لكل ١٠٠ ٠٠٠ مستخدم	
٢ ٦٤٣	٢ ٨٣٠	الزراعة ومصائد الأسماك
١٥٣	١ ٩٠٠	التعدين
٢٩ ٧٦٤	٢ ٢٨٦	التصنيع
٧	-	المنافع العامة
١٦ ٨٥٠	٥ ٤٣٥	البناء
١١ ٣٠٣	١ ٦٦٧	التجارة ، ومهنة الفنادق والمطاعم ، وشركات الاصلاح
٤ ٧٥٥	١ ٦٤٠	شركات النقل ، والتخزين ، والاتصالات
٢ ١٧٦	٦٣٨	المصارف والتأمين وخدمات الأنشطة التجارية
٢ ٠٢١	٣٠٦	الخدمات الأخرى (١)
		لمجموع
٦٩ ٦٧١	٢ ١٢٢	١٩٨٢
٧٥ ٥١٥	٢ ٢٢٨	١٩٨١

(١) باستثناء الوظائف العمومية ، والمستشفيات الحكومية ، والتعليم العام والمعان من الدولة .
