

Distr.
GENERAL

E/1990/6/Add.18
5 March 1998
ARABIC
Original: FRENCH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٨

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادتين ١٦ و١٧ من العهد

إضافة

بلجيكا **

[٢٣ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧]

* التقرير الأولي الذي قدمته الحكومة البلجيكية فيما يتعلق بالمواد من ١ إلى ١٥ (E/1990/5/Add.15) نظرت فيه اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في دورتها العاشرة (انظر E/C.12/1994/SR.15-17 and 27).

** المعلومات التي قدمتها بلجيكا بموجب التوجيهات المتعلقة بالجزء الأولي لتقارير الدول الأطراف ترد في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.1/Rev.1).

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
٣	١ - ١٩	تنفيذ الأحكام العامة
٣	١	المادة الأولى
٣	٢ - ١٥	المادة ٢
٥	١٦	المادة ٣
٦	١٧ - ١٩	المادة ٥
٦	٢٠ - ٢٣٩	قوانين محددة منصوص عليها في العهد
٦	٢٠ - ٦٦	المادة ٦
١٤	٦٧ - ٨٨	المادة ٧
١٨	٨٩ - ١٠٦	المادة ٨
٢٢	١٠٧ - ١٣٤	المادة ٩
٢٨	١٣٥ - ١٤٧	المادة ١٠
٣٠	١٤٨ - ١٦٧	المادة ١١
٣٤	١٦٨ - ١٧٣	المادة ١٢
٣٦	١٧٤ - ٢٠٥	المادتان ١٣ و١٤
٤١	٢٠٦ - ٢٣٩	المادة ١٥

أولاً - تنفيذ الأحكام العامة

المادة الأولى

١- تحيل الحكومة إلى التعليقات الواردة في التقرير الأولي (E/1990/5/Add.1) وكذلك إلى المعلومات المتعلقة بالمادة ٢٧ من العهد التي قدمتها بلجيكا في تقريرها الدوري الثالث بشأن العهد، في آب/أغسطس ١٩٩٦.

المادة ٢

الآثار المباشرة لبعض أحكام العهد

٢- أشارت بلجيكا في تقريرها الأول إلى أن الفقرة ١ من المادة ٢ من العهد تنص على أن تنفيذ الحقوق المعترف بها يتوقف على "الموارد المتاحة للدولة" و"اعتماد تدابير تشريعية". وبسبب هذا الطابع البرنامجي لا يمكن للمتظلمين أن يتمسكوا بنصوص العهد مباشرة أمام المحاكم البلجيكية.

٣- ووفقاً لنظرية محكمة النقض ومجلس الدولة، فإن بلجيكا سبق أن أعلنت مع ذلك أنها تقبل أثر أحكام العهد المتمثل في "إبقاء الوضع على حاله". وهذا الأثر يحول دون إعادة النظر في أحكام القانون الداخلي التي كانت تكفل حقوقاً واردة في العهد وقت دخوله حيز النفاذ في بلجيكا، أو إلغائها فيما بعد. ومنذ ذلك الحين، يتبين من عدد من قرارات محكمة التحكيم أن هناك اتجاهاً إلى الاعتراف بالآثار المباشرة لبعض أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(أ) قرار محكمة التحكيم الصادر في ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٣

٤- التمسست نقابتان للجنדרمة وبعض أفراد الجندرمة من محكمة التحكيم إلغاء أحكام معينة من قانون ٢٤ تموز/يوليه ١٩٩٢ الذي ينص، ضمن أمور أخرى، على وجوب وضع عدد من أفرادها تحت التصرف، وتقييد حريتهم في الانضمام إلى نقابة، ورفض حق الإضراب لهم. ودفع أصحاب الالتماس على وجه خاص بأن البقاء تحت التصرف المفروض عليهم، والذي لا يعتبر أداءً لعمل، ومن ثم لا يدفع عليه أجر، يتعارض مع المادة ٧ من العهد التي تنص على دفع أجر منصف. وأكدوا أيضاً أن حظر الإضراب المفروض عموماً على أعضاء هيئة العاملين فيه مساس بالمادة ٨ من العهد.

٥- ورأت محكمة التحكيم، فيما يتعلق بالمادة ٧ من العهد، أنه لا يمكن الخلوص إلى حدوث انتهاك لهذه المادة، نظراً إلى أن الأحكام المعترض عليها لا توضح أن الخدمات ليست مدفوعة الأجر. وفيما يتعلق بالمادة ٨، أكدت محكمة التحكيم أن نطاق تطبيق هذه المادة هو مماثل لما تقضي به المادة ١١ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وهاتان المادتان الأخيرتان لهما آثار مباشرة في النظام القانوني البلجيكي.

(ب) قرار محكمة التحكيم الصادر في ٨ آذار/مارس ١٩٩٤

٦- أكد أصحاب الالتماس أن الأحكام القانونية المنظمة لتشغيل مختبرات البيولوجيا السريرية تنتهك مبدأ المساواة الوارد في الدستور البلجيكي فيما يتعلق بالحقوق في العمل، المكرس في المادة ٦ من العهد على وجه خاص.

٧- وأشارت المحكمة إلى أن الحقوق والحريات التي تحميها المادتان ١٠ و ١١ من الدستور هي على وجه خاص الحقوق والحريات الناجمة عن أحكام الاتفاقيات الدولية التي لها آثار مباشرة والتي أصبحت قابلة للتنفيذ في النظام القانوني الداخلي بموجب قرار بالموافقة. وأضافت المحكمة أن هذا هو الحال فيما يتعلق بأحكام القانون الدولي التي استشهدت بها الأطراف صاحبة الالتماس، ومنها العهد، باستثناء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

٨- بيد أنه يجب التمييز بين قضاء محكمة التحكيم التي تمارس رقابة من نوع غير مباشر حيث إنها تقدر مدى تمشي القوانين مع المواد ١٠ (المساواة في الأجور) و ١١ (التمييز) و ٢٤ (حرية التعليم) من الدستور (الدستور الذي يشمل نصوص المعاهدات الدولية التي صدق عليها حسب الأصول) وقضاء المحاكم، لا سيما محكمة النقض ومجلس الدولة، اللذين يمارسان رقابة من نوع مباشر. ولم تعترف هاتان الهيئتان الأخيرتان بعد بالآثار المباشرة للعهد.

أحكام مناهضة للعنصرية(أ) قانون ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨١ المناهض للعنصرية

٩- في عام ١٩٩٤ عدّل قانون ٣٠ تموز/يوليه ١٩٨١ الذي يستهدف ردع بعض الأفعال التي توحى بها العنصرية وكراهية الأجانب، وذلك بغية مكافحة التمييز في مجال العمالة والعمل على نحو أفضل.

١٠- وقد أدخل المشرع في المادة الأولى من هذا القانون تعريف التمييز الوارد في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، الذي يحدد الأفعال التي يترتب عليها إبطال أو عرقلة أو تقييد الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستها على قدم المساواة في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ونص المشرع أيضاً في المادة ٢ مكرراً من القانون المذكور على أن أي تمييز عنصري (العنصر أو اللون أو النسب أو الأصل أو الجنسية) يرتكب تجاه أي شخص في إطار التوظيف أو التدريب المهني أو عرض وظيفة أو التعيين في وظيفة أو تنفيذ عقد أو تسريح عامل، يمثل مخالفة للقانون. وفضلاً عن ذلك، يكون صاحب العمل مسؤولاً مدنياً عن دفع الغرامات التي يحكم بها على مستخدميه أو على وكلائه. ومن ناحية أخرى، ومن أجل تسهيل ملاحقة المخالفات المنصوص عليها في المادة ٢ مكرراً، ألغى المشرع في عام ١٩٩٤ شرط العلنية، الذي كان محدداً من قبل. غير أن الالتزام بإثبات الطابع التمييزي للفعل محل الجدل يبقى دائماً على عاتق الطرف الشاكي.

١١- وأتى المشرع بجديد بسماعه للمنظمات الممثلة للعاملين وأصحاب العمل بحق اللجوء إلى القضاء في المنازعات المتعلقة بتنفيذ المادة ٢ مكرر. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المنظمات الثلاث الممثلة

للعاملين قد أبرمت مع المركز المعني بالمساواة في الفرص ومكافحة العنصرية بروتوكولات اتفاقية تستهدف حصر عمل النقابات في البحث عن حلول (من خلال الوساطة بصفة أساسية) داخل المؤسسات، وإحالة الحالات التي ينبغي أن تكون محل شكوى جنائية أو نزاع مدني إلى المركز. ومع ذلك تحتفظ النقابات لنفسها بإمكانية الاشتراك مع المدعين بالحق المدني في بعض حالات معينة.

(ب) النصوص الصادرة عن المجلس الوطني للعمل

١٢- المجلس الوطني للعمل هيئة تمثيلية تتكون بالتساوي من ممثلين للمنظمات المهنية المختلفة الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعاملين، وتمتع بمركز المؤسسة العامة، وقد تناول المجلس مسألة مكافحة مختلف أشكال التمييز العنصري في الاتفاقيات الجماعية للعمل، التي لها قيمة قانونية حقيقية.

١٣- وهكذا فإن الاتفاقية الجماعية للعمل رقم ٣٨ مكرر الصادرة في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١، والمكملة للاتفاقية الجماعية للعمل رقم ٣٨ الصادرة في ٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٣ التي تضع نظاماً يحدد حقوق والتزامات أصحاب العمل والمرشحين للعمل خلال إجراءات التعيين والاختيار، توضح مفهوم المساواة في الأجور بإضافة العنصر واللون والنسب وأيضاً الأصل الوطني أو الإثني باعتبارها أموراً لا يجوز الاستناد إليها لمعاملة المرشحين على نحو مخالف. ومع ذلك يجدر التوضيح أن هذا الحكم يمثل خطأً للسلوك العام أكثر من كونه تدبيراً ملزماً.

١٤- ومن ناحية أخرى تسمح الاتفاقية الجماعية للعمل رقم ٩ مكرراً لوفد العاملين بالحصول، بناءً على طلبه، على معلومات حول توزيع هيكل العمل على أساس الجنسية.

(ج) مبادرات المنظمات النقابية

١٥- تشجع المنظمات التمثيلية للعاملين وفودها النقابية على التفاوض مع الإدارة داخل مؤسساتها بغية إدراج حكم بشأن عدم التمييز في لائحة العمل ينص على ما يلي: "يتعين على العاملين وأصحاب العمل مراعاة جميع قواعد اللياقة والأدب وهن السلوك، بما في ذلك تجاه الزائرين. وهذا معناه أيضاً أنهم ملتزمون بالامتناع عن أي شكل من أشكال العنصرية والتمييز العنصري وبمعاملة جميع الأشخاص على قدم المساواة فيما يتعلق بمراعاة الكرامة الإنسانية ومشاعر وقناعة كل شخص. ومن ثم فمن المحظور أي شكل من أشكال العنصرية الشفهية، أو نشر مطبوعات أو منشورات عنصرية وكذلك أي شكل من أشكال التمييز يقوم على الجنس أو الميول الجنسية أو العنصر أو اللون أو النسب أو الأصل أو الجنسية أو العقيدة".

المادة ٣

١٦- جرى التعليق على هذه المادة في تقارير بلجيكا بشأن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وفي التقرير بشأن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، وكذلك لدى النظر في كل مادة من المواد التالية.

المادة ٥

١٧- تحيل الحكومة اللجنة إلى الملاحظات المتعلقة بالمادة ٥ والواردة في التقرير الأولي لبلجيكا بشأن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (CCPR/C/31/Add.3)، الفقرتان ٦٦ و٦٧).

١٨- وتمثل المادة ٥ شرطاً للوقاية والتفسير مألوفاً للسلطات البلجيكية في جوهره، فيما يتعلق بفقرته الأولى، حيث إن هذه الفقرة تطابق أيضاً المادة ١٧ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. والمحاكم البلجيكية ملزمة بالطبع بتفسير التشريعات السارية وفقاً لهذا الحكم إذا تعين عليها النظر في قضايا تتعارض فيها حقوق أفراد أو مجموعات أو سلطات إدارية لمنع أعمالها.

١٩- ولا تطرح الفقرة ٢ من هذه المادة مزيداً من المشاكل فيما يتعلق بالتنفيذ نظراً لأن عدم وجود نص صريح في أي معاهدة دولية لا يكون له أثر تلقائي عن طريق الاستدلال بالضد على التشريع الساري في بلجيكا في الميدان المعني. وطالما يظل هذا التشريع متمشياً مع روح العهد، فلا يجوز إبطاله بالتالي بحجة أنه أكثر مواتاة للأفراد من العهد نفسه.

ثانياً - قوانين محددة منصوص عليها في العهد

المادة ٦

الحق في العمل

٢٠- فيما يتعلق بالحق في العمل وحرية اختيار العمل، هناك عدة نقاط تجدر ملاحظتها.

المستوى الفيدرالي

سياسة العمالة

٢١- في إطار سياسة العمالة، وضعت الحكومة الفيدرالية في السنوات الأخيرة عدة خطط للتأثير على نحو موات على الوضع في سوق العمل (انظر المرفق ١).

٢٢- ففي عام ١٩٩٣، وجهت الحكومة الفيدرالية نداءً إلى الشركاء الاجتماعيين من أجل إبرام عهد من شأنه أن يؤدي إلى إعادة التنافسية وتعزيز العمالة وتأمين استمرارية الضمان الاجتماعي. وعندما تبين أن من المستحيل إبرام مثل هذا العهد، استعادت الحكومة زمام المبادرة، وفي نهاية عام ١٩٩٣ قدمت خطتها الشاملة للبرلمان لاعتمادها. وتمثل النقاط الرئيسية لهذه الخطة في تخفيض تكلفة العمل، وتحسين إعادة توزيع العمل، وإضفاء المرونة على جوانب تنظيم العمل، وتشجيع إنشاء الوظائف في القطاعات التي لا تؤخذ بعين الاعتبار في الدائرة الاقتصادية التقليدية إلا قليلاً أو التي لا تؤخذ فيها بعين الاعتبار على الإطلاق.

٢٣- وفي المجلس الأوروبي المعقود في أيسون في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤، حددت خمسة مجالات للعمل ذات أولوية لمكافحة البطالة، وتعددت كل دولة طرف بترجمتها إلى خطة للعمالة لسنوات عديدة. ووفقاً للتعهدات التي التزم بها في قمة أيسون، وضعت الحكومة الفيدرالية خطة متعددة السنوات وافق عليها البرلمان في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥. وبالإضافة إلى التدابير التي تستهدف تعزيز القاعدة الاقتصادية، شملت هذه الخطة تدابير تدفع على تعزيز العمالة من خلال تخفيض تكلفة العمل، وتوزيع العمل المتاح، وتحسين السياسات لمصلحة المجموعات المستهدفة، وتنمية أسواق عمل جديدة، وتحسين التدريب.

٢٤- وفي بداية شباط/فبراير ١٩٩٦ دعت الحكومة الفيدرالية الشركاء الاجتماعيين إلى التشاور من أجل وضع أسس لعقد عمل للمستقبل يستهدف استكمال وتعزيز التدابير التي اتخذت لتعزيز العمالة في إطار الخطة الشاملة والمتعددة السنوات. غير أنه نظراً إلى أن مشروع عقد المستقبل لم يوافق عليه جميع الشركاء الاجتماعيين، فإن الحكومة الفيدرالية قررت تنفيذه بنفسها. ووافق مجلس النواب على هذه المبادرة، وترتب على ذلك صدور قانون ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦ المتعلق بتعزيز العمالة وحماية القدرة على المنافسة. وينص هذا القانون، بالإضافة إلى سلسلة من التدابير لتعزيز العمالة، على إجراءات جديدة لمراقبة الأجور تتيح تنسيق تطور الأجور على نحو وقائي مع تطور الأجور لدى الشركاء التجاريين الرئيسيين، أي فرنسا وألمانيا وهولندا. وفي غياب اتفاق مشترك بين المهن، حددت الحكومة الفيدرالية بنفسها، تنفيذاً لقانون ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦، الحد الأقصى لهامش الأجور المتاح للفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ بما يعادل ٦,١ في المائة.

التدابير المتخذة

٢٥- يمكن تلخيص التدابير الرئيسية التي وضعت أو كيفت تنفيذها لهذه الخطط المختلفة على النحو التالي:

(أ) فيما يتعلق بالتدريب

٢٦- تدريب الشباب والخبرة المهنية الأولى: يتلخص مبدأ هذا البرنامج في منح الفرصة لطالبي الوظائف من الشباب لاكتساب خبرة مهنية في وظيفة مؤقتة. وبناء عليه، يتعين على جميع المؤسسات التي لديها أكثر من ٥٠ عاملاً أن تعين بالإضافة إلى ملاكها القائم، ٣ في المائة على الأقل (١ في المائة بالنسبة للإدارات التي يعمل فيها أكثر من ٥٠ عاملاً) من صغار طالبي الوظائف (الذين يقل عمرهم عن ٣٠ سنة) ولم يسبق لهم العمل أبداً أو لم يمارسوا العمل إلا لفترة قصيرة (سنة أشهر كحد أقصى). وخلال فترة التدريب (سنة كحد أقصى)، يحق للمتدرب الحصول على مكافأة تعادل ٩٠ في المائة من الأجر العادي للوظيفة التي يشغلها. ويخصص على الأقل نصف وظائف المتدربين للشباب المسجلين بصفتهم طالبي وظائف منذ تسعة أشهر على الأقل والذين يكونون مرتبطين بعقد لاكتساب الخبرة المهنية الأولى.

٢٧- الوظيفة التشجيعية: كل طالب وظيفة يقل عمره عن ٣٠ سنة وقت بدء الخدمة ولا تتجاوز مدة نشاطه المهني، في ذلك الوقت، ستة أشهر، يجوز تعيينه بموجب عقد عمل لشغل وظيفة تشجيعية. ويتعلق الأمر بعقد عمل غير محددة المدة تسمح لصاحب العمل بألا يدفع سوى ٩٠ في المائة من الأجر العادي أثناء الأشهر الإثني عشر الأولى، وبإنهاء العقد على نحو أكثر مرونة خلال السنوات الثلاث الأولى.

٢٨- عقد عمل للتدريب: هو عقد مخصص لصغار طالبي العمل (من ١٨ إلى ٢٥ سنة) قلبي الكفاءة، وهو نظام يجمع بين العمل والتدريب ويحقق تخفيضاً مؤقتاً للاشتراكات التي يتعين على صاحب العمل دفعها للضمان الاجتماعي.

٢٩- خطة لمساعدة العاطلين: وفقاً لهذه الخطة، فإن العاطل تماماً عن العمل الذي يحصل على إعادة، ويقل عمره عن ٤٦ سنة، ويدخل شهر البطالة العاشر، ولم يحصل على شهادة التعليم الثانوي العالي، يكون ملزماً بمتابعة برنامج للمساعدة الهدف منه تحسين فرصه لإعادة الاندماج إلى أبعد حد ممكن في الحياة المهنية. وعلى وجه التحديد، تشمل خطة المساعدة ثلاث مراحل:

- دراسة الوضع الشخصي للعاطل؛

- إعداد وتنفيذ خطة شخصية (إرشاد أو تدريب أو وظيفة أو خليط من الاثنين)؛

- تقييم النتائج المنجزة.

ويترتب على عدم التعاون مع خطة المساعدة أو التعاون على نحو غير كاف آثار سلبية على الحق في إعادة البطالة.

٣٠- المجموعات المعرضة للمخاطر: بمناسبة إبرام الاتفاق المشترك بين المهن للفترة ١٩٨٩-١٩٩٠، قرر الشركاء الاجتماعيون بذل جهد خاص لصالح العاطلين الذين يعانون من مصاعب في الاندماج في سوق العمل، وينتمون إلى فئة المجموعات المعرضة للمخاطر. وأيدت الحكومة هذه المبادرة، واستمرت هذه العملية. وفيما يتعلق بالسنتين ١٩٩٧-١٩٩٨، ينبغي أن يشترك أصحاب العمل في اتفاقية جماعية ويخصصوا ما يعادل ١٠٪ في المائة من جملة المرتبات التي يدفعونها لتوظيف أو تدريب المجموعات المعرضة للمخاطر (مفهوم يتعين تعريفه في الاتفاقية الجماعية للعمل) أو للعاطلين الذين تنطبق عليهم خطة للمساعدة. وينبغي تقديم تقرير تقييمي وعرض مالي بشأن تنفيذ الاتفاقية كل سنة. أما أصحاب العمل الذين لا يكونون مرتبطين باتفاقية جماعية، فإنه يتعين عليهم دفع اشتراك معادل لصندوق العمالة.

٣١- إجازة التعليم المدفوعة الأجر: الهدف من نظام إجازة التعليم المدفوعة الأجر هو الترقية الاجتماعية للعاملين طيلة الوقت في القطاع الخاص. وهو يشمل حق العامل في التغيب عن العمل مع احتفاظه بأجره طوال ساعات الدراسة التي يحضرها بالفعل. والبرامج التدريبية التي يجري متابعتها يجب أن يكون لها صلة بنشاط العامل أو بآفاقه المهنية. وتكون جهة العمل ملزمة بأن تدفع للعامل أجر الساعات التي تدرب فيها، غير أنها تسترد هذا الأجر (بحد أقصى يبلغ ٦٥ ٠٠٠ فرنك بلجيكي في الشهر) من وزارة العمالة وشؤون العمل، بالإضافة إلى الإعانات الاجتماعية ذات الصلة.

٣٢- التدريب الصناعي: التدريب الصناعي نظام يسمح لشباب صغير السن (ما بين ١٦/١٥ و ١٨ سنة) بتعلم مهنة يمارسها عادة عامل مدفوع الأجر، والتدريب عملياً في مؤسسة ومتابعة دروس نظرية تكميلية في التعليم لساعات محدودة.

٣٣- استئناف العاطلين للدراسة: يجوز للعاطلين استئناف الدراسة لوقت كامل والاحتفاظ بإعانات البطالة، مع مراعاة بعض الشروط.

(ب) فيما يتعلق بحجم العمالة

٣٤- اتخذت الحكومة الفيدرالية أيضاً تدابير تستهدف تخفيض عرض اليد العاملة بسحب بعض العاملين من سوق العمل، مما يتيح إخلاء أماكن لطالبي الوظائف.

٣٥- ويتيح المعاش التعاقدي المبكر للعاملين المسنين المسرحين (الذين تبلغ أعمارهم ٥٨ سنة على الأقل من حيث المبدأ)، والذين تنطبق عليهم اتفاقية جماعية للعمل تتعلق بالمعاش المبكر، الاستفادة حتى السن القانوني للتقاعد من إعانة بطالة تكملها إعانة إضافية من جهة العمل الأخيرة شريطة الانسحاب من سوق العمل. ويجب أن يحل عاطل مدفوع الأجر محل العامل الذي يحصل على معاش مبكر. وقد اتخذت تدابير لزيادة القيود المفروضة للحصول على المعاش المبكر الكامل.

٣٦- ووضع أيضاً نظام للمعاش التعاقدي المبكر لنصف الوقت كيما يتاح للعاملين المسنين الانسحاب على نحو أكثر تدريجاً من الحياة العملية. ويجوز للعامل أن يستفيد في حالة قبوله لعقد عمل لنصف الوقت، من علاوات تكميلية لمرتبته. وفيما يتعلق بساعات العمل التي لا يؤديها العامل الحاصل على معاش مبكر لنصف الوقت، يلتزم صاحب العمل بأن يعين محله عاطلاً مدفوع الأجر.

(ج) فيما يتعلق بالطلب على اليد العاملة

٣٧- الوكالات المحلية للتوظيف: يجوز للعاطلين لمدة طويلة (منذ سنتين على الأقل) وللمستفيدين من الحد الأدنى للمعيشة أن يؤدوا في إطار الوكالات المحلية للتوظيف أنشطة لا تدخل في دوائر العمل العادية. ويسجل العاطلون لمدة طويلة تلقائياً لدى الوكالة المحلية للتوظيف في مكان إقامتهم بصفتهم مرشحين لأداء لهذه الأنشطة. ويجوز للعاطلين العمل كحد أقصى لمدة ٤٥ ساعة في الشهر في إطار الوكالات المحلية للتوظيف. ويحتفظون بحقوقهم فيما يتعلق بالتأمين من البطالة، ويتلقون كلمة للدخل على عملهم. وتنص اللائحة على إمكانية توقيع عقوبات على العاطل المسجل تلقائياً في الوكالة المحلية للتوظيف الذي يرفض قبول نشاط يعتبر مناسباً له، نظراً إلى مؤهلاته وتدريبه. ومع ذلك، فقد تقرر بموجب تعميم وزاري أن تمنح الأولوية المطلقة للعاطلين المتطوعين للاستفادة من عروض العمل.

٣٨- الـ "ماريبيل" الاجتماعي: يتعلق الأمر بتخفيض جزافي لاشتراكات أصحاب العمل في مجال الصحة والعمل الاجتماعي. ويمنح هذا التخفيض شرط أن يتحول بالكامل إلى تعيينات إضافية.

٣٩- برامج التدرج المهني: يتعلق الأمر باستخدام فعلي لنفقات البطالة. فيجوز لبعض العاطلين الاستمرار في الاستفادة من إعانة جزافية في نفس الوقت الذي يكونون مرتبطين فيه بعقد عمل لمدة محددة في محليات أو في جمعيات لا تستهدف الربح. وينبغي لهؤلاء العاطلين العمل في مهام تستهدف تلبية الاحتياجات الجماعية غير المقضية. ويستفيد العاطلون الذين يعملون في هذا الإطار من مساعدة محددة من أجل تحسين فرص العثور من جديد على عمل عند انتهاء عملهم في برنامج للتدرج المهني.

٤٠- إعادة إدماج العاطلين لمدة طويلة في الحياة المهنية: يستهدف هذا التدبير إنشاء أكبر عدد ممكن من الوظائف للعاطلين لمدة طويلة (بالنسبة إلى جميع العاطلين لأكثر من خمس سنوات والمستفيدين من الحد الأدنى للمعيشة لأكثر من ثلاث سنوات، تخفض المدة إلى سنتين للعاطلين والمستفيدين من الحد الأدنى للمعيشة القليلي الكفاءة). والعاطلون المعينون بناء على هذا الإجراء، يعينون بموجب عقد عمل صحيح، لنصف الوقت على الأقل ولفترة محددة أو غير محددة. والوظائف الجديدة المقترحة ينبغي أن تكون من الوظائف التي لا تمارس عادة أو التي لم تعد تمارس. ومن أجل إتاحة إنشاء هذه الوظائف، يعجل صرف جزء من إعانة البطالة أو الحد الأدنى للمعيشة.

(د) فيما يتعلق بتخفيض تكلفة اليد العاملة

٤١- تتيح "الخطة زائد واحد" للأفراد المستقلين أو للشركات التي لم يسبق لها أن عينت عاملين أو لم تعد تعيين عاملين منذ ١٢ شهراً على الأقل الاستفادة لمدة ثلاث سنوات من تخفيض (تنازلي) للاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل للعامل الأول الذي يعينه، شريطة أن يكون هذا العامل الأول عاطلاً كاملاً مدفوع الأجر وأن يعين بموجب عقد عمل لمدة غير محددة. وجرى توسيع هذه الخطة مؤخراً لتشمل تعيين عامل ثانٍ وأو ثالث.

٤٢- ولتوفير مزيد من فرص إعادة إدماج العاطلين لمدة طويلة في الحياة المهنية، اعتمدت "خطة تعود بالمنفعة عند التعيين"، يستفيد بموجبها أصحاب العمل الذين يعينون عاطلاً لمدة طويلة (أو شخصاً في وضع مشابه) من تخفيض ملموس لاشتراكات أصحاب العمل لمدة سنتين. ويطبق نظام محدد للتخفيض لدى تعيين عاطلين تزيد أعمارهم على ٥٠ سنة ويحصلون على أجر منذ ستة أشهر على الأقل.

٤٣- إن تخفيض الأجور الزهيدة يستهدف تخفيض تكلفة العمل للعاملين من ذوي الكفاءات القليلة. ويكون هذا التخفيض تنازلياً كلما تزايد الأجر؛ وهو يعادل ٥٠ في المائة من الأجر الأدنى المكفول ويعادل ١٠ في المائة من الأجر الشهري الإجمالي الذي يبلغ ٦٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي. ويمثل ذلك انخفاضاً في التكلفة الكلية للأجر يتراوح ما بين ١٢,٢ و ٢,٤ في المائة وفقاً لمقدار الأجر.

٤٤- وتمثل عملية "ماريبيل" في تخفيض عام لاشتراكات أصحاب العمل في الضمان الاجتماعي عن العاملين البدويين (العمال). وتطبق لائحة جديدة منذ ١ تموز/يوليه ١٩٩٧. ويختلف مبلغ التخفيض تبعاً لنسبة العاملين البدويين في المجموع الكلي للعاملين في المؤسسة. وفيما يتعلق بالعاملين الذين يعملون في مؤسسة تضم أقل من ١٠ عاملين، تنص اللائحة على تخفيض جزافي.

(هـ) فيما يتعلق بمرونة التوظيف

٤٥- جرى إدخال بعض المرونة على تطبيق مبدأ حظر تتابع عقود العمل المحددة المدة. فيجوز حالياً، شريطة مراعاة بعض الشروط، إبرام عقود عمل محددة المدة على نحو متوالٍ، دون أن تتحول بصورة تلقائية إلى عقد عمل غير محددة.

٤٦- وجرى تعديل اللائحة المتعلقة بمهلة الإخطار للموظفين وعلى وجه أخص للموظفين الذين يحصلون على أفضل الرواتب، لتحسين الضمان القانوني لأصحاب العمل.

٤٧- واتخذ تدبيران إضافيان مؤخراً: أحدهما يتيح من الآن فصاعداً اللجوء إلى العمل المؤقت في الحالات التي يزيد فيها حجم العمل بصورة مؤقتة (بدلاً من زيادته "بصورة غير عادية")؛ والثاني يتيح، كما هو الحال بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، حساب مدة العمل على أساس سنوي أيضاً بالنسبة للشركات الكبيرة من خلال تعديل لائحة العمل (بدلاً من اتفاقية جماعية).

(و) فيما يتعلق بتوزيع العمل

٤٨- يحتل توزيع العمل على عدد أكبر من الأشخاص مكاناً هاماً في السياسة الفيدرالية للعمالة. ويهدف نظام اتفاقات العمالة إلى تشجيع القطاعات والمؤسسات على إبرام اتفاقات تؤدي إلى زيادة صافية في العمالة. وخلال فترة سريان الاتفاق، يستفيد صاحب العمل من تخفيض في الاشتراكات المهنية (١٥٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي في السنة) على كل تعيين إضافي. وجرى تمديد وتعزيز هذا النظام للفترة ١٩٩٧-١٩٩٨؛ ويشدد النظام على أن تترتب التعيينات الإضافية على تطبيق تدابير إعادة توزيع العمل. ويجوز للقطاعات والمؤسسات أيضاً اختيار نظام تطبيق إعانة العمالة الإضافية. والمؤسسات التي تكون في موقف صعب أو في مرحلة إعادة هيكلة وتقوم ببناء على اتفاقية جماعية بتخفيض جماعي لوقت العمل من أجل الإبقاء على أكبر عدد من العاملين، يحق لها تخفيض اشتراكاتها. وأخيراً، ستستطيع ٢٠ مؤسسة تقريباً الاستفادة على سبيل التجربة من تخفيض اشتراكاتها لإعادة توزيع العمل شريطة أن تقوم بتخفيض جماعي لمدة العمل إلى ٣٢ ساعة في الأسبوع وتعيين عاملين إضافيين.

٤٩- وفيما يتعلق بالتدابير الفردية، تجدر الإشارة إلى نظام الانقطاع عن الخدمة الذي يتيح للعاملين وقف نشاطهم المهني أو تخفيض حجم عملهم وحصولهم على إعانة وحفظ حقوقهم في الضمان الاجتماعي. وبناء عليه، يجب أن يحل عاطل مدفوع الأجر محل العاملين الذين يقومون بوقف خدمتهم أو تخفيض حجم عملهم. واتخذت عدة تدابير من أجل تشجيع العمل لبعض الوقت. وهكذا، فقد اعتمد حق محدود للعمل لبعض الوقت، كما جرى تحسين النظام الاجتماعي للعاملين لبعض الوقت. والقطاعات التي ما زالت فيها مدة العمل هي ٤٠ ساعة في الأسبوع يتعين عليها أن تتحول إلى ٣٩ ساعة في الأسبوع في تاريخ لا يتجاوز ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩.

(ز) قرض العاطل

٥٠- إن نظام القرض الذي يمنح للعاطلين أتاح للعديد منهم الاضطلاع بأنشطة مستقلة. وجرى مؤخراً تعزيز هذا التدبير لا سيما من خلال زيادة الحد الأقصى للقرض.

باء - المستويان الإقليمي والمحلي

٥١- على مستوى الأقاليم المختصة فيما يتعلق بإعادة العاطلين إلى العمل وتعيين العاملين، وكذلك على مستوى المحليات المختصة فيما يتعلق بالتعليم الدائم والتدريب المهني، اعتمدت الحكومات تدابير عديدة، كثيراً ما كانت مكملة للخطط الفيدرالية.

(أ) المنطقة والجمالية الفلمندية

٥٢- أبرمت الحكومة الفلمندية في خريف عام ١٩٩٥ مع الشركاء الاجتماعيين عهداً بشأن العمالة. يضع سياسة العمال في رأس أولويات الحكومة والشركاء الاجتماعيين، ويستهدف على الأجل المتوسط تخفيض عدد العاطلين إلى النصف. وحددت سبعة أهداف في هذه الخطة: تعليم علمي أفضل بوسائل أفضل لتنمية ونشر المعرفة التكنولوجية؛ وتدريب مستمر؛ وتعزيز القاعدة المالية للمؤسسات؛ وهيكلة اقتصادي أساسي مناسب؛ وإمكانية التوظيف من خلال تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات السريعة التأثر بالتصدير وتحسين إمكانيات المؤسسات الكثيفة العمالة؛ وإمكانيات خلق فرص للتوظيف مطابقة للأولويات الحكومية أو للاحتياجات في قطاع الربح أو عدم الربح؛ وتقسيم وتوزيع العمل. واتُفق على إجراء تقييم نصف سنوي للتقدم المنجز في هذه الميادين وتعهدت الحكومة باعتماد هذه التدابير في خطة متعددة السنوات.

٥٣- وفيما يتعلق بالتدابير المباشرة المنشأة للعمالة، لوحظ تغير بالنسبة للسياسات التقليدية: وإذا كان من الصحيح أن التدابير التقليدية لدعم إنشاء الوظائف في القطاع غير التجاري وأنظمة العقود المدعومة ما زال لها نصيب الأسد في هذا الصدد، إلا أنه يجري التركيز من الآن فصاعداً على البرامج التي تزيد إلى أقصى حد دخول العاطلين القليلي الكفاءة والعاطلين لمدة طويلة سوق العمل العادي.

٥٤- وهكذا يتيح كل من برنامج "jeugdwerkgarantieplan" وبرنامج "werkvervangingsplaatsen" للعاطلين لمدة طويلة والقليلي الكفاءة مواجهة تجربة مهنية جديدة. بالإضافة إلى التدريب على وظيفة معنية، وذلك لمدة سنة واحدة. وتشمل سياسة العمالة أيضاً نهجاً متكاملاً يستند إلى أساس شخصي: فالخطة "trajectbegeleiding" تُفصّل تبعاً لطالب الوظيفة وهي لا تشمل تدريباً أولياً وفقاً لاحتياجاته التأهيلية فحسب، وإنما توجهه أيضاً نحو عمل منظم وتدريبه ثانية بعد أن يتم التعيين.

٥٥- ومن المهم أيضاً اتباع سياسة تعاونية نشطة مع القطاع الخاص إذا أُريد تنفيذ سياسة فعالة للعمالة. ولهذا السبب تشترك منظمات العاملين وأصحاب العمل لا في وضع التدابير فحسب وإنما في تنفيذها أيضاً.

٥٦- ويؤخذ في الاعتبار أيضاً حالة طالبي الوظائف الذين يصعب على وجه خاص إدخالهم من جديد في سوق العمل. وهكذا، قامت مبادرات من قبيل "sociale werkplaatsen" التي يحصل بموجبها صاحب العمل في القطاع التجاري على إعانة لتعويض الخسارة في العائد والتكاليف الإضافية المرتبطة بالتدريب في المؤسسة لطالب الوظيفة الذي يجري تعيينه.

٥٧- ومنذ عام ١٩٩٤ تقدم الحكومة دعماً لمؤسسات "invoegbedrijven". الكثيفة العمالة التي تركز على نشاط اقتصادي يحقق قيمة مضافة للمجتمع، وتستفيد من تخفيضات تنازلية للاشتراكات الاجتماعية على مدى ثلاث سنوات. وأخيراً،

تستهدف مؤسسات "leereilanden" تشغيل مجموعات صغيرة من طالبي الوظائف مباشرة وتدريبهم في الموقع لفترة قصيرة على وظيفة محددة، ويشرف على هذا التدريب المسؤولون في المؤسسة أنفسهم، بالتعاون مع مدرب/مرافق خارجي.

(ب) المنطقة الفالونية والجاليتان الناطقتان بالفرنسية والألمانية

٥٨- وقعت الحكومة الفالونية، مثلها مثل نظيرتها الفلمندية، في أواخر ١٩٩٥ مع الشركاء الاجتماعيين الفالونيين على إعلان مشترك لإعادة الانتعاش الاقتصادي وتعزيز العمالة، يركز على ١٧ بنداً. وبناء على ذلك، اتخذت تدابير أو من المرتقب اتخاذها في ميادين مثل تعزيز التجارة الخارجية، وتحسين الحالة المالية للمؤسسات، والبحث والتطوير (مع تقارب بين البحث النظري والتطبيقي)، والتدريب المناوب، إلخ. وفي عام ١٩٩٢ أُنشى مرصد إقليمي للعمالة، وفي عام ١٩٩٤ أُنشئت أفرقة عاملة معنية بأربعة ميادين محددة في سياسة العمالة هي: برامج للقضاء على البطالة؛ والمساعدات المقدمة للعمالة والتدريب؛ والأشكال غير الدارجة للعمالة؛ ودينامية إدارة المشاريع وإدارة النقص في اليد العاملة.

٥٩- وفيما يتعلق بالمساعدات المقدمة للعمالة، تدر الإثارة إلى سلسلة من التدابير المتعلقة بكل من القطاع التجاري وغير التجاري.

٦٠- ف فيما يتعلق بالقطاع التجاري، يهدف الرسوم المؤرخ في ٩ أيار/مايو ١٩٩٤ إلى خلق مناخ مؤات لبعض مشاريع التوسع الاقتصادي في إطار الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، من خلال إسهام الإقليم في أجور وأعباء العاطلين المعينين في إطار هذه المشاريع. وتستفيد أيضا من مثل هذه الإسهامات الإقليمية البرامج المخصصة لمساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ويسهم الإقليم أيضا في تكاليف التعيين والتدريب التقني للعاملين في الشركات الجديدة أو الشركات الجاري إعادة هيكلتها. وفيما يتعلق بالشركات التي تقوم بتنفيذ عمليات تقنية جديدة تتطلب تدريباً متخصصاً من جانب العمال، يسهم الإقليم الفالوني في تكلفة تدريبهم لمدة سنتين كحد أقصى. ويزيد مبلغ الإسهام إذا عيّنت المؤسسة لهذا السبب عاملين جدد، ويزيد الإسهام أيضا إذا كان طالبو الوظائف المعينون ينتمون إلى مجموعة تتعرض للأخطار.

٦١- وفي القطاع غير التجاري، وضعت الحكومة في عام ١٩٩٥ خطة للعمال مخصصة للمهنيين تتعلق بالنظافة، والميدان الثقافي - الاجتماعي والرياضي، وإدارة التراث، والطفولة. وجرى توسيع نطاق هذه الخطة في عام ١٩٩٦ بحيث تتمكن الجمعيات التي تحصل على دعم من الاستفادة أيضا من هذا النظام.

٦٢- وفيما يتعلق بالمعوقين، أُنشئت في عام ١٩٩٥ الوكالة الفالونية لاندماج المعوقين في الحياة المهنية. وتعنى هذه الوكالة بتدريب المعوقين وتوفير المساعدات لتوظيفهم، ضمن أمور أخرى.

٦٣- وفيما يتعلق بالتدريب الذي يدخل ضمن اختصاص كل من الجاليتين الناطقتين بالفرنسية والألمانية، هناك إمكانيتان متوفرتان: عقد للتكييف المهني لدى صاحب عمل للتدريب عملياً في حالة أداء عمل حقيقي، أو عقد للتدريب المهني في مركز معتمد من قبل الوكالة. ويحصل الشخص الذي يتابع هذا التدريب على إعانات البطالة ومكافآت إضافية للتدريب.

٦٤- وفيما يتعلق بالمساعدات المقدمة للعمالة، يمنح نوعان من المكافآت للذين يقومون بتوظيف أشخاص معوقين: مكافأة عن التكييف (إسهام مالي في تكاليف الأجور خلال فترة التكييف المهني التي تدوم من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات)

أو مكافأة تعويضية (تحمّل جزء من الأجر والأعباء الاجتماعية تبعاً للخسارة في الإنتاج المتكبدة نتيجة لتوظيف عامل معوق).

٦٥- وفي ميدان التدريب المهني الذي هو من اختصاص المنطقة الفالونوية منذ الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، تمنح إعانات لمختلف الهيئات النشطة في هذا الميدان، ومن بينها مؤسسات التدريب من خلال العمل؛ وهذه المؤسسات التي أنشئت على شكل جمعيات لا تهدف إلى الربح، تستهدف تدريب الأفراد من الناهيتين العملية والنظرية. ويتيح التدريب في "المدرسة - المؤسسة" مواجهة واقع الحياة في الشركات منذ ١٦ سنة، بالتناوب مع العالم المدرسي.

(ج) منطقة بروكسل - العاصمة

٦٦- في هذه المنطقة، تنفذ برامج مختلفة مشابهة للبرامج المنفذة في المناطق الأخرى.

المادة ٧

الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية

تحديد الأجر

٦٧- توجد في هذا المجال جداول قانونية دنيا، تحدد بموجب اتفاقيات جماعية يكون لها السبق على عقود العمل الفردية، إذ أن الأحكام التي يكون منصوص عليها في هذه العقود وتتعارض مع الاتفاقيات الجماعية تكون باطلة؛ وفي هذه الحالة تطبق بدلا منها الأجور المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. وتطبق أيضا المعايير الدنيا للأجور عند التوقيع على عقد لا ينص صراحة على الأجر أو عندما يكون من الصعب تحديد هذا الأجر.

٦٨- وفيما يتعلق بكمية الموظفين الذين غالبا ما يكونون خارج نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية فيما يتعلق بالأجور وشروط العمل، فإن القاعدة هي أن يحدد مبلغ الأجر خلال مفاوضات فردية.

٦٩- وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الحد الأدنى للأجور يحدده من حيث المبدأ الشركاء الاجتماعيون لا السلطة الحكومية. ومع ذلك فإن الظروف الاقتصادية وعدم وجود الاتفاقيات المهنية التي أوصت بها الحكومة فيما بين الشركاء الاجتماعيين قد دفعتها إلى اتخاذ نوعين من التدابير: أولا، تنظيم الطريقة التي تكيف بها الأجور تبعا لمؤشر أسعار الاستهلاك، وثانيا، وضع سياسة تستهدف الاعتدال في الأجور.

٧٠- ولتعويض الخسارة في القوة الشرائية الناجمة عن تخفيض قيمة العملة (التضخم)، ربطت الأجور بالتغيرات في مؤشر أسعار الاستهلاك. وبدءا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، حدد مؤشر الأجور من خلال "مؤشر الصحة"، الذي يطابق المؤشر السابق مع حذف بعض المنتجات (الخمور والتبغ والوقود). ومع ذلك، لا يمكن أن يترتب على استخدام هذا المؤشر الجديد انخفاض في الأجور. والعقوبة المطبقة في حالة عدم مراعاة هذه الطريقة في تحديد المؤشر يمكن أن تصل إلى عقوبة الجسدية.

٧١- إن تحقيق الاعتدال في الأجور خلال الفترة ١٩٩٤-١٩٩٦ كان معناه أنه لا يجوز النص في أي عقد عمل فردي ولا في أي اتفاقية عمل جماعية على زيادة في الأجر أو أي ميزة أخرى، بأي شكل من الأشكال. والعقوبات المنصوص عليها في هذا الشأن هي عقوبة الجنيحة. وينص قانون الاعتدال في الأجور الصادر في ٢٦ تموز/يوليه ١٩٩٦ على هامش أقصى للزيادة في تكاليف الأجور نظراً لزيادة تكاليف الأجور في بلدان مرجعية وذلك للسنتين القادمتين. وتصل نسبة الزيادة في الأجور إلى ٦,١ في المائة موزعة على سنتين وتشمل تحديد المؤثر والزيادات في جدول الأجور.

نظام الحد الأدنى للأجر الشهري

٧٢- تنظم هذه المسألة الاتفاقية الجماعية رقم ٤٣ الصادرة في ٢ أيار/مايو ١٩٨٨، والمبرمة في المجلس الوطني للعمل. وتطبق هذه الاتفاقية على العاملين الذين يبلغون ٢١ سنة وأكثر ويمارسون عملاً طيلة الوقت، وهي تضمن هذا أدنى لمتوسط الأجر الإجمالي.

٧٣- وفي ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧، كانت مبالغ الأجور كما يلي: أدمية ١٢ شهراً على الأقل، و٢٢ سنة من العمر على الأقل: ٤٥ ٠٦٩ فرنكا بلجيكية؛ أدمية ٦ أشهر على الأقل، و٢١,٥ سنة من العمر على الأقل: ٤٤ ٥٢٨ فرنكا بلجيكية؛ خلاف ذلك: ٤٣ ٢٤٣ فرنكا بلجيكية؛ وهذه المبالغ كيفية على أساس مؤشر أسعار الاستهلاك (المؤثر).

المساواة في الأجور

٧٤- نظمت هذه المسألة بموجب الاتفاقية الجماعية رقم ٢٥ المتعلقة بالمساواة في الأجور للعاملين الذكور والإناث والصادرة في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٥، والمبرمة في المجلس الوطني للعمل، وبموجب قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨.

٧٥- ولتحقيق المساواة في الواقع، وضع عدد من البرامج المحددة ومنحت إعانات لأنشطة ملموسة مختلفة ومشاريع نموذجية. ومع ذلك لم يتغير الاختلاف في الأجور بين الرجال والنساء إلا قليلاً. ففي الصناعة، تحصل النساء على ما بين ٦٧ و٧٥ في المائة من أجر زملائهن من الذكور. وتصل هذه الأرقام إلى ما بين ٧٠ و٨٠ في المائة في قطاع الخدمات. وأسباب هذا التفاوت عديدة، من بينها الاختلاف في خطط الحياة المهنية، والعمل لبعض الوقت الذي يتعلق أكثر بالنساء، كما أن النساء يشتغلن أكثر في بعض القطاعات المحددة التي تكون فيها الأجور أكثر انخفاضاً عادة.

٧٦- والتصنيفات بحسب نوع العمل، التي تكون موضوعة على نحو تنازلي التي غالباً ما تكون مستندة إلى التقاليد لها صلع في هذا التفاوت أيضاً، وإن كانت السياسة الحالية تستهدف وضع تصنيف مهيد، دون إيلاء أي اعتبار إلى جنس الشخص. فالمعايير الضرورية للوظائف المخصصة للرجال بسبب القوة البدنية، لم يعد من الممكن وضعها في الاعتبار على نحو أكثر أهمية من المعايير التي لها دور هام في الوظائف المخصصة للنساء بسبب خفة الأصابع أو المهارة. والمعايير التي تؤخذ في الاعتبار يجب أن تكون من الآن فصاعداً مهيدة بالنسبة لجنس الشخص. ووضعت مدونة لقواعد السلوك فيما يتعلق بإعداد التصنيفات، كما أعدت وزارة العمالة وشؤون العمل مواد تعليمية مخصصة لتدريب الشركاء الاجتماعيين الذين يطلب إليهم إعداد و/أو تكييف التصنيفات المهنية وتقييمات الوظائف، ويمكن الحصول على هذه المواد من الوزارة. وفضلاً عن ذلك، من المتوخى تنظيم دورات تدريبية للفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ للشركاء الاجتماعيين.

٧٧- وعلى الصعيد التشريعي، طرحت فكرة إدراج مفهوم "تصنيف العمل" في قانون المساواة في الأجور الصادر في ٤ آب/أغسطس ١٩٧٨. وقدم أيضاً مرسوم ملكي إلى المجلس الوطني للعمل بغية إدراج التصنيف على أساس الوظائف في لائحة العمل.

الأمن والصحة

٧٨- تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى قانون ٤ آب/أغسطس ١٩٩٦ المتعلق بالرفاه في العمل. ويهدف هذا القانون إلى الجمع بين التنظيم الحالي وجزء من اللائحة العامة السابقة بشأن الحماية في العمل، حول مفهوم جديد موحد وهديث.

٧٩- وتتعلق التعديلات الرئيسية بالنسبة إلى التنظيم السابق بما يلي: توسيع نطاق تطبيق القانون (مع استبعاد خدم المنازل والعمل الطوعي منه)؛ وتوسيع نطاق التدابير المتعلقة بالأمن والصحة بحيث توضع في الاعتبار الآثار النفسانية - الاجتماعية للعمل المنجز؛ ويشمل مصطلح الرفاه جميع العوامل المتعلقة بالظروف التي ينفذ فيها العمل؛ والمصطلحات وبعض الهياكل.

٨٠- والأحكام المتعلقة بالأمن مجمعة في اللائحة العامة. ونظراً إلى أنه لا يسهل الحصول على هذه اللائحة ولأنها جزئية، فإنه يستبدل بها تدريجياً المراسيم الملكية التي، تنقل التنظيم الأوروبي الجديد كما تنقل أحكام اللائحة العامة ذات الصلة بالمواضيع المعنية. والغرض من ذلك هو تجميع كل هذه النصوص في قانون بشأن الرفاه في العمل. ولكن لا تزال اللائحة العامة والمراسيم الملكية تتعايش معاً في الوقت الحالي.

٨١- وأدخلت تعديلات عديدة على اللائحة العامة منذ عام ١٩٩٣. ولكن ليس من الممكن ذكرها جميعاً هنا مع الأسف.

أوقات الراحة

٨٢- يحدد وقت وفترات الراحة بحرية، إلا فيما يتعلق بصغار العاملين. فلا يجوز لهم العمل أكثر من أربع ساعات ونصف بلا توقف. وتنص اللائحة العامة أيضاً على أحكام في هذا الشأن فيما يتعلق بالأشخاص الذين يتعرضون لدرجات حرارة عالية.

مدة العمل

٨٣- يحدد القانون مدة العمل بثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع. ومع ذلك ثمة اتفاقيات جماعية كثيرة (سواء التي أصبحت إجبارية بموجب المراسيم الملكية أو غيرها) تنص على مدة أقصر من ذلك.

٨٤- ومن المتوخى تحقيق تخفيض عام لمدة العمل في المستقبل. ويمكن بذلك لجميع العاملين طيلة الوقت الخاضعين لقانون الاتفاقيات الجماعية للعمل وكذلك الخاضعين للأحكام المتعلقة بمدة العمل المنصوص عليها في قانون العمل، الاستفادة بدءاً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ من اتفاقية جماعية تخفض بموجبها مدة العمل إلى ٣٩ ساعة في الأسبوع كحد أقصى أو تصل بوسيلة أخرى بخلاف الحساب على أساس أسبوعي إلى مدة عمل معادلة لذلك. وبالنسبة للعاملين الآخرين، سيحدد مرسوم ملكي المدة القصوى ذاتها.

العمل الليلي

٨٥- تجدر الإشارة إلى تعديل هام في هذا المجال. فالعمل الليلي ينفذ ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً؛ وهو محظور من حيث المبدأ. وترد بعض الاستثناءات العامة لهذا الحظر في قانون العمل، وهي استثناءات تسري على الرجال والنساء على السواء. وهناك استثناءات محددة منصوص عليها أيضاً، ولكنها لا تسري إلا على العاملين الذكور الذين تزيد أعمارهم على ١٨ سنة.

٨٦- والقانون الجديد الصادر في ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٧ والمتعلق بالعمل الليلي ينظم من جديد الأحكام ذات الصلة بالعمل الليلي للرجال والنساء على السواء. وسيدخل هذا القانون حيز التنفيذ في ٨ نيسان/أبريل ١٩٩٨. وهذا النظام الجديد للعمل الليلي، الذي يطبق بصفة أساسية على العاملين في القطاع الخاص، يحتفظ بمبدأ حظر العمل الليلي للرجال والنساء (ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً).

٨٧- والاستثناءات التي كانت مختلفة بالنسبة للرجال والنساء، أصبحت الآن نفس الاستثناءات. ويمكن ممارسة ثلاثة أنواع من الأنشطة في الليل:

(أ) الأنشطة التي تمارس بالليل بحكم طبيعتها. وهذه الأنشطة مذكورة على نحو حصري (الفنادق، ومؤسسات العلاج، والمخازن، ومعاهد التعليم)؛

(ب) في الحالات التي يكون فيها العمل الليلي ناجماً عن خيار اقتصادي أو ضرورات اقتصادية (العمل في أفرقة، ومواد سريعة التلف)، يتطلب الأمر صدور مرسوم ملكي بعد استشارة الهيئة التمثيلية المختصة؛

(ج) فيما يتعلق بجميع فروع النشاط الأخرى، يتطلب الأمر صدور مرسوم ملكي يأذن بالعمل الليلي.

وتشمل هذه الفئات جميع الحالات التي يجوز فيها تشغيل العاملين من الرجال أو النساء بالليل. ولكن قرار تشغيل عاملين بالليل بالفعل، في الحالات المسموح بها بموجب القانون، ينبغي أن يكون محل إجراء معين (اتفاقية جماعية للعمل أو تعديل للاتفاقية).

عطلة يوم الأحد

٨٨- من المحظور من حيث المبدأ تشغيل أي شخص يوم الأحد. ومع ذلك هناك ثلاثة أنواع من الاستثناءات: الاستثناءات العامة، التي تسري على جميع أيام الأحد أو على اليوم كله؛ والاستثناءات الجزئية، التي تسري على بعض أيام الأحد أو على جزء من اليوم؛ والعمل في أفرقة. وتمنح أيضا استثناءات في المراكز السياحية، التي جرى توسيع قائمتها.

المادة ٨

الحقوق النقابية

حرية تكوين نقابات والانضمام إليها

٨٩- فيما يتعلق بهذه المسألة يشير تقرير عام ١٩٩٢ إلى المادة ٢٠ من الدستور التي أصبحت بعد الإصلاح الدستوري المادة ٢٧. أما فيما يتعلق بالانضمام إلى نقابة، فلم يحدث تغير يذكر منذ تقديم التقرير السابق.

٩٠- وثمة ملاحظة لا بد من ذكرها مع ذلك: ففي حين ينص العهد على حق الانضمام إلى النقابات، يلاحظ أن قانون ٢٤ أيار/مايو ١٩٢١ المتعلق بحرية تكوين الجمعيات في بلجيكا، ينص أيضا على الحق في عدم الانضمام إلى حركة نقابية.

حق النقابات في ممارسة أنشطتها بحرية

٩١- كما سبق الإشارة إلى ذلك في التقرير السابق (E/1990/5/Add.15) المؤرخ في ١٢ أيار/مايو ١٩٩٢)، لا يوجد تشريع يقيّد نشاط النقابات، بل إنها تمارس نشاطها على نحو مستقل تماما عن جهاز الدولة. ومع ذلك يجدر العودة إلى الانتقادات التي أثيرت عنها اللجنة فيما يتعلق بنظام تمثيل النقابات في الهيئات المختلفة للتفاوض الجماعي القائم في بلجيكا؛ من الصحيح أن السلطات لا ترغب في التفاوض إلا مع النقابات التي يكون لها تأثير كبير في الحياة الاجتماعية - الاقتصادية. ولهذا السبب نصت تشريعات كثيرة على حق التمثيل كشرط للاشتراك في المفاوضات. واختيار المنظمات التي لها حق التمثيل في هذا الإطار هو أمر متروك بالفعل لتقدير السلطات، ولكنه يتم على أساس معايير واردة في القانون المنشئ للمجلس الوطني للعمل.

٩٢- ويشير التقرير السابق في هذا الصدد إلى مشروع قانون قيد الإعداد يهدف إلى تحديد معايير أكثر موضوعية. وما زال مشروع هذا القانون موضع الدراسة.

حق الاضراب

٩٣- تكفل المادة ٨، الفقرة ١ من العهد هذا الحق شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني. وتصدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه لا يبدو أن هناك إجماعا داخل اللجنة فيما يتعلق بأشكال الاضراب (الاضراب المعترف به، الاضراب غير النظامي، الاضراب السياسي، إلخ) التي يجب أن تتمتع بحماية العهد، وبالتالي يجب أن نعتبر بصفة مؤقتة أن جميع أشكال الاضراب تحظى بالحماية.

(أ) في القطاع الخاص

٩٤- من الناحية التشريعية: لم يحدث أي تطور في الوضع. ومع ذلك هناك مؤثرات مادية كافية للخلوص إلى أن الحق في الإضراب معترف به على نطاق واسع من الناحية العملية. فأولاً، يمكن الإشارة إلى الميثاق الاجتماعي الأوروبي، الذي يطبق مباشرة في القانون البلجيكي، والذي ينص في مادته ٦، الفقرة ٤، على حق الإضراب (غير السياسي). وهذا هو الحال في القانون الداخلي أيضاً، ولو أن المشرع لا يعترف بحق الإضراب في حد ذاته، ولكنه ينظم بعض آثاره. ويمكن الخلوص بالتالي إلى أن هذا الحق معترف به ضمناً.

٩٥- وهناك ثلاثة أمثلة يمكن الإشارة إليها في هذا الصدد:

١- قانون الخدمات ذات المنفعة العامة الذي صدر في ١٩ آب/أغسطس ١٩٤٨، وينص على نظام يكفل استمرار بعض الأنشطة الاقتصادية الحيوية في حالة الإضراب أو وقف العمل. وتقع على عاتق اللجان التمثيلية مهمة تحديد الأنشطة التي يجب أن تعتبر حيوية ويتعين أن تستمر:

٢- قانون عقود العمل، الذي صدر في ٢ تموز/يوليه ١٩٧٨، وترد فيه أحكام يمكن أن يُستنتج منها ضمناً الاعتراف بحق الإضراب. فالمادة ١١ تسمح بتعيين عامل آخر محل العامل الذي جرى وقف عقد عمله، إذا كان وقف العقد ناتجاً عن سبب آخر بخلاف الإضراب أو وقف العمل. فالقانون يمنع بالتالي أن يفتح صاحب العمل الإضراب بتعيين عاملين جدد. وترفض المادة ٢٧ حق العامل في المطالبة بأجر في حالة قيامه بإضراب، إذ أنها تنص على أن هذا الحق معترف به للعامل الذي "يكون وقت ذهابه إلى موقع عمله قادراً على العمل و(...) والذي، بخلاف حالة الإضراب، ولسبب خارج عن إرادته، لا يستطيع أن يبدأ العمل...".

٣- نظام البطالة: في بلجيكا الحق في الحصول على إعانة البطالة يتوقف على فترة العمل السابقة لطلب الإعانة. وفي الحالات التي يحدد فيها النظام المتكسود من عبارة "يوم العمل"، تعتبر أيام الإضراب معادلة لأيام العمل.

٩٦- في أحكام القضاء: يمكن الإشارة أيضاً إلى قرار محكمة النقض الذي صدر في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١، ويعتبر عادة كأساس لحق الإضراب في بلجيكا. ففي هذا القرار، قررت المحكمة، من خلال منطوق "الاستدلال بالصد"، أن قانون الخدمات ذات المنفعة العامة يعترف بحق الإضراب.

٩٧- وتوضح ذلك فقرة من استنتاجات النيابة العامة ذلك على نحو جلي: "يمكن إذن في صلب قانون الخدمات ذات المنفعة العامة، على نحو لا ريب فيه، كون أن لكل عامل الحق في عدم أداء العمل بسبب إضراب، وبالتالي الحق في عدم تنفيذ التزامه الوارد في عقد العمل، بالاستثناء من المادة ١١٣٤ من القانون المدني". وذكرت هذا الاستنتاج أيضاً محكمة العمل في "انفر"، في حيثيات حكم صادر في ٢٧ أيار/مايو ١٩٨٨.

٩٨- وفضلاً عن ذلك، فني التشريعات الحالية، لا يوجد أي حكم قانوني يمنع العامل من الاشتراك في أي إضراب، بحيث أن القضاء يوافق بصواب على أن حق الإضراب هو بالفعل حقيقة واقعة. وهناك استنتاج يرتبط بهذه الملاحظة، وهو أنه لا يوجد أي تمييز بين الإضراب غير المنظم أو الإضراب المأذون به أو السياسي أو التضامني.

(ب) في إدارات الدولة (الوظيفة العامة)

٩٩- تسمح الفقرة ٢ من المادة ٨ باتخاذ تدابير قانونية لتقييد ممارسة حق الاضراب لأفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية. وفيما يتعلق بحرية تكوين النقابات، فإن التقييد الوحيد يرد في نظام العسكريين، الذي يحظر عليهم حق التجمع في نقابة وحق الاضراب. وفيما يتعلق بالموظفين الحكوميين، لا يوجد أي قيد في هذا الصدد.

١٠٠- وفيما يتعلق بحق الاضراب، يجب أن نلاحظ أولاً أن قانون الخدمات ذات المنفعة العامة لا يطبق على القطاع العام. ومن ثم لا يجوز الاستناد رسمياً إلى منطق "الاستدلال بالضد". وينبغي إذن البحث في نصوص أخرى عن بيانات تسمح بالخلوص إلى الاعتراف بحق الاضراب للموظفين الحكوميين.

١٠١- ويمكن بادئ ذي بدء الإشارة إلى المادة ٦-٤ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي التي تعترف بحق الاضراب، والتي تطبق على القطاعين الخاص والعام على السواء، ويمكن الخلوص بصواب إلى أن هذا النص له أثر مباشر في القانون البلجيكي.

١٠٢- وهناك عنصر ثان في المرسوم الملكي الذي صدر في ٢٦ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ وورد فيه أن الموظف الحكومي يتكبد خسارة في راتبه في حالة الاضراب. ومرة أخرى، إذا وضعت قواعد منظمة لآثار الاضراب، فذلك معناه الاعتراف بوجوده. ومن رأي مجلس الدولة، بناء على هذه القاعدة، أنه يمكن الخلوص إلى أنه لا يجوز فرض عقوبات تأديبية أخرى على موظفي الحكومة المضربين.

التمثيل النقابي

١٠٣- وفيما يتعلق بالتمثيل النقابي في المجلس الوطني للعمل، فإنه تراعى فيه المعايير القديمة، التي تسمح بالاعتراف بتعدد النقابات على المستويين المهني والقطاعي في القطاعين الخاص والعام. وفي عام ١٩٩٥، جرى توسيع التمثيل التقليدي لأصحاب العمل في المجلس الوطني للعمل ليشمل المؤسسات غير التجارية: "يشترك الأعضاء الذين يمثلون المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل في القطاع غير التجاري بصفتهم "أعضاء مشاركين" في أعمال المجلس الوطني للعمل. ويجوز بناء على طلبهم تسجيل مواقفهم باعتبارها مرفقا للآراء" (المرسوم الملكي الصادر في ٧ نيسان/أبريل ١٩٩٥ - الجريدة الرسمية البلجيكية، العدد ١٧، أيار/مايو ١٩٩٥). وتشترك المؤسسات غير التجارية في اتحاد كونفدرالي تعددي يضم الاتحادات النشطة بصفته رابطة لا تهدف إلى الربح. وتضم هذه المؤسسات ٣٠٠ ٠٠٠ شخص تقريباً. والعاملون في هذه الفروع ممثلون من خلال المنظمات النقابية للخدمات: المصارف، والأنشطة التجارية، والأنشطة الاجتماعية - الثقافية، والصحة. والهدف من توسيع تمثيل أصحاب المهن في المجلس الوطني للعمل هو رفع قدر قطاع يستند إلى مبادئ مختلفة عن مبادئ الاقتصاد التجاري البحت، تتمثل في غياب هدف الربح لدى هذه المؤسسات، وفي التزام اجتماعي تضامني.

حماية مندوب النقابي

١٠٤- إن قانون ١٩٩١ آذار/مارس ١٩٩١ الذي ينص على نظام خاص للتسريح، ينظم الحماية الخاصة من تسريح مندوبي العاملين ونوابهم الذين يمثلون العاملين في المجالس واللجان، وكذلك المرشحين غير المنتخبين في انتخابات هذه الهيئات. ويأتي هذا القانون بجديد بالمقارنة مع القانونين الصادرين في ١٩٤٨ و ١٩٥٢ من حيث ما يلي:

- تعريف للسبب الخطير المشار إليه في قانون عقود العمل الذي يجب أن تعترف به مسبقاً محكمة العمل؛
- الالتزام بإبلاغ العامل المتمتع بالحماية ومنظّمته بالوقائع المنسوبة إليه؛
- إجراء التفاوض السابق (خمسة أيام) لمرحلة المنازعة أمام محاكم العمل بغية تلافي بعض التسريحات؛
- تنظيم الإجراءات القضائية؛
- حماية العامل خلال هذه الإجراءات (تعويض تكميلي لإعانة البطالة، والتعليق المحتمل لعقد العمل، إلخ.)؛
- تنظيم إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية أو تقنية: يتعين على اللجنة التمثيلية التابعة لها المؤسسة أن توافق مسبقاً على السبب، بالإجماع، لرفع الحماية. وإذا امتنعت اللجنة التمثيلية عن ذلك، يرفع طعن أمام محكمة العمل.

١٠٥- لقد تحسنت حماية العامل تحسناً واضحاً، ودون المساس بحرية التسريح، فإنه ترتب على قانون عام ١٩٩١ أن أصبح تسريح العاملين أكثر كلفة لأصحاب العمل. وبالرغم من أن القانون الجديد كان موضع انتقادات كثيرة ومصاعب إجرائية بصفة أساسية، إلا أنه بلغ أحد أهدافه الأساسية: تعزيز اللجوء إلى المفاوضات وتقليل حجم المنازعات.

معدل الاشتراك في النقابات

١٠٦- قام مركز بلجيكي للبحوث بتقييم معدل اشتراك العاملين البلجيكين في النقابات حتى عام ١٩٩١. ووفقاً لهذه الدراسة التي نُشرت في عام ١٩٩٣ والتي لا تعتبر الأرقام الواردة فيها رسمية، وصل هذا المعدل إلى ٤٢,٨٥ في المائة لجميع الفئات في عام ١٩٤٧، وبلغ ٧٦,٦١ في المائة في عام ١٩٩١ مع زيادة ملحوظة لدى العمال الذين ارتفعت نسبتهم من ٥٠,٥١ في المائة في عام ١٩٤٧ إلى ٩٨,٢٥ في المائة في عام ١٩٩١، وارتفعت النسبة لدى الموظفين من ٢٣,٥٩ في المائة في عام ١٩٤٧ إلى ٣٥,٥٩ في المائة في عام ١٩٩١. وفي القطاع العام، بلغت نسبة العاملين المسجلين في النقابات ٥٥,٨١ في المائة. وهذه الأرقام تبدو أعلى على نحو واضح من الأرقام التي تنشرها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي لا تدخل في أرقامها عدداً معيناً من النقابيين العاطلين (العاطلين، والمستفيدين من معاش للعجز، والمحالين على المعاش، والطلبة)، بل تصححها تلقائياً لتخفيف المبالغة في تقييم هذه الأرقام بالنسبة للبلدان الأخرى الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

المادة ٩

الضمان الاجتماعي

١٠٧- طرأت، منذ تقديم التقرير الأولي، بعض التغييرات على نظام الحماية الاجتماعية في بلجيكا. ولكم لم يحصل بالرغم من ذلك أي تعديل جوهري. فالأمر يتعلق بالأخرى بتحديث النظام المالي لضمان الاستخدام الأمثل للموارد لصون النظام على الأجل الطويل والسهل في الوقت نفسه على عدم المساس بمفهوم التضامن الواجب فيما بين السكان البلجيكين. وتم التركيز أيضاً على تحسين مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين المستفيدين باتخاذ تدابير عملية للغاية في ميدان جمع المعلومات وتجهيزها. ولقد وضع "ميثاق المؤمن له بواسطة الضمان الاجتماعية" ليخدم نفس الغرض بضمان شيء من "الإنسانية" في العلاقات القائمة بين المؤمن له بواسطة الضمان الاجتماعي والإدارة. أخيراً، وتكملة للتقرير الأولي في هذا الصدد، ترغب بلجيكا في عرض السياسة الاجتماعية التي تتبعها في ميدان المساعدة المقدمة إلى المعوقين.

استعراض القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ١٩٩٦ بشأن تحديث الضمان الاجتماعي وضمان استدامة النظم القانونية للمعاشات التقاعدية

١٠٨- ينبغي بادئ ذي بدء التأكيد على أن هذا القانون هو قانون إطارى تنفذ أغراضه تدريجياً بواسطة قرارات ملكية. ويكون لتلك القرارات الملكية مفعول القانون عندما تصاغ في شكل قانون يؤكد سريانها. وتمكن هذه العملية من تحقيق الأهداف بشكل أدق وأفضل وتنسيقاً أسرع مما تسمح به الإجراءات التشريعية العادية.

١٠٩- أما المادة ٢ من هذا القانون الإطارى فهي أكثر صراحة فيما يتعلق بالأغراض المنشودة حيث تنص على أن:

"هذا القانون يستهدف تحديث نظام الضمان الاجتماعي وكفالة استدامة النظم القانونية للمعاشات التقاعدية بأخذ تغيرات المجتمع والتطور الديمغرافي في الاعتبار بالإضافة إلى ما ينجم عن ذلك من احتياجات جديدة، وهو مستوحى من المبادئ الأساسية التالية:

- ١- صيانة نظام الضمان الاجتماعي الذي يجمع بين توفير التأمين الاجتماعي والحفاظ على التضامن فيما بين الأفراد؛
- ٢- تحقيق توازن الضمان الاجتماعي المالي القابل للإدامة؛
- ٣- تأكيد أهمية التمويل البديل بغية خفض تكاليف العمل؛
- ٤- تعزيز الإدارة الشاملة لجميع فروع الضمان الاجتماعي؛
- ٥- تحديث إدارة الضمان الاجتماعي بتبسيط الواجبات الإدارية من جهة وبتوعية الجهات الاجتماعية شبه الحكومية بمسؤولياتها من جهة أخرى، فضلاً عن تحسين مستوى الخدمة؛
- ٦- تكثيف المراقبة على الآليات التي تسمح بالتهرب من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وتعزيز سبل مكافحة التجاوزات والتحايل الاجتماعي؛
- ٧- صون بل وتحسين المستوى المعيشي للأشخاص الذين لا يمكن لهم العيش إلاّ بالاعتماد على بدلات الضمان الاجتماعي والحدود الدنيا من المساعدات الاجتماعية".

١١٠- أما تحليل الوسائل القانونية - الفنية المعمول بها لنيل هذه الأغراض تحليلاً مفصلاً فهو ليس من شأن هذا التقرير، لذا نقترح عرض تلك التدابير بصورة توفيقية.

(أ) التمويل البديل

١١١- قررت بلجيكا البحث عن تمويل بديل لنظام ضمانها الاجتماعي. ويسمح هذا النهج بخفض مبالغ الاشتراكات التي يدفعها الأفراد وأرباب العمل والحفاظ في الوقت نفسه على تغطية قصوى للمخاطر المؤمن عليها. ويستهدف هذا التدبير بصورة غير مباشرة زيادة عدد العاملين، الأمر الذي لا شك، سيكون له وقع إيجابي على الإيرادات التقليدية. وسيقتطع مبلغ التمويل البديل الإجمالي، عملياً، من إيرادات رسوم القيمة المضافة، كنسبة مئوية من هذه الإيرادات. وحددت هذه النسبة بما يعادل ١٩,٣٤٥٤٥ في المائة اعتباراً من عام ١٩٩٧.

(ب) الرعاية الصحية

١١٢- كرست فصول متعددة من القانون لمسألة الرعاية الصحية؛ وسيتم تناول هذا الموضوع عند مناقشة المادة ١٢ من المادة.

(ج) المعاشات التقاعدية

١١٣- من التحديات الأساسية المفروض في نظام للضمان الاجتماعي أن يواجهها ما يتمثل في تمويل نظام المعاشات التقاعدية. فهناك عدة عوامل يجب أن تؤخذ في الاعتبار. ولن ندخل من جديد في تفاصيل التطورات الديمغرافية في بلجيكا التي هي مثيرة للقلق بصفة خاصة إذ أن خُمُس الأشخاص يتجاوز سنهم حالياً ٦٠ عاماً؛ وستبلغ هذه النسبة الثلث في عام ٢٠٣٠. وتترجم هذه الأرقام من حيث المعاشات التقاعدية كما يلي: هناك اليوم ٤٩ متقاعداً مقابل كل ١٠٠ شخص عامل؛ وستصبح هذه النسبة في عام ٢٠٣٠، ٨٩ متقاعداً مقابل كل ١٠٠ شخص عامل.

١١٤- ويجب ألاَّ يستهان بهذه العوامل الاجتماعية: إذ أن ازدياد نسبة النساء العاملات بالإضافة إلى تغير الهياكل الأسرية لهما آثار مباشرة في المعاشات التقاعدية تتجلى في تزايد عدد المعاشات التقاعدية الفردية، وهو أمر يعود، حقا، إلى اشتراك عدد متزايد من الأشخاص في النظام. ويجدر كذلك أخذ الهيكل السوقي الجديد في الاعتبار: فلقد أصبح عدد العاملين على سبيل عدم التفرغ يتزايد في بلجيكا. وأخيراً، تواصل بلجيكا إدماج التوجيه ٧/٧٩ الصادر عن اللجنة الاقتصادية لأوروبا بشأن المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء، في تشريعاتها. وتود بلجيكا، في إطار عملية التحديث الضرورية لمختلف نظم المعاشات التقاعدية، الحفاظ على الأسس التالية: إيلاء الأولوية للمعاشات التقاعدية القانونية؛ ومراعاة الخصائص التي تتميز بها النظم المختلفة والحفاظ على الحقوق التقاعدية للأشخاص الذين يتقاضون فعلاً معاشهم التقاعدي للمرة الأولى قبل بدء نفاذ هذا القانون.

١١٥- والفكرة الأساسية لضمان الاستدامة المالية للمعاشات التقاعدية تكمن في وجوب اتخاذ الإجراء على صعيدي الإيرادات والنفقات في نفس الوقت. وهذا يؤكد ما للتمويل البديل من دور أساسي، ويذكر أيضاً بالأهمية التي يتسم بها التضامن الضروري فيما بين المستفيدين من المعاشات التقاعدية. والمفروض أن يسمح اتباع هذا النهج بمواجهة التحدي الذي تشكله المعاشات التقاعدية وأن يمكن، في جملة أمور، من رفع مستوى الحد الأدنى من الاستحقاقات عن كل سنة عمل، فضلاً عن زيادة إمكانيات الحصول على المعاش التقاعدي القانوني.

١١٦- ولقد أجريت مطابقتات مختلفة بين سن تقاعد الرجال وسن تقاعد النساء في إطار نظام الموظفين ونظام الأجراء المستقلين، وكذلك بين الرجال والنساء على صعيد الدخل المضمون للأشخاص المسنين.

(د) الإعانات الأسرية

١١٧- يجري الآن إدخال تعديلات على نظام الإعانات الأسرية: والهدف المنشود هو السماح للأسر المحرومة اجتماعياً واقتصادياً بالحصول بسهولة أكبر على تلك الإعانات، ورفع مستوى فعالية نظم الإعانات الأسرية بأخذ الهياكل الأسرية الجديدة والواقع الأسري الجديد في الاعتبار. وللحصول على تفاصيل إضافية بشأن هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى الجزء الذي يتناول المسائل المتصلة بالمادة ١٠ من العهد.

(هـ) المركز الاجتماعي للعاملين المستقلين

١١٨- وكذلك ينص القانون الإطاري على إصلاح مركز العاملين المستقلين بصورة متعمقة ومن جميع الجوانب أيضاً. وكما تم في نظام الموظفين، اعتمدت إدارة مالية شاملة بخصوص كافة نظم وقطاعات المركز الاجتماعي للعاملين المستقلين. واتخذ عدد من التدابير الخاصة لتعزيز المعاشات التقاعدية التكميلية المتاحة للمستقلين. ويتوقع أن تسهم هذه السياسة في تحسين مركز العامل المستقل بصفة عامة.

١١٩- ويتم إيلاء اهتمام خاص إلى العاملين المستقلين المفلسين. والواقع أن المنافسة المتزايدة وارتفاع عدد المفلسين يستوجب وضع نظام خاص للعاملين المستقلين ذوي النية الصادقة ضمن هذه الفئة. وينص هذا النظام على دفع إعانات شهرية لفترة محدودة قدرها ٣ أشهر مع ضمان استمرار الحقوق من حيث المعونات الأسرية والرعاية الصحية لمدة سنة واحدة.

(و) تحديث الالتزامات والهياكل الإدارية

١٢٠- يستهدف القانون الإطاري تحقيق سلسلة من التدابير الملموسة بغية تحديث وتبسيط الالتزامات الإدارية.

١٢١- أما الشبكة الحاسوبية التي تصل بين مختلف أجهزة الضمان الاجتماعي (Banque-Carrefour) والتي تتيح لها إمكانية الحصول على البيانات الحاسوبية الخاصة بها، وتقوم بضبط تلك البيانات، فهي شبكة تستخدم بصورة رئيسية كبديل للعمليات المتكررة المضطرب بها لجمع البيانات من رب العمل أو العامل المستقل أو المشترك في الضمان الاجتماعي. ويجب أن يسهم هذا التبسيط في خلق جو مؤات لإنشاء الوظائف وبالتالي زيادة الإيرادات التقليدية. ذلك بالإضافة إلى أن هذه الأساليب الجديدة تحسن مستوى فعالية أجهزة الضمان الاجتماعي: الأمر الذي يعود بالفائدة، قبل كل شيء، على المشتركين في الضمان الاجتماعي أنفسهم.

١٢٢- وترجم تلك التدابير في الواقع على النحو التالي. يخفض عدد الوثائق قدر المستطاع. ويكون للمشارك في الضمان الاجتماعي حساب شخصي طوال فترة عمله أو حياته. ويسمح بيان متعدد الوظائف لرب العمل بإبلاغ المكتب الوطني للضمان الاجتماعي في بيان واحد بكافة المعلومات الخاصة بتوظيف العاملين لديه وبرواتبهم ومدة عملهم.

١٢٣- ومن وجهة النظر العملية ينقسم هذا البيان المتعدد الوظائف إلى بيان فوري يقدم لدى وقوع حدث معين (توظيف، إنهاء عقد، ...) وبيان دوري يحتوي معلومات آنية ومؤقتة لدى انتهاء فترات معينة من الزمن. وتسلم للمشارك في الضمان الاجتماعي بطاقة ضمان شخصية. وتوفر تلك البطاقة التي تقرأ مباشرة أو بواسطة الآلة جميع البيانات اللازمة عند الاتصال بأحد فروع الضمان الاجتماعي.

١٢٤- وأخيراً، وعلى الصعيد الهيكلي، ستكون المؤسسات الاجتماعية شبه الحكومية مسؤولة وستتمتع ببناء عليه بشيء من الاستقلالية. وستتخذ هذه الاستقلالية شكل عقد إدارة يبرم بين المؤسسات المعنية والحكومة. وستستخدم الجزاءات الإيجابية والجزاءات السلبية في ضمان تحقيق الأهداف المنشودة بالطبع.

ميثاق المؤمن له بواسطة الضمان الاجتماعي (القانون الصادر في ١١ نيسان/أبريل ١٩٩٥)

١٢٥- يعتبر "ميثاق المؤمن له بواسطة الضمان الاجتماعي" من أهم المبادرات التي اتخذت في ميدان الاتصالات بين مختلف المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي البلجيكي والإدارات. فالأمر يتعلق بتهيئة أفضل الظروف للتمكين من الحصول على المعلومات وتحقيق الشفافية وتوخي السرعة والدقة والبساطة في معالجة الملفات.

١٢٦- وتحقق هذه الأهداف بإقرار الواجبات الخمسة الأساسية في صلب المؤسسات التي ينبغي لها أن تتيح بصورة دقيقة وكاملة كافة المعلومات المفيدة المتصلة بالحقوق والواجبات لكل شخص يطلب إليها ذلك كتابة. ويجب على المؤسسات المؤهلة أن تسدي مشورتها لكل شخص يطلب منها هذه المشورة بخصوص ممارسة حقوقه أو تأدية واجباته. وجدير بالذكر في هذا الصدد أن المشورة غير الدقيقة التي تضرّ بالمشارك في الضمان الاجتماعي قد تحمل المؤسسة مسؤولية أكبر مما كانت تحمل من قبل (التزام بنتيجة). ويجب على المؤسسات أن تضمن بالإضافة إلى ذلك أنها ستحيل إلى الجهة المعنية طلبات الحصول على المعلومات أو طلبات المشورة الموجهة إلى غير الجهة المختصة (مبدأ "تعدد صلاحية الطلبات"). ويعتبر استخدام لغة أوضح بالنسبة إلى الجماهير جزءاً من ثقافة الاتصال الجديدة. وأخيراً، يطلب إلى الإدارة أن تبين على النحو الواجب أسباب كل قرار فردي تتخذه شريطة أن تفعل ذلك في أجل لا يتعدى موعد تنفيذ القرار. ويجب أن يصحب بيان الأسباب بوصفٍ لسبل الطعن في القرار وبتحديدٍ لمهلة الطعن المتاحة.

١٢٧- وكانت تلك التحسينات الملموسة إلى حد كبير قد أصبحت ضرورية في ضوء التعقيد الكبير الذي اتسمت به التشريعات الاجتماعية: والجهد المطلوب كبير للغاية وتترتب عليه آثار جمة في نوعية وفعالية الخدمة المقدمة للمشاركين في الضمان الاجتماعي.

الإعانات المخصصة للمعوقين (القانون الصادر في ٢٧ شباط/فبراير ١٩٨٧)

١٢٨- ينص هذا القانون على تخصيص ثلاث إعانات للمعوقين، وهي: إعانة بدل الدخل، وإعانة الإدماج، وإعانة المقدمة للأشخاص المسنين. وللإفادة من الإعانات هذه يجب أن يكون طالبها مقيماً بالفعل في بلجيكا، أي أن يكون مسجلاً في سجل السكان ويقيم بالفعل بصفة دائمة في بلجيكا (لهذا الشرط الأخير بعض الاستثناءات).

١٢٩- ويجب، بالإضافة إلى ذلك، أن يكون الشخص: إما مواطناً بلجيكياً أو من رعايا الاتحاد الأوروبي وأن يكون عاملاً وفقاً للائحة ٧١/٤٠٨ (اللجنة الاقتصادية لأوروبا) أو من الذين خلفوا هذا العامل من زوج أو أطفال أو أب أو أم على أن يكونوا ممن كان المتوفي يتكفل برعايتهم؛ أو أن يكون لاجئاً؛ أو عديم الجنسية؛ أو من رعايا الجزائر أو المغرب أو تونس على أن يكون عاملاً. إن شروط منح هذه الإعانات واسعة وترجم بوضوح رغبة بلجيكا في أن تضمن قدر الإمكان الرفاه المادي للأشخاص المصابين بإعاقة كبيرة. وتمنح الإعانات بعد ما يجري تحقيق في شأن دخل الفرد.

(أ) الإعانة البديلة عن الدخل

١٣٠- تمنح هذه الإعانة البديلة للمعوقين الذين لا تقل أعمارهم عن ٢١ سنة ولا تتجاوز ٦٥ سنة والذين يثبت أن حالتهم البدنية أو العقلية قد قلصت قدراتهم على الكسب إلى حد الثلث أو أقل من ثلث ممّا يمكن أن يكسبه الشخص السليم بممارسة مهنة في سوق العمل. ويعامل معاملة المعوق البالغ ٢١ عاماً، المعوق دون سن الحادية والعشرين إذا كان أو ما زال متزوجاً أو إذا كان يعيل طفلاً أو أكثر أو إذا كان قد أصيب بإعاقة بعد وقف الإعانات الأسرية التي كانت تدفع له.

١٣١- وتختلف الإعانة البديلة عن الدخل بحسب ما إذا كان المستفيدون منها يعيلون أشخاصاً آخرين أو يعيشون بمفردهم أو مع أشخاص آخرين على الأقل يقل مبلغ البدل عن الحد الأدنى من المبلغ اللازم لتأمين العيش. وأصبحت المبالغ السنوية المدفوعة تتراوح بحلول ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ بين ٦٦٠ ٣٣٤ فرنكاً بلجيكياً للمستفيدين المعيلين و٩٩٣ ٢٥٠ فرنكاً بلجيكياً للمستفيدين بمفردهم و٣٤٣ ١٦٧ فرنكاً بلجيكياً للمستفيدين الذين يعيشون مع شخص آخر/أشخاص آخرين.

(ب) إعانة الإدماج

١٣٢- تمنح هذه الإعانة للمعوق الذي لا تقل سنه عن الحادية والعشرين ولا تزيد على ٦٥ عاماً أو للذين يعاملون نفس المعاملة والذين يثبت عجزهم الكامل أو الجزئي عن تدبير أمورهم بأنفسهم. ويعامل نفس معاملة المعوق البالغ ٢١ عاماً، المعوق دون سن الحادية والعشرين إذا كان أو ما زال متزوجاً أو إذا كان يعيل طفلاً أو أكثر أو إذا كان قد أصيب بإعاقة بعد وقف الإعانات الأسرية التي كانت تدفع له.

١٣٣- أما هذه الإعانة فمقدارها جزافي ويختلف باختلاف درجة استقلالية الشخص والفئة التي يصنف فيها المعوق. حيث هناك عدد من النقاط مقابل كل فئة. ولتعيين هذا العدد يلجأ إلى سلم طبي - اجتماعي تؤخذ فيه جميع العوامل التالية في الاعتبار: قدرة الشخص على التنقل؛ وقدرته على تناول الطعام أو على إعداد الطعام؛ وقدرته على الحفاظ على نظافته الشخصية وعلى ارتداء ملابسه؛ وقدرته على تنظيف مسكنه والقيام بالأعمال المنزلية؛ وقدرته على العيش بدون إشراف، والإحساس بالخطر وتفاديه؛ وقدرته على الاتصال وإقامة الصلات المجتمعية. ويتراوح مبلغ هذه الإعانة حسب الفئة التي أدرج فيها الشخص بين ٤٢٣ ٣٤ فرنكاً بلجيكياً و١٤٤ ٢٧٣ فرنكاً بلجيكياً في السنة الواحدة (اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧).

(ج) الإعانة المدفوعة للأشخاص المسنين

١٣٤- تمنح هذه الإعانة للمعوقين الذين لا تقل أعمارهم عن ٦٥ عاماً والذين يثبت عجزهم الكلي أو الجزئي؛ ولا تمنح هذه الإعانة للمعوقين الذين يحق لهم الحصول على بدل الدخل أو إعانة الإدماج. فثمة حينئذ ما يميز بين المستفيدين من الإعانات بحسب ما إذا كانوا قد أصيبوا بإعاقة قبل بلوغهم سن ٦٥ عاماً من العمر أو بعدها. ذلك بالإضافة إلى أنه يجب على هؤلاء المعوقين أن يطالبوا بحقوقهم في الحصول على الدخل المكفول للأشخاص المسنين وفي الحصول على المعاش التقاعدي ومعاش البقاء الذي يستحقون. ويحدد مبلغ الإعانة بالاستناد إلى نفس نظام النقاط المستخدم في حساب إعانات الإدماج (بيد أنه توجد

بعض الفروق في تعيين الفئات). وتتراوح هذه المبالغ بين ٣١٧ ١١٢ فرنكاً بلجيكياً و٥١٣ ١٩٧ فرنكاً بلجيكياً (اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧).

المادة ١٠

توفير الحماية للأسرة والطفل

١٣٥- تحيل الحكومة إلى المعلومات التي قدمتها بلجيكا بشأن المادتين ٢٣ و٢٤ من التقرير الدوري الثالث المقدم بشأن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (آب/أغسطس ١٩٩٦)، والمرفق بهذه الوثيقة.

١٣٦- ويشار أيضاً إلى التقرير الأولي (تموز/يوليه ١٩٩٤) الذي قدمته بلجيكا بشأن اتفاقية حقوق الطفل، (انظر المرفق ٣)، وإلى المحاضر الموجزة الثلاثة للجلسات التي عقدتها لجنة حقوق الطفل بشأن التقرير المذكور (أيار/مايو - حزيران/يونيه ١٩٩٥)، ويشار كذلك إلى التقارير المقدمة بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وقد نشرت وزارة العدل كتيباً تضمنته كافة تلك الوثائق. وهذا الكتيب متاح للجمهور باللغات الوطنية الثلاث.

١٣٧- ولقد أدخلت تعديلات تشريعية عديدة منذ عام ١٩٩٣ ترمي إلى توفير حماية أكبر للأسرة والطفل. وتم تعزيز تلك السياسة اعتباراً من أواخر عام ١٩٩٦. وعقب الأحداث المفجعة التي عصفت ببلجيكا في شهر آب/أغسطس ١٩٩٦، أصبح الطفل وضرورة حمايته من جميع أشكال العنف والاستغلال الجنسي محور الاهتمامات من جديد. لذا قامت الحكومة البلجيكية والبرلمان البلجيكي باعتماد سلسلة من التدابير في الآونة الأخيرة بغية التصدي لمشاكل إساءة المعاملة والتجاوزات الجنسية التي يتعرض لها الأطفال. وتتصل هذه التدابير بالوقاية والمعاقبة وتوفير المساعدة للضحايا.

حقوق الطفل

١٣٨- إن رأي الطفل فيما يتعلق بممارسة السلطة الأبوية في حال طلاق والديه أو انفصالهما أمر هام جداً حيث أن الأمر يتعلق باتخاذ قرار سيغير مجرى حياة الطفل تغييراً تاماً.

١٣٩- وعلى حين كان القانون في الماضي لا ينص على الاستماع إلى رأي الطفل إلا بصفة استثنائية، أصبحت المادة ٩٣١ من قانون الإجراءات القضائية المستحدث بموجب القانون الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤، تسمح الآن بالاستماع إلى الأطفال القاصرين القادرين على التمييز بناءً على طلبهم أو عملاً بقرار القاضي في جميع الدعاوى التي تخصهم. بيد أن الاستماع إليهم لا يجعلهم أطرافاً في الدعوى. وسيطبق هذا الحكم في قضايا الطلاق لأسباب محددة عندما يتخذ رئيس المحكمة تدابير مؤقتة في حق الأطفال (المادة ١٢٨٠ من قانون الإجراءات القضائية). وسيطبق هذا الحكم أيضاً في قضايا الطلاق بالتراضي فيما يخص الاتفاقات المبدئية التي تتم بين الزوجين بخصوص الأطفال (المادتان ١٢٩٠ و١٢٩٣ من قانون الإجراءات القضائية)، أو في حال التدابير الطارئة والمؤقتة التي يتخذها قاضي الصلح بموجب المادة ٢٢٣ من القانون المدني.

١٤٠- ومن نفس المنطلق تلزم المادة الجديدة ٥٦ مكرراً من قانون حماية الشبيبة الصادر في ٨ نيسان/أبريل ١٩٦٥ والمستحدث بموجب القانون الصادر في ٢ شباط/فبراير ١٩٩٤، محكمة الشباب بالاستماع إلى القاصرين الذين لا تقل أعمارهم عن ١٢ عاماً (كان الأمر اختيارياً فيما مضى) في الخلافات القائمة بين الأشخاص الذين يتمتعون بسلطة أبوية عليهم عندما يتم النظر في أمور تتعلق بهؤلاء الأطفال.

١٤١- وجدير بالذكر أن بعض الأحكام القضائية كانت تُطبَّق، في دعاوى الطلاق المرفوعة قبل إدخال هذه التعديلات التشريعية، المادة ١٢ من اتفاقية الأمم المتحدة التي تمنح الطفل القادر على التمييز حق التعبير بحرية عن آرائه في جميع المسائل التي تهمه.

حماية الأسرة

١٤٢- عملاً بقانون صدر في ٢٩ نيسان/أبريل ١٩٩٦ طرأت تعديلات هامة على شروط منح الإعانات الأسرية. ومن الآن فصاعداً، تمنح هذه الإعانات عن الطفل حتى تاريخ ٣١ آب/أغسطس من السنة المدنية التي يبلغ فيها الطفل سن ١٨ عاماً من العمر وذلك بدون أي شروط إضافية. وبعد بلوغ سن ١٨ عاماً وحتى سن ٢٥ عاماً، تمنح الإعانات الأسرية عن المتمرنين على مهنة والأطفال الذين يتابعون دراستهم أو يسجلون في دورات تدريبية بغية الحصول على وظيفة، والأطفال الذين أتموا الدورات الإلزامية وهم في مرحلة إعداد أطروحة بعد إنهاء دراساتهم العليا، والأطفال الذين يصبحون بعد إنهاء دراساتهم أو تدريبهم مسجلين في سجلات الباحثين عن عمل.

حماية الأمومة

١٤٣- صدر قانونان جديان بتاريخ ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ لتوفير مستوى أفضل من الحماية للحوامل سواء من حيث الصحة في حالة التعرض لمخاطر معينة أو على الصعيد القانوني في حال فصلهن عن العمل بصورة تعسفية. ويحق في تلك الحال للعامل الحامل التي فصلت عن العمل بسبب حملها أن تحصل على مبلغ يعادل مرتبها الإجمالي لمدة ٦ أشهر بالإضافة إلى تعويضات الإشعار بالفصل العادية.

تقييم المخاطر

١٤٤- يجب أن يقوم رب العمل، بالتعاون مع الطبيب المختص في طب العمل وقسم السلامة والنظافة وتحسين أماكن العمل، بتقييم كافة الأنشطة التي قد يترتب عليها خطر معين وتدوينها في وثيقة. وتخطر العاملة الحامل (أو المرضع) بنتائج التقييم.

١٤٥- وفيما يتعلق بالفحوصات الطبية التي تجرى قبل الولادة (القانون الصادر في ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ - M.B. ١٠ أيار/مايو ١٩٩٥)، يحق للعامل الحامل أن تتغيب لإجراء الفحوصات الطبية التي لا يمكن إجراؤها خارج مواعيد العمل. ويجب عليها أن تخطر رب العمل مسبقاً وأن تقدم له بناء على طلبه شهادة طبية تبرر تغيبها. حظر بعض الأعمال (القانون الصادر في ٣ نيسان/أبريل ١٩٩٥ - الأمر الملكي الصادر في ٢ أيار/مايو ١٩٩٥).

حماية الأطفال والمراهقين

١٤٦- اتخذت الطائفة الفلامندية مبادرة مثيرة للاهتمام بصفة خاصة وجديرة بالذكر، تتعلق بمخطط استراتيجي للرعاية الوقائية وضعتها الهيئة المعنية بالطفل والأسرة (Kind en Gezin)، وهي هيئة عامة مسؤولة عن هذه السياسة في المجتمع الفلامندي. وقد أنشأت الهيئة المذكورة مكاتب دائمة في المراكز الإقليمية المفتوحة لكل والد يرغب في الاستفسار عن أوجه عملية تتعلق بالرعاية الواجب توفيرها للأطفال. كما أنشأت وحدة تفكير وعمل أنشطتها بمسؤولية تحسين وتعزيز مركز الطفل في الأسرة وفي المجتمع.

حماية العامل الشاب

١٤٧- إن العمال الشبان هم العمال القصّر البالغون ١٥ عاماً من العمر أو أكثر والذين لم يعودوا ملزمين بالتفرغ المدرسي. ولقد قلص القانون الصادر في ٢١ آذار/مارس ١٩٩٥ ساعات الدوام لتصبح ٨ ساعات يومياً و ٤٠ ساعة في الأسبوع بالنسبة إلى العاملين الشبان. وينص القانون على منح يوم عطلة إضافي في الأسبوع فضلاً عن يوم الأحد على أن يكون يوم السبت أو يوم الإثنين. وإذا طلب إلى العامل الشاب أن يعمل يوم الأحد أو يوم عطلته الإضافية، توجب منحه عطلة تعويضية مدتها ٣٦ ساعة.

المادة ١١

المستوى المعيشي الكافي والسكن

١٤٨- اتخذت مبادرات هامة في هذا الصدد منذ عام ١٩٩٣: وتعكس تلك المبادرات بوضوح اهتمام بلجيكا وهيئاتها المحلية الدائم بالتصدي للتهميش ومكافحة الفقر.

١٤٩- وأشير إلى التقرير العام عن الفقر (انظر المرفق ٤) المنجز في الفترة بين عامي ١٩٩٤ و١٩٩٥ بناء على طلب الوزير المعني بشؤون الإدماج الاجتماعي، من طرف مؤسسة الملك بودوان الخيرية، والحركة الدولية لإغاثة جميع المنكوبين - العالم الرابع، واتحاد المدن والبلديات البلجيكية، لأجل تقديم عرض شامل عن تلك السياسة. ولتمكين الحكومة من متابعة الأمور المضمنة في هذا التقرير على أفضل وجه ممكن بمواصلة الحوار مع الجمعيات المعنية بالأشخاص المحرومين التي بتجربتها وبتفكيرها ضمنت تطبيق تلك السياسة، تم في عام ١٩٩٥ تأسيس مؤتمر معني بالادماج الاجتماعي مشترك بين الوزارات يعقد بصورة منتظمة ويحضره جميع الوزراء ووزراء الدولة الاتحاديين والمسؤولين المحليين والإقليميين المعنيين بمسألة الفقر. وتقوم أفرقة عمل متخصصة بإعداد مقترحات بتدابير فعلية تستهدف الحد من التهميش الاجتماعي لتقديمها إلى المؤتمر بغية الحصول على موافقته. ويتم الآن إعداد تقرير عن التقدم المحرز يمكن إرساله فور نشره. وللإطلاع على الأمور المتصلة بسياسة السكن يمكن الرجوع أيضاً إلى التقرير المقدم من بلجيكا إلى مؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعني بالمستوطنات البشرية (انظر المرفق ٥).

١٥٠- وأخيراً يتم في هذا التقرير عرض المبادرات التي اتخذت مؤخراً لمكافحة الفقر والتهميش نظراً إلى أنه لم يتم التطرق لها في التقريرين الأنف ذكرهما.

ألف - المستوى الاتحادي

(أ) المادة ٢٣ من الدستور: الحق الأساسي

١٥١- تكررُ المادة ٢٣ الجديدة في الدستور الحق الأساسي في مستوى معيشي كافٍ ("يحق لكل فرد أن يعيش حياة تليق بكرامة الإنسان") فضلاً عن الحق الأساسي في السكن ("الحق في سكن لائق"). وتعتبر تلك الحقوق حقوقاً أساسية مماثلة في الواقع لتلك التي تُضْمَنُها المادة ١١ من الميثاق الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وجميع الملاحظات المقدمة في إطار النظر في المادة ٢ من الميثاق تنطبق بطبيعة الأمر في هذا المقام.

١٥٢- وتجري الآن مناقشة في بلجيكا حول نطاق الحق الأساسي في مستوى معيشي كافٍ. وفي هذا الصدد رأَت محكمة التحكيم في قرارها الصادر بتاريخ ٢٦ حزيران/يونيه ١٩٩٤ أنه يمكن إخضاع هذا الحق الأساسي لبعض التقييدات في حال وجود أغراض محددة على صعيد السياسة العامة. وكان الأمر يتعلق في هذه القضية بوضع شروط تقييد منح الحق في الحصول على المعونة الاجتماعية للأجانب الموجودين بصفة غير قانونية في البلد والذين تلقوا أمراً بمغادرة البلاد.

(ب) الدخل الأدنى المكفول

١٥٣- تتضمن الشروط الواجب توفّرها للاستفادة من الدخل الأدنى المكفول بنداً ينص على أنه يجب على الطالب أن يثبت استعدادَه للعمل. وهذا الدليل يمكن، اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٣، إقامته بمجرد قبول الطالب مشروع إدماج اجتماعي يصمم لأجله ومتابعة هذا المشروع. ولمنح وصيانة الحق في الحصول على الحد الأدنى من سبل المعيشة لمستفيد لا تقل سنه عن ٢٥ عاماً، يجب على المستفيد، إذا لم توجد لديه أسباب صحية أو أسباب تتعلق بالإنصاف، أن يوقع على عقد يتضمن مشروعاً شخصياً كهذا كما يجب عليه أن يراعي هذا العقد.

١٥٤- وسبق أن تم الاعتراف للأشخاص المشردين الذين يغادرون نهائياً مؤسسة كانوا يقيمون فيها عملاً بقرار قضائي أو إداري، أو مؤسسة صرحت لها السلطات المختصة باستقبال الأشخاص الذين يعانون من ضائقة، بحق الزيادة بمقدار ١٢/٨ من المبلغ المقدم لهم لتأمين الحد الأدنى من سبل العيش. ومنذ الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، أصبحت "إعانة الاستقرار" تمنح لكل شخص يفقد صفة المشرد بشغل مسكن يصبح مكان إقامته الرئيسي ولكل شخص يغادر منطقة تخيم كان يقيم فيها إقامة دائمة من قبل. وتعادل هذه الإعانة الحد الأعلى من مبلغ المنيميكس (minimex) الشهري (أي ما يعادل حالياً ٢٧ ٨٨٨ فرنكاً بلجيكياً) بغض النظر عن الوضع الأسري للمستفيد.

(ج) الإدماج الاجتماعي

١٥٥- تم تكريس جزء كامل من القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ١٩٩٦ بشأن تحديث الضمان الاجتماعي لمسألة الإدماج الاجتماعي. ويتعلق الأمر في الواقع بتنفيذ توصيات التقرير العام بشأن الفقر استناداً إلى أعمال مؤتمر الإدماج الاجتماعي المشترك بين الوزارات. والحكومة تسعى بذلك لتحسين سياستها المتبعة

في مجال الفقر بخصوص المشردين، والمقيمين بصورة دائمة في أماكن التخييم، والشبان المنتفعين من الحد الأدنى المضمون، وكذلك إزاء الفئات الأخرى المعرضة لمخاطر معينة (توصيات التقرير العام بشأن الفقر) (انظر المرفق ٤).

١٥٦- وتم في الآونة الأخيرة توسيع إمكانيات الإدماج الاجتماعي - الاقتصادي، فمِنذ الفتح من كانون الثاني/يناير ١٩٩٦ أصبحت المراكز العامة للمعونة الاجتماعية معفاة، شريطة الوفاء ببعض الشروط، من دفع الاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل للضمان الاجتماعي، كما أصبح من الجائز وضع الأشخاص الداخلين في هذا الإطار تحت تصرف الإدارة البلدية، أو أي مركز آخر من مراكز المساعدة الاجتماعية، أو أي جمعية خيرية ذات الأهداف الاجتماعية أو الثقافية.

باء - المستوى الإقليمي

١٥٧- إن السياسة السكنية منوطة أساساً بالسلطات الإقليمية (الإقليمان الفلامندي والوالوني وإقليم بروكسل - العاصمة). ولقد استعرضت مختلف التدابير التي اتخذت في إطار هذا الاختصاص في التقرير المقدم إلى مؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعني بالمستوطنات البشرية، "الموئل الثاني" (انظر المرفق ٥، الإقليم الفلامندي، الصفحات ٣١ إلى ٤٠؛ والإقليم والوني، الصفحات ٢١ إلى ٢٦؛ وإقليم بروكسل، الصفحتان ٣٩ و ٤٠). ويجدر أيضاً التنويه بمبادرات جديدة أخرى.

(أ) الإقليم الفلامندي

١٥٨- أصدرت الحكومة الفلامندية في ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٧ قانوناً فلامندياً خاصاً بالسكن اعترفت فيه بحق الفرد في السكن وضمنت بموجبه هذا الحق. وأدخلت تعديلات هامة على القرار الصادر عن الحكومة الفلامندية في ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ لضبط تأجير المساكن الشعبية التي تمتلكها جمعية السكن الفلامندية أو شركات أخرى تعترف بها تلك الهيئة. وبموجب تلك التعديلات أعطيت الأولوية للمشردين والمقيمين في أماكن التخييم وللأشخاص الذين يتركون مسكناً غير صحي فضلاً عن الأشخاص المسنين الذين يسكنون مسكناً غير مناسب لهم.

١٥٩- وتم أيضاً تحديد معايير نوعية دنيا في مجال السكن. كما تم تعزيز السياسة الرامية إلى التشجيع على الاستخدام الأمثل للمساحات المتوافرة. وفرض مؤخراً رسم على المياني المهجورة: وخصصت المبالغ المقتطعة للمشاريع السكنية فقط.

١٦٠- وعلى مستوى تخطيط المدن لا بد من ذكر مبادرتين جديدتين هما: تجربة التجديد الاجتماعي (Sociale Vernieuwing) وصندوق الإنعاش الاجتماعي (Sociaal Impulsfonds).

١٦١- وبدأت تجربة التجديد الاجتماعي (Sociale Vernieuwing) في عام ١٩٩٥ في المدن الفلامندية الكبرى الخمس (أنتميربين، وغينك، وغينت، ولوفن، وميشيلن)، وهي تنطوي على رصد ميزانية قدرها ٢٠٠ مليون من الفرنكات البلجيكية لكل مدينة. وبفضل هذه الإعانات يمكن لهذه المدن أن تضطلع بمشاريع تركز على تنمية الأحياء الفقيرة. أما هدف هذه المشاريع فهو تحسين بعض الأحياء بتنمية النشاط الاقتصادي فيها

من جديد وبتحسين الظروف المعيشية وباستخدام الهياكل الأساسية الموجودة بمزيد من الفعالية. وتم التركيز بصفة أساسية على المشاركة الشعبية النشطة في تلك الأحياء. وتستمر هذه التجربة حتى نهاية عام ١٩٩٧.

١٦٢- أما صندوق الإنعاش الاجتماعي (Social Impulsfonds) فهو أداة تجمع الوسائل الموجودة (الصندوق الفلامندي لإدماج المحرومين، والوقف الخاص، والصندوق الخاص لتأمين الرفاه الاجتماعي) وتضاف إليها وسائل جديدة. وكان رصيد هذا الصندوق يبلغ ٤٢٨ ٤ مليارات من الفرنكات البلجيكية في عام ١٩٩٦. وسيزداد هذا المبلغ اعتباراً من عام ١٩٩٧ بمقدار مليار واحد سنوياً حتى يصل في عام ١٩٩٩ إلى حجمه المنشود. وتضع الحكومة الفلامندية هذه الوسائل تحت تصرف السلطات المحلية لتمكينها من تطبيق سياستها في ثلاثة مجالات: إعادة إقرار المستوى المعيشي والبيئي الجيد في المدن، ولا سيما في الأحياء الفقيرة؛ ومكافحة الفقر؛ وتعزيز الرفاه. ويعتبر ذلك، في الواقع، بمثابة نهج تعددي ينتهج للوفاء بمطالب المدينة وهو مرادف السياسة الإنمائية الحقيقية. ولا تقتصر الجهود المبذولة على جانب واحد من المشكل بل أنها تتضافر على مستويات السكن، والمرونة، والنسيج الاقتصادي، والعمالة، وتخطيط المدن، والتعليم، والسياسة المتبعة تجاه المهاجرين، وتقديم المساعدة الاجتماعية - الاقتصادية للسكان ... ويتم توزيع الموارد المالية المتاحة بناء على معايير موضوعية تستند إلى: عدد المهاجرين، وعدد الحاصلين على الحد الأدنى من الدخل المضمون، وعدد الشباب العاطلين عن العمل، والعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة، والمعوقين، وعدد الأسر المحرومة، والمساكن غير المريحة، وعدد الشقق في المساكن الشعبية ... وتبرم الحكومة الفلامندية مع السلطات المحلية اتفاقيات متعددة السنوات تركز على النتيجة. وتشجع أيضاً مشاركة السكان المعنيين بالأمر. ولقد أنشئ صندوق الإنعاش الاجتماعي الخاص بهدف اقتراح نهج متكامل وموحد على الصعيد المحلي لحل مختلف المسائل المتصلة بتحسين البيئة المعيشية في المدن.

(ب) الإقليم الوالوني

١٦٣- تمثلت إحدى المبادرات الرئيسية التي اتخذتها الحكومة الوالونية في إنشاء وكالات عقارية شعبية في عام ١٩٩٣ (انظر المرفق ٦). ويضبط هذا النظام الذي أدخلت عليه تحسينات عديدة منذئذ بموجب الأمر الصادر عن الحكومة بتاريخ ٤ تموز/يوليه ١٩٩٦ (الصيغة المنسقة) الذي أقر إنشاء الوكالات العقارية الشعبية.

١٦٤- ويمكن تلخيص هذا النظام كما يلي: تخول الوكالة العقارية الشعبية بمهمة تعزيز إمكانية حصول الأشخاص المعدومين على المساكن الصحية بالمقابلة على أحسن وجه ممكن بين عرض المساكن التي يحتمل أن تكون شاغرة والاحتياجات الاجتماعية المعينة على الصعيد المحلي. وبغية توفير جميع الضمانات اللازمة بخصوص الهدف المنشود من أنشطة الوكالة، يجب على الوكالة أن تعد بين شركائها، الأعضاء المؤسسين، بعض الهيئات العامة (من بلديات، ومراكز المعونة الاجتماعية والشركات المعتمدة لدى الشركة الإقليمية الوالونية للسكن، والمقاطعة، وهيئات مشتركة بين البلديات) فضلاً عن شركاء من القطاع الخاص. وبغية تحقيق الأهداف المعينة تقوم هذه الوكالة بصيانة أو إدراج أو إنشاء أكبر عدد ممكن من المباني من القطاعين العام والخاص في شبكة مساكن الإيجار. ولكي تؤدي هذه المهمة تقوم الوكالة بدور الوسيط بين الملاك المؤجرين والأسر على وشك التهميش. وتقوم الوكالة لأجل ذلك بإبرام عقود لإدارة المباني أو أجزاء من المباني مع هؤلاء الملاك. فيربط عقد الإيجار بصورة مباشرة بين الملاك - المؤجرين والأسر المستأجرة. ويجب أن يوضع تحت تصرف الوكالة المبني أو الجزء من المبني الذي قد يوكل بإدارته إما بإبرام اتفاقية

أو بالتأجير بعقد حكري، أو بتوكيل إدارة. ويجوز للوكالة أن تتكفل بإجراء بعض الترميمات البسيطة. وللحصول على تلك المساكن يجب ألا يتجاوز دخل الأسرة ٥٠ في المائة من الحد الأعلى من الإعانة المقدمة للعاطلين عن العمل. ولكن توجد استثناءات لتلك الشروط في حال تراكم الديون. ويجب التذكير بأنه ينبغي للوكالة بالإضافة إلى دور الوسيط الذي تقوم به أن تضمن إشرافاً اجتماعياً منتظماً لمساعدة المستأجرين على الاندماج من جديد في المجتمع. ويجب أن يشمل هذا الإشراف تقديم توجيهات لتدبير الميزانية في حال تراكم الديون. والمراد بالفعل هو خلق تربية سكنية حقيقية تنطوي بصفة خاصة على دفع الإيجار بصورة منتظمة، واستخدام المسكن بصورة مناسبة، ومراعاة البيئة البشرية والطبيعية. وأخيراً يجب على الوكالة أن تساعد المستأجر المطرود على اتخاذ الإجراءات اللازمة لإيجاد سكن جديد له.

١٦٥- ولقد حدد مبلغ الإعانة السنوية المتاح لكل وكالة بما يعادل ٣٠٠ ٠٠٠ فرنك بلجيكي للسنتين الأوليين من العمل. ويختلف هذا المبلغ فيما بعد باختلاف المؤشرات، ويوجد احتمال أيضاً بزيادة هذا المبلغ. ولقد قررت الحكومة الوالونية، سعياً منها لمكافحة ظاهرة المسكن المؤقت ولضمان إعادة إدماج الأشخاص الموجودين في حالة اجتماعية يرثى لها (المشردون، وضحايا الكوارث)، أن تمنح الإعانات المالية لبعض المبادرات في ميدان السكن (الأمر الصادر عن الحكومة الوالونية بتاريخ ١٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ بشأن شروط منح الإعانات المالية للمساكن المخصصة لإعادة الإدماج). وفي هذا الإطار، يمنح الإقليم الوالوني إعانات مالية للهيئات التي تتكفل بتصليح بناية أو أكثر من المباني غير الصحية التي يمكن تصليحها وتخصص من ثم هذا المبنى لغرض إعادة الإدماج. ويخصص مبنى إعادة الإدماج الذي تنشئه الهيئة للأسر المعدومة.

١٦٦- ويقصد بالأسر المعدومة إما الأسر التي ليس لها مسكن صحي والتي تكون إيراداتها الشهرية دون أو تساوي ١٢/٨ من المبلغ المضاف من الحد الأدنى المضمون لتأمين سبل العيش؛ أو الأسر المحرومة من سكنها لأسباب طارئة (عدم صلاحية السكن للعيش فيه، نزع ملكية السكن، ازدحام المسكن وكونه غير صحي، طوارئ اجتماعية بسبب كارثة، أو نتيجة "مركز" المشرد). ويجب على الهيئة أن تضمن طيلة فترة السكن متابعة اجتماعية منتظمة بهدف إعادة الأشخاص اجتماعياً. ويتم التركيز على الصفة المؤقتة الانتقالية للمسكن: فتضبط العلاقة بين الهيئة والمستأجر بموجب اتفاقية شغل مؤقت، ويشجع المستأجر على البحث عن مسكن ملائم آخر (بمراعاة مهل محددة توافق وضع الأشخاص).

(ج) إقليم بروكسل - العاصمة

١٦٧- اتخذت في هذا الإقليم أيضاً مبادرات عديدة لتلبية الطلب على المساكن الشعبية، وتوفير المساكن للمشردين، وتشجيع الترميم، وتعزيز إمكانية حصول الأسر على المسكن، وما إلى ذلك ...

المادة ١٢

الرعاية الصحية، والصحة العامة، والبيئة

١٦٨- لم تطرأ أي تطورات جذرية على نظام الرعاية الصحية منذ تقديم التقرير الأول. بيد أنه تجدر الإشارة إلى المادة الجديدة ٢٣ من الدستور التي تضمن حق الفرد في الصحة ("حق الفرد في الحصول على

الحماية الصحية والمساعدة الاجتماعية الطبية والقانونية؛ والحق في حماية البيئة السليمة") والتي جاءت لتدعم المادة ١٢ من العهد. ويمكن الرجوع إلى المناقشة التي أجريت حول المادة ٢ من العهد بخصوص نطاق هذا الحق. ولقد باشرت الحكومة الاتحادية عملية تحديث تقوم على الرغبة في ضمان قاعدة مالية سليمة مع المحافظة على جودة الرعاية الصحية، وفعاليتها، وإمكان الحصول عليها، وتنظيمها بصورة ملائمة. وتتم هذه العملية التي أقرها القانون الصادر في ١ آب/أغسطس ١٩٩٦، بالتشاور مع المسؤولين في العالم الطبي مما يفسر تطبيقها الجاري بصورة تدريجية.

١٦٩- وتتم الإشارة على صعيد البيئة إلى التقرير المقدم لمؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعني بالمستوطنات البشرية، "الموئل الثاني" (انظر المرفق ٥) الذي يصف السياسة الاتحادية (التي تتناول الأوجه العامة المتصلة بجودة البيئة، والتعاون الدولي، والتنسيق الأقليمي (انظر الصفحتين ١٢ و ١٣)، بالإضافة إلى سياسات مختلف الأقاليم (المؤهلة لتحقيق الأغراض الاتحادية وفيما يتعلق بالمسائل البيئية الخاصة بالأقليم) (انظر الصفحتين ٢٩ و ٣٠ فيما يتعلق بالأقليم الفلامندي، والصفحتين ٢٠ و ٢١ فيما يتعلق بالأقليم الوالوني، والصفحتين ٣٧ و ٣٨ فيما يتعلق بأقليم بروكسل).

تحديث قطاع الرعاية الصحية

١٧٠- الإطار العام: تود بلجيكا عرض الخطوط الأساسية لعملية التحديث الجارية لنظام الرعاية الصحية فيها. والضمانة الأولى الجديرة بالذكر في الحكومة تظل التوازن المالي لتأمينات الرعاية الصحية بفضل توعية كافة الجهات المعنية بمسؤولية إدارة هذا القطاع. ولا شك في أن التوازن المالي هو وحده الذي يسمح بانتهاج سياسة صحية متفتحة على الجميع بدون أي تنازل عن جودة الخدمات المقدمة.

١٧١- الملف الطبي المركزي: من بين الوسائل التي يتم الآن مناقشتها مع الجهات المعنية في هذا القطاع، ما يتمثل في حفظ ملف طبي خاص بكل مريض. ويودع هذا الملف لدى الطبيب العمومي الذي يكون ملماً بالأوضاع الشخصية والعائلية لمرضاه والذي سيؤدي بالتالي دوراً هاماً في عملية الرعاية. والهدف المنشود من ذلك هو توفير رعاية طبية أولية فعالة تحد أو تقي من اللجوء إلى الرعاية الطبية الأكثر تخصصاً والأكثر تكلفة. وما زال إرضاء المريض بالطبع هو الدافع على تقييم تلك الفعالية والأداة المستخدمة.

١٧٢- إمكانية الحصول على الرعاية الطبية: بغية تعميم إمكانية حصول كل فرد بصورة قانونية وضمن إمكانيته المالية على التأمينات الإلزامية الخاصة بالرعاية الصحية وبالتعويضات، تم توسيع نطاق مركز "فيبو" (الأرمل - المعوق - المتقاعد - اليتيم) التفضيلي ليشمل فئات أخرى من المستحقين. وسيتم تنسيق شروط القبول في التأمين وجعلها أكثر مرونة خاصة فيما يتعلق بالفئات السكانية الاجتماعية - الاقتصادية المحرومة.

١٧٣- تعديل القانون الخاص بالمستشفيات: يجري الآن تعديل القانون البلجيكي الخاص بالمستشفيات بهدف تحديث مفهوم المستشفى وتحسين مستوى أدائه، وتعيين وتحسين تنظيماته المتصلة بالخدمات النهارية والشراكة، وتوضيح العلاقة بين ميزانية المستشفى والأتعاب الطبية، وبغية التحديد الأفضل لمهام الصحة العامة التي ينبغي أن يؤديها كل مستشفى لصالح جميع السكان بدون أي تمييز.

المادتان ١٣ و ١٤

الحق في التعليم

١٧٤- تتمتع مجالس الطوائف، كما تم توضيحه في التقرير السابق (انظر E/1990/5/Add.15، الفقرات ٢٢٢ إلى ٢٣٦)، بأهلية تامة لتنظيم التعليم بأوسع مفاهيمه فيما عدا الاستثناءات المنصوص عليها بوضوح في المادة ١٢٧ من الدستور، أي تحديد بداية ونهاية مدة التعليم الإلزامي، والشروط الدنيا لمنح الشهادات، ونظام المعاشات التقاعدية. وتقوم كل طائفة، في مجال اختصاصها، بتطوير التعليم و"إدارته" بطريقة مستقلة منذ عام ١٩٨٩، وقد أدى ذلك إلى ظهور تفاوت بين التدابير التي تتخذها كل طائفة على حدة بغية بلوغ الأغراض المحددة في العهد.

الطائفة الفلامندية

١٧٥- شرعت الطائفة الفلامندية في تطبيق برامج مختلفة بغية تمكين المؤسسات المدرسية من الإعداد الأفضل لتلبية الاحتياجات الخاصة لبعض فئات التلاميذ.

(أ) المهاجرون

١٧٦- باشرت الطائفة الفلامندية منذ عام ١٩٩١ برنامجاً لمكافحة ظاهرة التسرب المدرسي قبل إتمام الدراسة وظاهرة التمييز. وتحصل المدارس التي تستقبل تلاميذ من الطبقات الفقيرة المنحدرة من المهاجرين على معونة من السلطات بغية تعزيز اللغة الهولندية ورفع مستوى الإلمام بها؛ والتشجيع على اتباع سياسة وقائية وعلى تسوية المشاكل المدرسية؛ وبغية تخطي الفروق الثقافية عن طريق التعليم المشترك بين الثقافات؛ وتحسين التعاون بين الآباء والحي والمدرسة.

١٧٧- ويمكن للمدارس أن تقوم في ظل ظروف معينة بتنظيم تعليم يوفر بلغة وثقافة الجماعات المهاجرة. ويستقبل الأجانب الذين قدموا حديثاً وهم لا يتكلمون اللغة الهولندية في عدد من المدارس الموزعة في جميع أرجاء الاقليم الفلامندي. ويستقبل التلاميذ في تلك المدارس التي يتلقون فيها تعليماً لغوياً مكثفاً يمكنهم من الالتحاق بالتعليم العام بعد سنة واحدة.

١٧٨- وبدأت سياسة عدم التمييز في عام ١٩٩٣ وهي تخص جميع المدارس ولو لم تكن تضم طلاباً أصلهم من المهاجرين. أما الأهداف المنشودة فهي رفع نسبة حضور المهاجرين المدرسي بتطبيق حق اختيار المدرسة وبعتماد نهج تربوي يأخذ في الاعتبار التعايش بين الثقافات المتعددة. ولقد قام وزير التعليم بالاشتراك مع السلطات المنظمة للتعليم بالتوقيع في ١٥ تموز/يوليه ١٩٩٣ على اعلان عدم التمييز الذي أقر الأسلوب الذي سيتبع لتحقيق هذه الأهداف في غضون فترة خمس سنوات. وكذلك وقعت النقابات وجمعيات الآباء على هذا الاعلان.

(ب) التلاميذ المعوقون

١٧٩- يمكن للتلاميذ المصابين بإعاقة جسمية أو عقلية أن يتابعوا دراستهم في مدارس مزودة بأجهزة خاصة: فيوفر التعليم الخاص تعليماً ملائماً للأطفال من الحضانة وحتى نهاية التعليم الثانوي حسب نوع الإعاقة واحتياجات التلاميذ. ولقد تم تدريجياً تطوير هذه المعدات التي نصبت في السبعينات.

١٨٠- وتوجد، بالإضافة إلى ذلك، مبادرات تستهدف تيسير إعادة إدماج الأشخاص المعوقين في التعليم العادي: وهكذا تتم متابعة شؤون التلميذ في إطار بعض المشاريع وتوفر له معونة إضافية في إطار التعليم العادي. وأخيراً أجريت تجارب على نطاق صغير خلال هذه السنة الدراسية (١٩٩٦-١٩٩٧) بغية تشجيع التعاون على الصعيد الهيكلي بين مدارس التعليم العادي ومدارس التعليم الخاص.

(ج) الأطفال الذين يعانون من صعوبات في التعلم

١٨١- يوفر المجتمع الفلامندي إمكانيات إضافية منذ عام ١٩٩٤ لتشجيع المدارس على الاهتمام، إلى جانب توفير المربين العاديين، بمسألة الحيلولة دون ظهور مشاكل في ميدان التعليم والتربية. وبفضل هذه الوسائل الإضافية المتاحة من حيث الموظفين يمكن للمدرسة أن تولي اهتماماً أكبر للأطفال "المهددين" من وجهة النظر المدرسية. أما الملاك الإضافي من المربين فهو مخصص للمرحلة الانتقالية من الحضانة إلى المدرسة الابتدائية، وتحديدًا للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٤ و ٧ سنوات. وتولى الأولوية للمدارس التي تضم أكبر عدد من الأطفال المحرومين.

١٨٢- وأخيراً يرد في الاتفاق الحكومي وفي رسالة الوزير بخصوص السياسة التعليمية، النص على دمج البرامج المعنية بتوسيع نطاق الاهتمامات وسياسة تحديد الأولويات في ميدان التعليم، في برنامج يعتمد على تشجيع تكافؤ الفرص في التعليم.

١٨٣- ولقد أدى الاهتمام بالراسبين وبفصاة أوسع بتداعيات الفشل المدرسي إلى ظهور ميل في مجال التعليم الأساسي إلى تشجيع المدارس على إيلاء "اهتمام" أكبر للأطفال المهددين. ويقوم المجتمع، عن طريق الملاك الإضافي من المربين، بإتاحة فرصة للمدارس كي تعالج هذه المسألة بصورة أدق. ويتمثل الهدف الرئيسي في اتقاء الفشل المدرسي بمعالجته بطريقة ملائمة. فالوقاية هي بالتالي الغرض الرئيسي.

الطائفة الفرنسية

١٨٤- أصبح التعليم الابتدائي إلزامياً اعتباراً من ١٩ أيار/مايو ١٩١٤. ولقد تم بموجب القانون الصادر في ٢٩ حزيران/يونيه ١٩٨٣ حصر الفترة الدراسية بين سن ٦ أعوام و ١٨ عاماً. ومجانبة التعليم مكتولة بموجب الدستور. ومن جهة أخرى يلزم كل طفل قاصر يقيم في الاقليم (بصفة قانونية أو غير قانونية) بإتمام المدرسة. وحيث أن التعليم الثانوي يندرج في إطار الفترة الدراسية الإلزامية فقد أصبح معممًا على جميع أفراد هذه الفئة العمرية.

١٨٥- وجدير بالملاحظة أن الدراسة الإلزامية قد تكون اعتباراً من سن ١٦/١٥ عاماً على أساس من عدم التفرع الدراسي على أن يكون الطالب مسجلاً في مؤسسة معترف بها. ولا يجوز تقاضي أي رسم تسجيل (minerval) مباشر أو غير مباشر. أما التعليم العالي فهو يخضع لرسم التسجيل.

١٨٦- وحيث أن التعليم الابتدائي أصبح إلزامياً منذ عام ١٩١٤، فقد استفاد جميع السكان الحاليين من هذا التعليم. بيد أن تدفقات المهاجرين أدت إلى تجدد المشاكل المتصلة بالدراسة الإلزامية بصورة مستمرة. وبالتالي ما زال التهميش والفسل المدرسي والامية من الاهتمامات التي تشغل بالفعل بال المسؤولين عن اتخاذ القرارات إجمالاً. وهناك دراسة أنجزت مؤخراً تقدر عدد الأشخاص الذين يعانون من أمية وظيفية بحوالي ٣٠٠ ٠٠٠ إلى ٤٠٠ ٠٠٠ شخص.

١٨٧- ولتلافي هذه الثغرات استحدثت أجهزة متعددة معنية إما بالتعليم الدائم (جمعيات لا تتوخى الربح للإدماج، ولصغار السن، وللمهاجرين ...) أو بالتدريس (التربوي الاجتماعي، والتعليم عن بعد ...).

١٨٨- واتخذت داخل النظام عدة تدابير لتعزيز المدرسة الناجحة والحد من العدد الكبير للغاية من الفاشلين والمتأخرين في الدراسة (أسس الأهليات، والتقييم التدريبي، وتعزيز التدريب الدائم للمدرسين، وترشيد شبكة التعليم التقني والمهني، وميثاق التعليم بالتناوب، وإعادة توزيع الموارد ...).

١٨٩- ويستهدف المبدأ الدستوري قبل كل شيء الاستجابة لطلبات الأبوين التربوية في كنف الاحترام لمعتقداتهم الفلسفية. ويترجم ذلك إلى تنوع في العروض التربوية التي تقدم في صورة شبكات تعليم عام أو تعليم خاص، وديني أو غير ديني فيما يخص التعليم الخاص. ولكن حُدِّدَت، بغض النظر عن هذا التنوع، ثلاثة أهداف عامة للدراسة الإلزامية، وهي:

- وجوب أن يساعد التعليم على النمو الشخصي لكل تلميذ؛
- وأن يفضي التعليم، بحمل الشباب على التزود بالمعارف، إلى احتلال مكان لهم في الحياة الاقتصادية؛
- وأن يكون التعليم شباناً مواطنين مسؤولين في مجتمع حر.

١٩٠- وفيما يتعلق بتربية المواطن على روح المواطنة وعلى التفاهم الدولي يجب، بالإضافة إلى الإشارة إلى وجود هذين البعدين في كافة البرامج والهيكل التعليمية، التأكيد على المبادرة الأخيرة التي اتخذتها حكومة الطائفة الفرنسية بإنشاء وحدة "الديمقراطية أو الهمجية" وهي مركز موارد مسخر لجميع المدرسين الذين يودون التعمق في مسائل كهذه.

١٩١- وتوجد جهات عديدة تعمل في مجال مكافحة الأمية. ويمكن أن نخص بالذكر منها:

- السلطات العامة (التعليم في سبيل الترقّي الاجتماعي، والتعليم عن بعد، والتدريب في إطار التأهيل المتاح للباحثين عن عمل، ...):
- الجمعيات المعنية بالتعليم الدائم (عددها متغير، ولكن هذا النوع من الجمعيات موجود في جميع مناطق الطائفة الفرنسية).
- ١٩٢- وتعدُّ منظومة "القراءة والكتابة" (Lire et écrire) التي تضم ١٢٨ جمعية من جمعيات محو الأمية على صعيد الطائفة الفرنسية، ٦ ٤٤٧ شخصاً مسجلاً.
- ١٩٣- ولا يتوقع إنشاء مدارس جديدة (تتوفر للطائفة المحلية الفرنسية اليوم ٦ ٠٣٦ مؤسسة دراسية) نظراً إلى نزوح عدد السكان إلى الانخفاض، لكن يتم بصورة منتظمة وحسب الحاجة ترميم المباني القديمة.
- ١٩٤- ويطبق على كافة المؤسسات المدرسية تقويم دراسي واحد. فتبدأ السنة الدراسية يوم ١ أيلول/سبتمبر وتنتهي يوم ٣٠ حزيران/يونيه ويجب أن يكون عدد أيامها ١٨٢ يوماً دراسياً. وهناك عطل مقررّة لعيدي الميلاد والفصح (١٥ يوماً)، ويوم عيد جميع القديسين، ولشهر شباط/فبراير (أسبوع واحد)، بالإضافة إلى بعض أيام العطل الرسمية.
- ١٩٥- وفيما يتعلق بعدد "الرجال والنساء" العاملين في مجال التعليم، يرد مرفقه جدولان (المرفق ٧). وتملك الطائفة الفرنسية منذ عام ١٩٧٠ (القانون الصادر في ٦ تموز/يوليه ١٩٧٠) منهجاً تعليمياً وضع لأجل الأطفال المصابين بإعاقة جسمية أو حسية أو عقلية. والشروط المتاحة للاستفادة من هذه المؤسسات مؤاتية جداً (النقل، والإشراف ...). وتتاح للمناطق الحضرية والريفية نفس إمكانيات الوصول ونفس الوسائل.
- ١٩٦- ويتمتع جميع الأطفال بدون أي تمييز على أساس الجنس أو المنشأ أو اللغة بنفس الحقوق ونفس إمكانيات الحصول على التعليم. وفيما يتعلق بوسائل النقل المدرسي، تضمن خدمة يشرف على إدارتها الاقليم الوالوني واقليم بروكسل نقل التلاميذ، بالنسبة للشبكات كافة، مرة واحدة في اليوم، ذهاباً إلى وإياباً من المدرسة الأقرب من المنزل التي يتم اختيارها بحرية. ويحسب رسم الاشتراك على أساس الرسوم التي تطبقها خدمات النقل العام. أما الأطفال الذين لم يبلغوا سن السادسة من العمر أو الأطفال الذين يذهبون إلى مدارس التعليم الخاص فتوفر لهم تلك الخدمات مجاناً. ويتمتع تخفيض بمقدار ٥٠ في المائة للأسر التي تعد ثلاثة أطفال على الأقل.
- ١٩٧- وكانت نسبة المهاجرين قد بلغت في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٤، ٩,١١ في المائة من إجمالي عدد سكان المملكة. أما على صعيد المدارس الخاصة بالطائفة الفرنسية البلجيكية وحدها، ينتمي ١٤,٥ في المائة من التلاميذ في مستوى الحضانات، و١٦,٨ في المائة من التلاميذ في المستوى الابتدائي، و١٧,٢ في المائة من التلاميذ في المستوى الثانوي إلى جماعة المهاجرين.

١٩٨- ويبين ذلك مدى أهمية الدور الذي يؤديه النظام المدرسي لاستقبال ثم إدماج كبار الغد بتشجيع نهج بل وخطة تربوية مشتركة بين الثقافات. فعوضاً عن الرفض مخافة الفوارق، تستهدف هذه الخطة التربوية قبول الآخر باحترام خصائصه توقعاً أيضاً أن الذين اختاروا العيش ضمن الطائفة الفرنسية لهم رغبة فعلية في الانخراط في المجتمع.

١٩٩- وبغية تيسير اندماج أطفال المهاجرين وأغلبهم مولود في بلجيكا، أبرمت الطائفة الفرنسية اتفاقات شراكة مع إيطاليا والبرتغال وتركيا والمغرب واليونان. وتسمح هذه الاتفاقات الثقافية الثنائية للمدارس المتطوعة بالاستفادة من وجود معلم أو أكثر من هذه البلدان.

٢٠٠- وتم في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ بناء على طلب وزير التربية إجراء تقييم لهذه الشراكة. وسمحت النتائج المتباينة بصياغة ميثاق شراكة جديد. وبناء عليه ستستند المبادرات في هذا الميدان إلى هذا الأساس اعتباراً من مطلع السنة الدراسية ١٩٩٧-١٩٩٨. أما الأهداف المنشودة فهي تشمل توفير خطة تربوية مشتركة بين الثقافات، وتعلم اللغة الأصلية، والتعلم الأفضل للغة الفرنسية التي هي لغة التدريس.

٢٠١- وبالإضافة إلى إنشاء مناطق التعليم ذات الأولوية منذ عام ١٩٨٩، وضعت سياسة يعبر عنها بسياسة "التمييز الإيجابي" منذ عام ١٩٩٢. وتستوجب هذه السياسة جهداً مالياً يتجاوز المليار من الفرنكات البلجيكية. ولقد وضع وفقاً للمعايير المبينة أدناه جرد للمدارس التي تتطلب "دعماً على وجه الأولوية":

(أ) التلاميذ: معدل المتأخرين في المدارس، والقادمين الجدد - والتلاميذ الأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي (الإلمام باللغة الفرنسية).

(ب) سلوك التلاميذ: الغياب والتسرب المدرسي - والعنف - وأعمال التخريب.

(ج) الأبوان: ممن يتلقى تعويضات من اللجنة العامة للرعاية الاجتماعية، أو العاطلون عن العمل، والغائبون، واللاجئون، والذين يسكنون في مساكن رديئة.

٢٠٢- وإثر هذا الفحص تم قبول ٩٤ مؤسسة تعليمية، نصفها موجود في إقليم بروكسل - العاصمة، والنصف الباقي موجود في الاقليم الوالوني.

٢٠٣- وفيما يتعلق بتعليم اللغة الفرنسية، لغة التدريس، اتخذت الطائفة الفرنسية البلجيكية نوعين من الإجراءات المدرسية لأجل التلاميذ القادمين من ديار أخرى: ففي المدارس الابتدائية كلف معلمون بتنظيم دورات لاكتساب اللغة؛ وفي المدارس الثانوية فتحت صفوف لاستيعاب القادمين الجدد.

٢٠٤- ويلجأ البالغون، من جهتهم، إلى المؤسسات ذات الطابع التعاوني التي لم يحص عددها.

الطائفة الناطقة باللغة الألمانية

٢٠٥- تتلقى هذه الطائفة تعليماً عاماً رفيع المستوى وتحكمه شروط رسمية مشابهة للشروط السارية على الطوائف الأخرى.

المادة ١٥

السياسات الثقافية

القانون الجديد المتعلق بحقوق المؤلف

٢٠٦- دخل القانون الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤ بشأن حقوق المؤلف والحقوق الشبيهة الذي يخلف القانون الصادر في ٢٢ آذار/مارس ١٨٨٦، حيز النفاذ في ١ آب/أغسطس ١٩٩٤. وجاء هذا القانون ليضفي طابعاً عصرياً على حماية حقوق المؤلف إزاء التطورات التقنية الحديثة وفي ضوء التطور الثقافي الطبيعي الحاصل منذ عام ١٨٨٦. وهو يستهدف أيضاً المواءمة بين تشريعاتنا وقواعد الاتحاد الأوروبي.

٢٠٧- ويتطلب هذا القانون إجراء تعديلات كثيرة حتى وإن كانت هذه التعديلات لا تلغي قرناً واحداً من اللوائح والسوابق القضائية والتعليقات والأعراف. وما زال القانون الصادر في ٢٢ آذار/مارس ١٨٨٦ يضبط بالفعل كيفية استثمار المؤلفات الموضوعية قبل دخول القانون الجديد حيز النفاذ. ذلك بالإضافة إلى أن المبادئ والقواعد الأساسية الخاصة بحقوق المؤلف والمنصوص عليها في القانون القديم، مثل الحقوق الأدبية أو الاقتصادية، واردة في القانون الجديد.

٢٠٨- ويعنى أحد البنود الرئيسية الجديد التي أقرها القانون الصادر في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٩٤، بما يسمى "بالحقوق الشبيهة". فكان المؤلفون هم وحدهم المفيدون من الحماية الموفرة لمؤلفاتهم ولاستثمار مؤلفاتهم، ولكن أصبح القانون يحمي الآن العروض التي يقدمها الفنانون القائمون بأدوار معينة، كما يحمي الأعمال التي ينتجها منتجو التسجيلات السمعية - البصرية والتسجيلات الصوتية وبرامج الإذاعة والتلفزيون. ويمنح الممثلون حق الانتفاع من بعض الحقوق الأدبية. وكذلك يعترف لهم بحق مقصور عليهم في تقديم عروضهم أو الإذن بإعادة انتاجها وحق التوزيع أو النشر. وبالتالي يشكل هذا نظاماً قريباً جداً من النظام المتاح للمؤلفين.

٢٠٩- ويكرس القانون الجديد ١٦ مادة لضبط عقود استغلال المؤلفات. وكان القانون القديم يكتفي بالإشارة إلى ما ورد في القانون المدني. أما الآن فيجب اتخاذ احتياطات عديدة لاحتياز حقوق المؤلف. ونشهد في الوقت الحالي حماية متزايدة توفر للمؤلفين: إذ يتحتم إثبات التنازل عن الحقوق خطأً. وبصفة عامة أصبحت جميع عقود التنازل تضبط شكلاً ومضموناً بموجب أحكام إلزامية.

٢١٠- أما استنساخ الاسطوانات أو الأفلام على الأشرطة فهو محظور مبدئياً كما هو محظور استنساخ النصوص المحمية بحقوق المؤلف. ومع ذلك، سمح المشرع بشروط معينة باستنساخ المواد التي يراد استخدامها لأغراض شخصية بدون طلب موافقة من صاحب الحق. ولتعويض الخسائر المالية التي يتكبدها المؤلفون والمنتجون والممثلون، تم إقرار استقطاع رسم عن كل نسخة تستخدم لأغراض شخصية. وتضبط سبل جباية وتوزيع ومراقبة هذا الرسم بموجب القرار الملكي الصادر في ٢٨ آذار/مارس ١٩٩٦ والذي ينص على أن الجهات التي تصنع أو تستورد الأشرطة غير المسجلة أو الأجهزة التي تساعد على استخراج نسخ صوتية أو سمعية - بصرية هي التي ستسدد هذا الرسم. ويستقطع رسم آخر أيضاً لصالح المؤلفين الأدباء والناشرين عند وزع أجهزة الاستنساخ. وكذلك يجب على دور الاستنساخ وعلى بعض المستخدمين أن يسددوا رسماً يعتمد على عدد النسخ المستخرجة.

٢١١- ويضبط القانون شؤون شركات إدارة الحقوق (أو الإدارة الجماعية). وهي شركات تقوم بجباية أو توزيع الحقوق المعترف بها قانوناً لعدة أشخاص يشتركون في هذه الحقوق. ويجعل القانون الجديد تدخل هذه الشركات أمراً إجبارياً لضمان جباية بعض هذه المكافآت.

٢١٢- ولقد شدد قانون العقوبات الجنائية ونص على إمكانية رفع دعوى مدنية على منوال القضايا المستعجلة وبصورة مطابقة لدعاوى النقض.

٢١٣- وتوجد توجيهات أوروبية عديدة تتناول مسألة حقوق المؤلف والحقوق الشبيهة. ويؤدي نقل الأخذ بهذه التوجيهات إلى ظهور حقوق جديدة: فقد تم تمديد مدة سريان حقوق المؤلف بمقدار ٢٠ عاماً. وأصبح المؤلف يعتبر ملكاً عاماً بعد مرور ٧٠ عاماً (وليس ٥٠ عاماً كما كان من قبل) على وفاة مؤلفه أو وفاة آخر المشتركين في تأليفه. وكذلك يضبط القانون الجديد حقوق التأجير والتسليف فضلاً عن حقوق التوصيل بواسطة الكبلات والسواتل. ويوجد قانون آخر مؤرخ في ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٤ ينص على أن يدرج في قانوننا التوجيه الأوروبي الخاص بتوفير حماية قانونية للبرامج الحاسوبية. وتعتبر هذه البرامج بمثابة مؤلفات أدبية وهي محمية بموجب حقوق المؤلف.

٢١٤- ويشير القانون الصادر في ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٤، من جهة، إلى الأعراف التي تسلم بها المهنة بوصفها أعرافاً، بمعنى أنها عادات ثابتة، ومن جهة أخرى، إلى المعاهدة المتعلقة بالاتحاد الأوروبي، مما يشكل إلى حد ما رهاناً على المستقبل باحتمال الموافقة بين هذه الحقوق. وهذه المواقف غير شائعة لذا فهي جديدة بأن تذكر في إطار هذا التقرير.

السياسة الثقافية الخاصة بالطائفة الفلامندية، خلال الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٦

٢١٥- تمارس إدارة الثقافة التابعة للوزارة المعنية بشؤون الطائفة الفلامندية اختصاصاتها في المجالات التالية: الفنون الجميلة، والآداب، والموسيقى، والفنون المسرحية، والتربية الشعبية، والمكتبات العامة، والشبيبة.

٢١٦- ويرد أدناه موجز للأموال المقدمة من السلطات العامة وبفضل مبادرات خاصة لتشجيع التطور الثقافي ومشاركة الجميع في الحياة الثقافية (الفترة ١٩٩٤ - ١٩٩٦).

المجاميع العامة بحسب القطاع (بملايين الفرنكات البلجيكية)

١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	
٧٣,٤	٧١,٩	٧٧,٤	(أ) الرسم والنحت
١٩٧,٩	٢٠٢	١٩٧,٢	(ب) المتاحف
١٥٤,١	١٥٣,٣	١٤٣,١	(ج) الأدب
١٠٠٦,٢	١٠١٢,١	٩٣٩,٥	(د) الموسيقى
١١٤٢,٧	١١٣٢,٣	١٠٧٦,٣	(هـ) الفنون المسرحية
١٧٤٤,١	١٦٠٥,٧	١٥٤٨,٩	(و) التعليم الدائم
١٧٥١,٧	١٦٥٩,٨	١٥٠٢,٨	(ز) المكتبات العامة
١٠٥٠,٥	١٠٣٦	١٠٣٦,١	(ح) تنظيم الأنشطة الخاصة بالشباب

الإطار التشريعي أو التنظيمي

٢١٧- تضبط نصوص مختلفة هذه المواد في إطار المجتمع الفلامندي. وتوجد نصوص أخرى قيد الإعداد. وتجدر الإشارة فيما يتعلق بالنصوص المعمول بها حالياً إلى المرسوم *Podiumkunstendecreet* الصادر في ٢٧ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ والذي تضبط بموجبه شؤون الفنون المسرحية، وإلى المرسوم *verenigingen decreet* الصادر في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٥ المنشط للحياة الجمعياتية وإلى المرسوم *decreet instellingen* الصادر في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٥ الذي يعيد تنظيم مختلف المؤسسات المنوطة بالنهوض بالثقافة، والمرسوم *decreet diensten* الصادر في ١٩ نيسان/أبريل ١٩٩٥ والذي ينص على منح مساعدات للمنظمات التي تواكب وتدعم العمل الاجتماعي - الثقافي. وتتناول المشاريع قيد الإعداد بصفة رئيسية مسألة الاعتراف بالمتاحف وتوفير الإعانات المالية لها، ومرسوم *muziekdecreet* الذي يعيد تنظيم مختلف الفرق الموسيقية، والجوقات، والمهرجانات الموسيقية، والمراسيم الواجب إصدارها في إطار التشريع الوطني المعني بحقوق المؤلف، الخ ...

٢١٨- وأخيراً تجدر الإشارة إلى أنه يجوز لمختلف الطوائف، منذ الإصلاح الأخير لدولة بلجيكا (١٩٩٢)، أن تبرم معاهدات دولية بشأن المواضيع التي تقع ضمن اختصاصاتها. وتسعى الطائفة الفلامندية لاستغلال هذه الإمكانية الجديدة على النحو الأفضل.

الهيكل الأساسي

٢١٩- توفر السلطات العامة الفلامندية الهيكل الأساسي الملائم بغية التشجيع على المشاركة المثلى في الحياة الثقافية حيث يخصص مكان واحد أو أكثر لكل قطاع يسمح بازدهار هذا القطاع بفضل الاتصالات التي تتم مع الجماهير.

٢٢٠- على هذا النحو، هناك في ميدان الفنون الجميلة: مركز فرانس ماسيريل للفنون التخطيطية في كاسترلي؛ وفي ميدان المتاحف: المتحف الملكي للفنون الجميلة ومتحف الفن المعاصر في أنتويرين؛ وقصر غاسبيك في لينيك؛ وفي ميدان الأدب: هناك المجمع الملكي للغة الهولندية والأدب في جيننت؛ وفي ميدان الموسيقى: هناك الأوبرا الفلامندية في أنتويرين وجيننت؛ ويمكن أن تعتمد الفنون المسرحية على فرقة رقص البالية الملكية الفلامندية في جيننت، ومركز فنون سينغل في أنتويرين، و *L'Ancienne Belgique* و *Kaaitheaterstudios's* في بروكسل، و *Beursschouwburg* في بروكسل و *Lunatheater* في بروكسل؛ أما التربية الشعبية فتتم أساساً: في مركز فنون الهواة في بروكسل، وفي مختلف المراكز الثقافية التابعة للطائفة الفلامندية في أمستردام وبيلز و بروكسل وفورين؛ وفي المراكز الثقافية الأخرى التي تمول جزئياً من الأموال العامة لمختلف الطوائف بالرغم من أنها ليست ملكاً للطائفة الفلامندية؛ وفي *trfcentra* الكائنة في بروكسل وهي مراكز يلتقي فيها الفلامنديون (وتشجع فيها الاتصالات مع المهاجرين أيضاً)؛ وفي المكتبات العامة (٢٢١) الممولة بواسطة الأموال العامة للطوائف والمنتشرة في جميع أنحاء الإقليم الفلامندي؛ وأخيراً، وعلى صعيد السياسة الشبابية، تتاح هياكل أساسية مختلفة للجمعيات المكلفة بتنظيم الأنشطة لأجل الشباب.

تعزيز الهوية الثقافية

٢٢١- يعتبر هذا الجانب من النهوض بالثقافة عاملاً يحفز التفاهم المتبادل بين الأفراد والجماعات والأقوام والمناطق. أما الوسائل المستخدمة في المجتمع الفلامندي فهي كالآتي: نشر الدلائل، والكتب، والنشرات الإعلامية والمجلات المخصصة للفن والثقافة في الإقليم الفلامندي؛ وترجمة الآثار الفلامندية بغية تصديرها؛ وتوفير الدعم المالي للمبادرات التي تشجع مختلف القطاعات الثقافية في الخارج؛ والتمثيل الفلامندي في المؤتمرات الدولية الثقافية؛ ومنح جوائز للفنانين، أو الجمعيات أو المؤسسات التي تسهم في تنمية الهوية الثقافية الفلامندية؛ وتقديم الدعم للمبادرات المجتمعية مثل تنظيم أسبوع المكتبات وأسبوع فنون الهواة ... ولا يستهدف هذا الترويج الثقافي الثقافة الفلامندية وهذا إذ تتخذ تدابير لتشجيع الخصائص الثقافية لمجموعات إثنية وأقليات مختلفة أيضاً.

السياسة في المجال السمعي - البصري

٢٢٢- ينظم البث السمعي - البصري في إطار المجتمع الفلامندي على النحو التالي:

(أ) البث العام:

٢٢٣- تعتبر De Nederlandse Radio en Televisiuitzendingen in België, Omroep van de Vlaamse Gemeenschap (BRTN)، محطة الإرسال العامة المسؤولة عن البث الإذاعي والتلفزيوني على حد سواء. وتستهدف هذه المحطة الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاهدين والمستمعين بفضل تنوع البرامج التي تثير اهتمام المشاهدين والمستمعين وتحظى برضاهم. وهذه المحطة مطالبة على سبيل الأولوية ببث البرامج الإعلامية والثقافية التي تركز على المشاهدين والمستمعين. وتبلغ ميزانية المحطة نحو ٩,٥ من مليارات الفرنكات البلجيكية سنوياً.

٢٢٤- وتوجد ثلاث محطات إرسال معتمدة مخصصة لمجموعات معينة، وهي: Kunstkanal Vlaanderen و Kinderatelier و Senior TV. ولا تعمل حالياً سوى محطة Kinderatelier. (وتبث برامج Kinderatelier خلال ساعتين فقط في الأسبوع).

٢٢٥- ومحطات الإرسال التلفزيونية التي تخص جميع أفراد المجتمع الفلامندي (BRTN, VTM, Filmnet) مضطرة لأن تركز للإنتاج الأوروبي الجزء الأكبر من فترة إرسالها غير المخصصة لبث الأخبار، والعروض الرياضية، والألعاب، والدعايات، أو لمعلومات التليتكست. وتحدد الحكومة الفلامندية عدد البرامج المنتجة باللغة الهولندية. ويجب على أندية التلفزيون المذكورة أن تخصص ١٠ في المائة من فترة البث للإنتاج المستقل كما تقدم بيانه.

٢٢٦- وفيما يتعلق بالبث الإذاعي، هناك الإذاعة العامة (انظر الفقرة ٢٢٣ أعلاه)، والإذاعات المحلية التي تخص مجتمعاً محلياً بعينه. أما مهمة الإذاعات المحلية فهي تتمثل في توفير معلومات متنوعة، وتنشيط البرامج، والتدريب، والترفيه بغية تعزيز التواصل بين السكان المقيمين في المنطقة التي يغطيها البث.

٢٢٧- والمدى النظري للبث يتحدد بقطر طولُه ٨ كيلومترات فيما يتعلق بإقليم بروكسل - العاصمة، ويجوز للحكومة الفلامندية أن توافق على بعض الاستثناءات.

٢٢٨- وينبغي أن تؤسس الإذاعات المحلية بوصفها شركات لا تتوخى الربح لكي يتم اعتمادها. ويجري تمويل هذه المحطات عن طريق الإعلانات التجارية أو من جهات محلية ترعى برامج. وتوجد في الوقت الحاضر ٢٢٧ إذاعة محلية معتمدة تقوم بالبث.

٢٢٩- ويتبين مما سبق أن الحق في حرية التعبير عن طريق وسائط الإعلام مضمون في إطار المجتمع الفلامندي سواء على الصعيد المحلي أو على الصعيد الإقليمي. وفيما يتعلق بإمكانية وصول السكان إلى محطات البث الأجنبية، يجدر بالملاحظة أن للمجتمع الفلامندي أكبر شبكة للبث بالكبلات في العالم (يمكن له ٩٥ في المائة من السكان استقبال عدد يتراوح بين ٢٥ و ٣٠ برنامجاً من البرامج الإذاعية والتلفزيونية عن طريق الكبلات).

٢٢٠- أما فكرة الاكتفاء بشركة تلفزيونية غير عمومية واحدة تبث برامجها على جميع أفراد الطائفة الفلامندية فهي فكرة تقوم على أساس الاهتمام بضمان البقاء للصحف والمجلات الموجودة، وبالتالي صيانة تعددية الصحافة المكتوبة. ولقد نص مرسوم على وجوب امتلاك ناشري الصحف والمجلات الصادرة باللغة الهولندية ما نسبته ٥١ في المائة من رأس مال الشركة.

٢٢١- ويتم سنوياً إنفاق أكثر من ٤٠ مليون فرنك بلجيكي لدعم الصحافة المكتوبة، ويخصص الجزء الأكبر من هذا المبلغ لتقديم المساعدة المباشرة لصحافة الرأي. ويخصص مبلغ أصغر لما يسمى بالمساعدة الانتقائية. ولهذا الغرض تبث محطة BRTN برنامجين تلفزيونيين (TV1, TV2) وخمس شبكات للبث الإذاعي (+ محطة Radio Vlaanderen Internationaal التي تتكفل ببث البرامج إلى البلدان الأجنبية).

٢٢٢- وتمول محطة الإرسال العامة بهبة مقدمة من الطائفة الفلامندية من جهة، وبفضل إيرادات الرعاية (في الإذاعة والتلفزيون) والإعلانات التجارية (فقط في الإذاعة). وتحتكر محطة BRTN الإعلانات التجارية الوطنية التي تبث اذاعياً.

(ب) محطات الإرسال الخاصة

٢٢٣- يجب أن تكون لمحطات البث التلفزيوني صفة شخص من أشخاص القانون في إطار القانون الخاص وأن يكون مقرها في الجزء الناطق باللغة الهولندية من البلد أو في بروكسل.

٢٢٤- ويجب على محطة إرسال تلفزيوني خاصة أن تخاطب الطائفة الفلامندية بأسرها، فهدف هذه المحطة هو تعزيز الاتصال والمساهمة في التنمية الشاملة. ومهمة المحطة تكمن في الإعلام والتكوين والترفيه بفضل مخطط بث متوازن.

٢٢٥- واعتمدت الحكومة الفلامندية محطة Vlaamse Televisie Maatschappij (VTM) محطة خاصة للبث التلفزيوني الموجه للطائفة الفلامندية بأكملها. وتشغل هذه المحطة بتمويل من الجهات الراعية ومن الإعلانات التجارية (تحتكر هذه المحطة الإعلانات التجارية الوطنية التلفزيونية).

٢٢٦- محطات الإرسال الخاصة بالمناطق: ينقسم المجتمع الفلامندي إلى عشر مناطق. وتعتمد محطة إرسال واحدة لكل منطقة، ويجب أن تقوم هذه المحطة بوصفها شركة لا تتوخى الربح. ويجب أن تشكل هيئات الإدارة بالاستناد إلى قواعد التمثيل. وتناط بمحطات الإرسال الخاصة بالمناطق، بوصفها وسائط اعلام تكميلية، مهمة الاعلام وتقديم البرامج والتدريب والترفيه بهدف تعزيز الاتصال فيما بين السكان والإسهام في التنمية الاجتماعية والثقافية العامة في المناطق التي تبث فيها. وتعتبر الأعباء الخاصة بالمنطقة وخدمة المواطن من الأمور الأساسية. ويوفر التمويل بفضل الإعلانات التجارية والجهات الراعية المحلية. ولا يقدم المجتمع الفلامندي المساعدة المالية لتلك المحطات باستثناء محطة تلفزيون بروكسل TV-Brussel.

٢٢٧- محطات البث - المخصصة لمجموعات معينة: تبث هذه المحطات لمجموعات خاصة معينة في المجتمع الفلامندي. ويقتصر الهدف الاجتماعي لهذه المحطات على توفير برامج اجتماعية - ثقافية، تربوية وتدريبية.

٢٢٨- وتمنح مساعدة مالية سنوية قدرها ٥,٧ مليون من الفرنكات البلجيكية لرابطة الصحفيين المهنيين العامة في بلجيكا. وأخيراً قامت السلطة الفلامندية مع قطاع الصحافة بتأسيس مؤسسة الصحافة الفلامندية الخيرية في عام ١٩٩٤

(Stichting voor de Vlaamse pers). وهدف هذه المؤسسة هو دراسة مسائل قطاع الصحف والمجلات واتخاذ المبادرات لإنعاش هذا القطاع وتعزيز ثقافة القراءة. ولهذه المؤسسة هدف ثان يتمثل في تعزيز التدريب الدائم للصحفيين والمتدربين على الصحافة. ويمكن أن تمول مبادرات التدريب التي تندرج في إطار هذا الغرض الأكبر عن طريق المؤسسة بنسبة ٧٥ في المائة. وقد بلغت ميزانية تشغيل المؤسسة في عامي ١٩٩٤ و١٩٩٥ أكثر من ١١ مليون من الفرنكات البلجيكية.

السياسة الثقافية المتبعة على صعيد الطائفة الفرنسية والطائفة الناطقة باللغة الألمانية

٢٢٩- يبدو، وإن تعذر تجميع معلومات مفصلة، أن هاتين الطائفتين تشجعان أيضاً حياة ثقافية تغطي مجالات مختلفة (الفنون الجميلة، والإذاعة والتلفزيون، والسينما، والمدارس المختلفة، والمسرح، والفنون الشعبية، الخ...).

قائمة المرفقات*

- ١- السياسة الاتحادية المتبعة في ميدان العمالة: تقرير تقييمي.
- ٢- تقرير المكتب الوطني للضمان الاجتماعي.
- ٣- التقرير الأولي المقدم من بلجيكا بشأن اتفاقية حقوق الطفل.
- ٤- التقرير العام بشأن الفقر، مؤسسة الملك بودوان الخيرية.
- ٥- التقرير المقدم من بلجيكا إعداداً لمؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعني بالمستوطنات البشرية، "الموئل الثاني" (اسطنبول، ٣ - ١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٦).
- ٦- السكن في الاقليم الوالوني، المكاتب العقارية الشعبية.
- ٧- وزارة التوظيف والعمل، قسم تكافؤ الفرص، المساواة بين الرجال والنساء، وثيقة أساسية، نشرة عام ١٩٩٧.

يمكن الاطلاع على هذه المرفقات في أرشيف الأمانة.

*