E

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.7
28 February 1984
ARABIC
ORIGINAL: RUSSIAN

الأمم المتحدة
المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت *

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدّمة من الدول الأطراف في العهد، فيما يتعلّق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ وفقا للمرحلة الأولى من البرنامج الذى حدّده المجلس الاقتصادى والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

اضافة

اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية**

[٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٣]

---

* E/1984/30.

** نظر فريق الدورة العامل المؤلّف من الخبراء الحكوميين في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر: E/1980/WG.1/SR.14) في التقرير الأولي الذى قدّمته حكومة اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ويتعلّق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.16).

Digitized by UNOG Library

مقدمة

١- يعدّ هذا التقرير استكمالا للتقرير الأولي الذى قدّم بشأن تنفيذ الاتحاد السوفياتي لأحكام المواد من ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (E/1978/8/Add.16) .

٢- وقد تميّزت الفترة التي انقضت منذ تقديم التقرير الأولي بتحقيق مزيد من تطوير الديمقراطية الاشتراكية وتقويتها ، وتحسين مستوى معيشة الشعب السوفياتي .

٣- ووفقا لدستور عام ١٩٧٧ لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، وقرارات المؤتمر السادس والعشرين للحزب الشيوعي السوفياتي (شباط/فبراير ١٩٨١) ، الذى أقرّ المبادئ التوجيهية الرئيسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للاتحاد السوفياتي ، لفترة السنوات ١٩٨١-١٩٨٥ والفترة الممتدة حتى سنة ١٩٩٠ ، وقرارات الدورات العامة للجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ، استمر التنفيذ الدؤوب للاستراتيجية الاقتصادية. ويتمثّل الهدف الأساسي لهذه الاستراتيجية في ضمان زيادة تحسين رفاه الشعب السوفياتي ، وخلق أفضل الظروف المواتية لتنمية الفرد من مختلف الزوايا ، على أساس تنمية مستقرة متصاعدة للاقتصاد الوطني ، والتعجيل بالتقدّم العلمي والتكنولوجي ، وزيادة تحسين كفاءة الانتاج الاجتماعي كله ، وزيادة انتاجية العمل ، ونمو النشاط الاجتماعي والعمالي للمواطنين .

٤- وصحب التقدّم الاجتماعي - الاقتصادى لمجتمعنا تطوير واستكمال للتشريعات على أساس دستور اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية . ومنذ تقديم حكومة الاتحاد السوفياتي للتقرير الأولي ، تم اتخاذ عدد من المراسيم التشريعية الاتحادية التي أعدّت بحيث تكفل بشكل شامل الحقوق والحريات والمصالح المشروعة للمواطنين ، وبحيث تزيد في تعميق الديمقراطية الاشتراكية . ويتعلّق كثير من هذه الصكوك بالحقوق التي تتناولها المواد من ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

٥- فقد أقرّ مجلس السوفيات الأعلى لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية في اجتماعه الثامن من دورته العاشرة ، المعقود في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٨٣ ، القانون السوفياتي المتعلّق بجماعات العمل وتعزيز دور هذه الجماعات في ادارة المؤسسات، والهيئات والمنظمات ، والذى بدأ نفاذه في أول آب/أغسطس ١٩٨٣ .

٦- وفي نيسان/ابريل ١٩٨٣ عرض مشروع هذا القانون للمناقشة على الصعيد الشعبي العام ، وشارك في هذه المناقشة أكثر من ١١٠ ملايين مواطن سوفياتي . وعقدت جماعات العمل ٢٣٠ ٠٠٠ اجتماعا للنظر في مشروع القانون المذكور عبّر فيها أكثر من خمسة ملايين شخص عن آرائهم . كما ورد عدد كبير من المقترحات في رسائل بعث بها المواطنون

Digitized by UNOG Library

مباشرة الى اللجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ، وهيئة رئاسة مجلس السوفيات الأعلى ، ومجلس وزراء الاتحاد السوفياتي . وبكل عناية نظرت اللجان المعنية بشاريع القوانين في كل من مجلس سوفيات الاتحاد ومجلس سوفيات القوميات في مجلس السوفيات الأعلى للاتحاد السوفياتي ، في كافة الملاحظات والمقترحات الواردة ، وخلصت الى نتائج بشأنها . ونتيجة لهذه المقترحات تم ادراج سبعين اضافة وتعديلا في النص الختامي وادخلت تغييرات في ٢١ مادة من الـ ٢٣ مادة لمشروع القانون .

٧- ويعدّ قانون جماعات العمل وثيقة سياسية واقتصادية واجتماعية بالغة الأهمية . فهو يجسّد الأفكار اللينينية المتعلّقة بتقوية الجماعية في الممارسة الاجتماعية للنظام الاشتراكي ، ويعكس السياسة الدؤوبة للمضي في تحقيق كمال الديمقراطية الاشتراكية . كما يعبّر القانون تعبيرا ملموسا عن تطبيق أحكام دستور الاتحاد السوفياتي (القانون الأساسي) بشأن دور ومهام وحقوق جماعة العمل ، وهي الأحكام التي وضعت على أساس مقترحات عبّر عنها الكادحون أثناء المناقشة الشعبية العامة لمشروع الدستور . ويعمّم قانون جماعات العمل التجربة التقدمية المحرزة في الاتحاد السوفياتي وفي البلدان الأخرى في المجموعة الاشتراكية . ويعدّ اقراره دليلا مقنعا على التحسّن المستمر في النظام السياسي للمجتمع الاشتراكي . فالقانون الجديد الذى يوسّع من سلطات وفرص جماعات العمل في مناقشة الشؤون العامة وشؤون الدولة والبت فيها ، وفي ادارة المؤسسات ، انما يستند الى مبادئ المجتمع الاشتراكي وهو مجتمع العمل الحر والعدالة الاجتماعية .

٨- وتتصل أحكام قانون جماعات العمل في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية الى حد ما بجوهر معظم مواد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وتشمل الأقسام الواردة أدناه جوهر الأحكام التي تتصل بالمواد محل النظر في هذا التقرير . أما أحكام القانون التي تمضي أبعد من نصوص أى مادة في العهد ، ولكن يجدر ذكرها نظرا لأهميتها الأساسية ، فقد نوّه اليها في هذه المقدمة .

٩- وينص قانون جماعات العمل على أن جماعة العمل في أى مؤسسة أو هيئة أو منظمة هي الوحدة الأساسية للمجتمع الاشتراكي وأنها ، وفقا لدستور اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، تمارس سلطات واسعة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلد . وتستند أنشطة جماعات العمل في الاتحاد السوفياتي على الملكية الاشتراكية لوسائل الانتاج والتنمية المخططة للاقتصاد . ويضطلع بالعمل المشترك ، في جماعات العمل ، على هدى مبادئ التعاون الرفاقي والمساعدة المتبادلة ، وفيها تضمن وحدة مصالح الدولة والمصالح الاجتماعية والشخصية . وتستهدف مهام جماعات العمل زيادة الثروة المادية والمعنوية للبلد ، والاستخدام الرشيد للموارد الموجودة ، والعناية بصورة لا تكل بأعضاء الجماعة وبتحسين ظروف عملهم ، وحياتهم اليومية وأوقات فراغهم .

../..

Digitized by UNOG Library

١٠- ويؤكد القانون أنه " في ظروف الاشتراكية الناضجة ، تلعب جماعات العمل دورا أكبر في الحياة الانتاجية والاجتماعية وحياة الدولة ، وتتسع امكانيات مشاركة العمال والمزارعين التعاونيين والمثقفين الفعالة في ادارة المؤسسات والهيئات والمنظمات ، كما تتحقق الادارة الذاتية الاشتراكية الحقيقية ، التي تنشأ في اطار عملية بناء الشيوعية " .

١١- ووفقا للمادة (٣) من القانون ، تتفاعل جماعات العمل بشكل وثيق مع أجهزة الدولة والحكومة . وهكذا ، فان جماعات العمل تنظر في المسائل المتعلقة ببناء الدولة وبالبناء الاقتصادي والاجتماعي/الثقافي التي يعرضها عليها مجالس نواب الشعب والأجهزة المسؤولة أمامه ؛ كما تعرض المقترحات المتعلقة بكافة زوايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المناطق التي تتبعها على مجالس نواب الشعب المحلية للنظر فيها ، وكذلك المقترحات المتعلقة بالمسائل الأخرى الداخلة في اختصاص المجالس المحلية ذات الصلة .

١١- وقد عهد الى جماعات العمل بسلطات واسعة لمناقشة شؤون الدولة والشؤون العامة والبت فيها . (المادة ٥) ؛ فهي تنظر في مشاريع القوانين وفي قرارات مجالس نواب الشعب المحلية التي تمس مصالح جماعة العمل وفي غير ذلك من المسائل المتعلقة بالدولة وبالحياة العامة التي تعرض للمناقشة ، كما أنها تقدم المقترحات بشأنها . كما تقوم جماعات العمل بتسمية المرشحين لمناصب النواب في مجالس نواب الشعب ، وبترشيح الممثلين لعضوية اللجان الانتخابية . وتستمع الى تقارير نواب مجالس نواب الشعب الذين رشحتهم جماعة العمل ، وكذلك تقارير اللجان التنفيذية لمجالس نواب الشعب المحلية ، وادارتها ومكاتبها . وتقوم بتسمية المرشحين لمناصب قضاة الشعب . وتنتخب أعضاء مجالس المحاكم الشعبية على صعيد المقاطعات (المدن) ، وتستمع الى تقاريرهم . وتثير مسألة اقالة نواب مجالس نواب الشعب وقضاة الشعب واقالة أعضاء مجالس المحاكم الشعبية على صعيد المقاطعات (المدن) الذين لم يثبتوا أهليتهم لثقة الناخبين . وتنتخب أعضاء الاجتماعات الانتخابية الدائمة ، ولجان ومجموعات ومراكز الرقابة الشعبية ، ومحاكم الرفاق وغيرها من الأجهزة العاملة في جماعات العمل ، وتستمع الى تقاريرها . كما تدرس المسائل الأخرى المتصلة بالدولة وبالحياة العامة .

../..

Digitized by UNOG Library

أولا - المادة ٦ : الحق في العمل

١٣ - تضمّن التقرير الأصلي لحكومة اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية أهم الأحكام الواردة في المبادئ الأساسية التي تنظم تشريع العمل باتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية وبجمهوريات الاتحاد ، التي اعتمدها مجلس السوفيات الأعلى في ١٥ تموز/يوليه ١٩٧٠ .

١٤ - وقد أدرجت في التقرير المادة ٢ من المبادئ الأساسية ، فيما بين مواد أخرى . وفي ١٢ آذار/مارس ١٩٨٠ ، تم تنقيح نص هذه المادة وادخالها بصيغتها الجديدة التالية في المبادئ الأساسية .

" ان حق مواطني اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية في العمل ، أي في التوظف والأجر المضمونين وفقا لكمية ونوعية هذا العمل ودون الهبوط عن الحد الأدنى الذي حددته الدولة ، بما في ذلك حق اختيار الحرفة أو المهنة ونوع العمل أو الوظيفة طبقا لميولهم وقدراتهم وتدريبهم وتعليمهم ، مع ايلاء المراعاة الواجبة لاحتياجات المجتمع ، هو حق يكفله النظام الاقتصادي الاشتراكي والنمو المطرد لقوى الانتاج ، والتدريب المهني والفني الحر ، وتحسين المهارات والتدريب على حرف ومهن جديدة ، وتطوير نظم الارشاد المهني والتعيين في الوظائف .

" ويمارس العمال اليد وبون وغير اليد وبين حقهم في العمل من خلال التعاقد على عقد عمل في مؤسسة أو هيئة أو منشأة أو منظمة . ولهم الحق في الاستجمام والراحة وفقا للقوانين كل يوم عمل وكل اسبوع عمل ، وعلى اجازة سنوية مدفوعة الأجر ، كما أن لهم الحق في العمل في ظروف عمل صحية ومأمونة ، وحق التجمع في نقابات ، وحق الاشتراك في ادارة الانتاج ، وحق الاعالة المادية في حالة تقدم السن أو المرض أو العجز الكلي أو الجزئي وذلك على نفقة الدولة عن طريق التأمين الاجتماعي التام للدولة " .

١٥ - ووفقا لقانون اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية المتعلق بجماعات العمل (المادة ٧) ، تشترك جماعات العمل في وضع الاتفاقات الجماعية ومناقشتها ، واتخاذ قرارات بشأنها ، واتخاذ التدابير التي تكفل تنفيذ هذه الاتفاقات الجماعية . وتتعاون جماعات العمل مع ادارات المؤسسات والمنظمات واللجان النقابية بشأن تنفيذ الاتفاقات الجماعية . وهي تشير ، عند الضرورة ، مسألة محاسبة الأشخاص الذين لم ينفذوا التزاماتهم بموجب الاتفاقات الجماعية .

١٦ - واشير في التقرير الأصلي الى أن تشريع العمل السوفياتي يرسي الضمانات القانونية لحق المواطنين في العمل وبكفالة استمرارية عقود العمل ، يحظر فصل العمال بمبادرة من الادارة

Digitized by UNOG Library

في غياب الأسباب المحددة في القانون . ويحد القانون ، على نحو صارم ، من عدد الأسباب الموجبة للفصل . ولا يجوز لادارة المؤسسة أو المنشأة أو المنظمة أن تفسخ عقد عمل مبرم مع عامل ما لمدة غير محدودة أو أن تفسخ عقد العمل لمدة محددة ، قبل انتهاء تلك المدة، الا في الحالات الواردة في المادة ١٧ من المبادئ الأساسية التي تنظم تشريع العمل باتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية وجمهوريات الاتحاد ، وهي :

(أ) اغلاق المؤسسة أو الهيئة أو المنشأة أو المنظمة أو اجراء خفض في موظفيها ؛

(ب) عدم صلاحية العامل اليدوي أو غير اليدوي للوظيفة أو للعمل المقرر أداؤه بسبب عدم كفاية مستوى مهارته أو بسبب حالة صحية تمنعه من مواصلة العمل ؛

(ج) عدم قيام العامل ، اليدوي أو غير اليدوي ، على نحو مستمر ودون أسباب مشروعة ، بالوفاء بالتزاماته بموجب عقد التوظف أو قواعد العمل ، اذا كان قد سبق توقيع جزاءات تأديبية على العامل داخل المؤسسة أو جزاءات مفروضة من سلطة عامة ؛

(د) الغياب دون أسباب مشروعة ؛

(هـ) عدم الحضور الى مقر العمل لأكثر من أربع شهور متوالية بسبب العجز المؤقت ، الا في حالة اجازة الوضع ، ما لم تكن تشريعات اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية تنص على فترة أطول لاحتفاظ العامل بوظيفة في حالة أمراض بعينها . واذا حدث عجز للعامل نتيجة حادثة صناعية أو مرض مهني ، تظل وظيفته متاحة له الى حين تمام شفائه أو الى حين تقرير عدم امكان الشفاء من هذا العجز ؛

(و) اعادة العامل ، اليدوي أو غير اليدوي ، الى وظيفته السابقة .

١٧ - ومن الجدير بالذكر أن الغاء عقد عمل للأسباب المشار اليها أعلاه ليس التزاما على الادارة بل هو حق لها . ويتم في كل حالة على حدة اتخاذ قرار بشأن استصواب الفصل أو تنفيذ تدابير أخرى (النقل الى وظيفة أخرى أو توقيع جزاء تأديبي أو عام) مع ايلاء المراعاة الواجبة لشخصية العامل وأحوال الانتاج المحددة . وفي هذا الصدد ، تحظر المادة ١٨ من المبادئ الأساسية ، التي تنظم تشريع العمل باتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية وجمهوريات الاتحاد ، فسخ عقد العمل بمبادرة من الادارة دون موافقة سبقة من اللجنة النقابية .

١٨ - ويعد الفصل دون موافقة سبقة من اللجنة النقابية لأسباب غير تلك المنصوص عليها في المادة ١٧ من المبادئ الأساسية أمرا غير مشروع ، وينبغي اعادة العامل المفصول الى وظيفته السابقة التي كان يشغلها مع دفع أجره عن فترة البطالة التي فرضت عليه محسوبا على أساس متوسط الأجر .

../..

Digitized by UNOG Library

١٩ - ووفقا لما هو مشار اليه في التقرير الأصلي ، فقد تم القضاء على البطالة في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية في الثلاثينات ، كما أن التنمية المستمرة للاقتصاد والتوسع في معدلات الانشاءات وعمليات ادخال طاقات صناعية جديدة قد أدى الى ايجاد عدد كبير من الشواغر الجديدة . ولذا توجد دائما حاجة الى العمال في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، ويستطيع كل شخص قادر على العمل أن يجد بسرعة عملا يتفق مع ميوله وقدراته وتعليمه وتدريبه . ولا توجد استحقاقات للبطالة لعدم وجود بطالة . ومع ذلك ففي حالة فصل العامل بناء على طلب الادارة ، دون خطأ ارتكبه ، فانه يتلقى أجر الفصل الذى يبلغ متوسط أجر اسبوعين .

٢٠ - وفي كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٠ ، وضعت الأنظمة الأساسية المتعلقة بمكاتب التعيين في الوظائف . وتقوم مكاتب التعيين هذه ، التابعة لادارات العمل باللجان التنفيذية لمجالس نواب الشعب المحلية ، بدور الوسيط في ايجاد عمل للسكان مع ايلاء الاعتبار الواجب لاحتياجات المجتمع ، عن طريق مساعدة المواطنين في ممارسة حقهم المضمون في العمل واختيار المهنة ونوع العمل والوظيفة ، وفقا لميولهم وقدراتهم وتدريبهم وتعليمهم . وقد سلم قرار مجلس وزراء اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية والمجلس المركزى الاتحادى للنقابات ، الذى نشر في ٧ آب/أغسطس ١٩٨٣ ، بأن من المستصوب أن يضطلع مكتب التعيين في الوظائف ، كقاعدة عامة ، بمهمة ابلاغ السكان بشأن حاجة المؤسسات والمنظمات والمنشآت الى عمال يدويين وغير يدويين ، مما يسهل اختيار الأشخاص المعينين لعملهم، مع ايلاء الاعتبار الواجب لاهتماتهم .

٢١ - وتمثل فرص تعلّم الحرف وتلقّي المزيد من التدريب أمرا له أهمية بالغة في مجال تنفيذ الحق في العمل . وتنص المادة ١٣ من القانون المتعلق بجماعات العمل على أن تشترك هذه الجماعات في المناقشات والقرارات الخاصة بالمسائل المتصلة بالتدريب والتعيين في الوظائف والاستخدام الرشيد للموظفين ، وصيانة استقرار جماعات العمل ، وتحسين هيكل المؤسسات والمنشآت والمنظمات . وهي تزكي أعضاء جماعات العمل ، الذين يبرزون في العمل ، للحصول على وظائف (رتب) أكثر مهارة أو على ترقيات . وهي تدرس مسائل موالاة تدريب الموظفين ، والتدريب على الحرف الجديدة ، ووضع نظم للمعلمين ، وأعمال المدارس التي تقوم بتدريس طرق العمل التقدمية . وتتولى جماعات العمل أيضا دراسة المسائل المتصلة بتعليم صغار العمال ، وبتدريبهم المهني ، وبادماجهم في جماعات العمل ، كما تقدم الاقتراحات ذات الصلة . وهي تساعد في تحسين الثقافة العمالية والارشاد المهني المقدم الى الطلاب في المدارس الخاضعة لرعاية المصانع . وهي تعتمد ترشيحات العمال المتازين لينتظموا الى التدريب في منشآت تعليمية متخصصة ، عالية وثانوية ، من خلال منح تمولها المؤسسات أو المنظمات .

٢٢ - وفي الوقت الراهن ، يجرى استخدام الأنواع التالية من تدريبات العمال في المصانع : تدريب العمال الجدد ، وتدريب العمال من جديد وتمرينهم في مجال حرفة أخرى ، وتحسين مهارات العمال .

../..

Digitized by UNOG Library

٢٣ - ارتقى نظام التعليم المهني - الفني الى مستوى رفيع في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية وأصبح الوسيلة الأساسية لتدريب العمال المؤهلين الذين يحتاج اليهم الاقتصاد الوطني . وفي عام ١٩٨٢ ، دربت المؤسسات التعليمية المهنية - التقنية حوالي ٢ر٦ مليون عامل شاب من العمال المهرة .

٢٤ - وتكفل الدولة السوفياتية فعلا حق المواطنين في التعليم وقد كرس هذا الحق في دستور اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية . ويكفل هذا الحق توفير التعليم بكافة أشكاله ؛ ووضع نظام الزامي للتعليم الثانوي للكافة ؛ واستحداث نظام واسع النطاق للتعليم المهني والثانوي التخصص والعالي ؛ واستحداث دورات دراسية بالمراسلة ودورات دراسية ليلية ؛ وتقديم منح دراسية واستيازات حكومية للطلبة ؛ واصدار كتب مدرسية توزع على الطلبة بالمجان ؛ وتوفير مرافق للتعليم الذاتي الخ . وهناك في الوقت الحاضر أكثر من ١٠٣ ملايين من الأشخاص ملتحقون بمختلف أنواع التعليم في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، منهم ٤٤ر٣ مليون في مدارس التعليم العام و ٥ر٤ مليون في مؤسسات التعليم التخصص الثانوي و ٣ر٥ مليون في مؤسسات التعليم العالي .

ثانيا - المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومواتية

٢٥ - وفي الفترة المشمولة بالتقرير ، واصلت حكومة اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية اتخاذ تدابير ، على أساس مخطط ، لزيادة أجور العمال ودخلهم الحقيقي .

٢٦ - واتخذت خطوة جديدة خلال الخطة الخمسية العاشرة لحل المشاكل الاجتماعية . فقد زادت الاعتمادات المخصصة من الدخل القومي لرفع مستوى معيشة الشعب في الخطة الخمسية الجديدة بمبلغ ٣٣٤ بليون روبل على مثيلها في الخطة الخمسية السابقة . وزاد دخل الفرد الحقيقي بنسبة ١٨ في المائة ، وهكذا فقد تضاعف بالقياس الى عام ١٩٦٥ .

٢٧ - وفي سنة ١٩٨٢ وحدها ، بلغت المدفوعات والاستحقاقات التي تقدمها صناديق الاستهلاك الاجتماعية ، والتي تؤخذ أساسا من ميزانية الدولة (٨٠ في المائة) وكذلك من ايرادات المؤسسات التجارية والمنظمات ١٢٨ بليون روبل أي ٤٧٥ روبلا للفرد . ويمثل هذا المبلغ زيادة قدرها ٨ر٥ بليون روبل على مثيله في عام ١٩٨١ .

٢٨ - واتخذت خطوات هامة في السبعينات في مجال الأجور ، واستحدثت معدلات ومرتبات ثابتة جديدة لما يربو على ١٠٠ مليون عامل يدوي وغير يدوي .

٢٩ - ويجري توسيع نظام المكافآت لاستكمال هيكل الأجور الأساسي . وتدفع مكافآت اضافية للعمال اليدويين وغير اليدويين حسب النتائج التي حققتها الأعمال في السنة ، وبعد ايلاء العناية الواجبة لنوعية الخدمات المستمرة . كما تستخدم أنواع أخرى من المكافآت على نطاق

Digitized by UNOG Library

واسع . والقصد الأساسي من استحداث نظام تقديم المكافآت للعمال شحذ الجهود التي تبذلها جماعات العمل لتحسين نتائج العمليات الصناعية التي تباشرها المؤسسات التجارية وزيادة اسهام كل عامل في الانتاج الاجتماعي .

٣٠ - وقد بلغت المدفوعات والاستحقاقات التي تقدمها صناديق الاستهلاك الاجتماعية ٢٣٫٣ في المائة من هيكل دخل أسرة العامل في عام ١٩٨٠ .

٣١ - ويمنح قانون اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية المعني بجماعات العمل سلطات واسعة لهذه الجماعات في انشاء المنظمات ووضع قواعد العمل وتحديد مكافآته . ووفقا للمادة ١١ من القانون ، تقوم الجماعات باقتراح وتنفيذ التدابير الرامية الى استحداث أشكال متطورة من منظمات العمال ، وبالاشتراك في حل المشاكل المتعلقة بالاستخدام السليم لمدخرات الجماعات في صناديق الأجور لتقديم الحوافز للعمال ذوى الانتاجية المتازة التي تتجاوز القواعد المحددة (الأهداف) ، وبتقديم اقتراحات لتحسين مكافآت العمل ، وتحديد أجر كل عامل بما يلائم انتاجيته الفردية وجعله أكثر اعتمادا على النتائج النهائية التي تحققها الجماعات ؛ وبمناقشة واعتماد الاقتراحات الرامية الى تحسين مكافآت العمال وغيرها من المدفوعات والاستحقاقات التي يوفرها صندوق الحوافز المادية ؛ وبالاشراف على تنفيذ قواعد العمل الحالية وشروط مكافأة العمال .

٣٢ - وبموجب المادة ١٤ من القانون تمنح جماعات العمل سلطات واسعة لتوزيع أموال الحوافز الاقتصادية واستخدامها . كما انها تشترك في حل المشاكل المتصلة باستعمال أموال صندوق الحوافز المادية ، وصندوق التدابير الاجتماعية والثقافية وبناء المساكن ، وصندوق تطوير الانتاج وتبحث هذه الجماعات وتعتمد تقديرات نفقات هذه الصناديق وترصد تنفيذها . ولا يجوز سحب الأموال من صندوق الحوافز المادية وصندوق التدابير الاجتماعية والثقافية وبناء المساكن ، الموجودة في المؤسسات التجارية والمنظمات ، دون موافقة جماعات العمل . وتشترك جماعات العمل في حل المشاكل المتصلة بتقديم المساعدات المادية ، بشكلها السليم ، للعمال لأغراض بناء المساكن التعاونية أو الفردية أو تحسين ظروف الاسكان لهم أو لشراء المعدات المنزلية بواسطة أموال صندوق الحوافز المادية وصندوق تقديم التدابير الاجتماعية والثقافية وبناء المساكن وغيرها من الصناديق (الأموال) المخصصة لهذه الأغراض ؛ وتعتمد هذه الجماعات طلبات العمال الذين يكونون أهلا للحصول على مساعدات مادية من هذا القبيل .

٣٣ - واستنادا الى المادة ٦ من القانون ، تشترك جماعات العمل في اعداد وبحث مشاريع خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية القصيرة الأجل والطويلة الأجل التي تنفذها المؤسسات التجارية والهيئات والمنظمات . وينبغي التشديد خاصة على أن هذه المادة تقضي بتقديم مشاريع الخطط هذه للموافقة عليها بعد أن تدرسها جماعات العمل . وتقوم هذه الجماعات برسم الخطط وتلقي الخطط المقابلة لها التي تراعي الاحتياطيات والامكانيات الاضافية ؛ وتقوم بأعمال

Digitized by UNOG Library

التدابير الرامية الى تنفيذ الخطط والالتزامات التعاقدية وتعزيز وتطوير حسابات الأرباح والخسائر ؛ كما تعتمد وتنفذ التدابير اللازمة لزيادة انتاجية العمال وكفاءة الانتاج ونوعية العمل والسلع المنتجة . وتتلقى جماعات العمل تقارير من الادارة عن التقدم المحرز في تنفيذ الخطط والالتزامات التعاقدية والأسباب الداعية الى تغيير الخطط ونتائج أنشطة الادارة الصناعية ، وتقدم توصيات ملائمة ، وتحيل هذه التوصيات ، عند الاقتضاء ، الى الأجهزة العليا .

٣٤ — وبموجب المادة ١٣ من القانون ، تشترك جماعات العمل ، من خلال المنظمات العامة ووفقا لقوانين اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، في حل المشاكل المتصلة بتعيين العمال المتفوقين في المؤسسات التجارية ، والهيئات ، والمنظمات . ويكلف العمال بهذه المهام أو يعفون منها بعد ابلاء الاهتمام الواجب لآراء جماعات العمل .

٣٥ — وبموجب المادة ١٨ من القانون ، يقوم مجموع العاملين في كل فرقة انتاج ، وهي الوحدة الأساسية في جماعة العمل ، باعطاء موافقة الادارة على تعيين قائد الفرقة ويحق لها أن تطلب من الادارة اعفاءه من وظائفه اذا لم يبرر الثقة التي وضعتها فيه جماعة العمل .

٣٦ — وورد ت اشارة في التقرير الأولي عن المواد ٦ الى ٩ من العهد الى الجهود المبذولة لتطوير المناطق الصالحة للتنمية في سيبريا والشرق الأقصى . وجدير بالملاحظة في هذا الصدد أن القوانين تنص على منح امتيازات اضافية للأشخاص العاملين في مثل هذه الظروف المناخية السيئة وذلك لتشجيع العاملين على النزوح الى هذه المناطق .

٣٧ — وتنص المادة ٨٢ من قانون العمل في جمهورية روسيا الاشتراكية الاتحادية السوفياتية والمواد المقابلة في قوانين العمل في جمهوريات الاتحاد الأخرى على تقديم مكافآت للعمل في الوظائف التي تكون ظروف العمل فيها ضارة أو للعمل في مناطق تعاني من قسوة المناخ . وفضلا عن هذا ، يتقاضى جميع العمال اليد وبين وغير اليد وبين في المؤسسات التجارية ، والهيئات والمنظمات في مناطق الشمال الأقصى والمواقع الجغرافية المماثلة علاوات على أجورهم الشهرية يزيد قدرها كلما زاد طول مدة الخدمة المتواصلة في هذه المناطق ، وذلك وفق حدود مقررة . وفضلا عن هذا ، تمنح اجازات تكميلية بالاضافة الى الاجازات السنوية المقررة في المواقع التي تعاني من ظروف مناخية غير مواتية . ويصبح العمال اليد وبون وغير اليد وبين ، بعد انقضاء فترة معينة من الخدمة في هذه المواقع مستحقين لمعاشات تقاعدية في سن مبكر ، كما ينالون استحقاقات اضافية .

٣٨ — ويحدد التقرير الأولي لحكومة اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية بالتفصيل الأحكام المتصلة بتنظيم ساعات العمل والاستجمام للعمال اليد وبين وغير اليد وبين . وتنظم ساعات عمل المزارعين في الهيئات التعاونية مواثيق فضلا عن قواعد المزارع التعاونية . وأثناء العمليات الميدانية الشاقة (أي البذر ، وحفظ المحاصيل ، والعلف ، والحصاد ، والحرث

Digitized by UNOG Library

في الخريف الخ) ، يمكن اطالة ساعات العمل اليومية في المزارع التعاونية ، اذا كان الانتاج يتطلب ذلك ، وذلك بالاتفاق مع اللجنة النقابية ، شريطة أن لا تتجاوز ساعات العمل اليومية عشر ساعات . وفي أوقات الموسم الأخرى ، تخفض ساعات العمل بصورة مقابلة كي لا يتجاوز متوسط طولها ٧ ساعات يوميا طوال السنة .

٣٩ - وعندما يتعذر تخفيض ساعات العمل اليومية بسبب ظروف الانتاج ، يتم تعويض العمل الاضافي بمنح أيام راحة تكميلية بمعدل خمسة أيام في الشهر كحد أقصى ، وفي كثير من الحالات يجوز منح عدد أكبر من أيام الراحة في الشهر الواحد . مثال ذلك أن متوسط طول ساعات العمل والراحة في المزارع التعاونية يناظر طول ساعات العمل والراحة العادية للعمال اليد وبين وغير اليد وبين في المؤسسات التجارية ، والهيئات ، والمنظمات ،واذا احتسبت طوال السنة فانها لا تتجاوز ٤١ ساعة في الاسبوع .

٤٠ - ومازالت حكومة اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية تنفذ تدابير شاملة لتعزيز حماية العمال وتحسين مرافقهم الصحية والتدابير الصحية .

٤١ - وتشمل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الخمسية للوزارات الصناعية والمجمعات والمؤسسات تدابير تستهدف تخفيض عدد العمال اليد وبين وميكنة الأعمال القائمة على كثافة العمل .

٤٢ - وقد صدقت لجنة الدولة لشؤون العمال والشؤون الاجتماعية التابعة لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية والمجلس المركزي الاتحادي للنقابات في قرارها المؤرخ في ٢٩ نيسان/ابريل ١٩٨٠ على لائحة اجراءات وشروط استخدام النساء الأمهات والعاملات غير المتفرغات . وبموجب هذه اللائحة ، يمكن تخفيض عدد ساعات العمل اليومي (النوبة) الى ٤ ساعات وعدد ساعات العمل الاسبوعية الى ٢٠ - ٢٤ ساعة . وفضلا عن ذلك ، تحسب ساعات العمل غير المتفرغ الذي تزاوله النساء الأمهات كجزء من خدمتهن المتصلة وخدمتهن في المهن التي يزاولنها لأغراض احتساب عدة أمور من بينها استحقاقاتهن في اطار ما توفره الدولة من نظام التأمين الاجتماعي ، والمعاشات التقاعدية ومكافآت الخدمة الخ .

Digitized by UNOG Library

٤٣ - في ٢٢ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ ، اتخذت اللجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ومجلس وزراء الاتحاد السوفياتي القرار المعنون : " تدابير لتعزيز المساعدة المقدمة من الدولة الى الأسر ذات الأطفال " . ان هذا القرار الذى صدر من أجل الأمهات اللائي يعملن أو يذهبن الى المدرسة يخولهن الحق في الحصول على اجازة مدفوعة لرعاية أطفالهن حتى يبلغوا السنة الأولى من حياتهم ، وأيضا الحصول على اجازة اضافية غير مدفوعة ، تعتبر جزءا من الخدمة المتصلة والخدمة في المهن التي يزاولنها لأغراض احتساب المعاش التقاعدى وغيره من الاستحقاقات الأخرى . وتمنح النساء العاملات ذات الطفلين أو أكثر ممن يقل عمرهم عن ١٢ عاما الأولوية في الاجازة السنوية أثناء الصيف أو في أى وقت يناسبهن ، ويحق لهن الحصول على اجازة اضافية غير مدفوعة تكون مدتها القصوى اسبوعين لرعاية الأطفال ، وقد ازدادت مدة الاجازة المدفوعة لرعاية طفل مريض .

٤٤ - وفي ١٩ آب/اغسطس ١٩٨٢ ، اتخذت اللجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ومجلس وزراء الاتحاد السوفياتي القرار المعنون " تدابير اضافية لتحسين العناية بالصحة العامة " . وقد زاد هذا القرار على نحو هام من مسؤولية رؤساء المؤسسات والمنظمات عن الالتزام الدقيق بالقواعد والمبادئ الصحية ومعايير السلامة في العمل ، وكذلك عن تنفيذ التدابير الصحية الرامية الى المضي في تحسين أحوال العمل أثناء العمل وفي أوقات الفراغ. ومن المقترح انه ينبغي للخطط التي تستهدف التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمشاريع أن تقدم تدابير لتحسين الوقاية من الأمراض وصحة العمال اليدويين وغير اليدويين والمضي في تخفيض حدوث الاصابات والأمراض الناتجة عن العمل .

٤٥ - وجماعات العمل مدعوة لأن تلعب دورا هاما في تحسين الحماية أثناء العمل . وعملا بقانون اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية بشأن جماعات العمل (المادة ١٥) فان هذه الجماعات تناقش وتقر الخطط الشاملة لتحسين أحوال العمل والحماية أثناء العمل والتدابير المتعلقة بالصحة والمرافق الصحية والاشراف على تنفيذ هذه الخطط . وهي تتقدم باقتراحات فيما يتعلق بالتجهيزات التقنية والميكنة والأتمتة ، وتحسين تنظيم الانتاج ورفع آداب السلوك في الانتاج ، وتخفيض العمل الجسدى اليدوى الثقيل الذى لا يتسم بالمهارة ، كما انها تشارك بنشاط في تنفيذ هذه الاقتراحات . وهي تشجع وتنفذ التدابير الرامية الى تحسين أحوال عمل المرأة العاملة وحياتها اليومية ، ولتحقيق مزيد من الحماية بالنسبة للأمهات والأطفال . وهي تشرف على استعمال الأموال المخصصة لحماية العمال والتزام جميع العمال بقواعد وتعليمات الحماية أثناء العمل في المشاريع والمؤسسات والمنظمات ؛ وهي تناقش المشاكل المتصلة باستعمال صناديق التأمين الاجتماعي وتتقدم بالاقتراحات المناسبة . وهي تقدم الاقتراحات بصفة عامة وتشترك في تنفيذ التدابير من أجل تحسين حماية البيئة . وهي تثير الاسئلة المتصلة باتهام الأشخاص المسؤولين بانتهاك قواعد حماية العمل وتشريع حماية البيئة .

Digitized by UNOG Library

٤٦ - وتتمتع النقابات العمالية بسلطات واسعة في مجال الحماية أثناء العمل . وعلى سبيل المثال ، وطبقا للائحة الصادرة عن هيئة رئاسة المجلس المركزي الاتحادي للنقابات في ٢٦ آب/اغسطس ١٩٦٦ ، والمتعلقة بالمفتشين التقنيين ، واضافاتها المؤرخة في ٢٠ كانون الثاني/يناير ١٩٦٩ ، اذا اكتشف احد المفتشين التقنيين النقابيين أي خلل نتيجة لقيامه بتفتيش في احدى الورش أو الأدوات أو الآلات من شأنه أن يضر بصحة العمال ، فمن حقه أن يمنع استمرار العمل في الورشة أو العمل بالأدوات والآلات أو الأجهزة المعنية الى حين اصلاح الخلل . ومن حق المفتش التقني أيضا أن يثير أمام هيئة رئاسة اللجنة النقابية القطاعية المناسبة أو أمام مجلس النقابات مسألة وقف العمل في بعض الورش أو المنشآت التي لا تلتزم بمتطلبات السلامة أثناء العمل وبالمتطلبات الصحية .

٤٧ - وعلاوة على ذلك ، فان كل مؤسسة مزوّدة بمراكز للحماية أثناء العمل ومهندس للسلامة لمراقبة الالتزام بالتشريعات والتعليمات والقواعد والمبادئ المتعلقة بالحماية والسلامة أثناء العمل والنظافة الصناعية في ورش العمل ومراكز الخدمة التابعة للمؤسسة . وتشترك هذه المراكز أيضا في صياغة وادخال التدابير المتعلقة بوضع شروط السلامة أثناء العمل والشروط الصحية في الصناعة والاشراف على تنفيذها . وهي تعاين الحالة التقنية للأجهزة للتأكد من وفائها بمتطلبات السلامة ، وتوقف ، عند الاقتضاء ، تشغيلها على النحو المبين . وتشرف على تنفيذ تشريعات الحماية أثناء العمل أجهزة النيابة العامة ، المسؤولة عن الاشراف العام على التنفيذ الدقيق والموحّد للقوانين من قبل جميع الوزارات والادارات والهيئات والمؤسسات والمنظمات والهيئات التنفيذية والادارية للمجالس المحلية لممثلي الشعب ، والتعاونيات وغيرها من المنظمات العامة والموظفين والمواطنين .

٤٨ - وبتاريخ ٧ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢ ، اتخذت اللجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ومجلس وزراء الاتحاد السوفياتي والمجلس المركزي الاتحادي للنقابات القرار المشترك المعنون " تدابير ترمي الى زيادة تحسين المعالجة في المصحات والمنتجعات الصحية ، وتحسين قضاء أوقات الفراغ للعاملين ، واستحداث شبكة منتجعات صحية تابعة للنقابات " وقد نص القرار على أن يتم في الفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٥ ، وفي الفترة التالية لها حتى عام ١٩٩٠ ، تنفيذ برنامج موسّع من التدابير الرامية الى مزيد من تحسين المعالجة في المصحات والمنتجعات الصحية وتحسين قضاء أوقات الفراغ الخاصة بالعاملين ، والتوسع في انشاء شبكة هذه المنشآت ، وبصفة خاصة بالنسبة للمصحات المتخصصة في معالجة المرضى المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية ، وأمراض الحركة والهضم والأعصاب والكليتين ، وبالنسبة لمنشئات العلاج الطبي والصحي للوالدين والأطفال . وفي عام ١٩٨٢ ، زار ٦٠ مليون شخص المصحات وفنادق قضاء العطلات والاستراحات والمراكز السياحية .

Digitized by UNOG Library

ثالثا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

٤٩ - ذكر التقرير الأولي ان مواطني اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية يتمتعون بالحق في الانضمام الى النقابات بحرية ، كما وصف التقرير سلطات النقابات بالتفصيل .

٥٠ - ويبلغ عدد أعضاء النقابات في الوقت الحاضر ، ١٣٢ مليون عضو .

٥١ - وتقضي المادة ٩٥ من المبادئ الأساسية الناظمة لتشريعات العمل في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية والجمهوريات الاتحادية بأن " تعمل نقابات العمال طبقا للقواعد والنظم الأساسية التي تقرها بنفسها ؛ وهي غير ملزمة بالتسجيل لدى أية هيئة من هيئات الدولة " . ولا تتضمن التشريعات السوفياتية أية أحكام تمنع انشاء نقابات عمال اخرى الى جانب النقابات الموجودة . ان وحدة الحركة النقابية في الاتحاد السوفياتي قد تركزت من خلال عملية تطورها التاريخي ، وتنظر النقابات نفسها الى هذه الوحدة بوصفها ميزة مهمة بالمقارنة مع حالة انقسام النقابات التي تؤدي الى الضعف والتناحر .

رابعا - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

٥٢ - أوضح التقرير الأولي ان مواطني اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية يتمتعون بالحق في الاعالة عند الشيخوخة والمرض والعجز الكامل أو الجزئي وفقدان المعيل . وهذا الحق مضمون عن طريق التأمين الاجتماعي للعمال ولغيرهم من الموظفين وللمزارعين التعاونيين ؛ وعن طريق تعويضات العجز المؤقت ؛ وتوفير الدولة والمزارع التعاونية للمعاشات التقاعدية ، ومعاشات العجز ومعاشات فقدان المعيل ؛ وعن طريق توفير العمل للمعوقين جزئيا ؛ والعناية بكبار السن والمعوقين ؛ وغير ذلك من أشكال الضمان الاجتماعي .

٥٣ - وخلال الفترة التي يشملها التقرير مرّ نظام الضمان الاجتماعي السوفياتي بمزيد من التطور .

٥٤ - وتبلغ تعويضات العجز الجزئي ١٠٠ في المائة من الأجور بالنسبة لمعظم العاملين في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية . وكمثال على ذلك يدفع تعويض يعادل الأجر الكامل لجميع العمال اليدويين وغير اليدويين الذين اكملوا فترة خدمة متواصلة لا تقل عن ثماني سنوات ، ولجميع الذين لديهم ثلاثة اطفال قصّر أو أكثر . كما يمنح تعويض يعادل الأجر الكامل الى حالات العجز المؤقت الناتج عن اصابة صناعية أو مرض مهني .

٥٥ - ومنذ عام ١٩٨١ ، تدفع تعويضات تعادل ١٠٠ في المائة من الأجور لبعض فئات العمال المعوقين (المحاربون القدماء المعوقون وغيرهم من الاشخاص الذين هم في نفس المركز - قرار مجلس وزراء الاتحاد السوفياتي الصادر في ٢٣ شباط/فبراير ١٩٨١) .

../..

Digitized by UNOG Library

٥٦ - كما تغطي تعويضات الحمل والولادة ، بالنسبة للمرأة كامل الأجور . يسلّم بالحاجة الى زيادة اجازة المرأة لفترة ما بعد الولادة الى ١٠ أسابيع بأجر كامل ، في المستقبل القريب . (الفقرة ١٠ من قرار اللجنة المركزية للحزب الشيوعي السوفياتي ومجلس وزراء الاتحاد السوفياتي ، الصادر في ٢٢ كانون الثاني /يناير ١٩٨١) . كما يتوخي القرار نفسه بأن تمدد ، في المستقبل القريب ، الفترة التي يدفع خلالها تعويض الرعاية لأعضاء الأسرة المرضى.

٥٧ - وخلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٣ ، ازدادت قيمة التعويضات التي تدفع مرة واحدة عند ولادة الطفل وكذلك التعويضات الشهرية للأمهات غير المتزوجات .

٥٨ - يتمثل أحد الأشكال الهامة للضمان الاجتماعي في الاتحاد السوفياتي في تأمين المعاش التقاعدي . وخلال الفترة الذي يغطيها التقرير ، استمر حجم المعاشات التقاعدية في الزيادة . وارتفع الحدّ الأدنى للمعاشات التقاعدية في حالات العجز والشيخوخة وفقدان المعيل (مرسوم هيئة رئاسة مجلس السوفيات الأعلى لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية ، الصادر في ٢ ايلول / سبتمبر ١٩٨١) والمعاشات التقاعدية المدفوعة للمحاربين القدماء الذين اصيبوا بعجز في الحرب الوطنية العظمى ولأسر الجنود الذين قتلوا في المعركة (مرسوم هيئة رئاسة مجلس السوفيات الاعلى لاتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية الصادر في ٣٠ ايار/ مايو ١٩٨٠) ، ولمعاشات المزارعين التعاونيين لفئات معينة اخرى من السكان .

٥٩ - كما يجرى العمل ايضا على ادخال انواع اخرى من الضمان الاجتماعي ، وتنمو شبكة مؤسسات الدولة التي تعنى بالشيوخ والمعوقين ، وتتحسن احوال المعيشة فيها . كما تنشأ مؤسسات جديدة للأطفال . وهناك ما يزيد على ١٥ مليون طفل مسجلين في مؤسسات ما قبل المدرسة . وفي عام ١٩٨٢ قضى ما يقرب من ٢٧ مليون من الأطفال والمراهقين الصيف في مخيمات الطلائع والمخيمات المدرسية وفي مراكز العطلة والسياحة أو قضوا أشهر الصيف في الأرياف في مؤسسات خاصة للأطفال .

٦٠ - وتقضي خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في اتحاد الجمهوريات الاشتراكية السوفياتية بزيادة تحسين مستوى الحياة المادي والثقافي ، ولأحوال المعيشة اليومية والعمل للشعب السوفياتي .

Digitized by UNOG Library