



Distr.
GENERAL
E/1984/7/Add.10
30 January 1984
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الاولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

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

اضافة

يوغوسلافيا*

[٢٣ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٣]

مقدمة

١ - أعد هذا التقرير وفقا للمبادئ التوجيهية العامة للتقارير الدورية الثانية المتعلقة بالمواد
٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

* نظر فريق الدورة العامل للخبراء الحكوميين في دورته لعام ١٩٨٢ (انظر
(E/1982/WG.1/SR.4 و SR.5) في التقرير الاول المقدم من حكومة يوغوسلافيا (E/1978/8/Add.35)
بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد .

.. / ..

84-02716

أولا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

٢ - لم تطرأ في الفترة قيد الاستعراض أى تغييرات في التشريع والقواعد الاخرى التي تضمن أعمال الحق في العمل وفقا لأحكام العهد .

باء - التوظيف

٣ - ان الحق في العمل وحرية العمل وحق كل فرد في كسب رزقه بمهنة ووظيفة يختارهما بحرية وكذلك الالتحاق بموجب شروط متكافئة بكل عمل وكل وظيفة في المجتمع يكفلها التشريع المشار اليه في التقرير الاولي للحكومة (E/1978/8/Add.35) .

٤ - وفيما يتعلق بملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها المتعلقة بتنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ بشأن السخرة ، يمكن القول ان قانون الخدمة في القوات العسكرية (الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية ، العدد ١٢ / ٧٨) ينص على أن الخدمة في الجيش الشعبي اليوغوسلافي تنتهي لدى طلب الجندى العامل (المادة ٣٩٧ - الفقرة الفرعية ٥ من الفقرة ١) .

٥ - ووفقا لنفس القانون يتعين اتخاذ القرار بشأن انتهاء الخدمة بموجب طلب جندى عامل في موعد لا يتجاوز شهرين من تاريخ تقديم الطلب . وعندما تتطلب الاحتياجات الخاصة للخدمة ذلك فقط (في حالات المناصب البالغة الأهمية أو الاشخاص ذوي المؤهلات والخبرات العالية أو في الحالات التي لا يمكن العثور على بديل مناسب) يمكن أن يطلب من الجنود العاطلين أن يبقوا في الخدمة في الجيش الشعبي اليوغوسلافي لفترة لا تتعدى سنة واحدة من تاريخ تقديم الطلب (المادة ٣٠٣ ، الفقرتان ١ و ٢) .

٦ - والجنود العاطلون الذين جرى تدريبهم قبل الانضمام الى الخدمة العسكرية العاطلة لأغراض الجيش الشعبي اليوغوسلافي كضباط مرشحين أو حائزين لمنح دراسية عسكرية ، يبقون في الجيش الشعبي اليوغوسلافي بعد اتمام تعليمهم لفترة زمنية حددها القانون المذكور (المادة ٣٠٩) . وبالمثل فان الجنود والعاطلين الذين أتوا دراسة متخصصة في الجيش الشعبي اليوغوسلافي يكونون قد أرسلوا لها سوا بناء على طلبهم أو بموافقتهم ، يبقون في الجيش الشعبي اليوغوسلافي لفترة زمنية حددها القانون (المادة ٣١٠) .

٧ - ومع ذلك يمكن اتخاذ قرار بشأن انتهاء الخدمة بناء على طلب من الجندى العاطل الذي لم ينف بالتزامه المتعلق بخدمته في الجيش الشعبي اليوغوسلافي المترتب على تدريبه أو المنحة

الدراسية أو التخصص حتى قبل الوفاء بالتزامه اذا لم يكن ذلك يؤثر على الخدمة (المادة ٤٠٣ - الفقرة ٢) . وفي هذه الحالات يحق للاتحاد أن يطلب من الشخص الذي انهيت خدمته سداد نفقات التدريب أو المنحة الدراسية أو التخصص بما يتناسب مع التزامه غير المستوفى .

٨ - وقبل بدء دورة دراسية أو الحصول على منحة دراسية أو بدء دراسة متخصصة يتم ابلاغ جميع الأشخاص عن طريق اجراء سابقة بحقوقهم والتزاماتهم بما في ذلك الالتزام بالبقاء في خدمة الجيش الشعبي اليوغوسلافي لفترة زمنية معينة ، ولهذه الغاية يبرم عقد يقبل بموجبه هؤلاء الأشخاص بمحض ارادتهم الالتزام بالبقاء عند التحاقهم بالخدمة العسكرية العاملة في الجيش الشعبي اليوغوسلافي لفترة زمنية محددة وذلك يدفعون تعويضا جزئيا عن تكاليف التدريب أو المنحة أو التخصص .

٩ - وكل هؤلاء الأشخاص يقبلون هذا الالتزام على اساس طوعي والاعلبية العظمى تبقى في الجيش الشعبي اليوغوسلافي حتى بعد انتهاء الفترة المحددة أي حتى التقاعد ، ومع ذلك هناك عدد قليل من الأشخاص سواء بسبب متطلبات مهنة الجندية أو لأسباب عائلية أو أسباب أخرى معظمها ذات طبيعة خاصة يطلبون انهاء خدمتهم قبل الوفاء بالتزاماتهم . وفي هذه الحالات يمكن اتخاذ قرار بشأن انهاء الخدمة فقط اذا كان هذا القرار لا يؤثر على مصالح الخدمة (المادة ٤٠٣ - الفقرة ٣) ، واذا تعهد الشخص المعني بسداد نفقات التدريب أو المنحة أو الدراسة المتخصصة بما يتناسب مع الجزء الذي لم يتم الوفاء به من التزامه (المادة ٤٠٣ - الفقرة ٤) .

١٠ - وفي عملية اتخاذ القرار في كل حالة على حدة تكون مصالح الخدمة هي العنصر الحاسم في منح الموافقة على انهاء الخدمة أو رفض هذه الموافقة للأشخاص الذين لم يتموا التزاماتهم . وفي هذه الحالة ايضا تدرس الاسباب المقدمة من الأشخاص طالبي انهاء الخدمة ، ومع ذلك يوافق على انهاء خدمة اغلبية هؤلاء الأشخاص لأنه يتم العثور على البديل المناسب في الوقت المناسب وتنتهي خدمتهم العسكرية العاملة عادة قبل انتهاء مدة التزامهم .

١١ - وفي الفترة قيد الاستعراض لم تدخل أي تعديلات رئيسية على التشريع واللوائح الاخرى التي تنظم السياسات والتقنيات الرامية الى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة والعمالة الكاملة والمنتجة والتدابير الرامية الى ضمان وجود أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة وبرامج التوجيه والتدريب التقنية والمهنية والحماية من الانهاء التعسفي للعمل والحماية من البطالة . ومن المعتقد أن هذه الحقوق تعارض بطريقة مرضية .

جيم - المعلومات الاحصائية وغيرها من المعلومات المتاحة

١٢ - فيما يتعلق بالتدابير التي اتخذت في مجال العمالة وملاحظات لجنة الخبراء المعنوية بتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها المتعلقة بتنفيذ اتفاقية سياسة العمالة رقم ١٢٢ يمكن القول ان انخفاض نمو معدل العمالة هو احدى النتائج الخطيرة للأزمة الاقتصادية التي شهدتها بلدان عديدة في السنوات القليلة الماضية والتي أثرت أيضا على الاقتصاد اليوغوسلافي .

١٣ - وفي هذه الفترة سجل أعلى معدل لنمو العمالة في يوغوسلافيا في القطاع العام الذي وفرت فيه تنمية وبناء قدرات جديدة بشكل دينامي مجالاً ضخماً لزيادة العمالة ، ومع ذلك وفي ضوء الاستقرار الاقتصادي وانخفاض فرص الاستثمار فان مجال النمو الدينامي للعمالة وفقاً لهذه المبادئ قد ضاق وستبقى مشاكل العمالة أيضاً في الفترة المقبلة ، وكان للتنمية الديموغرافية الدينامية والتنمية الاقتصادية غير الكافية من الناحية الهيكلية بوجه خاص أثر سلبي على العمالة . وفي هذا الصدد تم ايلاء اهتمام غير كاف لوفرة العنصر الانساني وتنسيق التنمية الدينامية للتعليم مع احتياجات اقتصاد البلد والهجرات الداخلية والخارجية الخ .

١٤ - في حين أن متوسط النمو السنوي الشامل لمعدل العمالة خلال فترة السنوات الخمس الماضية كان ٤٢ في المائة ، بلغ متوسط الزيادة في عدد العمال في القطاع الاجتماعي في الفترة (١٩٨١ - ١٩٨٢) نسبة ٢٦ في المائة أو حوالي ٣٠٠٠٠٠ عامل . وفي نفس الوقت زاد عدد العمال في الجمهوريات النامية نمو اقتصاديا غير كاف ومقاطعة كوسوفو الاشتراكية المستقلة ذاتيا بمتوسط قدره نحو ١٣٠٠٠٠ عامل أو ٤٢ في المائة سنويا . وتظهر العمالة في الجمهوريات النامية نمو غير كاف ومقاطعة كوسوفو الاشتراكية المستقلة ذاتيا اتجاهها ايجابيا انعكس بوجه خاص في نمو اسرع للعمالة في الأنشطة الاقتصادية (٤٤ في المائة) منه في الأنشطة غير الاقتصادية (٣٠ في المائة) . وفي اطار الاقتصاد كان أسرع نمو تحقق في الصناعة (٦٥ في المائة) حيث سجل نصف جميع الشواغر الجديدة .

١٥ - وتحققت افضل النتائج فيما يتعلق بتوظيف العاملين تحت الاختبار . ففي عام ١٩٨٢ تم توظيف ٦٩ ٥٠٠ من العاملين تحت الاختبار أي بزيادة بمقدار الثلث عن عام ١٩٨١ . ومن العدد الاجمالي للعاملين تحت الاختبار في هاتين السنتين وجد ٣٤ في المائة منهم عمالاً في الجمهوريات النامية نمو غير كاف وفي مقاطعة كوسوفو الاشتراكية المستقلة ذاتيا .

١٦ - وبلغ متوسط عدد العمال في الربع الاول من عام ١٩٨٣ ٦٠٠ ٣٦٠٠ أو بزيادة نسبتها ٢١ في المائة عن الربع الاول من عام ١٩٨٢ مما يشهد على حقيقة ان معدل نمو العمالة المخطط وهو ٣ في المائة قد تحقق . وان الزيادة التي بلغت نسبتها ٣٣ في المائة في عدد العاملين تحت الاختبار بالمقارنة بسنة الذروة السابقة هي اتجاه ايجابي جداً . ووفقاً لتعداد ١٩٨١ كان هناك ٦٢٥ ٠٠٠ مواطن يوغوسلافي يعطسون في الخارج بصفة مؤقتة .

١٧ - وبلغ عدد طالبي الوظائف في الربع الاول من عام ١٩٨٣، ٤٠٠ ٩١٥ وهو ما يشكل زيادة نسبتها ٦٥ في المائة بالمقارنة بنفس الفترة من عام ١٩٨٢. كما أن كون عدد متزايد من العاملين بصفة مؤقتة في الخارج يعودون حاليا الى البلد، أسهم الى حد كبير في وجود عدد متزايد من طالبي الوظائف. ومع ذلك فإن عدد الاشخاص المسجلين بوصفهم طالبي وظائف ليسوا عاطلين حقا (فهم يسجلون انفسهم لدى المؤسسات ذات المصالح المشتركة القائمة على التسيير الذاتي لأغراض العمل بهدف ممارسة حقوق اخرى). ومن جهة اخرى هناك عدد معين من الاشخاص لم يسجلوا انفسهم لدى هذه الهيئات رغم انهم عاطلون في الوقت الراهن.

١٨ - ان تنفيذ برامج التدابير والانشطة التي تشكل اساس سياسة تعزيز العمالة ستوقف في نهاية فترة التخطيط الحالية في جملة امور نمو البطالة وتخلق الظروف للقضاء عليهم تدريجيا. وتقوم هذه البرامج ايضا على اساس افتراض أن فرص العمالة المتزايدة تكمن بصفة خاصة في الاستخدام الأرشيد للمرافق القائمة وساعات العمل والتنفيذ الأكثر تناسقا للقوانين واللوائح التي تنظم توظيف العاملين تحت الاختبار والحد أو حتى القضاء على الاشكال الفردية للعمل الاضافي والتنمية الأكثر تنوعا للصناعات الصغيرة وللزراعة. وفي هذه البرامج تم ايلاء الاهتمام الكافي لتعزيز نظام تخطيط طلب الاقتصاد على العمال وتكييف العملية التعليمية مع ذلك الطلب، وكذلك مع نظام اعادة التدريب والتدريب لانعاش المعلومات للعمال المتدربين بالفعل والذين لديهم مهارات غير مطلوبة في الاقتصاد. وتم ايضا ايلاء اهتمام خاص لتدابير خلق فرص أكبر للعمالة عن طريق تجميع موارد المواطنين سواء الموجودون منهم في البلد أو العائدون من العمل المؤقت في الخارج. وبالمثل تم توجيه الانتباه الى فرص العمالة المتاحة عن طريق توسيع التعاون مع الشركاء الاجانب عن طريق المشاريع المشتركة والاشكال التقنية والاشكال الاخرى للتعاون، وسهدف خلق ظروف تهدف الى تعزيز التدابير السابقة فان عملية اقرار لوائح جديدة أو تعديل اللوائح القائمة تجري حاليا أو تم الانتهاء منها جزئيا. وقد الزمت البرامج المشار اليها اعلاه جميع منظمات اتحادات العمال والمجتمعات المحلية والمجالس البلدية والهيئات ذات المصالح المشتركة القائمة على التسيير الذاتي والمجالس الاقتصادية والهيئات الاخرى المعنية بوضع برامجها الخاصة بالعمالة وضمان تنفيذها. ويمكن القول ان هذا الاجراء قد ادى بالفعل الى نتائج اولية.

ثانيا - المادة ٧ : الحق في توفير شروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجر

١ - القوانين واللوائح المنظمة للأجر

١٩ - في الفترة المستعرضة لم تدخل أية تعديلات على القوانين واللوائح الاساسية التي تنظم توزيع الموارد المتعلقة بالدخل الشخصي للعمال.

٢ - الطرق المستخدمة لتقرير الدخل في القطاعات المختلفة
وعدد العمال المعنيين بذلك ، مع اشارة خاصة الى
الحد الادنى للدخل

٢٠ - منذ تقديم التقرير الاولي بشأن المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.35) ، تم تعديل عدد من القوانين المنظمة للحد الادنى للدخل الشخصي .

٢١ - ففي كانون الثاني /يناير ١٩٨٢ ، اصدرت جمهورية البوسنة والهرسك الاشتراكية قانونا جديدا بشأن الدخل الشخصي المضمون (الجريدة الرسمية لجمهورية البوسنة والهرسك الاشتراكية ، العدد رقم ٨٢/٥) . ويدخل هذا القانون الجديد حيز النفاذ ، بطل سريان المواد من ٧٤ الى ٨٠ من قانون علاقات العمل . وينص القانون الجديد على أن الدخل الشخصي الشهري المضمون عن العمل المؤدى خلال ساعات العمل بالكامل ، يحتسب كالآتي :
(أ) عن الفترة من كانون الثاني /يناير - حزيران /يونيه من العام الجارى ، نسبة ٧٠ في المائة من متوسط الدفعات المقدمة شهريا من الدخل الشخصي الذى حصل عليه العامل المعنى في الفترة من تموز /يوليه - كانون الاول /ديسمبر من العام السابق ؛ و (ب) عن الفترة من تموز /يوليه - كانون الاول /ديسمبر من العام الجارى ، نسبة ٧٠ في المائة من متوسط الدفعات المقدمة شهريا التي حصل عليها العامل المعنى في الفترة من كانون الثاني /يناير - حزيران /يونيه من العام الجارى . ولا يجوز أن يقل الحد الادنى للدخل الشخصي المضمون والمحدد على هذا النحو عن نسبة ٦٠ في المائة من متوسط الدخل الشخصي الشهري المتحقق في اقتصاد الكميون في الستة اشهر السابقة ، ولا يتجاوز ثلاثة اضعاف ادنى دخل شخصي مضمون . ويجوز لجمعية الكميون (اي العمال في تنظيم اساسي) تقرير الدخل الشخصي المضمون عند مستوى اعلى بشرط ان تكون قد ضمنت توافر الاموال المناسبة .

٢٢ - واصدرت جمهورية سلوفانيا الاشتراكية قانون الدخل الشخصي المضمون ودفع دخل شخصي في منظمات العمال المنتسبين التي تصاب بخسائر ("Uradni List SRS") (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفانيا الاشتراكية) ، العدد رقم ٨٢/٧) . ويدخل هذا القانون حيز النفاذ ، بطل سريان الآتي : قانون الدخل الشخصي الادنى (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفانيا الاشتراكية ، العددان ٧٣/١٧ و ٧٩/٢٧) والمادتان ١١١ و ١١٢ من قانون العلاقات العمالية (الجريدة الرسمية ، الاعداد ٧٧/٢٤ ، و ٧٨/٣٠ ، و ٨٢/٢٧ ، و ٤٠/٨٢ ، و ٨٣/١١) . وتحدد اموال الدخل الشخصي المضمون بحكم القانون وتبلغ نسبتها ٨٠ في المائة من متوسط الاموال الشهرية المخصصة للدخل الشخصي في المنظمة الاساسية المعنية في ربع السنة السابق . ويحدد القانون العام للادارة الذاتية للمنظمة الاساسية الدخل الشخصي المضمون لكل عامل على حدة . وهذا النص القانوني يمكن من تطبيق المعايير الاساسية لتوزيع الموارد للدخل الفردي ودفع الدخل الشخصي المضمون كذلك . كما ينص القانون صراحة على ان مستوى الدخل الشخصي المضمون للعمال ، عند أدائهم لواجبات

اعمالهم في ساعات العمل بالكامل ، لا يجوز أن يقل عن المبلغ اللازم لتغطية الحد الأدنى لتكاليف المعيشة (المادة ٨ ، الفقرة ٣) . ووفقا للمادة ١٥ من القانون ، يحدد معهم الاحصاء في جمهورية سلوفانيا الاشتراكية الحد الأدنى لتكاليف المعيشة ويرصدها وينشرها مرتين كل عام في الجريدة الرسمية (١١ في أيار/مايو وأيلول/سبتمبر) . وفي نيسان/أبريل ١٩٨٣ ، وضع الحد الأدنى لتكاليف المعيشة عند ٤٢٠ دينا راجديدا (الجريدة الرسمية ، العدد ٨٣/٢٠) .

٢٣ - وفي جمهورية الصرب الاشتراكية ، ينص القانون المعدل لقانون العلاقات العمالية (الجريدة الرسمية ، العدد ٨٢/٢٤) على أن يبلغ الدخل الشخصي المضمون ٦٠ في المائة من متوسط الدخل الشخصي للعمال في اقتصاد الكميون المعني في السنة السابقة (بـبلغ نسبة ٥٥ في المائة سابقا) .

٢٤ - وفي الفترة المستعرضة ، لم تدخل أية تعديلات على احكام قوانين العلاقات العمالية المتعلقة بالدخل الشخصي المضمون ، في الجمهوريات والمقاطعات المتمتعة بالحكم الذاتي الاخرى (مونتنيغرو ، وكرواتيا ، ومقدونيا ، وكوسوفو وفويفودينا) .

٣ - مكافآت العمال بخلاف الدخل الفردى العادى

٢٥ - في الفترة المستعرضة ، لم تدخل اية تعديلات على التشريع المنظم لهذا الموضوع .

٤ - بيانات احصائية تبين تطوّر مستويات الدخل الشخصي

٢٦ - في عام ١٩٨٢ ، بلغ صافي الدخل الشخصي للعامل في القطاع الاجتماعي ١٢٥٤٢ دينا راجديدا ، وهذا يزيد اسما بنسبة ٢٧ في المائة عن صافي الدخل في السنة السابقة . وفي نفس السنة ، زاد الدخل الشخصي بسرعة اكبر في فروع بعينها من فروع الانتاج المادى (أى الفحم وركاز الحديد ، والجلد والفراء ، والزراعة ، الى اخره) ، مما يدل على استمرار الاتجاهات الايجابية التي سادت في عامي ١٩٨٠ و ١٩٨١ ، وتحسن تقييم اعمال الانتاج والأعمال ذات الطبيعة الشاقة وكذلك تحقق قدر من التحسن في الوضع المادى للعاملين في هذه الفروع .

٢٧ - وفي الربع الاول من عام ١٩٨٣ ، بلغ صافي الدخل الشخصي للعامل ١٣٧٠٦ دنانير جديدة ، وهو يزيد بنسبة ٢٠ في المائة عن مثيله في الفترة ذاتها من عام ١٩٨٢ .

٥ - النصوص الرامية الى كفالة احترام حق المساواة في
الاجر المدفوع عن الاعمال المتساوية القيمة

٢٨ - في الفترة المستعرضة ، لم تدخل أية تعديلات على القوانين وغيرها من اللوائح التي
تكفل هذا الحق .

٦ - التقدم المحرز في توزيع الموارد للدخل الشخصي
وبعض الصعوبات

٢٩ - في ظل الظروف الاقتصادية المعقدة ، يعتبر أنه قد تم تحقيق بعض النتائج في تعزيز
أسس ومعايير توزيع الموارد للدخل الشخصي حسب نتائج العمل ، والمضي في اعدادها ، وهي
اسس ومعايير وضعها العمال في القوانين العامة للإدارة الذاتية للمنظمات الاساسية . وبموجب
قانون العمال المنتسبين ووفقا للقرار الخاص بانجاز الخطة المتوسطة الاجل ، يجري الان نشاط
منظم ومكثف يرمي الى زيادة تعزيز وانشاء جهاز اكثر فعالية لتوزيع الدخل والموارد للدخل
الشخصي على نحو يقوم على مبدأ التوزيع حسب العمل ونتائج هذا العمل . وفي هذا الصدد ،
يجري تعديل الاتفاقات الاجتماعية بشأن تخصيص الدخل وتوزيع الموارد للدخل الشخصي في
الجمهوريات وفي المقاطعات المتمتعة بالحكم الذاتي . وفي غالبية الجمهوريات والمقاطعات
التمتعة بالحكم الذاتي ، اصدرت قوانين بشأن رفع الدخل الشخصي للعمال العاطلين في
منظمات العمال المنتسبين التي تصاب بخسائر .

٣٠ - وفي جميع الجمهوريات والمقاطعات المتمتعة بالحكم الذاتي ، وضعت برامج تدابير
واتخذت اجراءات لانفاذ القرارات المتعلقة بتخصيص الدخل وتوزيع الموارد للدخل الشخصي .
وتضع هذه البرامج سلسلة من التدابير ترمي الى تشجيع نظام التوزيع وفقا لنتائج العمل ، مع
التشديد بصورة خاصة على حماية مستوى المعيشة للعمال الذين هم من الفئات الاقل دخلا .
نظرا الى الارتفاع الكبير نسبيا في تكاليف المعيشة الذي سجل في الآونة الاخيرة . وقد وضعت
النقابات العمالية ايضا برامج خاصة لحماية مستوى المعيشة للعمال الذين هم من الفئات الأقل
دخلا .

باء - ظروف عمل مأمونة وصحية

٣١ - فيما يتعلق بالملاحظات التي أبدتها لجنة الخبراء المعنية بتنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات ٢٩ و ٨٩ و ٢٣٩ ، يمكن القول انسه تشيا مع النتائج التي خلص اليها مجلس السياسة العمالية والصحية والاجتماعية التابع للمجلس الاتحادي للجمعية في جمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية في دورته الخمسين ، ينبغي بذل الجهود لتحقيق الاتساق في النهج ووضع سياسات متفق عليها ، واساس ومعايير مشتركة لتحقيق افضل تسوية للعلاقات في مجال الصحة والسلامة في العمل ككل ، وسرعة انجاز العمل في اعداد لوائح تنفيذية على اساس التفويضات المستمدة من القوانين الجمهورية والاقليمية الخاصة بالصحة والسلامة في العمل ، والقانون الاتحادي بشأن توحيد المعايير الذي ينص على تدابير اكر تفصيلا للسلامة في العمل والمعايير التقنية . وفي عام ١٩٨٢ ، جرى العمل بتركيز اكر في تعديل القوانين الجمهورية والاقليمية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل وقوانين التفتيش العمالي وغير ذلك من اللوائح ذات الصلة . ووفقا لاتفاق تم التوصل اليه في عام ١٩٨١ ، فيما يتعلق بالقضايا التي تحتاج الى تنظيم بصورة موحدة في القوانين الجمهورية والاقليمية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل ، وبالتفتيش العمالي ، بقصد ضمان حقوق اساسية موحدة للعمال في مجال الصحة والسلامة في العمل ، وسوق يوغوسلافية موحدة ، وكذلك لتحقيق الاتساق بين بعض احكام تلك القوانين واحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية المناظرة لها ، تم تعديل القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل في جمهورية كرواتيا الاتحادية ومقاطعة فويفوديتا الاشتراكية المتمتعة بالحكم الذاتي ، واصدرت جمهورية كرواتيا الاتحادية قانونا بشأن التفتيش العمالي . وتنص المادة ١٨ من تشريع التفتيش العمالي لجمهورية كرواتيا الاشتراكية (الجريدة الرسمية لجمهورية كرواتيا الاشتراكية " Napodne Novine SRH " العدد ٨٣/٩) على انه يمكن ان يقوم مفتشو العمل ، دون اشعار سابق بالتفتيش على منظمات العمال المنتسبين وعلى المؤسسات التجارية الخاصة ، وتعامل المسائل التي يحيلها اليهم العمال بوصفها سرية ويجري اعداد تعديلات للقوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل وبالتفتيش العمالي في الجمهوريات الاخرى والمقاطعات الاخرى المتمتعة بالحكم الذاتي .

٣٢ - هناك ايضا عدد كبير من اللوائح الادارية المتعلقة بسلامة الموظفين والتدابير الصحية قيد الاعداد .

٣٣ - والى جانب العمل في تعديلات القوانين الجمهورية والاقليمية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل ، والتفتيش العمالي ، يجري التحضير لتعديل اللوائح الادارية المقابلة

ذات الطابع العام والتنظيمي (مثل اللوائح المتعلقة بالفحص الطبي للعمال ، وتفتيش ادوات العمل واختبارها ، وبطاقات هوية المفتشين ، والتحقيق في حالات الوفاة ، والاصابات الجماعية والخطيرة اثناء العمل ، واصدار الوثائق المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل الخ .) وفي خلال عام ١٩٨٢ ، اعتمد عدد كبير من اللوائح التقنية والمعايير اليوغوسلافية التي تحدد المعايير التقنية وتوحد المعايير الخاصة بمنتجات معينة ووسائل العمل التي تؤثر على سلامة وصحة الموظفين .

٣٤- ترد البيانات الخاصة باصابات العمل ، والامراض المهنية والوفيات في ١٩٨٢ و ١٩٨١ في الجدول ادناه .

الرقم القياسي للفترة			
	١٩٨٢	١٩٨١	
اصابات العمل	٣٠٥ ٩٠٣	٣٠١ ٣٠٨	١٠١ر٥
الامراض المهنية	٥ ٧٣٤	٤ ٠٦٨	١٤١ر٠
الوفيات	٦٦٤	٦٦٤	٩٠ر٧

٣٥- يلاحظ ان عدد اصابات العمل لكل ١٠٠٠ عامل لم يطرأ عليه تغيير في سنتي ١٩٨١ و ١٩٨٢ ، وهو ٤٦ حالة (مقابيل ٥٠ حالة في ١٩٧٦) . ووفقا لتقديرات الدوائر المعنية ، ترجع زيادة عدد الامراض المهنية الى تحسن في حفظ السجلات ، وليس الى تدهور ظروف العمل . ويشمل عدد الوفيات . حالات الوفاة في مكان العمل والحالات التي تحدث فيها الوفاة في الطريق من العمل واليه (حوادث المرور وغيرها) .

٣٦- وترد بيانات مفصلة عن اعمال دوائر تفتيش العمل في التقرير المقدم الى مكتب العمل الدولي في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٣ .

جيم - المساواة في فرص الترقية

٣٧- خلال الفترة قيد الاستعراض ، لم يجر ادخال تعديلات على القوانين واللوائح الناظمة لحق العمال في المساواة في فرص الترقية . ويعتبر تنفيذ هذا الحق من حقوق العمال مرضيا .

دال - الراحة ، ووقت الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والاجازات مدفوعة الأجر

٣٨ - لم تدخل تغييرات على القوانين واللوائح التي تكفل ممارسة هذه الحقوق خلال الفترة التي يتناولها التقرير . ويعتبر ان هذه الحقوق العمالية قد تحققت على نحو مرضٍ.

ثالثا - المادة ٨ - الحقوق النقابية

٣٩ - لم تدخل تغييرات على القوانين واللوائح التي تكفل ممارسة الحقوق النقابية خلال الفترة التي يتناولها التقرير .

٤٠ - ويعتبر ان تنفيذ الحقوق المنشأة في المادة ٨ من العهد يتم على نحو مرضٍ .

رابعا - المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

الف - القوانين واللوائح المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي

٤١ - خلال الفترة قيد الاستعراض ، صدر قانون جديد بشأن الحقوق الاسامية المستمدة من المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز (الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية العدد ٨٢ / ٢٣) . ويجرى وضع الاجراءات الخاصة بتحقيق الاتساق بين القوانين الجمهورية والاقليمية المتعلقة بالمعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز والقانون الاتحادي الجديد .

٤٢ - وينطلق القانون الجديد من المبادئ الاساسية التالية :

(أ) يقوم المعاش التقاعدى والتأمين ضد العجز ، بوصفهما جزءاً لا يتجزأ . من تنظيم العمال المنتسبين ، على أساس العلاقات الاجتماعية - الاقتصادية للعمال الداخليين في تنظيمات العمال المنتسبين فيما يتعلق باكتساب وتوزيع وادارة الدخل في المنظمات الاساسية للعمال المنتسبين .

(ب) يعتبر الدخل الذى يحققه العمال في المنظمات الاساسية للعمال المنتسبين والعلاقات فيما يتعلق باكتساب الدخل على اساس العمل الحالي والسابق ، وكذلك العلاقات الخاصة بتوزيع وادارة الدخل ، الصلة التي تربط بين العمال في المنظمات الاساسية للعمال المنتسبين والعمال الذين اكتسبوا حقوقا مستمدة من المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز؛

(ج) يكفل الطابع الالزامي للمعاش التقاعدي والتأمين ضد العجز للعمال وغيرهم من العاملين الضمان المادي والاجتماعي لهم ولذويهم في حالات الوفاة ، وفقدان أو نقصان القدرة على العمل والشيخوخة ؛

(د) يعتبر المعاش التقاعدي ، بوصفه مسألة اقتصادية واجتماعية ، حقا ماديا شخصيا للعمال غير قابل للتصرف ، مستندا من مساهمتهم الاجمالية بالعمل في تنظيـمات العمال المنتسبين ، الحالي والسابق ، على زيادة دخل المنظمة الاساسية ، والدخل المشترك الذي تم تحقيقه ، ومجموع الدخل الاجتماعي ؛

(هـ) يعبر عن المساهمة بالعمل المقدمة من العامل في تنظيـمات العمال المنتسبين وعن عمله الحالي والسابق في اكتساب الدخل للمنظمات الاساسية للعمال المنتسبين ، ومجموع الدخل الاجتماعي الذي يضمن على اساسه الحق في المعاش التقاعدي والتأمين ضد العجز من حيث الدخل الشخصي الذي يحققه العامل وفقا لأسس ومعايير توزيع الموارد للدخل الشخصي بما فيه ذلك الجزء من الدخل الشخصي الناتج عن عمل سابق ؛

(و) يحق للعامل المستحق لمعاش تقاعدي ان يعاد تقييم معاشه التقاعدي على اساس ذلك الجزء من دخله الشخصي الناتج عن عمل سابق ؛

(ز) يتضح المضمون الاجتماعي - الاقتصادي لمبادئ التبادل والتضامن في ضمان التأمين المادي والاجتماعي للعمال بصورة خاصة في توفير المعاشات التقاعدية وتحديد الحقوق المترتبة على العجز والمعاشات التقاعدية لورثة المستحق الاصلي ، ووضع حد أدنى ، للمعاشات الخ ؛

(ح) تسوى المعاشات التقاعدية وفقا لتطور الدخل الشخصي الاسمي لجميع العمال الموظفين في اقليم الجمهورية أو المقاطعة المتمتعـة بالحكم الذاتي ؛

(ط) يكفل العمال المنتسبون الاموال اللازمة للمعاش التقاعدي أو التأمين فـي حالات العجز بمساهمات من دخلهم الشخصي ومساهمات من منظمات العمال المنتسبين وممن موارد من تنظيـمات ومجتمعات محلية أخرى ، شريطة ان تخصص الاموال التي يكفلها العمال على هيئة مساهمات من دخل منظمات العمال المنتسبين ، في المعتاد ، وفقا للزيادة فـي الانتاجية الاجتماعية لليد العاملة في الشركات في اقليم الجمهورية المعني او المقاطعة المتمتعـة بالحكم الذاتي المعنية ؛

(ى) الاموال اللازمة لاكتساب وممارسة الحقوق بموجب مشاريع المعاشات التقاعدية والتأمين في حالات العجز لفئات افرادية من اشخاص مؤمنين في ظروف افضل ، تضمنهم المجتمعات الاجتماعية - السياسية التي اوجدت تلك الشروط ؛

(ك) العمال المنتسبون والمستفيدون من المعاشات التقاعدية وضد العجز هم صانعو القرار الرئيسيون فيما يتعلق بالحقوق والواجبات المستمدة من ذلك التأمين في المؤسسات ذات المصالح المشتركة التي تقوم على التسيير الذاتي في مجال المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز ؛

(ل) تضمن حماية حقوق العمال المستمدة من المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز في اطار المؤسسات المقررة للمعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز ، وكذلك بقرارات المحاكم وفقا للقانون والتشريعات العامة المتعلقة بالتسيير الذاتي في المجتمع المحلي ؛

(م) ان توفير الحقوق الخاصة بالمعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز مكفول في كل اقليم جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية ، دون اعتبار للمؤسسة التي اكتسب فيها الحق في المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز ؛

(ن) يمارس العمال الحقوق الناشئة عن العجز ونقصان القدرة على العمل في المنظمات الاساسية للعمال المنتسبين التي كانوا يعملون فيها وقت حدوث العجز . وفي حالة عدم استطاعتهم ممارسة تلك الحقوق في المنظمات الاساسية للعمل المنتسبين ، تمارس بواسطة المؤسسات ذات المصالح المشتركة القائمة على التسيير الذاتي التي قررت المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز .

(س) يمارس المحاربون القداماء في حرب التحرير الشعبية حقهم في المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز على اساس ما قدموه من مساهمة بالعمل في عملهم الراهن والسابق مع فارق وحيد هو ان المحاربين القداماء الذين انضموا الى الجيش قبل ٩ ايلول / سبتمبر ١٩٤٣ يمارسون حقهم في المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز بشروط افضل .

٤٣ - الحقوق الاساسية في المعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز التي ينص عليها القانون وفقا لاحكام الفقرة الفرعية ٣ من الفقرة ١ من المادة ٢٨١ من دستور جمهورية يوغوسلافيا الاشتراكية الاتحادية هي : الحق في معاش الشيخوخة ، والحق في التعيين في وظيفة أو مهمة أخرى مماثلة ، حق الاشخاص المعوقين في الحصول على عمل مماثل ؛ الحق في اعادة التدريب او في تدريب اضافي مع تعويض ملائم ؛ الحق في معاش العجز ؛ الحق في المعاشات التقاعدية لورثة المستحق الاصل ، الحق في استحقاق العجز (المادة ١٧ من القانون) .

٤٤ - ومن التجديدات فيما يتعلق بالأشخاص الذين يشملهم التأمين الاجباري أن القانون ينص على التأمين اجباريا على جميع العمال الداخلين في علاقة عمل بصرف النظر عن ساعات عملهم (كان القانون السابق ينص على أنه لا يؤمن الا على العمال الذين يعملون نصف ساعات العمل الكاملة على الاقل) .

٤٥ - والتطورات الهامة الأخرى في القانون هي كما يلي :

(أ) لاكتساب الحق في المعاش التقاعدي لا يشترط القانون سوى بلوغ سن ٦٥ سنة (للرجال) أو ٦٠ سنة (للنساء) واستكمال ١٥ سنة من فترة التأمين (نص القانون السابق الفقرة ٢ من المادة ٢١) على ما يسمى " كافة الفترة المؤهلة " أي ٤٠ شهرا من العمل في السنوات الخمس الماضية أو ٨٠ شهرا من العمل في السنوات العشر الماضية) ؛

(ب) الا يخوض استحقاق المعاش التقاعدي المبكر (٥٥ سنة من العمر و ٣٥ سنة من الفترة المؤهلة لأغراض المعاش للرجال ، و ٥٠ سنة من العمر و ٣٠ سنة من الفترة المؤهلة للحصول على المعاش للنساء) الا بمقدار الفترة الباقية على بلوغ السن المحددة لاستحقاق معاش شيخوخة (٦٠ و ٥٥ سنة من العمر على التوالي) ؛ وبعد ذلك يدفع المعاش بنسبة مئوية من المبلغ المستحق للشخص المؤمن عليه حسب الفترة المستكاملة المؤهلة للحصول على المعاش (الفقرة ٢ من المادة ٢٢ من القانون) ؛

(ج) تتم اعادة تقييم الدخل الفردي المتحقق في السنوات السابقة ، لأغراض تحديد اساس المعاش التقاعدي وذلك بالقياس الى السنة الاخيرة من سنوات العمل (المادة ٢٥) . وفي ظل القانون السابق كانت اعادة التقييم هذه تتم بالقياس الى السنة قبل الاخيرة من العمل . وتنص المادة ٣٠ من القانون ، كحل جديد ، على تعديل الزامي للمعاشات التقاعدية في غضون سنة لتحديد الايراد الشخصي الاسمي لجميع العمال المشتغلين في اراضي الجمهورية وفي المقاطعة المستقلة ذاتيا المعنية ، ويحدد مبلغ وطريقة ذلك التعديل وحدده الزمني عن طريق المجتمع المحلي المعني بتأمين المعاشات التقاعدية والعجز في تشريعه العام وفقا للقبول الاجتماعي والقانون . ويجرى التعديل النهائي مبكرا في السنة التالية وفقا للزيادة (في السنة السابقة) في الايراد الشخصي الاسمي للعمال الذين يقومون بوظائفهم . والتجديد الهام هو ان الفرق بين المعاش التقاعدي الممنوح في السنة السابقة والمعاش التقاعدي المعدل النهائي يدفع بأثر رجعي أي في غضون السنة الحالية عن السنة السابقة (كانت تعديلات المعاشات التقاعدية تتم في النظام السابق في بداية السنة وفقا لاتجاهات الايراد الشخصي الاسمي في السنة السابقة ولم تكن تستحق بالنسبة للسنة السابقة بل اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير من

السنة الحالية) . ونظرا لأن إعادة تقييم الايراد الشخصي حسب السنة الاخيرة من العمل و دفع المعاشات التقاعدية المعدلة بأثر رجعي يترتب عليها زيادات كبيرة في نفقات المعاشات التقاعدية وتأمين العجز ، تحدد المادتان ١٠٦ و ١٠٧ من القانون انه اعتبارا من ٣١ كانون الاول / د يسمبر ١٩٨٦ ، كحد اقصى ، (أى اعتبارا من بداية تنفيذ الخطة الانمائية الجديدة المتوسطة الأجل) تتكفل المجتمعات المحلية بضمان توفر الشروط لتطبيق هذه الاحكام . ويمكن ان توضع الاحكام المشار اليها موضع التنفيذ قبل ذلك لو امكن للمجتمعات المحلية ضمان توافر تلك الشروط اللازمة ؛

(د) ويرد في الجزء الذى يعالج الحقوق المترتبة على العجز حكم له أهمية خاصة يتعلق بمعنى العجز (المادة ٣٣) . وبموجب هذا الحكم ، لم يعد تقييم القدرة على العمل مرتبطا ارتباطا خالصا بالوظائف ومهام العمل التي يؤديها الشخص المؤمن عليه ووقت حدوث العجز له ، بل بجميع الوظائف او مهام العمل في المنظمة التي يمكن ان يكلف بالعمل بها في اطار مهاراته المهنية وقدرته على العمل . وقد جاء هذا الحل نتيجة للأحكام المناسبة الواردة في قانون اليد العاملة المنتسبة الذي يتناول تكليف العمال ؛

(هـ) ويحق للشخص المؤمن عليه الذي يصاب بعجز أن يعمل ساعات عمل تتوافق والقدرة المتبقية لديه على العمل وله الحق في ان يعهد اليه بوظيفة او مهام عمل مناظرة أى الحق في الالتحاق بوظيفة ماثلة ، او إعادة التدريب او تلقي تدريب اضافي عند الاقتضاء) ، كما ان له الحق في الحصول على تعويض نقدي مناسب فيما يتعلق بممارسة الحقوق الواردة اعلاه (الفقرة ١ من المادة ٣٧) . ويمارس هذه الحقوق من يعمل في منظمة اساسية من منظمات اليد العاملة المنتسبة وفي المجتمع المحلي العامل الذي كان يعمل فيه في وقت حدوث العجز له ، في ظل الشروط الواردة في التشريع العام للإدارة الذاتية للمنظمة والقانون وبالطريقة المحددة فيـه وفي الحالات التي لا يستطيع فيها العمال في المنظمات الاساسية لليد العاملة المنتسبة ، بسبب ظروف موضوعية ، أن يكتفوا للأشخاص المعوقين ممارسة الحق في إعادة التدريب او الحصول على تدريب اضافي والتعويض النقدي المناسب في ذلك الصدد . في هذه الحالات وحدها يمارس الحق في إعادة التدريب والحصول على التدريب الاضافي وكذلك في الحصول على عمل (بدلا من التكليف بمهام عمل مناسبة لا يمكن ممارستها الا في المنظمة الاساسية) والحصول على الاستحقاق النقدي المقابل وذلك في المجتمع المحلي من اجل الحصول على المعاش التقاعدى وتأمين العجز حسب الشروط المحددة في اتفاق الإدارة الذاتية والميثاق الاجتماعي والقانون (الفقرة ٢ من المادة ٣٨) ؛

(و) ووفقا للموقف القاضي بأن المعاش التقاعدى في حالة العجز هو الملجأ الاخير من حيث حماية الاشخاص المؤمن عليهم الذين يصابون بعجز ، تنص أحكام المادة ٣٩ من القانون على ان الشخص المؤمن عليه الذى يصاب بعجز ولا يمكنه بسبب اعتلال صحته او لبلوغه السن القانونية أن يدرّب عن طريق إعادة التدريب او التدريب الاضافي ، أو ان يؤدي وظيفة اخرى مناسبة

أو يقوم بمهام عمل ، أو ان يكلف بوظيفة أخرى مناظرة أو يوظف فيها سواء حصل على اعادة تدريب اضافي او لم يحصل ، يصبح له الحق في الحصول على معاش تقاعدى للعجز . وعندما يحدث العجز نتيجة لاصابة عمل أو مرض مهني يكتسب الحق في الحصول على معاش تقاعدى بغض النظر عن طول الفترة المؤهلة للحصول على معاش تقاعدى . وعند حدوث عجز بسبب مرض أو اصابة لا علاقة لهما بالعمل فان شرط التأهيل للحصول على المعاش التقاعدى هو انه يجب أن يكون العامل قد اتم قبل حدوث العجز فترة مؤهلة للحصول على المعاش التقاعدى تشمل على الاقل ثلث ما يطلق عليه العمر العامل (أى الفترة من ٢٠ سنة من العمر حتى يوم حدوث العجز) . وبالنسبة للشخص المؤمن عليه الذى يصاب بعجز قبل بلوغه سن ٣٠ سنة ، ينص على استحقاق معاش تقاعدى للعجز بشروط افضل فيما يتعلق بالفترة المؤهلة للحصول على معاش تقاعدى . كما ينص على الغاء الشرط الخاص " بكافة الفترة المؤهلة " لاستحقاق المعاش التقاعدى للعجز . وتحدد المادة (٤) من القانون أنه لا يجوز ان يقل المعاش التقاعدى للعجز عن ٤٥ في المائة (للرجال) و ٥٥ في المائة (للنساء) من اساس المعاش التقاعدى عند وقوع العجز قبل بلوغ سن ٦٠ و ٥٥ سنة من العمر على التوالي ؛

(ز) والتطور الاساسي الجديد المتعلق بالحق في الحصول على استحقاقات المعاش التقاعدى للباقيين على قيد الحياة هو ان الفقرة ٣ من المادة ٤٦ من القانون تحدد انه لا يجوز ان يقل استحقاقات المعاش التقاعدى للباقيين على قيد الحياة عن ٤٠ في المائة من اساس المعاش التقاعدى للشخص المؤمن عليه المتوفى في الحالات الستى يمنح فيها معاش تقاعدى للباقيين على قيد الحياة لثلاثة من افراد الأسرة على الأقل وهكذا يتم الالتزام تماما بشرط اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٠٢) المتعلقة بمعايير الضمان الاجتماعى الدنيا .

باء - الهوامج الاساسية للضمان الاجتماعى

٤٦ - لم تدخل في الفترة قيد الاستعراض تغييرات رئيسية على التشريع والنظم الاخرى التي تكفل التمتع بهذه الحقوق والاستحقاقات .

جيم - العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة اعمال الحق في الضمان الاجتماعى

٤٧ - يقدر ان الحقوق المقررة في المادة ٩ من العهد يجرى اعمالها بطريقة مرضية .
