



Distr.
GENERAL
E/1984/7/Add.11
3 February 1984
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية يسيية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدّمة من الدول الأطراف
في العهد بشأن الحقوق التي تشملها المواد ٦ الى ٩ ،
ونفا للمرحلة الأولى من البرنامج الذي أقرّه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي في قراره ١٩٨٨ (٥ - ٦٠)

اضافة

الدانمرك *

[٢٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٣]

* نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة، في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر
E/1980/WG.1/SR.10) ، في التقرير الأولي المقدم من حكومة الدانمرك بشأن الحقوق التي تشملها
المواد ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.13) .

.../...

84-02593

مقدمة

- ١ - أعدّ هذا التقرير وفقاً للمبادئ التوجيهية العامة للتقارير الدورية الثانية بشأن المواد ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعدّة عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٨٨ (د - ٦٠) . وترد اشارة عامة الى التقرير الأول المقدم من حكومة الدانمرك بشأن المواد ٦ الى ٩ ، والمؤرخ في ٢٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ (E/1978/Add.13) .
- ٢ - واستجابة لطلب من فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة المعني بتنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، يتصدر التقرير وصف ديموغرافي موجز للدانمرك .
- ٣ - يقع الجزء المتروبولي من الدانمرك ، الذي تبلغ مساحته نحو ٤٤٠٠٠ كيلومتر مربع ، في شمال أوروبا بين بحر الشمال وبحر البلطيق . أما جاتلند ، وهي جزء من الدانمرك على هيئة شبه جزيرة ، فتربطها بقارة أوروبا حدود طولها ٦٨ كيلومتراً مع جمهورية المانيا الاتحادية . ويتألف الجزء الباقي من البلد من ٤٠٦ جزيرة . كما تشكل غرينلند وجزر فساو جزءاً من المملكة .
- ٤ - ويبلغ عدد السكان ٥١٢٥٠٠٠ نسمة ، يزيد بمعدل سنوي قدره ٤ر٠ في المائة في المتوسط (غرينلند ، ٤٩٠٠٠ نسمة من أصل اسكيمو أو دانمركي ، وجزر فارو ، ٣٩٠٠٠ نسمة) . ويبلغ متوسط طول العمر ٧٥ عاماً .
- ٥ - ويعمل ٩ في المائة من السكان في الزراعة ، و ٢٦ في المائة في الصناعة ، و ١٥ في المائة في التجارة ، و ٢٧ في المائة في القطاع العام . ويمثل صيد الأسماك الحرفية الرئيسية في غرينلند وجزر فارو .
- ٦ - ويبلغ الناتج القومي الاجمالي للفرد نحو ١٢٩٥٤ دولاراً من دولارات الولايات المتحدة .
- ٧ - ويخصص ما يزيد على ٥٠ في المائة من الميزانية الوطنية للرعاية الاجتماعية والاسكان والعمل والتعليم . وتتاح استحقاقات الرعاية الاجتماعية للجميع على قدم المساواة بصرف النظر عن العرق أو العقيدة أو الأصل الاثني . بيد أن المشاكل الاجتماعية قد أدت الى استعراض أحكام الرعاية الاجتماعية منذ اعداد التقرير الأول .

أولا - المادة ٦ : حق العمسلس

٨ - يرجع الى التقارير المقدّمة من حكومة الدانمرك الى مكتب العمل الدولسي بشأن اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية (يود ذكر السنوات التي قدمت فيها التقارير بسمن قوسين) :

- (أ) الاتفاقية رقم ٢٩ ، العمل القسرى (١٩٨١) ؛
- (ب) الاتفاقية رقم ١٠٥ ، الغاء العمل القسرى (١٩٨١) ؛
- (ج) الاتفاقية رقم ١١١ ، التمييز (التوظيف والوظائف) (١٩٨٠ و ١٩٨٢) ؛
- (د) الاتفاقية رقم ٩٨ ، الحق في التنظيم والساومة الجماعية (١٩٨٢) ؛
- (هـ) الاتفاقية رقم ١٢٢ ، الخاصة بسياسة التوظيف (١٩٨٠ و ١٩٨٢) .

الف - القوانين الرئيسية

٩ - يرجع في هذا الصدد الى التقرير الأولي المقدّم من حكومة الدانمرك (E/1978/8/Add.13) .

باء - التوظيف

١٠ - فيما يتعلق بحق كل فرد في كسب عيشه بالعمل الذي يختاره أو يقبله بحريسة ، وبالسياسات والأساليب المتعلقة بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطرودة ، والتوظيف الكامل المنتج ، يرجع الى التقرير الأول المقدّم من حكومة الدانمرك (E/1978/8/Add.13) .

دائرة التوظيف العامة

١١ - يرجع الى الوصف المرفق لتنظيم دائرة التوظيف العامة الدانمركية (الصادر في أيلول / سبتمبر ١٩٨٣) (انظر المرفق الأول) .

وصف عام للمشاريع التعليمية والمهنية

١٢ - يجري التوجيه التعليمي والمهني على أساس مؤسسي ، في اطار ولاية وزارة التعليم ووزارة العمل بصورة رئيسية .

.. / ..

١٣- وفيما يتعلق بالمشاريع الداخلة في نطاق ولاية وزارة التعليم ، أدرجت مشاريع التوجيه المهني في المدارس الابتدائية ، والمدارس الثانوية العليا (الجيمناسيا) ، والمدارس الإعدادية (الدراسات المتقدمة) ، ومدارس التجارة ، وغير ذلك من أنواع التعليم القصير أو الطويل المدة .

١٤- وقد خصص عدد من الدروس للتوجيه التعليمي والمهني في الفصول المتقدمة بالمدارس الابتدائية . ويمكن أيضا ان توفر للطلاب فرص التدريب العملي في المؤسسات ، وزيارة الشركات ، الخ . وبالإضافة الى ذلك ، يمكن ان تشتمل المواد الاختبارية المقدّمة للطلاب على تمهيد للحياة العملية أي الارشاد فيما يتعلق بفرص التعليم والتدريب وظروف الحياة العملية .

١٥- وقد أدرجت مشاريع التوجيه الخاص في جهات كثيرة للطلاب الذين تلقوا تعليما خاصا ، بما في ذلك المشاريع التي تغطي أيضا التدريب أثناء العمل ، وهو ما يمكن وصفه بأنه يقع بين التدريب العملي والتوظيف الكامل .

١٦- ويستمر تقديم توجيه الشباب لمدة سنتين الى الناشئة بعد تركهم المدرسة الابتدائية ، ويظل حتى بلوغهم سن ١٩ سنة على الأقل . ويتخذ التوجيه شكل الارشاد بالنسبة لظروف التعليم والتوظيف .

١٧- وفي المدارس الثانوية العليا (الجيمناسيا) وفي الدراسات الخاصة بامتحان المرحلة الإعدادية المتقدمة خصص وقت للتوجيه التعليمي والمهني ، فضلا عن التوجيه الفردي .

١٨- ويتم التوجيه المهني ، الذي تقدمه المدارس التجارية والمدارس التقنية ، بشكل جماعي أو فردي . ويشتمل التوجيه الجماعي على التوجيه في مجال فرص التعليم والتدريب ومحتوى الموضوعات المختلفة التي تدرّس في كل مدرسة من المدارس . ومن الجائز أن يشتمل التوجيه الفردي على جميع الأسئلة التي يطرحها الطالب الفردي .

١٩- ويشتمل التوجيه أيضا على معلومات متعلقة بالتدابير والنتائج والامكانيات التربوية الخاصة في حالة انقطاع التعليم ، وعلى عدد من المسائل العملية المحضة ذات الصلة بالتعليم محل البحث .

٢٠- ويندرج التوجيه التعليمي والمهني أيضا كأحد العناصر في مؤسسات التعليم العالي ، والمدارس الثانوية الشعبية ، ومدارس الشباب ، ومدارس العلوم المحلية ، والمدارس الزراعية ، وما يشابهها من أنواع المؤسسات الأخرى .

٢١- وفيما يتعلق بالأنشطة التي تدخل في نطاق اختصاص وزارة العمل ، فان مكاتب التوظيف هي التي تقدم التوجيه المهني . ويقدم هذا التوجيه جماعيا أو فرديا في المسائل

- التعليمية والتدريبية وفي شؤون العمل . والتوجيه المهني الذي توفّره دائرة التوظيف العامة متاح للجميع .
- ٢٢- وتستهدف أنشطة التوجيه المقدّمة من دائرة التوظيف العامة توفير التوجيه الفردي الذي يتعلق بفرض التعليم والتدريب والعمل للأشخاص الذين يلتصون هذا التوجيه .
- ٢٣- والتوجيه الذي توفّره مكاتب التوظيف العامة متاح للجميع بغض النظر عن السن أو الخلفية التعليمية أو التدريبية أو العلاقات الوظيفية السابقة أو الحالية . وفيما يتصل بأنشطة التوجيه ، يستطيع موظفو التوجيه الحصول على جميع البيانات المتعلقة بأحوال العمل سواء على المستوى المحلي أو الوطني ، وهي البيانات التي تجمع وتنتشر من خلال دائرة التوظيف العامة . كما انهم يشتركون في الأنشطة التعاونية الممتدة التي تجرى في كل من مكاتب التوظيف ، وفي وسعهم أن يستعملوها .
- ٢٤- ويعتبر التوجيه المقدّم الى الشباب المسجّلين الذين يبحثون عن أماكن للتلمذة المهنية أو التدريب جزئياً من الأنشطة العادية لنظام التوجيه التابع لمكاتب التوظيف العامة . والهدف من هذا التوجيه هو توفير أساس واقعي للشباب المعني لتقييم حالتهم الخاصة ، وتزويد المؤسسات المركزية والمحلية بالمعلومات اللازمة لاستخدامها عند تقدير الحاجة التي اتخاذ تدابير جديدة .
- ٢٥- وبالإضافة الى مشروعات التوجيه التي تضعها وزارة التعليم ووزارة العمل ، يجب توفير التوجيه لأولئك المتصلين بالخدمات الاجتماعية . وقد أنشئت أيضاً مشاريع توجيه خاصة في نطاق الادارة الجنائية ، وبالنسبة للشباب الذين يؤدون الخدمة العسكرية أو الذين يعملون في المجال الزراعي .
- ٢٦- وأخيراً ، يوفّر التوجيه فيما يتعلق بتدابير التوظيف الخاصة لصالح الشباب .
- ٢٧- وفيما يتصل بالقانون رقم ٤٨٨ بشأن تدابير التوظيف والترقية الاستثنائية في البلديات والمقاطعات فان مديرية العمل والرابطة الوطنية للبلديات الدانمركية قد وقّعتا اتفاقاً يتعلق بالتعاون بين السلطات البلدية بشأن تدابير التوظيف الخاصة لصالح الشباب . ويشتمل هذا التعاون على الأنشطة الممتدة ، والتوجيه داخل سوق العمل ، والتدابير التعليمية أو التدريبية ، والارشاد ، وتقديم المشورة ، وغير ذلك .
- ٢٨- وينسّق التعاون في عدة أماكن داخل لجان للتوظيف تنشأ بالتعاون مع كل بلدية ، ومع دائرة التوظيف العامة ، والمؤسسات التعليمية المحلية .

٢٩- علاوة على ذلك ، وكجزء من التدابير المتخذة بموجب التشريع المتعلق بتدابير التوظيف والترقية الاستثنائية في البلديات والمقاطعات ، يمكن منح الدعم للقبول في دورات دراسية للتأهيل للعمل . وتشتمل هذه الدورات الدراسية على توجيه مهني عام . علاوة على ذلك ، يقدم أيضا التوجيه والمشورة بصورة فردية أو جماعية .

التدريب المهني

٣٠- وترد الإشارة الى التقرير الأولي المقدم (E/1978/8/Add.13) والى الوصف المرفق عن التدريب المهني للبالغين في الدانمرك الذي أصدرته وزارة العمل في آب/أغسطس ١٩٨٣ (انظر المرفق ٢) . وأخيرا ، من الملاحظ أن حكومة الدانمرك ستقدم تقريرها الأول الى منظمة العمل الدولية عن اتفاقية تنمية الموارد البشرية لعام ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) عمن الفترة الممتدة حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٣ .

جيم - المعلومات الاحصائية والمعلومات المتاحة الأخرى

٣١- يرد في الجداول المرفقة ١ الى ٣ (انظر المرفق ٣) معلومات احصائية عن التطور في القوى العاملة من حيث المشاركة والعمالة والبطالة . ولا توجد في الدانمرك احصائيات عن مستوى العمالة الناقصة .

ثانيا- المادة ٧ : الحق في ظروف عمل عادلة ومناسبة

٣٢- يرجع الى التقارير التي قدمتها حكومة الدانمرك الى مكتب العمل الدولي بشأن تنفيذ الاتفاقيات التالية لمنظمة العمل الدولية (يرد ذكر السنوات التي قدمت فيها التقارير بين قوسين) :

- (أ) الاتفاقية رقم ١٠٠ ، المساواة في الأجر (١٩٨١) ؛
(ب) الاتفاقية رقم ١٤ ، الراحة الاسبوعية (الصناعة) ، (١٩٨٢) ؛
(ج) الاتفاقية رقم ١٠٦ ، الراحة الاسبوعية (التجارة والمكاتب) ، (١٩٨٢) ؛
(د) الاتفاقية رقم ٥٢ ، العطلات بأجر (١٩٨٢) ؛
(هـ) الاتفاقية رقم ١٣٢ ، العطلات بأجر (منقحة) ، (١٩٨٢) .

ألف - الأجور

٣٣- فيما يتعلق بالأساليب الرئيسية المستخدمة لتحديد الأجور في مختلف القطاعات، وبعدد العمال الذين يعينهم ذلك ، ليس لدى الدانمرك قانون لتحديد الحد الأدنى من الأجور ولا أى تشريع عام آخر ينظم مستوى الأجور . بيد أن هناك تشريعا خاصا فيما يتعلق بالتعويض عن الأجازة وبمستحقات التأمينات الاجتماعية . ويفضل على نطاق واسع تحديد الأجور بواسطة التفاوض والاتفاق الجماعي ، ومثل هذه الترتيبات متطورة جدا ؛ ويشمل المبدأ أيضا الموظفين المدنيين . وتشكل بدلات غلاء المعيشة ، عادة ، جزءا هاما من مجموع الزيادة السنوية في الأجور . بيد أن هذه البدلات علققت حتى كانون الثاني /يناير ١٩٨٥ .

٣٤- وقد تم وضع نمط وطني أساسي للأجور عن طريق المفاوضات المركزية التي تجرى كل سنتين حول الأجور بين اتحاد (ارباب العمل) الدانمركيين والاتحاد الدانمركي للنقابات العمالية . وضمن هذا الاطار ، يتم وضع الاجور في كل صناعة على حدة بواسطة التفاوض بين منظماتها . ومن ثمة تقوم المؤسسات المنتسبة بالتوصل الى اتفاقات مع عمالها على أساس الاتفاق المعقود من أجل الصناعة المعينة .

٣٥- وتضم الاتحادات العمالية التابعة للاتحاد الدانمركي للنقابات العمالية ١٣٢٠٠٠٠ عضو ، في حين ان عدد العمال في المؤسسات التي هي أعضاء في اتحاد أرباب العمل الدانمركيين هو ٦٥٠٠٠ عضو . وبناء عليه ، فان عدد العمال المشمولين مباشرة بالاتفاق الجماعي بين المنظمين محدود نوعا ما بالمقارنة مع الحجم الاجمالي للقوة العاملة . بيد ان للاتفاقات الجماعية بين المنظمين الرئيسيتين ، كما ذكر سابقا ، تأثيرا كبيرا جدا على بقية سوق العمل ، بما في ذلك القطاع العام .

٣٦- وثبتت الاتفاقات الجماعية معدلات الاجور مثل المعدلات المتعلقة بالوقت (الساعية أو اليومية أو الاسبوعية أو الشهرية أو السنوية) أو مثل المعدلات المتعلقة بالعمل بالقطعة .

٣٧- وتتصل معدلات الاجور الأساسية في الدانمرك عامة بمستوى مسؤولية العمل وصعوبته ومخاطره ، وكذلك بالمؤهلات ، والثقافة ، والمهارة ، والسن . ومن العوامل أيضا طول مدة الخدمة ، وخاصة في القطاع الحكومي .

٣٨- وهناك نظامان مختلفان للاجور يستخدمان في الصناعة الدانمركية : نظام الاجر القياسي ونظام الاجر الأدنى . وحسب نظام الاجر القياسي يدفع لجميع العمال الاجر المحدد في الاتفاق الجماعي ولا يمكن الاستثناء من هذه القاعدة الا في حالات خاصة . بيد أن الاتفاقات الجماعية التي تستخدم نظام الاجر القياسي تنص عادة على " المدفوعات المتعلقة بالأعمال الخاصة ، مثل الأعمال الصعبة أو القذرة ، والعلاوات من أجل العمل على ارتفاع معين والعمل الخطر ، وكذلك العلاوات من أجل العمل في الطقس البارد بصورة خاصة ، وعلى أنواع كثيرة من المدفوعات المقدمة لأعمال خاصة " . وقد استخدمت بعض الشركات في السنوات الأخيرة التقييم الوظيفي لتحديد الاجور على نحو أكثر منهجية .

٣٩- ويقوم نظام الاجر الأدنى ، الذي يسمى أيضا بنظام الاجر المرن ، على فكرة مؤداها ان الاجور المحددة في الاتفاق الجماعي لا تمثل الحد المنخفض ، بينما يتم تحديد اجور العمال المهرة من حيث المبدأ في كل حالة على انفراد على أساس شخصي ، وكقاعدة ، في مستوى أعلى بشكل ملموس من الاجر الأدنى .

٤٠- ويبين الجدول ٤ المدرج طيا (انظر المرفق ٤) بيانات احصائية تتعلق بتطور مستويات الاجور وتكاليف المعيشة .

باء- ظروف العمل الآمنة والصحية

٤١- بمقتضى المادة ١ من القانون رقم ٦٨١ المؤرخ في ٢٣ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٥ والمتعلق ببيئة العمل ، بصيغته المعدلة لاحقا في عامي ١٩٧٨ و ١٩٧٩ ، (انظر المرفق ٥) يتمثل هدف القانون في ايجاد :

(أ) بيئة عمل آمنة وسليمة تتماشى في أي وقت مع التطور التقني والاجتماعي للمجتمع ،

(ب) الأساس الذي تستطيع مؤسسات الأعمال أن تحل بذاتها بالاستناد اليه المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة تحت ارشاد منظمات أرباب العمل والعمال ، وتحبته ارشاد و اشرف دائرة تفتيش العمل .

٤٢- وفي الفترة ١٩٧٧-١٩٨٢ ، تم اصدار ٤٧ قانونا وأمرًا وتتضمن القوانين والأوامر الأولى قواعد تتعلق بصورة رئيسية بالمسائل التنظيمية ، مثل الأمر المتعلق بالأنشطة المتصلة بالسلامة والصحة التي تضطلع بها مؤسسات الأعمال ، والأمر المتعلق بالخدمات الصحية في مؤسسات الأعمال ، والأمر المتعلق بمجالس السلامة الحرفية . وتتضمن الأوامر التي صدرت فيما بعد قواعد تستهدف على نحو مباشر تنظيم ظروف الإنتاج .

٤٣- وكانت الفكرة في الأصل اصدار أربعة أوامر رئيسية - أمر لكل جزء من أجزاء قانون بيئة العمل - أي فيما يتعلق بآداء العمل ، وظروف مكان العمل ، والمعدات التقنية ، والمواد واللوازم . وكان من المقرر آنذاك اكمال هذه الأوامر الرئيسية بقواعد أكثر تفصيلا . بيد أن تقدم العمل فيما يتعلق بهذه الأوامر الرئيسية ، ولم يصدر الأمر المتعلق بظروف مكان العمل بعد . ولذلك فقد تم اصدار أوامر في عدد من المجالات الهامة لمراعاة عوامل معينة في بيئة العمل ولو انه لم يتم اصدار أمر رئيسي في هذا المجال بعد . وهذا هو الحال فيما يتصل بجملته أوامر أخرى منها الأمر المتعلق براتنج الايبوكسي ، والأمر المتعلق بالأسبستوس ، والأمر المتعلق بمنشآت الغاز الطبيعي .

أنشطة السلامة والصحة التي تضطلع بها مؤسسات الأعمال

٤٤- بمقتضى القواعد العامة المنصوص عليها في المواد ٥ الى ١٢ من قانون بيئة العمل (انظر الأمر رقم ٣٩٢ المؤرخ في ١٠ آب/أغسطس ١٩٧٨ والصادر عن وزارة العمل بشأن الأنشطة التي تضطلع بها مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة) يتعين على منظمة السلامة أن تشارك في تخطيط مؤسسة الأعمال وأن تساعد على حل المشاكل المتعلقة ببيئة العمل . كما يتعين على منظمة السلامة أن تشارك في وقت سابق على بدء العمل ، في تخطيط اجراءات العمل ، والعمليات والأساليب المتعلقة بالعمل ، وأن تشارك في التخطيط المتعلق بالمشاريع الى آخره ، وذلك فيما يتصل بتوسيع المؤسسة أو اعادة بنائها وفيما يتعلق بشراء الآلات والمواد الأخرى .

مجالس السلامة الحرفية

٤٥- بموجب الصلاحيات التي تمنحها المادة ١٤ من قانون بيئة العمل والتي يمكن لوزير العمل بموجبها أن يوافق على أن تشارك مجالس السلامة الحرفية في حل المشاكل المتعلقة بالسلامة والصحة فيما يتصل بحرفة أو أكثر ، تم اصدار الأمر رقم ٢٣٤ المؤرخ في ٢٦ أيار/مايو ١٩٧٧ ، المتعلق بمجالس السلامة الحرفية ، والمعدل لاحقا وهذا الحكم يمكن الشركاء الاجتماعيين من تعزيز الأنشطة المتعلقة بالسلامة والصحة .

٠٠/٠٠

٤٦- وبمقتضى الأحكام الواردة في القانون يتعين على مجالس السلامة الحرفية أن تقوم بالمهام التالية :

(أ) أن تشترك في حل المشاكل المتعلقة بالسلامة والصحة فيما يتصل بحرفة بعينها ؛

(ب) أن تقدم مقترحات وتبدي آراء فيما يتعلق بقواعد جديدة وبحالات فردية مقدمة من مجلس بيئة العمل أو من ادارة دائرة تفتيش العمل ؛

(ج) أن تقدم المعلومات والارشاد فيما يتعلق بالقواعد والأنظمة المتصلة بحرفة بعينها .

ويمكن أن يلحق مستشارون بمجالس السلامة أو بمنظمات السلامة بغية مساعدة المنظمات الحرفية ومشاريع الأعمال الافرادية وارشادها والمشاركة في صياغة القواعد فيما يتصل بالحرف كل على حدة . وقد تم انشاء ١٢ مجلسا من مجالس السلامة الحرفية .

الواجبات العامة المترتبة بمقتضى قانون بيئة العمل

٤٨- أرباب العمل والموظفون . بمقتضى المواد ١٥ الى ٢٢ من الجزء الرابع من قانون بيئة العمل ، من واجب رب العمل أن يضمن ما يلي :

(أ) أن تكون ظروف العمل آمنة وليس فيها ما يعرض الصحة للخطر ؛

(ب) أن يتم ابلاغ الموظفين بأية أخطار تتعلق بإمكان وقوع حوادث أو أمراض فيما يتصل بعملهم وأن يتلقوا التدريب والتعليمات اللازمة كي يقوموا بعملهم على نحو يجنبهم أى خطر أو مخاطرة ؛

(ج) أن يتم ابلاغ ممثلي السلامة ومشرفي الورش في الحرفة المعنية بأيىة توجيهات خطية تصدرها دائرة تفتيش العمل ؛

(د) أن يكون في الامكان حصول تعاون فيما يتعلق بالسلامة والصحة وأن يشارك رب العمل في هذا التعاون .

٤٩- ويتعين على العديد من أرباب العمل ، الذين يتم تنفيذ عملهم في مكان العمل ذاته والذين يتواجد جميع الأشخاص الموظفين عندهم في مكان العمل ذاته ، أن يتعاونوا على ايجاد ظروف عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين . وأخيرا ، يتعين على رب العمل ، بناء على طلب دائرة تفتيش العمل وكلما استدعت الحالة ذلك ، أن يضع الترتيبات للقيام بالبحوث والاختبارات والدراسات الاستقصائية ، بمساعدة من الخبراء إذا طلب ذلك للتأكد مما اذا كانت ظروف العمل آمنة ولا تعرض الصحة لأية مخاطر .

٥٠- ويمكن لرب العمل ، عن طريق الاتفاق ، أن يحمل مدراء العمل أو المشرفين ، أو غيرهم من المسؤولين المؤهلين ، التبعة الجنائية المترتبة عليه بموجب المادة ٨٢ من القانون . بيد أنه يتعين على رب العمل أن يقوم ، في حدود المعقول ، بالاشراف على تأدية الواجب .

٥١- الموردون ، عمال التصليحات ، المخططون ، الى آخره . يجب أن يضمنوا أن يتوفر في الآلات وأجزاء الآلات والمواعين والمنشآت المصنوعة سلفا ، والأجهزة ، والأدوات ، والمعدات التقنية الأخرى ، عند توريدها للاستعمال أو العرض ، أجهزة السلامة الضرورية وأن تكون آمنة وخالية من أى خطر على الصحة عند استخدامها على النحو الصحيح . كما يتم عند التسليم توفير التعليمات المناسبة والبسيطة من أجل الاستعمال والصيانة والنقل والتركيب .

٥٢- وتنطبق القواعد المذكورة أعلاه أيضا على موردى المواد واللوازم التي يمكن أن تشكل خطرا على السلامة والصحة أو أن تؤثر بشكل ضار عليهما .

٥٣ - فترات الراحة وأيام الراحة . لا يرسم قانون بيئة العمل قواعد محددة فيما يتعلق بساعات العمل اليومية أو الاسبوعية . بيد أنه توجد قيود على ساعات العمل اليومية بموجب المادة ٥ . من ذلك القانون ، التي تنص على أن يجري ترتيب ساعات العمل بحيث تتيح للموظف أن يقضي فترة من الراحة مدتها ١١ ساعة متتالية على الأقل في كل فترة مدتها ٢٤ ساعة محسوبة منذ بداية ساعات العمل العادية . وهذه القاعدة تعني أن وقت العمل المتضمن في أية فترة مدتها ٢٤ ساعة ، بما فيه فترات الراحة القصيرة ، يجب ألا يتجاوز عادة ١٣ ساعة .

٥٤ - ويجوز الخروج عن القاعدة التي تقضي بمنح فترة راحة يومية مدتها ١١ ساعة ، في الحالات التي توجد فيها أسباب قهرية . ويجوز منح استثناءات من تلك القاعدة حيثما تتطلب طبيعة العمل منح استثناء من هذا القبول .

٥٥ - وفضلا عن ذلك ، ينص قانون بيئة العمل على أن يكون للموظفين يوم راحة اسبوعية على أن يكون ذلك اليوم موافقا ما أمكن ليوم أحد ، وأن يحل ما أمكن ذلك في الوقت نفسه بالنسبة لجميع الموظفين في المشروع . وينص القانون أيضا على أن يكون يوم الراحة الاسبوعية متصلا بصورة مباشرة مع فترة راحة يومية . وهذا يعني أن يحصل الموظفون على فترة راحة اسبوعية متصلة مدتها ٣٥ ساعة على الأقل .

٥٦ - ويتضمن القانون بعض احكام خاصة فيما يتعلق بيوم الراحة الاسبوعية . ويجبيـز القانون عن طريق هذه الاحكام تأجيل يوم الراحة الاسبوعية والاستعاضة عنه في وقت لاحق بعطلة ماثلة ، وذلك فيما يتعلق بجملة أشياء من بينها العمل اللازم للحفاظ على الأشياء القيمة .

٥٧ - ويجوز منح استثناء من الاحكام المتعلقة بيوم الراحة الاسبوعية في نفس الحالات التي يجوز منحها فيها فيما يتعلق بفترة الراحة اليومية .

٥٨ - صفار السن الذين يقل سنهم عن ١٨ سنة . هناك بعض قواعد ترد في الباب ١٠ من قانون بيئة العمل ، هي تحديث واستمرار للقواعد التي ظلت سارية لفترة تزيد عن ١٠٠ سنة .

٥٩ - وعند ما أجاز ذلك القانون تم رفع الحد الأدنى للسن من ١٤ الى ١٥ سنة لجميع أنواع العمل المهني ، بيد أنه سمح لصفار السن الذين يقل سنهم عن ذلك بالاضطلاع بأعمال خفيفة . وقد ورد هذا في أمر اصدرته وزارة العمل في سنة ١٩٧٧ عند ما أصبح القانون نافذا .

٦٠ - كما يخول القانون الوزير سلطات وضع حدود للسن أعلى من ذلك فيما يتعلق

بالأعمال الخطرة . وقد احتفظ بالأوامر الصادرة بموجب التشريع السابق المتعلقة بحماية العمال ، سارية حتى الوقت الراهن ، بيد أنه سوف يجرى تنقيح هذه القواعد على مدى السنوات القليلة المقبلة .

٦١ - وقد وضعت استثناءات من تلك القواعد فيما يتعلق بصغار السن الذين يتلقون تدريباً في القطاع الزراعي ، وبالنسبة للمتدربين المشمولين بنظام التدريب المهني الأساسي في قطاع النقل البري .

٦٢ - وترد أيضاً في قانون بيئة العمل قواعد تتعلق بساعات عمل صغار السن وفتيات راحتهم بما في ذلك حظر العمل الليلي حظراً عاماً ، بيد أن القانون ينص على وجود إمكانات لوضع قواعد إدارية بشأن الاستثناء من هذه الأحكام . وهنا أيضاً ، جرى الإبقاء على القواعد المستمدة من التشريع السابق المتعلقة بحماية العمال سارية ، بيد أنه سيجرى تنقيحها . ومراعاة لقانون المساواة في المعاملة ، صدر أمر فيما يتعلق بالعمل الليلي لصغار السن في الفنادق والمطاعم ، وصدر أمران خاصان بشأن المتدربين العاطلين ساعدي محطات وبشأن توصيل الصحف الذي يقوم به صغار السن .

الإحصاءات المتعلقة بالحوادث المهنية

٦٣ - تعكس الجداول الواردة أدناه ملخصاً إحصائياً للحوادث المهنية المبلغ عنها في الفترة ١٩٨٠ - ١٩٨١ .

٦٤ - ولا يجرى في الواقع الإبلاغ عن جميع الحوادث التي ينبغي الإبلاغ عنها . ووفقاً لأمر وزاري متعلق بالعمل صادر في أيار/مايو ١٩٧٣ ، يتعين على صاحب العمل الإبلاغ عن الحادثة المهنية ، إذا استلزمت تلك الحادثة التغيب لمدة يوم واحد على الأقل بالإضافة إلى يوم وقوع الحادثة . وترتبط مسؤولية الإبلاغ عن الحادثة المهنية ارتباطاً قوياً بحجم الشركة التي وقعت فيها الحادثة .

٦٥ - ويوجد النقص في الإبلاغ عن الحوادث المهنية أكثر ما يوجد في مجالات الزراعة ، وتجارة التجزئة والمطاعم ، والخدمات الخاصة . ووفقاً لأحدى الدراسات الاستقصائية ، فإن ما أبلغ عنه من الحوادث المهنية التي وقعت في سنة ١٩٨٠ ، لم تتجاوز نسبته في الواقع حوالي ٤ في المائة .

تعليقات على الجداول

٦٦ - يبين الجدول ١ مجموع الحوادث والحوادث المميتة ، موزعة حسب فرع النشاط ، وفقاً للتصنيف الصناعي النموذجي الدولي لعام ١٩٦٨ .

٠٠/٠٠

- ٦٧ - ويختلف توزيع جميع الحوادث التي وقعت في سنة ١٩٨١ اختلافا غير قليل عمن توزيعها في عام ١٩٨٠ . ففي سنة ١٩٨١ ، كان هناك قدر أكبر بصورة ملحوظة من الحوادث المبلغ عنها في مجالات التعدين والتحجير ، وخدمات النقل ، والخدمات العامة والخدمات الخاصة . وتم الإبلاغ عن قدر أقل من الحوادث في صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ ، وصناعة الأخشاب والمنتجات الخشبية ، وصناعة الورق والطباعة ، وصناعة الحديد والمعادن .
- ٦٨ - ولا يمكن تفسير الاختلاف بين السنتين تفسيراً تاماً بحدوث تذبذبات في العمالة . وتظل هناك حقيقة قائمة مؤداها أن مستوى المخاطرة في عام ١٩٨١ كان أعلى إلى حد ما منه في عام ١٩٨٠ .
- ٦٩ - وجرى حساب المعدلات بالنسبة لجميع الحوادث وللحوادث المميتة على حد سواء في عام ١٩٨٠ .
- ٧٠ - ويعد معدل جميع الحوادث مضللاً إلى حد ما بسبب ما سبق ذكره من عدم كفاية الإبلاغ . بيد أنه مما لا جدال فيه أن مصانع الحديد والمعادن هي أخطر أماكن العمل .
- ٧١ - ويمكن الاعتماد بدرجة أكبر على معدل الحوادث المميتة حيث لا يوجد فيه إبلاغ ناقص . ويبين المعدل ، المحسوب لكل ١٠٠٠٠ موظف ، بصورة واضحة أن النزاع والحرارة والحراجه أكثر الأنشطة خطورة . فمن بين كل ١٠٠٠٠٠ من العاملين في الزراعة والحراجه يبلغ عدد الذين أصيبوا بإصابات مميتة حوالي ٣٤ . ويكاد يصل هذا إلى ضعف المعدل في الفرع الذي يحتل المرتبة الثانية من حيث الخطورة : مواقع بناء السفن ووسائل المواصلات الأخرى التي مات فيها ١٧٣ في المائة لكل ١٠٠٠٠٠ من العاملين في حادثة مهنية في عام ١٩٨٠ .
- ٧٢ - ويظهر الجدولان ٢-١ و ٢-٢ الحوادث المهنية لعامي ١٩٨٠ - ١٩٨١ حسب نوع الحادثة ونوع العمل وقت الحادثة .
- ٧٣ - ويختلف التوزيع الهامشي لمجموع عدد الحوادث حسب نوع العمل في عام ١٩٨١ اختلافاً كبيراً عنه في عام ١٩٨٠ . ففي عام ١٩٨١ وقعت حوادث أكثر أثناء الصيانة العادية وتنظيف المباني وأنواع العمل الأخرى .
- ٧٤ - وفيما يتعلق بنوع الحادثة : كانت هناك في عام ١٩٨١ زيادة ملحوظة عن عام ١٩٨٠ في حوادث السقوط من الارتفاعات . وجرى كذلك الإبلاغ عن قدر أكبر من الحوادث الناتجة من زيادة الاجهاد أو من الحركة العنيفة . ومن ناحية أخرى وقع قدر أقل من حوادث الوقوع على المستوى ذاته ومن الاحتكاك بالأجسام الحادة .
- ٧٥ - ويصور الجدول ٣ تقسيماً حسب طبيعة الإصابة .

٧٦ - ولوحظت زيادة كبيرة في عدد الرضوض المبلّغ عنها في عام ١٩٨١ عنها في عام ١٩٨٠ . وترتبط هذه الزيادة الى حد كبير بزيادة في الحوادث التي تشمل العيـون . ووقعت حالات البتر والانخلاعات والكسور في عام ١٩٨١ بدرجة أقل مما كانت عليه في عام ١٩٨٠ .

٧٧ - ويظهر الجدولان ٤ - ١ و ٤ - ٢ توزيع الحوادث حسب عمر وجنس المصاب .

٧٨ - ولا يوجد تناقض بين التوزيعين العمريين ؛ بيد أن المرء يلاحظ زيادة واضحة في عدد الاناث اللائي أصبن في عام ١٩٨١ بالنسبة لعام ١٩٨٠ . وبالرغم من هذه الزيادة فان عدد الذكور المصابين لا يزال أكبر بكثير من عدد الاناث المصابات .

الجدول ١ - عدد الموارد الملمنة والموارد الميعة موزعة حسب اللغة المتكلمة الرئيسية
وسنة المراجعة - الدورات ١٩٨٠ - ١٩٨١

الموارد الميعة لكل ١٠٠٠٠٠٠ من السكان	الموارد الميعة لكل ١٠٠٠٠٠٠ من السكان	الموارد الميعة		الموارد الملمنة		الانتقال (يقدم إلى لغات حسب التصنيف المحلي اللغوي الذي يرضى له لعام ١٩٦٨)		
		١٩٨١	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٠			
٣٢٩١	١٧٩١	٤٩	٢١	١٨	١٩٣٩	١٨٧	٩٥٢	الزراعة والصناعة والصيد
-	١١٢٢	١	١	-	٧٧	٤٨	٢٩	التعدين والمعادن
٢٢٢	٢١٨٨	٢٧	١٢	١٥	٢٢٢٣٢	١٥٥٩١	١١٧٤٢	المنطقة السكنية: المجمع
١٢١	١٤٩١	٤	٣	١	١١٥٩٩	٥١٨٧	٥١١٢	صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ
-	٩٢	-	-	-	٢٢٧	٢١٩	٢١٨	انتاج النسيج والملابس وما إليها
٧١	٢٢٨	٢	-	٢	١٢١٩	١٢٠	١٩٩	الاغصان والمنتجات الخشبية
١٨٨	١٤١	٢	١	١	١٥٢٥	٧٢٤	٨٠١	السوق والمنتجات الورقية والطباعة
-	٢٨٩١	١	١	-	٢١٥٨	١٠٨١	١٠٧٧	الكيمياء والمنتجات الصيدلانية وما إليها
١٢٢	٤١٢	٧	٤	٣	١٦٥٠	٧١٠	٩٤٠	حاجات الحديد والمعادن
١٢٧	١٠١٢	٢	١	١	١٢٤٨	٥٠٣	٧٤٥	حاجات معدنية لا نظرية
١٧٢	١٨٨٢	١	١	٥	٤٢٢١	٢٢٤٢	١١٧٩	مواقع إنتاج الفحم ومناطق الوسائل الأخرى
١٢٤	٢٩١	٣	١	٢	٧٧٢٤	٢١٠١	٤١٢٢	المنتجات المعدنية المختلفة
-	١٢٢	-	-	-	٢١٢	١٠٤	١٠٨	مناجم أسمر
-	٢١٢	١	١	-	١١٤٢	٥٥٠	٥٩٢	تطوير الكبريتات والنساز والبنتون والجبس
٩٤	٢٢٢	٣٠	١٦	١٤	٧١٠٩	٢١٢٢	٢٤٨٤	البيتا والتجهيز
٢٢	٢٢٢	١٨	٨	١٠	٢١٠٩	١٨٤١	١٨٤٧	الخطوط والتجزئة والتلفزيون
٢٢	٢٢٢	١٨	٨	١٠	٧٢٢٥	٤٠٠٦	٢١١٩	خدمات الطاقم
٢٨	١٢١	١٧	٩	٨	١٤٠٢٧	٧٤٠٩	١١١٨	الخدمات العامة والمعاملة
٢٤	١٥٢	١١١	٨٦	٧٥	١٧٩٢٨	٢٤٠٥٥	٢٢٨٠٢	مجموع المنطقة

المصدر: سجل موارد المصنف، إدارة التقييم المحلي، الدورات.

الجدول ١-٢ - عدد الحوادث المتفجرة والحوادث المميتة موزعة حسب نوع الحادثة ونوع العمل وقت الحادثة ، الدائمك ١٩٨٠

		نوع العمل											
الحوادث المميتة	الحوادث المميتة	أنواع											
		جميع الحوادث	غير مذكور	أعمال انتاجية أخرى من الممثل	أعمال انتاجية في المثل	تركيب السفلات المتروكة في المثل	حمل البضائع أو المواد الخ أو تفكيكها	تجهيز الآلات للاستخدام	تنظيف البنى الخ	تنظيف الآلات	أعمال الصيانة العادية	نوع الحادثة	
٤٥	١٧٢٦٤	١٧٥	١١٥٠	٧٢٧٤	١٢١١	٤٠١	٣٢١١	٨٨٦	٣٥٣	٥١٣	١٧٢٦	٢٥٤	الا رتظام بالأشياء أو الحيف بها
—	٥٥٨٦	٨٦	٤٧٠	٥٦٧	٢٩٤٢	٥٠٠	٦٩٢	٧٣	٣٥٥	١٩	١٧٣	٧١	وقوع الأشخاص على المستوي ذاته
١٨	٢٤٥٦	٢٦	٢٩٦	٣٣٥	٨٠٥	٩٩	٢٩٤	٤٩	١٤٢	٤٥	٢٩٤	٥٥	السقوط من الارتفاعات
—	٢٧٨٥	٤٦	١٢٧	١٠٨٢	١٣٥	١٤	٦٨٢	١٠٢	١٥٢	٢١٨	١٨٢	٤٩	السقوط على أجسام حادة وحلاقة
—	٢٣٩٩	٢٥	٣١٧	٤٤٥	١٢٠	٣٨	١١٩٢	٢٩	٧٢	٣٤	١١٦	١١	زيادة الاجهان أو الحركات المتبقية
١	١٠٩٧	١٢	١٠٢	٤٠٧	٦٤	١٠	٣٩	٥٧	٥٣	١٢٣	١٦٠	٢٢	التعرض لدرجات حرارة متطرفة
٢	٨٤	—	٧	١٩	٦	٥	٤	٩	٥	٢	٣٤	٧	لسن التيار الكهربائي
٣	٨٤٥	١٦	٨٢	٢٩٩	٥١	٤	٥٤	١٩	١٠٦	١٢٩	٧١	١٤	التعرض لحوادث صارة
٥	١٢٥٠	٢٥	٣٨٤	١٧٧	٢٤٦	١٧	٧١	١٠	٢٣	١٣	٣٨	٩	أنواع أخرى من الحوادث
٧٥	٢٣٨٠٨	١٤٣	٣٠٥٠	١٠٧٠٢	٥٧٢٧	١٢٨	١٢٠٠	١٢٣٥	١٢٧١	١٢٢٥	٢٧٩٤	٤٩٢	مجموع الحوادث
—	٧٥	٢	١٣	١٤	١٩	٥	٣	٤	٢	٢	٨	٢	الحوادث المميتة

المصدر : سجل حوادث العمل ، ادارة التقنين الصناعي ، الدائمك .

المجدول ٢-٢ - عدد الموارد السليمة والموارد السليمة موزعة حسب نوع
المادة ونوع المصل وقت المادة ، الدانرك ١٩٨١

		نوع المصل											
		أنواع أخرى من غير المصل تذكر	أعمال إنتاجية أخرى	التحريك في مكان المصل	تركيب السقالات أو عكسها	حمل البضائع أو المواد الخ	تجهيز الآلات للاستخدام	تنظيف المبني الخ	تنظيف الآلات	أعمال الصليح	الصيانة العادية		
٤٤	١٧٢١٨	٢٥٣	١٢٥٨	٧١٧٢	١٢٩١١	٣٦١	٢١٠٦	٦٥٤	٥١١	٥٥٣	١٧٢٦	٣١٨	١٧٨
١	٥٢٢١	٧٦	٤٥١	٥٨٦	٢٧٧٤	٥١	٥٤٦	٦٤	٣٢٥	٨١	١٧٠	٧٩	٧٩
٢٤	٢٩١٢	٧٦	٣٧٢	٣٣١	١٠٣٦	٩٢	٢٩٤	٥٥	١٧٠	٦٦	٣٢٦	٨٤	٨٤
١	٢٦١٠	٣٠	١٦٢	١١٤٣	١١٨	١٨	٥٢٤	٦٦	١٤٥	١٧٦	١٦٧	٤٨	٤٨
—	٢٦٣٩	٤٠	٦٦٨	٤٧٧	١٤٧	٢٨	١١٦٤	٤٣	١٩	١٩	١٢٥	٢٩	٢٩
١	١١١٨	١١	١٢٩	٣٠٩	٥٣	١٠	٩٦	٦٣	٥١	١١٣	١٧٦	٣١	٣١
٢	٨٧	١	٦	١٧	٢	٢	٤	٨	٢	٢	٣٥	٨	٨
٦	٨٣٧	٦١	١١٩	١٩٨	٤٩	٣	٥١	٢٢	١٢٢	١١٨	٧٢	٣١	٣١
٧	١٤٠٣	٦٥	٦٢٣	١٨٧	٣٦٠	٦	٥١	٨	٣٢	١٣	٤٦	١٢	١٢
—	٨٧	٤	١٩	٢٢	١٣	٥	٥	٣	٢	٣	٨	١	١
١٧	٢٠٠٣٦	١١٣	٨٦١	١٠٥٠٠	٥٩٢٥	٥٧١	٥٦٤٦	٩٧٣	١٤٦٧	١٤٦١	٢٨٧١	٦٤٠	٦٤٠

مجموع الموارد : سجل موارد المصل ، ادارة التفويض المعالي ، الدانرك .

مجموع الموارد السليمة

الجدول ٣ - عدد الحوانات المهلطة والمهولة حسب طبيعة الاصابة وسنة
الحراسة ، الدانمرك ١٩٨٠ - ١٩٨١

المهولة	الحوانات المهلطة		جميع الحوانات		طبيعة الاصابة	
	١٩٨١	١٩٨٠	المجموع	١٩٨١	١٩٨٠	
الرضوخ والفتنت	١١	٤	٧	٤٨٣	٣٨٣٧	٣٦٤٦
القطوع والجروح الاخرى	٤	٣	١	٢٣٨٢٤	١١٦١٢	١٢٢١٢
المهتر	٢	١	١	١٠٢٦	٤٠٠	٥٣٨
الانغلاعات	—	—	—	١٥٤٩٨	٧٦٣٧	٧٨٦١
الكسور	٢٦	١٦	١٠	٩٢٩٦	٤٥٣٣	٤٧٦٣
الحروق	٢	١	١	٢٤٥٠	١٢٣١	١٢١٩
ضربة الصقيع	—	—	—	٣١	٢٢	١٥
الاحتراق بالمواد اللاكوية	—	—	—	٧٠٩	٣٢٦	٣٧٣
التسمم الحاد	٧	٦	١	٦٠٢	٣١٥	٢٨٧
اصابات اخرى	٥١	٢٨	٢٣	٤٢٩٦	٢٥٢٢	٣٨٧٤
غير مذكورة	٥٨	٢٧	٣١	٢٧١٧	١٥٢٢	١١٩٥
مجموع الحوانات	١٦١	٨٦	٧٥	٦٧٩٣٨	٣٤٠٥٥	٣٣٨٨٣

المصدر: سجل حوانات الممل ، ادارة التفتيش المحالي ، الدانمرك .

الجدول ٤ - ١ عدد الحواريات المهينة والحواريات المهينة موزعة حسب قسم
 وجنس الشخص المصاب ، الدانورك ١٩٨٠

جنس الشخص المصاب		الحواريات المهينة		هو الشخص المصاب	صفحة - ١٤ سنة
مجموع الحواريات المهينة	غير مذكور	مذكور	انثى		
٣	٤٠	-	٣٣	٧	١٥٠ - ١٩ سنة
٥	٢٣٠٢	-	١٩٠٧	٣٩٥	٢٠ - ٢٩ سنة
٩	٩٤٩٢	-	٧٥٩٨	١٨٩٤	٣٠ - ٣٩ سنة
١٤	٨٥٢٣	-	٦٩٣٢	١٥٩١	٤٠ - ٤٩ سنة
٩	٦٠٦٤	-	٤٨١٢	١٢٥٢	٥٠ - ٥٩ سنة
١٥	٣٢٣٤	-	٤١٥٠	١٠٨٤	٦٠ - ٦٩ سنة
٢٠	٢٢٢٨	-	١٧٣٤	٤٩٤	٧٠ - ٧٩ سنة
٧٥	٣١٨٨٣	-	٢٧١٦٦	٦٧١٧	٨٠ - ٨٩ سنة
-	٧٥	-	٧١	٤	٩٠ - ٩٩ سنة
مجموع الحواريات المهينة					
مجموع الحواريات المهينة					

المصدر : سجل حوارات العمل ، ادارة التفتيش العمالي ، الدانورك .

الجدول ٢-٤ عدد الحوالات السبلغة والحوالات السبلطة موزعة حسب
 صر وجنس الشخص المساب ، الال انرك ١٩٨١

جنس الشخص المساب		انسات		صو الشخص المساب
السواات	مجموع السواات السبلطة	نك	غير نك	صفر
٢	٤١	٣٤	٧	١٤ سنة صفر
٤	٢٤٠٩	٢٠٠٦	٤٠٣	١٥ سنة
١٦	٨٤٠٤	٧٤٩٩	١٩٠٥	٢٠ سنة
١١	٨٤٩٦	٦٨٣١	١٦٦٤	٣٠ سنة
١٨	٦١١٣	٤٧٦٠	١٣٥٣	٤٠ سنة
١٥	٧٢٦٠	٤٠٣٠	١٢٣٠	٥٠ سنة
٢٠	٢٣٢٢	١٧٧٨	٥٥٤	٦٠ سنة فما فوق
٨٦	٣٥٠٥٥	٢٦٩٣٨	٧١١٦	مجموع السواات
-	٨٦	٨٠	٦	السواات السبلطة

المصدر: سجل حواات العمل ، ااراة السبلط السبال ، الال انرك .

• / •

جيم - المساواة في فرص الترقّي

٧٩- بموجب القانون المرفق رقم ١٦١ المؤرخ في ١٢ نيسان/أبريل ١٩٧٨ والمتعلّق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة فيما يتصل بالحصول على عمل ، الخ (انظر المرفق ٦) يحظر التمييز على أساس الجنس . وينطبق هذا على كل من التمييز المباشر وغير المباشر فيما يتعلّق على وجه الخصوص بالحمل أو الزواج أو مركز الأسرة .

٨٠- ولا ينطبق القانون في حالة وجود واجب مشابه بمراعاة مبدأ المساواة في المعاملة منصوص عليه بموجب اتفاق جماعي .

٨١- وواجب مراعاة مبدأ المساواة في المعاملة مفروض على أي صاحب عمل يوظف رجالاً ونساءً في مكان عمل واحد ، وهو يتعلّق بالحالات التالية للحياة الوظيفية : التعيين والنقل والترقية والحصول على تدريب مهني والتدريب المتقدم أو المزيد من التدريب وإعادة التدريب وشروط العمل بما في ذلك الفصل .

٨٢- وينطبق القانون الى حد ما أيضا على الأشخاص الذين يعملون لحسابهم .

٨٣- وبالإضافة الى ذلك ، فمن المنصوص عليه أن يصبح ما يرد في الاتفاقات أو نظم العمل الدولية ، الخ ، من أحكام مخالفة لهذا القانون لاغيا .

٨٤- وأخيرا ، يكون الاعلان عن الحاجة الى قوى عاملة محايدا فيما يتعلّق بالجنس .

٨٥- وقد يمنح الشخص الذي تنتهك حقوقه عن طريق مخالفة القانون تعويضا . وفي حالة فصل موظف بعد أن يكون قد طالب بالمساواة في المعاملة ، يكون صاحب العمل مسؤولا عن دفع تعويض يعادل أجر ٢٦ أسبوعا كحد أقصى . كما ينص القانون على أن صاحب العمل قد يتعرض لدفع غرامة في حالة مخالفته القانون .

٨٦- وانذا كان جنس شخص يشكّل عابلا محددنا فيما يتعلّق بممارسة أنشطة مهنية معينة ، يجوز منح استثناءات بموجب القانون . وبالإضافة الى ذلك ، فانه يجوز السماح بتدابير لا تتماشى مع القانون في حالة ما اذا كان الهدف هو تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة (اجرا ايجابيا) .

٨٧- بموجب القانون المرفق رقم ٢٣٤ المؤرخ في ٤ حزيران/يونيه ١٩٨٠ والمتعلّق بإجازة الأمومة ، الخ (انظر المرفق ٧) ، فان لجميع الموظفات الحق في التغيّب عن العمل بسبب الحمل والتزام الفراش قبل الوقت المتوقع لالتزام الفراش بأربعة أسابيع وحتى ٤ أسابيع بعد التزام الفراش . وعلاوة على ذلك ، فان أحقية الحصول على الاعانات النقدية اليومية بموجب القانون المتعلّق بالاعانات النقدية اليومية في حالة المرض أو التزام الفراش تعطي أيضا الحق في التغيّب عن العمل .

٨٨- ولا يسمح لصاحب عمل بأن يفصل موظفة على أساس أنها تطالب بحق التفتيش عن العمل ، أو لأنها تفتيت عن العمل ، في اجازة أمومة . وإذا فصلت موظفة مخالفة لهذه الأحكام فإن صاحب العمل يكون مسؤولاً عن دفع تعويض قد يعادل كحد أقصى أجرها عن العمل لمدة ٢٦ أسبوعاً .

دال - الراحة ، ووقت الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ،
والاجازة بدون أجر

٨٩- عدل القانون المؤرخ في ٤ نيسان /ابريل ١٩٧٩ قانون الاجازة المؤرخ في ٤ حزيران /يونيه ١٩٧٠ بحيث يمدد استحقاق الاجازة المدفوعة الأجر من يومين الى يومين ونصف يوم عن كل شهر من شهور العمل .

ثالثاً - المادة ٨ : الحقوق النقابية

٩٠- يحال الى التقارير المقدمة من حكومة الدانمرك الى مكتب العمل الدولي عن تنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية (سنوات تقديم التقارير مبينة بين قوسين) :

(أ) الاتفاقية رقم ٨٧ ، حرية تكوين الجمعيات والانضمام اليها وحماية الحق في التنظيم (١٩٨٠ و ١٩٨٢) ؛

(ب) الاتفاقية رقم ٩٨ ، الحق في التنظيم والمساومة الجماعية (١٩٨٢) ؛

(ج) الاتفاقية رقم ١٣٥ ، ممثلو العمال (١٩٨١) ؛

(د) الاتفاقية رقم ١٤١ ، منظمات العمال الريفيين (١٩٨١) .

٩١- وينص القانون المؤرخ في ٦ حزيران /يونيه ١٩٨٢ والمتعلق بالحماية من الفصل بسبب المسائل المتصلة بالتنظيمات على عدم السماح لصاحب العمل بفصل موظف لكونه عضواً في منظمة أو منظمة معينة أو اعدم كونه عضواً في منظمة أو منظمة معينة . إلا أن هذه الحماية لا تمتد الى الموظفين الذين عرفوا عند تعيينهم أن صاحب العمل يعتبر العضوية بمثابة شرط من شروط التوظيف كما أنها لا تمتد الى الموظفين الذين لم يكونوا عند تعيينهم أعضاء في منظمة وأبلغوا بعد تعيينهم بأن العضوية شرط من شروط استمرار توظيفهم .

٩٢- ولا تمتد حماية القانون الى الحالات التي ينشأ فيها مشروع بهدف ترويح وجهات نظر معينة ذات طابع سياسي أو ايديولوجي أو ديني أو ثقافي ، أو التي يكون فيها الانتماء الى منظمة ذات أهمية للمشروع .

رابعاً - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

الضمان الصحي

- ٩٣- يحال الى التقرير المقدم من حكومة الدانمرك الى مكتب العمل الدولي بشأن التدابير التي اتخذت لإنفاذ أحكام اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (الاتفاقية رقم ١٠٢) ، وهو تقرير يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ .
- ٩٤- وترد الأحكام المتعلقة بالضمان الصحي الوطني في القانون رقم ٣١١ المؤرخ في ٩ حزيران/يونيه ١٩٧١ (انظر القانون الموحد رقم ٩٤ المؤرخ في ٩ آذار/مارس ١٩٧٦ والمتعلق بالتأمين الصحي الوطني ، بصيغته المعدلة) .
- ٩٥- وكل شخص مقيم في الدانمرك وكل ملاح يعمل على ظهر سفينة دانمركية يحق له الحصول على مساعدة عملاً بقانون التأمين الصحي . أما الأشخاص الذين يصلون من الخارج للاستيطان في الدانمرك فلا تكون لهم عادة الاحقية في ذلك قبل انقضاء ستة أسابيع على اقامتهم في الدانمرك .
- ٩٦- وتقوم ادارة المقاطعة والادارة المحلية الاجتماعية والصحية بادارة نظام التأمين الصحي العام . وتدفع وزارة الخزانة تكلفة التأمين الصحي للملاحين والتكاليف المنصوص عليها في الاتفاقات المتعلقة بالتأمين الصحي التي تعقد مع الدول الأخرى . ويدفع ملاك السفن مبلغاً متواضعاً كحمتهم في تكاليف التأمين الصحي عن كل يوم يمارس فيه الملاح العمل . ويخلاف ذلك لا يقوم المؤمن عليه ولا صاحب العمل بالمساهمة في تكاليف التأمين الصحي العام .
- ٩٧- ويجوز للأشخاص أن يختاروا واحداً من بين نظامي تأمين متاحين يطابق عليهما المجموعة ١ والمجموعة ٢ . وفي تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨١ كان ٩٣ر٥ في المائة تقريباً من الأشخاص المؤمن عليهم ينتمون الى المجموعة ١ ، بينما تنتمي النسبة الباقية وقدرها ٦ر٥ في المائة الى المجموعة ٢ .
- ٩٨- ويمكن الفرق الرئيسي بين النظامين في الحق في اختيار الأطباء . ان يجب أن يختار أولئك الذين هم في المجموعة ١ أحد الممارسين العاملين بالمنطقة التي يقيمون فيها ، وفي هذه الحالة يكون لهم الاحقية في أن يقدم لهم الممارس العام الخدمة الطبية المجانية في اطار هذا النظام بموجب اتفاق معقود بين ادارة التأمين الصحي العام والرابطة الطبية ذات الصلة . ويختار هذا النظام امددة سنة في كل مرة . أما المرضى في المجموعة ٢ فيجوز لهم أن يتقدموا لأي طبيب يختارونه . وتدفع ادارة التأمين الطبيب نفس المبلغ لعلاج المرضى في المجموعتين ١ و ٢ ولكن المرضى في المجموعة ٢ ملزمون بأن يدفعوا الفرق بين المبلغ الوارد في الفاتورة والمبلغ الذي تدفعه ادارة التأمين للطبيب . وتسدد ادارة التأمين للمرضى

في المجموعة ٢ جزءاً من فواتير العلاج الطبي حتى لو لم يكن الطبيب مشتركاً في اتفاق جماعي مع إدارة التأمين الصحي .

التعديلات الرئيسية منذ عام ١٩٨٠

٩٩- أدخل القانون رقم ٢٧٢ في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ والمتعلق بتعديل قانون الضمان الصحي الوطني نصاً يخول لوزير الشؤون الاجتماعية سلطة وضع نظم لدفع مساعادة المفسرين فيما يتعلق بالعلاج الطبي الذي تدفع تكاليفه في إطار نظام الضمان الصحي الوطني . وترد الأحكام المتعلقة بهذا الشأن في أمر وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ٥٥٥ المؤرخ في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨١ وفي التعميم رقم ٢٠٠ الصادر عن مكتب الضمان الاجتماعي الوطني والمؤرخ في ٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ .

١٠٠- وعلاوة على ذلك عدل القانون رقم ٢٧٢ المؤرخ في ١٠ حزيران/يونيه ١٩٨١ النظم المتعلقة بدفع جزء من التكاليف التي ينطوى عليها العلاج الطبي في العيادات . أما العيادات ، التي كان يجب الي حد ما فيما مضى أن تحصل على موافقة دائرة الصحة الوطنية عليها فقد أصبح يجب الآن ، وفقاً للتعديلات ، أن تحصل على موافقة مجالس المقاطعات ، وأن تحصل في بلديتي كوينهاغن وفريديريكسبرغ على موافقة المجلس المحلي . ويجب أن تحدّد دائرة الصحة الوطنية النظم المتعلقة بتصميم العيادات .

١٠١- وسوجب القانون رقم ٥٧٤ المؤرخ في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٢ والمتعلق بتعديل نظم معينة بشأن التسويات في نطاق التشريع الاجتماعي ، عدلت الأحكام المتعلقة بتسوية منح الوفاة التي تدفع بموجب نظام الضمان الصحي الوطني . فقد ألغيت التسوية التي كان مقرراً تنفيذها وفقاً للرقم القياسي للأسعار في كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ والتسويات اللاحقة التي كان يجب إجراؤها حتى وقت إجراء تسوية الرقم القياسي للأسعار في كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ بما في ذلك هذه التسوية . وبدلاً من ذلك أدخلت تسوية مقدارها ٢ في المائة تسري اعتباراً من نيسان/أبريل وتشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٣ ونيسان/أبريل وتشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٤ . وهناك اقتراح يتعلق بتسوية منح الوفاة اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٨٥ سيقدم قبل نهاية عام ١٩٨٤ .

١٠٢- ومنذ عام ١٩٨٠ أجرى عدد من التعديلات للأحكام المتعلقة بالضمان الصحي عن طريق الأوامر والرسائل التوجيهية .

١٠٣- وأهم هذه التعديلات هي ما يلي :

(أ) الرسالة التوجيهية المؤرخة في ٤ حزيران/يونيه ١٩٨٠ والصادرة عن مكتب الضمان الاجتماعي الوطني بشأن اثبات الشخصية الخاص الذي يؤهل المتقاع باستحقاقات الضمان الصحي للأشخاص الذين ليست لديهم إقامة دائمة في الدانمرك ؛

(ب) الرسالة التعميمية المؤرخة في ١٧ تموز/يوليه ١٩٨١ والصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية بشأن تعديل نظم تسديد قيمة العقاقير وفقاً لقانون الضمان الصحي الوطني ، وقد أُلغِيَ على المبدأ الذي يقضي بتسديد ٧٥ في المائة من ثمن عقاقير الفئة الأولى ، وتسديد ٥٠ في المائة من ثمن عقاقير الفئة الثانية وعدم تسديد ثمن عقاقير الفئة الثالثة ، غير أن بعض العقاقير نقلت من الفئة الأولى إلى الفئة الثانية وشطب عقاقير أخرى من قائمة العقاقير التي يسرى عليها التسديد الجزئي (انظر أمر وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ٣٦٠ المؤرخ في ١٠ تموز/يوليه ١٩٨١ بشأن العقاقير التي تخضع للتسديد الجزئي) .

١٠٤ - وثمة أثر آخر من آثار الجهود التي تبذل لخفض الانفاق العام وهو تخفيض معدل التسديد الجزئي الخاص بخدمات رعاية الأسنان من ٦٠ في المائة إلى ٥٠ في المائة من التكلفة المحددة بموجب اتفاقات معتمدة بالنسبة للأشخاص المؤمن عليهم في المجموعة ١ (انظر أمر وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ٩٨٥ المؤرخ في ١٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢) . وسوجب نفس الأمر خفض معدل التسديد الجزئي للأشخاص الذين يشملهم نظام خدمات رعاية أسنان عادي من ٧٠ في المائة إلى ٦٠ في المائة من التكاليف المذكورة أعلاه ، كما خفض معدل التسديد الجزئي للمجموعة التي كانت تشمل الأشخاص المواردين في عام ١٩٤٥ أو ما بعده بطريقة تجعل النظام لا ينطبق على حالات الاستفادة من خدمات رعاية الأسنان بعد نهاية العام الذي يبلغ فيه الشخص المعني سن الثلاثين .

١٠٥ - وحدد الفرع ٤ من القرار الصادر في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ بشأن الأداة الجزئي لمصاريف العلاج الطبيعي طبقاً لقانون التأمين الصحي القومي نسبة الأداة الجزئي بأربعة أخماس المصاريف المتفق عليها بين اتحاد خيرا العلاج الطبيعي الدانركيين ولجنة التفاوض التابعة لمشروع التأمين الصحي القومي للأشخاص المتمتعين بالحماية تحت المجموعة ١ . غير أن الاتفاقية التي وقّعت مع خيرا العلاج الطبيعي الدانركيين أنهيت ابتداءً من أول تموز/يوليه ١٩٨٢ ، وأبطل العمل بالأداة الجزئي لمصاريف العلاج طبقاً للقرار المؤرخ ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨١ . وصدر بدلاً عن ذلك في ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٨٢ قرار بالتنظيم المؤقت للأداة الجزئي طبقاً لمشروع التأمين الصحي القومي . وخفض القرار الصادر في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ نسبة الأداة الجزئي لمصاريف العلاج الطبيعي من أربعة أخماس إلى ثلاثة أخماس المبلغ المحدد في الاتفاقية بشأن الأشخاص المتمتعين بالحماية تحت المجموعة ١ . ولم تتغير هذه النسبة منذ أول تموز/يوليه ١٩٨٢ .

١٠٦ - وفي القرار رقم ٦٣٨ لوزارة الشؤون الاجتماعية بشأن بدل انتقال طبقاً لقانون التأمين الصحي القومي ، لا يسمح بهذا البديل إلا إذا كانت المسافة بين مسكن المستفيد بالتأمين وعيادة الطبيب أكثر من ٥٠ كيلومتراً (٣٠ كيلومتراً ، سابقاً) ، وكانت تكلفة الانتقال أكثر من ٦٠ كرونا دانركياً (٢٥ كرونا ، سابقاً) ، ويطابق هذا التعديل تعديلاً آخر يتعلق ببديل الانتقال تضمنه قانون خدمات المستشفيات .

١٠٧- ووسع قرار وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ٤٣٠ المؤرخ في ١٩ آب/أغسطس ١٩٨٢ من الأحكام الواردة في قانون التأمين الصحي القومي بشأن الأداة الجزئي لعلاج أمراض القدم. حيث يطبق المشروع على المصابين بمرض البول السكري فقط. وتبلغ نسبة الأداة الجزئي أربعة أخماس المصاريف المحددة بالنسبة للأشخاص المتمتعين بالحماية تحت المجموعة الأولى بموجب الاتفاقية المشتركة بين لجنة التفاوض الخاصة بشروع التأمين الصحي واتحاد اخصائيي طب الأقدام المجازين من الدولة.

١٠٨- أما القرار رقم ٧٧ المؤرخ في ١٠ آذار/مارس ١٩٨٢ بشأن فترة الانتظار المتعلقة بالحق في الحصول على الاعانات التي يقضي بها قانون التأمين الصحي القومي، فقد وسع من هذا الحق وأمكن لأصحاب المنح الدراسية الحكومية الاستفادة من التأمين الصحي القومي دون فترة انتظار.

١٠٩- وحدد قرار وزارة الشؤون الاجتماعية رقم ٢٤ المؤرخ في ٢٥ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ المساهمة السنوية من جانب مالك السفينة فيما يتعلق بالبحارة العاملين في مجال التجارة الخارجية بـ ١٨٠ كرونا دانمركيًا، على أن يسرى ذلك ابتداءً من نيسان/أبريل ١٩٨٢. وعلى هذا الأساس تحسب مساهمة مالك السفينة بـ ٥٠ من الكرون لكل يوم عمل.

١١٠- وشمل القرار رقم ٧٣٢ المؤرخ في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢ بشأن التأمين الصحي القومي للبحارة، تعديلات جرت نتيجة لتعديلات تشريعية وتعديلات على الاتفاقية النوردية للضمان الاجتماعي، فضلا عن تقنين الممارسة في هذا المجال.

الاعانة النقدية اليومية في حالات المرض أو الوضع

- ١١١ - وردت اشارة الى التقرير الذي قدمته الحكومة الدانمركية الى منظمة العمل الدولية بشأن التدابير التي اتخذت لتنفيذ الأحكام الخاصة باتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم ١٠٢) يغطي الفترة من أول تموز/يوليه ١٩٧٦ حتى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ .
- ١١٢ - والمبدأ الأساسي لقانون الاعانة النقدية اليومية الذي بدأ سريانه في أول نيسان/ابريل ١٩٧٨ هو تقديم تعويض عن فقدان الدخل للأشخاص غير القادرين على العمل بسبب المرض ، بما في ذلك الحوادث والوضع . ويجوز منح الاعانة النقدية اليومية مخفضة للأشخاص الذين يعانون من عجز جزئي يقعدهم عن العمل . وتمنح تلك الاعانة في الدانمرك على أساس الدخل الخاضع للضريبة . ويميز قانون الاعانة النقدية اليومية في منحها بين العاملين بأجر والذين يعملون لحساب أنفسهم .
- ١١٣ - وبالنسبة للعاملين بأجر ، يدفع صاحب العمل اعانة نقدية يومية لفترة لا تتجاوز ثلاثة عشر أسبوعا ، تبدأ من اليوم الكامل الثاني للتغيب عن العمل (ما يسمى بفترة صاحب العمل) . ولا تمنح هذه الاعانة عن اليوم الأول للتغيب عن العمل بسبب المرض . كما أن التزام صاحب العمل بدفعها مشروط بأن يكون مكتسب الأجر قد عمل لمدة ٤ ساعة كحد أدنى ، خلال الأسابيع الأربعة السابقة مباشرة على تاريخ الابلاغ بالمرض . وبشرط مرور ثلاثة أسابيع عمل على الأقل لدى صاحب العمل المعني . وبالنسبة للعاملين بأجر الذين لا يحق لهم الحصول على اعانة يومية من صاحب العمل ، فيمنحون اعانة نقدية يومية من الادارة الاجتماعية والصحية في الدائرة التي يقيمون فيها .
- ١١٤ - وفي فترة صاحب العمل تمثل الاعانة النقدية اليومية . ٩ في المائة من متوسط الدخل المكتسب أسبوعيا خلال الأسابيع الأربعة السابقة على تاريخ ابلاغ العامل بأجر بمرضه . على ألا تتجاوز ، في أي وقت ، الحد الأقصى للمبلغ المحدد لهذه الاعانة الذي يتم تسويته كل أول نيسان/ابريل وأول تشرين الأول/اكتوبر .
- ١١٥ - واذا تجاوزت فترة المرض ثلاثة عشر اسبوعا يؤول الالتزام بدفع الاعانة الى ادارة الشؤون الاجتماعية والصحية في الدائرة المحلية التي يقيم فيها مكتسب الأجر . ومنذ ذلك التاريخ تحسب الاعانة النقدية اليومية عادة على أساس الدخل في السنة الشمسية السابقة المسجل لدى السلطات الضريبية ، ويرفع كل ستة شهور ليساير معدل النمو في الدخل . وتحسب الاعانة لفترة اسبوع على أساس ٩٠ في المائة من

الدخل ، على ألا تتجاوز في أى وقت الحد الأقصى الجارى لقيمة الاعانة . ويمكن في حالات استثنائية حساب الاعانة باعتبارها . ٩ في المائة من الدخل المقدر .

١١٦ - كذلك تدفع الاعانة النقدية اليومية لمكتسبي الأجر خلال الـ ٣١ أسبوعاً الأولى من فترة المرض ، عندما يكون العامل بأجر غير مستحق لها من صاحب العمل الذى يعمل لديه ، مثال ذلك اذا عمل لفترة تقل عن ثلاثة أسابيع . ويتوقف دفع الاعانة عندما تزيد مدة تحملها عن ٩١ اسبوعاً من الـ ٣٦ شهراً تقويمياً السابقة مباشرة .

١١٧ - وبعد خمسة أسابيع مرضية يستحق الأشخاص الذين يعملون لحساب أنفسهم اعانة يومية نقدية ابتداءً من اليوم الأول لمرضهم . وتحسب تلك الاعانة على أساس دخل الأعمال النابع أساساً من مجهودات المؤمن الذاتية . وتدفع بمبلغ يعادل . ٩ في المائة من صافي ربح الأعمال على ألا تتجاوز الحد الأقصى للمبلغ اليومي المحدد للاعانة . ويمكن للأشخاص العاملين لحساب أنفسهم وأقربائهم المساعدين لهم أن يحصلوا لأنفسهم خلال الأسابيع الخمسة الأولى لفترة المرض ، على اعانة نقدية يومية ، بترتيب تأمين خاص مع الدولة (مكتب الضمان الاجتماعى القومي) .

١١٨ - وتمنح اعانة الوضع للعاملات بأجر والعاملات لحساب أنفسهن لفترة تبدأ قبل اليوم المتوقع للوضع بأربعة أسابيع وتصل الى أربعة عشر اسبوعاً بعد الوضع .

١١٩ - وخلال فترة صاحب العمل ، يقوم أصحاب الأعمال بتمويل الاعانة . وتمول ٧٥ في المائة من مصاريفها الأخرى من صندوق الاعانة النقدية اليومية الذى تتوفر موارده عن طريق المساهمات الشخصية (واحد في المائة من الدخل الخاضع للضريبة لكافة دافعي الضرائب) والمساهمات في مشروع التأمين التطوعي ، ومساهمات أصحاب الأعمال المعفيين من الالتزام بدفع الاعانة اليومية النقدية واعانات الحكومة المركزية . وتحمل السلطات المحلية أداً الرصيد الباقي من مصاريف الاعانة المذكورة .

١٢٠ - وقد جاء القانون رقم ٢٣٣ المؤرخ في ٤ حزيران /يونيه ١٩٨٠ ، الذى بدأ سريانه في أول كانون الثاني /يناير ١٩٨١ بعدة تعديلات على قانون الاعانة النقدية اليومية (مرض أو وضع) ، بتعديلات على التزام أصحاب الأعمال بدفع الاعانة النقدية اليومية ، وبتسويات وتعديلات طفيفة عديدة أخرى على قواعد التعويضات المالية المتعلقة بالاجازة بسبب الحمل والوضع والتبني .

١٢١ - ولا يلتزم صاحب العمل بدفع اعانة نقدية يومية خلال فترة المرض التسي تحدث خلال الأسابيع الثلاثة الأولى للعمل . وينطبق هذا النظام على كافة أصحاب الأعمال ، دون أن تقتصر مثلما كان الحال في السابق على " صغار "

أصحاب الأعمال الذين قد يحلون أنفسهم من الالتزام بدفع هذه الاعانة بالانضمام الى النظام التأميني الخاص بأصحاب الأعمال هؤلاء .

١٢٢ - ولا يطبق هذا الاعفاء الا فيما يتعلق بالموظفين حديثي التعيين - المستهدفين لوظائف لها طبيعة دائمة . ولا يسرى الاعفاء على العمال المؤقتين . ولا يعتبر المستخدمون حديثي التعيين الا اذا لم يكن قد سبق تعيينهم لدى نفس صاحب العمل خلال الشهور الثلاثة السابقة على اعادة تعيينهم .

١٢٣ - وليس هناك ما يلزم صاحب العمل بدفع اعانة نقدية يومية اذا ما حجب المستخدم وقت تعيينه معلومات صحية ذات أهمية بالنسبة للعمل . ولم يعد ذلك شرطاً لاعتبار هذا الحجب احتيالياً .

١٢٤ - ويعفى صاحب العمل كذلك من التزامه بالاعانة اذا ما حجب المستخدم في وقت التعيين معلومات عن صحته قد تستدعي وجود اتفاق خاص بين صاحب العمل والمستخدم بشأن اعفاء الأول من دفع الاعانة المذكورة . (أنظر الفرع ١٢ من القانون المؤرخ في ٤ حزيران / يونيه ١٩٨٠) . ويمكن اجراء اتفاق ، شريطة أن يكون المستخدم ممن يعانون مرضاً طويلاً أو مزمناً الأمر الذي يؤدي لزيادة كبيرة في مخاطرة تغييره عن العمل . ويمكن اجراء هذا الاتفاق عند التعيين أو اثنائه .

١٢٥ - وعدلت الأحكام الخاصة بالاعانة النقدية اليومية في حالة الوضع طبقاً لقانون الاعانة النقدية اليومية (المرض أو الوضع) وذلك ابتداءً من أول كانون الثاني / يناير ١٩٨١ . وطبقاً للأحكام الجديدة يعامل المستخدمون والاشخاص العاملون لحسابهم وأقرانهم الذين يعينونهم كأطراف متساوية فيما يتعلق باستحقاق الاعانة النقدية .

١٢٦ - وبموجب القانون رقم ٥٧١ في ٢٧ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٨٢ الذي أصبح ساري المفعول في ١ نيسان / ابريل ١٩٨٣ أدخلت مجموعة من التعديلات على قانون الاستحقاقات النقدية اليومية (المرض أو الأمومة) ، وغيّرت فترة المستخدم من ٥ الى ١٣ اسبوعاً ، وخفضت الفترة التي تدفع فيها الاستحقاقات النقدية اليومية ، ونص على يوم انتظار .

١٢٧ - ونص على حكم جديد مؤداه أن المستخدم لم يعد ملزماً بدفع استحقاق مرضي عن أول يوم كامل للغياب ومع ذلك ، لا تزال فترة المستخدم تحسب اعتباراً من يوم أول يوم كامل للغياب ، بما في ذلك هذا اليوم .

١٢٨ - وينطبق هذا الحكم على يوم الانتظار فيما يتعلق بالحالات التي تتحمل فيها الإدارة الاجتماعية والصحية المحلية دفع الاستحقاق النقدي اليومي المستحق على المخدم .

١٢٩ - وينطبق يوم الانتظار كذلك على المستخدم الذي يحق لهم ، خلاف ذلك ، قبض أجر أثناء المرض . فهم يفقدون الحق في قبض أجر لقاء أول يوم كامل للغياب .

١٣٠ - ولا ينطبق يوم الانتظار إذا كان المرض يعود إلى الأمور التالية :
(أ) حالة انتكاس بالنسبة للمرض نفسه ؛ (ب) الأمراض المزمنة أو التي يبدو أمدتها ؛ (ج) الإصابة في ميدان الصناعة . كذلك لا يوجد يوم انتظار في حالات مرض الأشخاص العاطلين أو التي تتكبد فيها الإدارة الاجتماعية والصحية الاستحقاق النقدي اليومي .

١٣١ - ويجوز أن يستعاض عن يوم الانتظار بيوم أجازة أو راحة تعويضية بشرط أن يكون المخدم والمستخدم موافقين على ذلك . ويفقد الموظف الحق في الاستحقاق أو الأجر ، ويحصل ، عوضاً عن ذلك ، على بدل أجازة أو يوم أجازة بالنسبة لأول يوم كامل للغياب ، وعلى استحقاق ، وأجر مرضي (أجر أو مرتب) بالنسبة لثاني يوم للغياب ، الخ .

١٣٢ - ويحق للمستخدم الذي له أكثر من مخدم واحد أن يحصل على يوم الانتظار بالنسبة لكل وظيفة .

١٣٣ - ولا تؤثر الأحكام المتعلقة بيوم الانتظار على الاتفاقات المعنية بالغياب الكلي أو الجزئي بسبب مرض الأطفال .

١٣٤ - واعتباراً من يوم ١ نيسان / ابريل ، مدت فترة المخدم من ٥ أسابيع إلى ١٣ أسبوعاً . وتحسب فترة المخدم من أول يوم كامل للغياب ، حتى ولو كان يوم انتظار ، ولا يتكفل المخدم بدفع استحقاق الا عن ثاني يوم كامل للغياب .

١٣٥ - ويدفع الاستحقاق النقدي اليومي لمدة ٤ أسابيع قبل الموعد المتوقع للولادة ولمدة ١٤ اسبوعاً بعدها ؛ كما يدفع لمدة ١٤ اسبوعاً في حالة التبني ، تحسب منذ يوم استقبال الطفل .

١٣٦ - ويجوز دفع استحقاق نقدي يومي قبل الأسابيع الأربعة السابقة للولادة في حالات خاصة ، منها ما يلي :

- (أ) في حالة كون الحمل ، بناءً على رأي الطبيب ، يأخذ مسارا غير طبيعي من شأنه أن يشكل خطورة على صحة الأم أو الجنين اذا واصلت عملها ؛
- (ب) اذا كان الطابع الخاص للعمل يشكل خطورة على الجنين ؛
- (ج) في حالة كون الحمل يمنع المرأة ، نظرا للوائح المنصوص عليها صراحة من أداء عملها ، وكون المخدم لم يعطها أي نوع آخر من العمل المناسب.

خفض معدل الاستحقاق النقدي اليومي في حالة ميلاد الطفل

١٣٧ - يجوز ، في ظل ظروف معينة ، منح معدل مخفض في حالة الغياب الجزئي من العمل بالنسبة للحالات الآتية :

- (أ) في حالة كون الحمل أخذ مسارا غير طبيعي قبل فترة الأسابيع الأربعة المذكورة ؛
- (ب) الأسابيع الأربعة الأولى قبل ميلاد الطفل ؛
- (ج) التبني ؛
- (د) الأشخاص الذين يؤدون ، الى مدى محدود ، واجبات مدنية أثناء فترة الغياب .

١٣٨ - وبموجب القانون رقم ٥٤٥ الصادر في ١٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٠ عدل الحكم المتعلق بتعديل قانون الاستحقاق النقدي اليومي اعتبارا من ١ آذار / مارس ١٩٨٣ بهدف احداث انسجام بين تطور الأجور والمرتبات ومعدلات الاستحقاق باعتماد أرقام قياسية لحساب أساس الاستحقاق وبين تعديل عدد كبير من الأجور والمرتبات في سوق العمل اعتبارا من ١ نيسان / ابريل و ١ تشرين الأول / اكتوبر .

١٣٩ - وبموجب القانون رقم ٢٧٣ الصادر في ٩ حزيران / يونيه ١٩٨٢ ، والذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٣ خفضت الفترة التي لن يجوز فيها لمن يعمل لحسابه الخاص قبض استحقاق نقدي يومي من ٣٥ يوما (٥ أسابيع) الى ٢١ يوما (٣ أسابيع) .

١٤٠ - لا يعتبر المخدم ملزما بدفع استحقاق نقدي يومي للأشخاص المستخدمين حديثا في الأسابيع الثمانية الأولى من استخدامهم . ويعتبر الشخص المعنوي مستخدما حديثا اذا مضت أكثر من ثلاثة أشهر على استخدامه من قبل المخدم ذاته .

١٤١ - ويعفى المخدمون حالياً من دفع استحقاق المرض فيما يتعلق بأيام المرض الذي يحدث بعد انتهاء الخدمة إذا ثبت أن موعد الاستقالة حدد قبل بدء المرض .

١٤٢ - ونص الآن على تقييد ينطبق على الجميع فيما يتعلق بالاستحقاق النقدي اليومي ويتوقف دفع استحقاق المرض إذا كان قد دفع لما يزيد عن ٩١ اسبوعاً من الـ ٣٦ شهراً التي تلي فترة المخدم . ويجوز للمكتب القومي للضمان أن يمد ، في بعض الحالات الخاصة ، هذه الفترة لما يزيد عن ٩١ اسبوعاً .

١٤٣ - وأدى صدور قانون تعديل الاستحقاق النقدي اليومي (المرض والأومة) سرى مفعوله في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ الى تعليق دفع هذا الاستحقاق في حالة تقديمه لطلب للحصول على معاش توقعي للشيخوخة بعد ذلك التاريخ ، وأوصت لجنة الرفاه الاجتماعي مجلس ادارة اعادة التأهيل والمعاشات بمنح هذا المعاش .

قانون استحقاقات المعوقين والشيخوخة والخلف

- ١٤٤ - سبقنا الإشارة الى التقرير المقدم من حكومة الدانمرك الى منظمة العمل الدولية بشأن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم ١٠٢) عن الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ .
- ١٤٥ - وترد الاحكام المتعلقة بالمعاشات الاجتماعية في الأمر الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية في ١٣ تموز/يوليه ١٩٨٢ ، وفي التعديلات اللاحقة ؛ رقم ٤١٧ (قانون معاشات الشيخوخة) ، ورقم ٤١٨ (قانون معاشات المعوقين) ورقم ٤١٩ (قانون معاشات الأراامل) .
- ١٤٦ - وينبغي من اجل استحقاق هذه المعاشات ، أن يكون مقدم الطلب من مواطني الدانمرك أو أن يكون مقيماً فيها بصفة دائمة لمدة سنة على الأقل بعد بلوغ الخامسة عشرة . وقد قيد تطبيق معيار الجنسية (والى حد ما معيار الإقامة) في الاتفاقات التبادلية التي أبرمت مع بلدان أخرى وقيد تطبيق المعيارين كليهما فيما يتعلق بالأشخاص الذين يندرجون تحت المادة رقم ٧١/١٤٠٨ الصادرة عن الاتحاد الاقتصادي الاوروبي .
- ١٤٧ - ويعتبر سن التقاعد العامة ٦٧ عاماً بالنسبة للرجال والنساء المتزوجات و ٦٣ عاماً بالنسبة لمن يعيش بمفردهن . ويجوز منح المعاش القومي من سن الستين اذا كان ثمة ما يبرر ذلك مثل تدهور الصحة وظروف خاصة أخرى ، ومن سن الخامسة والخمسين اذا كانت الظروف الاجتماعية وظروف العمل تبرر ذلك . ويمنح هذا المعاش الأخير لمدة عامين للأشخاص الذين لا تتوفر لهم أعمال في الوقت الحاضر . وينبغي في المستخدمين أن يكونوا على استعداد للدخول مرة أخرى في سوق العمل . أما المستخدم الذي يقل عمره عن الستين عاماً والذي يرفض وظيفة عرضت عليه فيسحب منه معاشه .
- ١٤٨ - ويجوز منح معاش المعوقين للأشخاص الذين تتراوح اعمارهم من ١٥ الى ٦٧ عاماً . بيد ان الجبلغ الأقصى لا يمنح قبل بلوغ سن الثامنة عشرة . وبعد أن يبلغ الشخص المعني سن الستين ، لا يجوز منح أو سحب أو زيادة أو خفض معاش المعوقين . أما الأشخاص الذين يتجاوزون سن الستين من العمر ، وتكون قدرتهم على العمل قد انخفضت الى درجة ما فيستحقون فيها أعلى معدل لمعاش المعوقين فيجوز منحهم معدل متوسط لهذا المعاش . ويجوز منح معاش الأراامل لمن ترملن بعد اتمام سن الخامسة والاربعين ومن بلغن الخامسة والخمسين (أو ٥٥ سنة اذا كن يتحملن عبء اعادة أطفالهن) . ويجوز منح الأراامل والعازبات ممن تجاوزن سن الخمسين معاش الأراامل اذا كان ما يبرر ذلك مثل تدهور الصحة أو غير ذلك من الظروف الاجتماعية الطارئة .
- ١٥٠ - ويكتسب حق في الحصول على المعاشات الاجتماعية بالاقامة في الدانمرك . ويمنح المعاش الكامل اذا أقام الشخص المعني بصفة دائمة في الدانمرك لمدة ٤ سنة بعد بلوغه أو بلوغها سن

الخامسة عشرة وقبل بلوغ سن السابعة والستين . وفي الحالات التي تكون فيها فترة الإقامة أقل من ٤٠ سنة ، يمنح ما مقداره $\frac{1}{2}$ من المبلغ الاجمالي للمعاش عن كل سنة يعيشها الشخص المعني في الدانمرك فيما بين سنتي العمر ١٥ و ٦٧ . و اذا منح المعاش قبل بلوغ سن السابعة والستين (المعاش القومي ، أو معاش المعوقين ، أو معاش الأرامل في سن مبكرة) تضاف الفترة من تاريخ منح المعاش الى سن السابعة والستين الى فترة الإقامة . وهناك قانون خاص ينص على منح المعاش القومي الكامل لمن يكونون قد أقاموا في الدانمرك لمدة ١٠ سنوات بعد بلوغهم سن الخامسة عشرة ، على أن تكون خمس سنوات منها سابقة بصورة مباشرة عيـد ميلاد مقدم الطلب السابع والستين . وفي حالات معينة يجوز منح الارملة أو الأرامل معاشها أو معاشه على أساس فترة إقامة الزوج المتوفى في الدانمرك في حالة كون هذه الفترة أطول من فترة إقامة مقدم الطلب نفسه .

١٥١ - ويجرى حساب ودفع المعاشات الاجتماعية من قبل الادارة الاجتماعية والصحية التابعة للسلطات المحلية . وتقوم وزارة الخزانة بتسديد ما تنفقه السلطات المحلية على المعاشات . ويساهم جميع الأشخاص الخاضعين لضريبة الدخل في خطة المعاشات القومية بنسبة ٣٢٢ في المائة سنويا من المبلغ الذي تحسب على أساسه ضريبة دخلهم . ويتم تحصيل هذه المساهمة في وقت تحصيل ضريبة الدخل . وعلاوة على ذلك ، يدفع المخدّمون سنويا مساهمة تبلغ ٥ كرونة عن كل سنة لكل موظف لقاء ما تتحمله الخزانة من نفقات على معاشات المعوقين . أما بالنسبة للآخرين ، فتمول هذه المعاشات الاجتماعية من الضرائب .

١٥٢ - وأهم التعديلات التي أجريت منذ حزيران /يونيه ١٩٨٠ ترد في القوانين أرقام ٢٥٩ و ٢٦٠ و ٢٦١ الصادرة في حزيران /يونيه ١٩٨٠ ، وهي القوانين التي وحدت اعتبارا من ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨١ ، القانون رقم ٢٥٧ الصادر في ١٦ حزيران /يونيه ١٩٨٠ على أساس مفهوم الدخل الاجتماعي المنصوص عليه في قوانين المعاشات .

١٥٣ - ولقد تم الأخذ بمفهوم الدخل الاجتماعي بغية ايجاد أساس للدخل يعبر عن الحاجة الاقتصادية للاستحقاقات الاجتماعية بدرجة أكبر مما يفعل الدخل الخاضع للضريبة (انظر التعميم الصادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية في ١٥ تشرين الاول /اكتوبر ١٩٨٠ بشأن الدخل الاجتماعي) .

١٥٤ - ويتضمن الدخل الاجتماعي عددا من عناصر الدخل التي لا يتضمنها الدخل العام الخاضع للضريبة ، في حين أنه لا تؤخذ في الاعتبار لدى حساب الدخل الاجتماعي بعض البدلات الخاضعة للخضوع للضريبة بموجب التشريع الضريبي .

١٥٥ - وعلاوة على هذا فإنه تورد في حساب الدخل الاجتماعي اضافة تتعلق برأس المال ، يتم حسابها كجزء من الدخل الخاضع للضريبة وفقا لجدول تصاعدي خاص .

١٥٦ - وفيما يتعلق بالأشخاص الذين يتلقون هم أنفسهم أو الذين يتلقى أزواجهم معاشاً اجتماعياً أو استحقاق عجز يشمل مساعدة خارجية أو بدلات رعاية مستمرة فإن الاضافة المتعلقة برأس المال تخضع ، على أى حال ، لخصم يتعلق بالمساكن التي يشغلها ملاكها .

١٥٧ - وبإقرار مفهوم الدخل الاجتماعي صار القانون رقم ٥٧٣ الصادر في ٢٧ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٢ والذي عدل بمقتضاه قوانين معاشات الشيخوخة والمعوقين والأرامل ، من حيث المبدأ ، هاما الى أقصى حد . فهذا القانون الجديد يشكل خروجاً على المبدأ الوارد في المادة ٣ من قانون معاشات الشيخوخة الذي يدفع بمقتضاه المبلغ الأساسي من معاشات الشيخوخة لمن يبلغون سن ٦٧ سنة بغض النظر عن وضعهم المالي . واعتباراً من ١ كانون الثاني / يناير ١٩٨٤ صار جعل المبلغ الأساسي المستحق لمن يبلغون سن ٦٧ و ٦٩ خاضعاً لتعديل في الدخل على أساس الدخل المكتسب عن طريق العمل وذلك بموجب القانون رقم ٥٧٣ . ومع ذلك فإنه لا يؤخذ في الاعتبار عند اجراء هذا التعديل مبلغ يعادل ٦٠٠ ٣٥ كرونة دانمركية . وقد حددت قيمة هذا المبلغ بموجب المادة ٣٧ . وبموجب نفس القانون الغي الحق في الحصول على علاوة تم منحها في الحالات التي تؤجل فيها المطالبة بمعاش الشيخوخة لمدة ٦ أشهر أو أكثر بعد بلوغ سن ٦٧ سنة (انظر البند ٥ من القانون) .

١٥٨ - وبالإضافة الى التعديلات السنوية التي ادخلت على المعاشات نتيجة تعديل الأرقام القياسية فقد تم منذ حزيران / يونيه ١٩٨٠ إدخال عدد من التعديلات فيما يتعلق بالمبالغ المعاشية .

١٥٩ - واعتباراً من ١ حزيران / يونيه ١٩٨٠ ، تم تعديل المبلغ الأساسي وغيره من المبالغ وذلك بسبب تغيير النسبة المئوية لضريبة القيمة المضافة من ٢٠.٢٥ في المائة الى ٢٢ في المائة (انظر ، القانون رقم ٢٧٧ الصادر في ٤ حزيران / يونيه ١٩٨٠ بشأن تعديل قانون معاشات الشيخوخة والاحكام المناظرة الواردة في قوانين المعاشات الأخرى) .

١٦٠ - وفيما يتصل بالتعديل الصفري للأرقام القياسية الذي ادخل للأسعار في عام ١٩٨٠ فقد تم تعديل الاستحقاقات والتخفيضات بموجب قوانين المعاشات (انظر مثلاً ، القانون رقم ٢٥٥ الصادر في ١٦ حزيران / يونيه ١٩٨٠ بشأن تعديل قانون معاشات الشيخوخة) .

١٦١ - نتيجة للتحسينات التي ادخلت على سوق العمالة بعد الاتفاقات الجماعية التي أبرمت في عام ١٩٨١ ، تمت زيادة المبلغ الأساسي لمعاشات الشيخوخة ، وذلك بموجب القانون رقم ٢٤٠ الصادر في ٢٧ أيار / مايو ١٩٨١ والمتعلق بتعديل قانون معاشات الشيخوخة والتعديلات المناظرة التي ادخلت على قوانين معاشات المعوقين والأرامل .

١٦٢ - وبموجب القوانين الصادرة في ١٦ حزيران / يونيه ١٩٨٠ ، و ١٠ آذار / مارس ١٩٨٢ ،

٩ حزيران / يونيه ١٩٨٢ و ٢١ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٢ ، زيدت العبالغ المتاحة للسلطات المحلية لأغراض تقديم مساعدة لأرباب المعاشات من أجل تغطية تكاليف التدفئة بحيث وصل المبلغ في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ الى ٢.١٣ كرونة دانمركية في السنة بالنسبة لصاحب المعاش المقيم بمفرده والذي كان يتلقى في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ المعدل الكامل لتكلمة المعاش من السلطات المحلية . وقد نتجت الزيادة عن ارتفاع أسعار الوقود وعن ضرائب الوقود الخاصة . وعدّل هذا المبلغ بموجب المادة ٣٧ من قانون معاشات الشيخوخة .

١٦٣ - وكان المبلغ المتاح بموجب الفقرة الفرعية ١ من المادة ١٣ يعادل ٧٤٤ كرونة دانمركية في المنطقة الحضرية و ٦١٧ كرونة دانمركية في سائر المناطق الأخرى بأسعار ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ وذلك لكل صاحب معاش كان في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٣ يقطن في المنطقة المعنية . ويخضع هذا المبلغ أيضا للتعديل بموجب المادة ٣٧ من قانون معاشات الشيخوخة .

١٦٤ - ويمنح أصحاب المعاشات الذين تكون حالتهم صعبة بصفة خاصة مبالغ في شكل بدلات شخصية وفقا لتقدير السلطات المحلية . غير انه نص على مبادئ توجيهية في التعميم رقم ١٢٨ في ١٤ تموز /يوليه ١٩٨٢ فيما يتعلق بمنح مدفوعات جزئية للأدوية ، وفي التعميم رقم ٢٠٦ المؤرخ في ٩ كانون الأول /ديسمبر ١٩٨٢ بشأن تقديم المساعدة لتغطية تكاليف التدفئة .

١٦٥ - ألغى القانون رقم ٢٧٠ الصادر في ٤ حزيران /يونيه ١٩٧٠ والمتعلق بصندوق المعاشات الاجتماعية بموجب القانون رقم ٥٢١ الصادر في ٢٨ تشرين الأول /اكتوبر ١٩٨١ ، كذلك المساهمة في هذا الصندوق بنسبة ٢ في المائة . وبموجب القانون رقم ٥١٣ الصادر في ١٦ تشرين الأول /اكتوبر ١٩٨١ والمتعلق بالنسبة المئوية للضريبة المفروضة فيما يختص بالسنة التقويمية ١٩٨٢ زيدت المساهمة الخاصة في معاشات الشيخوخة تطبيقا للمادة ٣٤ من قانون معاشات الشيخوخة من ١,٢ في المائة الى ٣ في المائة .

١٦٦ - وردا على الأسئلة التي أثيرت خلال دراسة التقرير الأول الذي قدمته حكومة الدانمرك عن الموارد من ٦ الى ٩ قدمت المعلومات التالية :

١٦٧ - في حزيران /يونيه ١٩٨٣ أقر مجلس الشعب الدانمركي ادخال اصلاح توقعي على المعاشات . والقصد هو تبسيط الأحكام السارية في مجال المعاشات بحيث تصبح اكثر اتساما بالمنطق وتمشيا مع الاتجاهات الاجتماعية ، وكذلك تحقيق الانسجام بين هذه الأحكام وبسبب المساواة بين الجنسين .

١٦٨ - وينطوي اصلاح على منح معاش توقعي للأشخاص الذين يتراوح اعمارهم من ١٨ الى ٦٧ سنة في حالة نقص قدرتهم على الانتاج الاقتصادي الى ٥٠ في المائة على الأقل لأسباب صحية أو في حالة انخفاضها بصورة دائمة . وعلاوة على هذا فانه يدفع معاش توقعي لمن يتراوح اعمارهم من ٥٠ الى ٦٧ سنة لأسباب اجتماعية أو صحية خاصة .

٠٠/٠٠

١٦٩ - وينبغي إلغاء المعاشات والمدفوعات التكميلية التالية : أقل مبلغ يدفع فيما يتعلق بمعاشات المعوقين والأرامل ومعاشات الشيوخوخة للمرأة المقيمة بمفردها في سن يتراوح بين ٦٢ سنة و ٦٦ سنة ، ومعاش الشيوخوخة التوقعي الذي يدفع لمن تتراوح أعمارهم من ٥٥ إلى ٥٩ سنة ومن ٦٠ إلى ٦٦ سنة ، وبدل الزوجة ، وبدل الزواج .

١٧٠ - وستدخل هذه الأحكام حيز النفاذ في ١ كانون الثاني /يناير ١٩٨٤ وستعني حدوث تحسين يصل إلى ٢٠ كرونة دانمركية سنويا بالنسبة لأصحاب المعاشات الذين يكونون أكثر عزلا .

١٧١ - ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد ان الحكومة تعترم القيام في وقت لاحق بتقدير اقتراح من أجل وضع مدونة جديدة للتشريعات المتعلقة بالمعاشات تكون متضمنة لتعديلات ذات طبيعة تقنية ، تشمل تعديل أحكام اكتساب الحقوق ، مثل الحق في المواطنة ، والحق في الإقامة . وسوف يتضمن هذا الاقتراح حكما يتعلق بالحق في الحصول على معاش بالنسبة لغير المواطنين الدانمركيين شريطة ان يكونوا قد أقاموا بصفة دائمة في الدانمرك لمدة ١٠ سنوات خلال سنتي العمر ١٨ سنة و ٦٧ سنة وان يكونوا قد أقاموا في الدانمرك لمدة ٥ سنوات على الأقل قبل منح المعاش مباشرة .

١٧٢ - وان خطة المعاشات التكميلية لسوق اليد العاملة (ATP -Scheme) هي خطة تأمين وضعت لأغراض دفع معاش تكميلي لمن هم في سن ٦٧ وما فوق ومعاش تكميلي مخفف للأزواج الموجودين على قيد الحياة ابتداءً من سن ٦٢ سنة . والانتظام في هذه الخطة الزامي بالنسبة للمواطنين الداخلين في فئة العمر من ١٦ إلى ٦٦ سنة - بغض النظر عن الجنسية - على ان يكونوا قد يزاولون العمل في الدانمرك لمدة ١٠ ساعات في الاسبوع على الأقل . والأموال تأتي في شكل مساهمات من الاعضاء لها من اية مصادر أخرى على ان يدفع العاملون أنفسهم ثلثها ويدفع المخدّم ثلثيها .

١٧٣ - وفيما يتعلق بتفاصيل هذه الخطة اشير الى الدليل العرفي لخطة المعاشات التكميلية ، وهو يتضمن أيضا نص القانون . (العرفق ٨) .

التأمين ضد الاصابة في ميدان الصناعة

- ١٧٤- أشير الى التقرير الذي قدمته حكومة الدانمرك عن التدابير المتخذة لاعمال أحكام الاتفاقية (رقم ١٠٢) المتعلقة بالضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) والتي تشمل الفترة من ١ تموز/يوليه ١٩٧٦ الى ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٠ .
- ١٧٥- ويستند القانون رقم ٧٩ الصادر في ٨ آذار/مارس ١٩٧٨ وأنتعلق بالتأمين ضد الاصابة في ميدان الصناعة الى مبدأ التأمين الذي يقضي بأن يكفل المخدم ، بدفع قسط التأمين على عماله ضد الحوادث لدى شركة تأمين مرخص لها على النحو الواجب من قبل وزير الشؤون الاجتماعية . وتتولى مؤسسة حكومية مركزية (هي المكتب القومي للضمان الاجتماعي) المسؤولية عن تطبيق أحكام هذا القانون .
- ١٧٦- وبموجب هذا القانون فانه يتعين التأمين على أى شخص يعمل في الدانمرك لدى مخدم بغض النظر عن نوع العمل والأجر والعدة وبغض النظر أيضا عن جنسية صاحب العمل ومحل اقامته . ويشمل التأمين حوادث العمل والامراض المهنية .
- ١٧٧- وقد عدلت قائمة الامراض المهنية في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣ فيما يتعلق ببعض النقاط وذلك بغية تمديد الأحكام الحالية بصفة خاصة .
- ١٧٨- ونتيجة لهذا التعديل أصبحت المبالغ المستحقة بموجب قانون الاصابة في ميدان الصناعة اعتبارا من ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ كما يلي :
- | | |
|--|--------------------------|
| (أ) الحد الأقصى للاستحقاق السنوى | ١٨٧ ٠٠٠ كرونه دانمركية ؛ |
| (ب) التعويض عن الاصابة المستديمة | ٢٢ ٥٠٠ كرونه دانمركية ؛ |
| (ج) الاستحقاق الانتقالي عن الوفاة لاسباب
تعود الى الصناعة | ٢٩ ٥٠٠ كرونه دانمركية . |

استحقاقات البطالة

- ١٧٩- تتمثل التشريعات السارية فيما يتعلق باستحقاقات البطالة في القانون الموحد بشأن الخدمة العامة وخطة التأمين ضد البطالة الصادرين في ٢٤ آذار/مارس ١٩٧٠ ، بالصيغة التي نقحها بها مؤخرا بموجب القانون الصادر في ٢٥ تموز/يوليه ١٩٨٣ .

الخطوة

- ١٨٠- تشمل جميع من يحصلون على أجور ومرتبات والاشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص ممن يكونون أعضاء في صندوق التأمين ضد البطالة . وفي كانون الاول/ديسمبر

١٩٨٠ كان ٦٥ في المائة من السكان العاطلين بالفعل بما فيهم ٧١ في المائة من مجموع الأشخاص الذين يحصلون على أجور ومرتبوات في القطاعين الخاص والعام يتمتعون بالحماية بموجب خطة التأمين ضد البطالة .

١٨١- يجرى دفع استحقاقات البطالة على النحو التالي :

(أ) ٩٠ في المائة من متوسط الايرادات خلال فترة الـ ٢ (اسبوعا) (٣ أشهر) السابقة لفترة البطالة مباشرة ؛

(ب) تحدد دائرة التوظيف العامة وقانون التأمين ضد البطالة حدا أقصى لمعدل الاستحقاقات النقدية اليومية . ويجرى تحديد الحد الأقصى لذلك المعدل ككل ستة أشهر ، بحيث يصبح ساريا منذ ١ نيسان / ابريل و ١ تشرين الاول / اكتوبر ، وينظر نسبة ٩٠ في المائة من متوسط أجر الساعة لجميع العاطلين في الحرف وفي الصناعة خلال الربع الثاني من السنة السابقة وذلك فيما يتعلق بالمعدل الذي يسرى منذ ١ نيسان / ابريل ، وخلال الربع الرابع السابق فيما يتعلق بالمعدل الذي يسرى منذ ١ تشرين الاول / اكتوبر ؛

(ج) يجرى دفع الاستحقاقات اليومية بدءا من اليوم الاول في فترة البطالة ولمدة أفضاها ٢٥ سنة . وفيما يتعلق بأصحاب المعاشات ، توجد قيود خاصة تتعلق بتلك المدة .

ويبلغ الحد الأقصى لمبلغ الاستحقاقات النقدية اليومية وفقا للمعمول به منذ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ، ٢٠١٠ كرون دانمركي في الاسبوع . ولن يجرى تعديل هذا المبلغ حتى نيسان / ابريل ١٩٨٥ .

شروط الأهلية لتقاضى الاستحقاقات

١٨٢- يجب على المتقدم بطلب الحصول على استحقاقات البطالة ، أن يستوفي الشروط التالية كي يتلقى تلك الاستحقاقات :

(أ) على سبيل القاعدة المعتادة ، العضوية في صندوق للتأمين ضد البطالة لمدة لا تقل عن سنة واحدة ؛

(ب) قضاء فترة لا تقل عن ٢٦ اسبوعا خلال السنوات الثلاث الاخيرة في عمل متفرغ وذلك فيما يتعلق بالأشخاص الذين يعملون عادة لدى صاحب عمل ؛ وفيما يتعلق بالأشخاص المشتغلين بالأعمال السخرة ، قضاء فترة معادلة ؛

- (ج) السن من ١٦ الى ٦٥ سنة ؛
(د) التسجيل لدى مكتب عام للعمل بوصف الشخص المعني من الباحثين عن عمل وقادرا على العمل ؛
(هـ) عدم الاشتراك في اضراب تعجيزي ؛
(و) عدم المرض (في حالة المرض ، هناك استحقاقات تدفع في اطار نظام التأمين الاجتماعي) ؛
(ز) وجود احتمال لقبول عرض بالعمل وعدم رفض الاشتراك في السدورات التدريبية الخ . ؛
(ح) الإقامة في الدانمرك ؛
(ط) صغار السن الذين يقل سنهم عن ١٦ سنة وبعض الأشخاص الآخرين (مثل الأعضاء العاملين لقاء أجر في قطاعات غير تلك التي يغطيها صندوق التأمين ضد البطالة) ليسوا أهلا لتقاضي استحقاقات من صندوق التأمين ضد البطالة ، بيد أنه يمكن قبولهم بوصفهم أعضاء مساهمين .
لا يشترط حمل الجنسية الدانمركية .

التعميل

- ١٨٣ - يجري تمويل نظام التأمين ضد البطالة عن طريق اشتراكات العضوية والاشتراكات المقدمة من أصحاب العمل والمبالغ المسددة من الدولة .
١٨٤ - واشتراك العضوية السنوية هو مبلغ يكافئ ستة أمثال الحد الأقصى لمبلغ الاستحقاقات النقدية اليومية (المعمول به في تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ؛ ٢٠١٠ كرون دانمركي في السنة) .
١٨٥ - ويكافئ اشتراك صاحب العمل ١١٢٥ من أمثال الحد الأقصى لمبلغ الاستحقاقات اليومية عن كل عامل متفرغ مؤمن عليه ويعمل لمدة سنة كاملة (المعمول به في ١ تشرين الاول / اكتوبر ١٩٨٢ ؛ ٣٧٦٩ كرون دانمركي في السنة) . ولا يستحق دفع اشتراك فيما يتعلق بالعمال الاول في أي مشروع .
١٨٦ - المبالغ المسددة من الدولة تبلغ نسبتها وفقا للمعمول به في نيسان / ابريل ١٩٨٣ ، ٧١ في المائة من مجموع التكاليف .

البدلات العائلية

١٨٧- الأشكال التالية للبدلات العائلية منصوص عليها بموجب القانون الدانمركي :

(أ) بدل عائلي عادي مستحق الدفع فيما يتعلق بالأطفال الذين يقل سنهم عن ١٦ سنة . ووفقا للمعمول به في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ ، يدفع ذلك البديل بمعدل سنوي قدره ٢ ٢٦٨ كرون دانمركي عن كل طفل ؛

(ب) بدل عائلي مرتفع مستحق الدفع عوضا عن البديل العائلي العادي فيما يتعلق بالأطفال ذوي العائل الوحيد والأطفال الذين يتقاضى آباؤهم معاش شيخوخة أو معاش عجز على حد سواء . ووفقا لما سيكون قائما في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٤ ، سوف يدفع هذا البديل بمعدل سنوي قدره ٣ ٤٠٤ كرون دانمركي عن كل طفل ؛

(ج) بدل عائلي اضافي يدفع الى العائل الوحيد الذي يكون له طفل واحد أو عدة أطفال . ووفقا للمعمول به في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ ، يدفع ذلك البديل ، الذي يمنح منه قدر واحد فقط لأية عائلة بصرف النظر عن عدد الأطفال ، بمعدل سنوي قدره ٢ ٦٠٤ كرون دانمركي .

(د) بدل عائلي خاص يدفع -بالإضافة الى البدلات المذكورة أعلاه - حتى بلوغ سن ١٨ سنة فيما يتعلق باليتامى وأطفال الأرملة من النساء والرجال ، والأطفال الذين يتبناهم بعد وفاة الشخص الذي كانوا في كفالته زوج ذلك الشخص المتوفي أو شخص غير متزوج يكون من أقارب الطفل المعني ، وأطفال العائل الوحيد حيثما لا يكون قد صدر أو لا يمكن أن يصدر أمر اعالة فيما يتعلق بالطفل المعني ، وأطفال أصحاب معاشات العجز أو الشيخوخة . ووفقا للمعمول به في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ ، تبلغ قيمة ذلك البديل ، الذي يدفع بمعدلات ثلاثة ، ١٠ ٥٧٢ كرون دانمركي ، و ٦ ٣٦٠ كرون دانمركي ، و ٣ ١٨٠ كرون دانمركي ، في السنة عن كل طفل ، على الترتيب .

١٨٨- وفي سنة ١٩٨٠ جرى تخفيض الحد الاعلى للدخل فيما يتعلق بدفع البدلات العائلية ، وتقرر أن يكون تدرج الدخل على أساس الدخل الاجتماعي بدلا من الدخل الخاضع للضرائب .

١٨٩- ولا يتطلب البديل العائلي الخاص استطلاع موارد الشخص المعني قبل منحه . ويبلغ مستوى الدخل الاجتماعي الاقصى الذي يتيح استحقاق المبلغ الاقصى للبدلات العائلية الأخرى ١٧٣ ٠٠٠ كرون دانمركي سنويا وفقا للمعمول به في ١ نيسان/ابريل ١٩٨٣ .

١٩٠- وفضلا عن ذلك ، يتضمن القانون أحكاما تقضي بدفع اعانة شبابية الى الأطفال من سن ١٦ و ١٧ سنة مساعدة لهم على اعادة أنفسهم وعلى تلقي التعليم . وتمنح الاعانة الشبابية ، التي يمكن أن يصل مجموعها في سنة ١٩٨٣ الى ٩٠٠٠ كرون دانمركي في السنة ، على أساس تقييم لما تنطوى عليه كل حالة بعينها من احتياج ، ويشترط لمنح المعدل الكامل للاعانة الشبابية ألا يتجاوز الدخل المتوقع للأسرة (الدخل الاجتماعي) ٩٠٠٠ كرون دانمركي في السنة وألا يتجاوز الدخل السنوي للطفل ذاته ٧٠٠٠ كرون دانمركي .

١٩١- وفي سنة ١٩٨٢ ، أبطأ العمل لمدة سنتين بالتسوية القائمة على أساس الارقام القياسية للأسعار ، واستعوض عنها بتسوية اطارية سنوية نسبتها ٤ في المائة .

المرفق

قائمة المواد المرجعية (أ)

- ١ - " دائرة التوظيف العامة في الدانمرك " (وزارة العمل ، كوبنهاغن ، ايلول / سبتمبر ١٩٨٣) .
- ٢ - " التدريب المهني للكبار في الدانمرك " (وزارة العمل ، كوبنهاغن ، آب / اغسطس ١٩٨٣) .
- ٣ - مرفق ٣ - معلومات احصائية عن التطور في مشاركة القوى العاملة وتوظيفها وبطالتيها (المصدران : " استعراض الاحصاءات ١٩٧١ - ١٩٨١ " و " استعراض الاحصاءات الشهرى ") .
- ٤ - مرفق ٤ - بيانات احصائية عن تطور مستوى الاجور ومستوى تكلفة المعيشة ، ١٩٧٦ ، (المصدران : " سوق العمل وسياسة سوق العمل " ، وزارة العمل ، و " استعراض الاحصاءات الشهرى ") .
- ٥ - مرفق ٥ - القانون رقم ٦٨١ المؤرخ في ٢٣ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٥ بشأن بيئة العمل ، بصيغته التي عدلت فيما بعد في سنتي ١٩٧٨ و ١٩٧٩ (وزارة العمل ، كوبنهاغن) .
- ٦ - مرفق ٦ - القانون رقم ١٦١ المؤرخ في ٢١ نيسان / ابريل ١٩٧٨ بشأن المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بإمكانية الالتحاق بالوظائف الخ .
- ٧ - مرفق ٧ - القانون رقم ٢٣٤ المؤرخ في ٤ حزيران / يونيه ١٩٨٠ بشأن اجازة الوضع الخ .
- ٨ - مرفق ٨ - دليل الى نظام المعاشات التقاعدية التكميلية لسوق العمل (نظام ATP) (هيليرد ، آذار / مارس ١٩٨٣) .

(أ) هذه المواد المرجعية متاحة للاطلاع عليها في ملفات الامانة العامة ، بلغتها الاصلية على النحو الذى وردت به من حكومة الدانمرك .