



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.13
3 February 1984
ARABIC
ORIGINAL : ENGLISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول
الأطراف في العهد بشأن الحقوق التي
تتناولها المواد من ٦ الى ٩ ، وفقاً
للمرحلة الأولى من البرنامج الذي وضعه
المجلس الاقتصادي والاجتماعي في
قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

قبرص*

[٤ كانون الثاني/يناير ١٩٨٤]

* نظر فريق الدورة العامل للخبراء الحكوميين المعني بتنفيذ العهد الدولي
الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر E/1980/
WG.1/SR.17) في التقرير الأولي المقدم من حكومة قبرص بشأن الحقوق التي تتناولها المواد
من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.21) .

••/••

84-02598

أولا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - الأحكام الأساسية الدستورية والتشريعية وغيرها

- ١ - حرية اختيار العمل مكفولة بموجب المادة ٢٥ من دستور جمهورية قبرص والتي تنص على أنه " يحق لكل شخص أن يمارس أى مهنة أو أن يقوم بأى حرفة صناعية أو تجارية " .
- ٢ - وفيما يتعلق بالحكومة بوصفها صاحب العمل ، ليس هناك أى تمييز على الإطلاق . وفي القطاع الخاص يتم التفاوض بين الجانبين بشأن أحكام وشروط العمل عن طريق المساومة الجماعية الحرة ، وفيما عدا التدخل لاسداء النصح لا يكون لدى الحكومة القدرة أو الرغبة في التدخل على نحو أكثر ايجابية في الاتفاقات الجماعية التي يتم التوصل اليها عن طريق التفاوض الحر . ولا يغطي تشريع العمل الا شروط التوظيف بالنسبة لفئات معينة من الموظفين ، مثل موظفي تقديم الأطعمة بالفنادق ، وهو يتفق مع أحكام الاتفاقيات الدولية المصدق عليها .
- ٣ - وتحظر المادة ١٠ من الدستور صراحة السخرة أو العمل الجبرى ، الا في حالات معينة لا تتعارض ، مع ذلك ، مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية أو الاتفاقيات الدولية الأخرى ذات الصلة .
- ٤ - ومن ثم فان المادة ١٠ من الدستور تنص على ما يلي :
 " لا يطلب من أحد العمل بالسخرة أو العمل الجبرى .
 " لأغراض هذه المادة ، لا يشتمل مصطلح 'السخرة أو العمل الجبرى' على ما يلي :
 " (أ) أى عمل يكون من المطلوب القيام به في الظروف العادية للاحتجاز الذى يكون مفروضا وفقا لما تنص عليه المادة ١١ أو أثناء الافراج الشروط من هذا الاحتجاز .
 " (ب) أى خدمة ذات طابع عسكري اذا كانت هذه الخدمة مفروضة ، أو أى خدمة يتم فرضها بدلا عن الخدمة العسكرية الاجبارية ، وذلك في حالة رافضي الخدمة العسكرية لاعتبارات دينية أو اخلاقية ، رهنا باعتراف القانون بهم .
 " (ج) أى خدمة يتم فرضها في حالة طوارئ أو أثناء نكبة تهدد حياة السكان أو رفاحتهم " .
- ٥ - وترد المبادئ العامة المتعلقة بعدم التمييز في المادة ٢٨ من الدستور ، التي تشتمل على الحكمين التاليين :

" ١ - جميع الاشخاص سواسية امام القانون والادارة والقضاء ، ولهم حق متساو في الحماية والمعاملة من قبلها .

" ٢ - يتمتع كل شخص بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور بدون أى تمييز مباشر أو غير مباشر ضد أى شخص على اساس طائفته أو عنصره أو دينه أو لغته أو جنسه أو معتقداته السياسية أو غيرها ، أو سلالة القومية أو الاجتماعية ، أو مولده أو لونه أو ثروته أو طبقته الاجتماعية أو على أى اساس كان ، ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك في هذا الدستور " .

٦ - وقد صدقت حكومة قبرص على الاتفاقيات التالية لمنظمة العمل الدولية :

٢ الاتفاقية المتعلقة بالبطالة ، ١٩١٩

٢٩ الاتفاقية المتعلقة بالسخرة والعمل الجبرى ، ١٩٣٠

٨٨ الاتفاقية المتعلقة بتنظيم خدمات التوظيف ، ١٩٤٨

١٠٥ الاتفاقية المتعلقة بالغاء السخرة ، ١٩٥٢

١١١ الاتفاقية المتعلقة بالتمييز فيما يتعلق بالعمل والمهن ، ١٩٥٨

١٢٢ الاتفاقية المتعلقة بسياسة العمالة ، ١٩٦٤

١٤٢ الاتفاقية المتعلقة بالارشاد المهني والتدريب المهني في مجال تنمية

الموارد البشرية ، ١٩٧٥

١٥٠ الاتفاقية المتعلقة بادارة العمل : دورها ووظائفها وتنظيمها ، ١٩٧٨ ،

كما صدقت على المواد ١ و ٩ و ١٥ من الميثاق الاجتماعي الاوروبي ، المتعلقة بالحق في العمل ، والحق في الارشاد المهني ، وحق الاشخاص المعوقين بدنيا وعقلياً في التدريب المهني .

٧ - والأهداف التي يرمي اليها التشريع المتعلق بانهاء العمل في قبرص هي :

(أ) حماية جميع الموظفين من حالات الفصل التعسفي من جانب أصحاب العمل وتخفيف آثار الفصل بسبب الزيادة على حاجة العمل عن طريق دفع تعويض ، أو تقديم بدل مقابل الفصل بسبب الزيادة على الحاجة ، على التوالي ؛

(ب) النص على حد أدنى لفترة الاشعار في حالات الفصل أو الفصل بسبب الزيادة على الحاجة ؛

(ج) انشاء صندوق وطني للمفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل يدفع

.../...

فيه أصحاب الاعمال مساهمات بمعدل ٥ ر. في المائة من قيمة كشوف مرتباتهم من أجل نشر مخاطر الفصل بسبب الزيادة على حاجة العمل على جميع أصحاب الأعمال في الجزيرة ، استنادا الى مبدأ التأمين .

٨ - وفيما يلي القوانين المتعلقة بانتهاء العمل الصادرة في الفترة من ١٩٦٧ الى ١٩٨٣ والانظمة التي وضعت بموجبها :

القانون ٢٤ لسنة ١٩٦٧

القانون ١٧ لسنة ١٩٦٨

القانون ٦٧ لسنة ١٩٧٢

القانون ٦ لسنة ١٩٧٣

القانون ١ لسنة ١٩٧٥

القانون ١٨ لسنة ١٩٧٧

القانون ٣٠ لسنة ١٩٧٩

القانون ٥٧ لسنة ١٩٧٩

القانون ٨٢ لسنة ١٩٧٩

القانون ٩٢ لسنة ١٩٧٩

القانون ٥٤ لسنة ١٩٨٠

القانون ١٢ لسنة ١٩٨٣

أنظمة انتهاء العمل لسنة ١٩٧٧ (صندوق المفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل)

أنظمة انتهاء العمل لسنة ١٩٧٩ (التعديل) (صندوق المفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل)

أنظمة انتهاء العمل لسنة ١٩٧٩ (التعديل) (رقم ٢) (صندوق المفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل)

أنظمة انتهاء العمل لسنة ١٩٨٠ (التعديل) (صندوق المفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل)

أنظمة انتهاء العمل لسنة ١٩٨٣ (التعديل) (صندوق المفصولين بسبب الزيادة على حاجة العمل)

.../...

- ومرفق نسخ من التشريعات التي سنت منذ سنة ١٩٧٩ .
- ٩ - والحد الأدنى للتعويض عن الفصل التعسفي هو المبلغ الذي يدفع كبديل في حالة الفصل بسبب الزيادة على حاجة العمل إذا أعلن ان الموظف المعني زائد على حاجة العمل يوم فصله (انظر ادناه ، المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي ، استحقاقات البطالة) .
- ١٠ - وزاد الحد الأقصى للتعويض من المبلغ الذي يمثل قيمة الأجر المدفوعة عن سنة الى قيمة الأجر عن سنتين ، ولكن صاحب العمل يدفع جزءاً من التعويض لا يتجاوز قيمة الأجر المدفوعة عن سنة ، ويسدد ما يزيد على ذلك ، اذا كانت هناك زيادة ، من صندوق الزائد على حاجة العمل .
- ١١ - وبموجب التشريع المتعلق بانتهاء العمل فان الحد الأدنى لفترة الاشعار التي يمنحها صاحب العمل لأي موظف هو الآن على النحو التالي :
- (أ) عن مدة العمل التي تبلغ من ٢٦ الى ٥١ اسبوعا ، تكون فترة الاشعار اسبوعا ؛
- (ب) عن مدة العمل التي تبلغ من ٥٢ اسبوعا الى ١٠٣ اسابيع ، تكون فترة الاشعار اسبوعين ؛
- (ج) عن مدة العمل التي تبلغ من ١٠٤ أسابيع الى ١٥٥ اسبوعا ، تكون فترة الاشعار اربعة اسابيع ؛
- (د) عن مدة العمل التي تبلغ من ١٥٦ اسبوعا الى ٢٠٧ اسابيع ، تكون فترة الاشعار خمسة أسابيع ؛
- (هـ) عن مدة العمل التي تبلغ ٢٠٨ اسابيع فأكثر ، تكون فترة الاشعار ستة أسابيع .

باء - السياسة والتدابير المتعلقة بالعمل

- ١٢ - كما ورد ذكره في تقريرنا السابق (E/1978/8/Add.21) ، ونتيجة للغزو التركي في سنة ١٩٧٤ ، فان ظروف العمالة الكاملة التي كانت سائدة في قبرص على مدى ١٠ سنوات ، بمتوسط من العاطلين المسجلين قدره ٣٣٠٠ عاطل ، أعقبتها بطالة جسيمة ، وواجهت قبرص مشكلة بالغة الحدة في منتصف عام ١٩٧٤ ، وقد عرّض العاطلين (المسجلين وغير المسجلين) ب ٧٥٠٠٠ شخص عن الفترة التي أعقبت الغزو مباشرة و ٥١٠٠٠ شخص بنهاية عام ١٩٧٤ ، وهما رقمان يقابلان أكثر من ٢٥ في المائة من عدد السكان الناشطين اقتصاديا .
- ١٣ - ومن أجل التصدي لهذه المشاكل التي بلغت من الضخامة حدا لم يسبق له

مشيل ، اتخذت حكومة قبرص مجموعة من التدابير في إطار ما وضعتها من خطط عمل اقتصادية لحالات الطوارئ .

١٤ - وقد اشير في تقريرنا السابق الى خطة العمل الاقتصادية الاولى لحالات الطوارئ لسنتي ١٩٧٥ - ١٩٧٦ .

١٥ - اما خطة العمل الاقتصادية الثانية لحالات الطوارئ ، التي غطت الفترة ١٩٧٧ - ١٩٧٨ ، فكان من أهدافها الرئيسية ايجاد الفرص للعمالة الدائمة والأكثر إنتاجاً وأجراً .

١٦ - والى جانب ذلك ، فقد شكل التعزيز العام لاعادة التكيف التكنولوجي للعملية الانتاجية لتتلاءم مع المشاريع ذات الكثافة الرأسمالية والزراعة الكثيفة للأراضي الزراعية ، الى جانب الاشغال القائمة على كثافة العمل في فروع معينة ، واحداً من أهم عناصر استراتيجية الخطة .

١٧ - وحققت الجهود التي بذلت اثناء فترة الخطة الثانية ، في ميدان القوى العاملة ، نتائج بالغة التأثير . وقد رأن العمالة سجلت زيادة سنوية بلغ متوسطها حوالي ٩٤ في المائة . والى جانب ذلك ، فقد بلغ متوسط معدل النمو السنوي للانتاجية ٦٤ في المائة .

١٨ - ونتيجة للتطورات المواتية في مجال العمالة حدث انخفاض كبير في مستوى البطالة . وفي سنة ١٩٧٨ شكل متوسط عدد العاطلين المسجلين نسبة ٢ في المائة من عدد السكان النشطين اقتصادياً . وفي الوقت نفسه ظهرت زيادة مطلقة في عدد العاطلين في الفئة المهنية لحاملي الدبلومات / الاختصاصيين التقنيين ، كما جابه الكتيبة مصاعب في العمالة ، بينما كان هناك نقص في العمال الماهرين وغير الماهرين . ومن السمات الاخرى التي تميزت بها فترة الخطة الثانية ، الزيادة الملحوظة في متوسط مدة البطالة ، الأمر الذي عزي الى وجود عدد كبير نسبياً من الاشخاص العاطلين ممن هم فوق سن الـ ٦٠ ، والكثير من العاطلين من خريجي الجامعات . وشكل خريجو المدارس الثانوية والجامعات حوالي ٦٠ في المائة من العاطلين في سنة ١٩٧٨ .

١٩ - وللتغلب على ما لوحظ من أوجه ضعف في العرض والطلب فيما يتعلق بالقوى العاملة ، نفذت مجموعة من التدابير التي استهدفت زيادة العرض وتشجيع تنقل القوى العاملة . وكان من بين هذه التدابير توسيع قدرة المدارس التقنية العامة حيث أعيد ادخال التعليم المهني ، وانشاء ورش جديدة للتدريب العمالي في المعاهد التعليمية التابعة لوزارة العمل ، وزيادة عدد البرامج التدريبية للعمال الماهرين ونصف الماهرين ، وما الى ذلك . وفيما يتعلق بما هو معروض من القوى العاملة ، وعلى الرغم من عدم كفاية الاحصاءات المتوفرة ، فان الدلائل العامة تشير الى وجود زيادة بوجه عام في مشاركة المرأة في القوى العاملة ، وخاصة بين النساء الأصغر سناً .

٢٠ - وشملت خطة العمل الاقتصادية الطارئة الثالثة الفترة ١٩٧٩ - ١٩٨١ . وقد استحدثت في اطار الجهود التي تبذلها الحكومة لتعبئة الموارد والامكانيات الاقتصادية في البلد واستخدامها بقصد انعاش اقتصاد المناطق الحرة وزيادة تنميته على اثر الضربات القاسية التي عاناها من الغزو التركي والاحتلال . وكانت في نفس الوقت بمثابة خطة لاجراء المزيد من التأهيل الاجتماعي .

٢١ - ومن بين الأهداف الطويلة الأجل للخطة الثالثة استخدام القوى العاملة في البلد استخداما كاملا وأكثر فعالية . وبمزيد من التحليل ، فان أهداف الخطة بالنسبة لقطاع القوى العاملة تتمثل فيما يلي :

- (أ) المحافظة على ظروف العمالة الكاملة ؛
- (ب) كفاءة عمالة تحقق مزيدا من الانتاجية والكسب ؛
- (ج) توزيع القوى العاملة على نحو أرشد ؛
- (د) تحسين نوعية القوى العاملة ومواصلة التدريب التقني لها ؛
- (هـ) تحسين ظروف العمالة .

٢٢ - وتدل البيانات الأولية لعام ١٩٨١ على أنه قد تمت بوجه عام المحافظة على ظروف العمالة الكاملة وان شروط العمل تحسنت كثيرا . بيد أن عدم التوازن ما زال يعترى سوق العمالة . وبلغ عدد العمال الجدد الذين حصلوا على عمل وانضموا الى القوى العاملة في فترة السنوات الثلاث حوالي ٨٥٠٠٠ عامل بالمقارنة بالرقم المستهدف وهو ٩٣٠٠٠ عامل . وهكذا ، كان معدل النمو السنوي للسكان الذين يزاوون أعمالا مكسبة ١٦ في المائة في المتوسط ، بالمقارنة بالرقم المستهدف وهو ١٨ في المائة . وهذه الزيادة الضئيلة نسبيا في العمالة تعود بصورة أساسية الى ارتفاع معدل نمو الانتاجية الى حد ما فضلا عن الانتكاس الذي اعترى قطاع البناء .

٢٣ - وقد زادت الانتاجية (القيمة المضافة لكل شخص يزاو العمل) بمعدل ٣٩ في المائة سنويا في المتوسط ، بالمقارنة بالرقم المستهدف وهو ٣٣ في المائة . وقد أمكن للانتاج أن يتجاوز الأهداف المحددة له بفضل الانجازات المواتية في مجال الانتاجية . بيد أنه يجدر بالملاحظة أن معدل نمو الانتاجية انخفض تدريجيا من ٥٨ في المائة في عام ١٩٧٩ الى ٣٤ في المائة في عام ١٩٨٠ والى ٢٤ في المائة في عام ١٩٨١ ؛ ويعود هذا بصورة أساسية الى تضائل الاستثمارات الانتاجية .

٢٤ - وقد أوجد معدل النمو الأسرع نسبيا للسكان الذين يزاوون نشاطا اقتصاديا ، والذي يرجع بصورة رئيسية الى عودة القبرصيين من الخارج فضلا عن المشاكل التي يواجهها قطاع البناء ، أوضاعا أدت الى رفع مستوى البطالة . وهكذا ، بلغ متوسط

عدد العاطلين المسجلين في عام ١٩٨١ ٩٠٠ ٥ شخص أو ٢٨ في المائة من السكان الذين يزاولون نشاطا اقتصاديا بالمقارنة بالهدف المحدد وهو ٣٦٠٠ شخص أو ١٧ في المائة .

٢٥- وتتوقع الخطة الطارئة الثالثة أن تتمثل المصادر الرئيسية لتوفير فرص اضافية للعمال في قطاعات الصناعة التحويلية والبناء والخدمات (بما في ذلك السياحة) . وفي حين تجاوز قطاع الخدمات الهدف المحدد له نتيجة للتطور المواتي جدا في مجال السياحة فان ما يلاحظ من الانتكاس في قطاع البناء أدى الى نقصان العمالة القطاعية بدلا من تحقيق الزيادة المقررة . وفي نفس الوقت لم يحقق قطاع الصناعة التحويلية الزيادة المتوقعة في العمالة لأن معدل النمو القطاعي الذي تحقق كان أقل من المقرر . وكما كان متوقعا ، فقد عانت القطاعات الأولية من فقدان القوى العاملة حيث زاد انكماش نشاط قطاع التعدين وانخفض معدل نمو الزراعة عن المستويات المقررة . وعلى الرغم من ان نسبة القوى العاملة الزراعية ضمن مجموع السكان الذين يزاولون أعمالا مكسبة تنخفض تدريجيا فما زال قطاع الزراعة يعتبر القطاع الأكبر من ناحية عدد الأشخاص الذين يزاولون أعمالا مكسبة . كما تزداد بسرعة أهمية الصناعة التحويلية من ناحية العمالة .

٢٦- وعلى الرغم من زيادة العمالة بوجه عام فقد استمر عدم التوازن الذي لوحظ خلال الخطة الطارئة الثانية . ويدل تحليل احصاءات البطالة والشواغر والاجور حسب القطاعات والفئات المهنية على أن قطاعي الصناعة التحويلية والسياحة مازالا يعانيان من ندرة العمال المهرة في حين انخفض الطلب على العمال في قطاع البناء كثيرا . وقد زادت البطالة التي يعاني منها عمال الانتاج زيادة كبيرة نظرا لاضمحلال قطاع البناء سواء في الداخل أو في الخارج ، وواصلت البطالة التي يعاني منها خريجو الجامعات اتجاهها الصاعد . وهكذا ، بالرغم من الزيادة الملحوظة في عدد الشواغر المتعلقة بفئة العمال المهنيين والفنيين فلم يمكن بصورة دينامية معالجة مشكلة الموظفين المؤهلين تأهيلا عاليا عاطلين جزئيا أو كليا .

٢٧- وقد تقرر ، من أجل معالجة عدم التوازن في سوق العمالة ، اتخاذ عدد من التدابير لتعزيز التدريب الصناعي وكافة البرامج التدريبية التي توفر القوى العاملة اللازمة للصناعة فضلا عن التحسين المناسب لداير وزارة العمل بما ييسر زيادة كفاءة تشغيل سوق العمالة . وقد تحقق تقدم كبير في هذا المجال . وخلال الفترة المعنية ، بدأت هيئة التدريب الصناعي تزاوّل نشاطها على الوجه الأكمل واقامت حلقات تدريبية مهنية جديدة تابعة لمركز الانتاجية القبرصي في لارناكا وليماسول ، وبدأت مدرستان تقنيتان جديدتان تزاوّلان أنشطتهما وبدأ استخدام معهد الفنادق والمطاعم بصورة كاملة . فضلا عن ذلك ، وسع المعهد العالي للتكنولوجيا نطاق أنشطته وتم تعزيز مشروع التلمذة الصناعية وواصل معهد الادارة لمنطقة البحر الابيض المتوسط التابع لمركز .. / ..

الانتاجية القبرصي أعماله محققا نتائج طيبة . (ويرد أدناه ذكر مؤسسات التدريب المختلفة التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي) . وقد أسهمت هذه الأنشطة كلها في اصلاح الاختلالات المختلفة التي امتدت العرض والطلب في سوق العمالة لمختلف الحرف والقطاعات . وخلال فترة الخطة الثالثة اعيد تنظيم مختلف دوائر وزارة العمل وتم تعزيزها لتتمكن من أداء دورها بمزيد من الكفاءة .

٢٨ - بدأ في عام ١٩٨٢ تنفيذ خطة العمل الاقتصادية الطارئة الرابعة ومدتها خمس سنوات .

٢٩ - وفيما يلي موجز لأهداف الخطة الرابعة فيما يتعلق بالقوة العاملة :

(أ) الحفاظ على ظروف العمالة الكاملة ؛

(ب) زيادة انتاجية العمال ؛

(ج) زيادة الاجور في حدود معدل نمو الانتاجية ؛

(د) القضاء على العوامل التي تقيد الاشتراك في النشاط الاقتصادي ،

والتعبئة الكاملة لفئات السكان التي تواجه مشاكل خاصة ؛

(هـ) زيادة ترشيد توزيع القوى العاملة ؛

(و) تقديم التدريب الفني لتحسين نوعية القوى العاملة ؛

(ز) تحسين ظروف العمل .

١ - زيادة الانتاجية

٣٠ - بالإضافة الى التدابير التي تهدف الى تشجيع الاستثمارات الانتاجية وانشاء وحدات للتكنولوجيا المتطورة وتحسين هيكل الانتاج وتنظيمه بما يتوقع أن تكون له آثار مواتية على معدل نمو الانتاجية ، من المقرر اتخاذ مجموعة من التدابير الاضافية التي ستوسع امكانيات الاقتصاد على المدى الطويل . وتشمل هذه التدابير التدريب المستمر للقوى العاملة واجراء دراسة جدوى لاستحداث مخططات للاجور التشجيعية . وفي قطاع الصناعة التحويلية ، ستتحقق المكاسب الانتاجية من خلال توظيف العاملين المؤهلين واجراء دراسات لتحديد فرص الاستثمار الجديدة وتحسين وسائل الانتاج والتنظيم . وستزيد الانتاجية في قطاع الزراعة زيادة كبيرة نتيجة لتوسيع مناطق الري حسب المقرر . وثمة حاجة ملحة لادخال تغييرات هيكلية في القطاع ، مثل ادمج الأراضي الذي سيستمر تنفيذه أثناء الخطة الرابعة والذي يهدف الى التغلب على أوجه الضعف التي تحول دون تحقيق مستوى أعلى من الانتاجية . وفي نفس الوقت ، ستستكمل

٠٠/٠٠

دراسة للعمل غير المتفرغ في الزراعة ، من المتوقع أن تيسر تحليل آثار هذا النظام على الانتاجية وعلى احتياجات القطاع من القوى العاملة بوجه عام . كما سيبسر التوسع في استخدام الحاسبات الالكترونية الدقيقة تحسب الانتاجية بدرجة كبيرة فسي مختلف قطاعات الخدمات بما في ذلك الخدمة المدنية ، حيث من المقرر، الى جانب تدابير أخرى ، تدريب الموظفين الأقدمين بصورة منهجية على الأساليب الحديثة المتبعة في الادارة والتنظيم .

٢ - التخفيف من مشكلة خريجي الجامعات العاطلين

٣١ - تمثل البطالة بين خريجي الجامعات أكبر اختلال في سوق العمالة وتعتبر مشكلة اجتماعية واقتصادية مقلقة جدا تنطوي على تبديد موارد بشرية قيمة ، ليس فقط لتعطل الموظفين المؤهلين كليا أو جزئيا ولكن أيضا لأن عددا كبيرا من خريجي الجامعات يفضلون البقاء في الخارج بسبب قلة فرص العمل في قبرص . وفيما يلي أهم التدابير التي تقرر اتخاذها للتخفيف من حدة هذه المشكلة :

(أ) ايجاد فرص للعمل : من المتوقع أن يزيد الطلب في القطاع الخاص على الموظفين الحائزين على مؤهلات دراسية عالية ، نتيجة لاستخدام التكنولوجيا المتطورة وتشجيع انشاء وحدات أكبر حجما ، وتطبيق معايير صناعية لتحسين نوعية المنتجات ، وتقديم حوافز ضريبية للمنشآت التجارية كي توظف خريجي الجامعات ، وما زال هذا الموضوع قيد البحث . ومن المقرر تشغيل منظمة الخدمات الاستشارية وانشاء جامعة في قبرص ، ومن المتوقع أن تكون لهذا ، الى جانب اتباع سياسة جذب رأس المال الأجنبي والشركات البحرية ، آثار طيبة على استيعاب خريجي الجامعات العاطلين . وفي نفس الوقت يجرى تشجيعهم على الأعمال الحرة بتنفيذ مشاريع محددة ، كلما أمكن ؛

(ب) العمل المؤقت في الخارج : وما سيساعد أيضا على التخفيف من حدة المشكلة ابرام اتفاقات ثنائية دولية لتوظيف العاطلين من خريجي الجامعات بصورة مؤقتة في الخارج ، حيث يوجد نقص في هذه الفئة من العاملين ، الى أن يحين الوقت الذي تتاح فيه فرص مناسبة للعمل في قبرص ؛

(ج) برامج اعادة تدريب خريجي الجامعات ذوي المؤهلات غير الكافية أو المؤهلات المتعلقة بقطاعات مكتفية بالموظفين : سيستمر تشغيل معهد الادارة لمنطقة البحر الأبيض المتوسط الذي انشئ لهدف أساسي هو اعادة تدريب خريجي الجامعات العاطلين في ادارة الأعمال وتوظيفهم . ولتحقيق هذا الغرض ذاته ، من المتوقع ، . . . / . . .

خلال الخطة الرابعة ، أن تنفذ برامج معاملة في مجال ادارة الفنادق والمهن الأخرى التي سيكون هناك طلب عليها . كما تبذل الجهود في الوقت الحاضر لاعداد برامج لتعليم اللغات الأجنبية لاسيما اللغة الانكليزية ، فضلا عن اعداد مشروع لتشغيل الخريجين العاطلين في ميدان الصناعة كي يكتسبوا الخبرة ، وهي عنصر يعزز فرص حصولهم على العمل ؛

(د) التدابير التي تستهدف الحد من تخريج طلبة الجامعات في المستقبل :
من المعلوم ان من أسباب المشكلة الاتجاه الاكاديمي في مناهج التعليم الثانوي الذي يحفز الطلبة بشدة على الالتحاق بالجامعات . ولهذا ستبذل الجهود خلال الخطة الرابعة لتعديل نظام التعليم الثانوي بصورة مناسبة . وفي نفس الوقت سيراعى تحسين الارشاد المهني المقدم لطلبة المدارس الثانوية لتبصيرهم بالفرص المتاحة في سوق العمل مما يجعل توقعاتهم اكثر واقعية . ومن التدابير الأخرى التي تلعب دورا هاما في معالجة المشكلة تحسين دوائر توظيف العاطلين وآليات التخطيط . وستبذل محاولات لتحسين أداء سوق العمالة بحيث يمكن أن يستوعب القطاع الخاص ، بصفة خاصة ، المزيد من الموظفين المؤهلين .

٣ - زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة

٣٢ - تشكل النساء البالغات سن العمل مصدرا اضافيا للعمالة يمكن أن يعبأ للتخفيف من عدم توفر العمال . وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في مشاركة المرأة في سوق العمالة في السنوات القليلة الماضية فما زال عدد النساء في هذه السوق أقل بكثير من عدد الرجال . وخلال الخطة الرابعة سيظهر عدم توفر العمال بصورة رئيسية في القطاعات والمهن التي تستخدم عادة عددا كبيرا من النساء . ولهذا السبب ستبذل الجهود لجذب عدد أكبر من النساء الى سوق العمل عن طريق زيادة تحسين ظروف العمل والمزايا الأخرى ، والتدابير التي تتيح للنساء أن يجمعن بين دورهن التقليدي ، كزوجات وأمهات ومزاولة الأنشطة الاقتصادية . وهكذا ستوجه التشريعات الى كفالة حق المرأة في اجازة الأمومة مع تشجيع تحسين خدمات رعاية الأطفال في القطاعين العام والخاص وتوسيع نطاقها .

٣٣ - سيكون مركز المرأة في سوق العمل موضع دراسة أيضا خلال الخطة الرابعة ، من أجل الوفاء بالتزام الحكومة بمنح المرأة معاملة متساوية في مجال التوظيف .

٤ - توفير التدريب الصناعي

٣٤ - سيكتسب نظام التدريب الصناعي للقوى العاملة أهمية اضافية خلال فترة الخطة الرابعة ، إذ أنه يساهم الى حد كبير ، كما هو مذكور آنفا ، في رفع انتاجية العمل ، كما يقدم في نفس الوقت الوسائل الأساسية لمجابهة عدم التوازن بين العرض والطلب المتعلقين بالعمل للفئات المهنية .

جيم - الخدمات والبرامج

١ - دوائر التوظيف

٣٥ - تشمل المهام الرئيسية لدايرة التوظيف التابعة لوزارة العمل والتأمين الاجتماعي في مساعدة الباحثين عن العمل حتى يجدوا عملاً مناسباً ومساعدة أصحاب الأعمال في العثور على الموظفين المؤهلين ؛ والتعاون مع سائر الهيئات العامة والخاصة بغية تحقيق أفضل ما يمكن من توزيع للعمالة واستخدامها على نحو فعال وتعبئتها ؛ وتقديم التدريب المهني وخدمات إعادة التأهيل للمعوقين ؛ وتوفير خدمات الإرشاد المهني ؛ وجمع ونشر البيانات الإحصائية الهامة والمعلومات الأخرى ذات الصلة ؛ وتنفيذ سياسة الحكومة بشأن عمل القبارصة مؤقتاً في الخارج .

٣٦ - وخلال الفترة قيد الاستعراض ، واصلت الدايرة جهودها لتحسين آلية تسجيل العاطلين وتحديد فرص العمل . وقد أجريت استقصاءات ودراسات مختلفة بشأن المواضيع والقطاعات ذات الأولوية ، مثل مركز المرأة في القوة العاملة ، وخصائص خريجي الجامعات الذين يظلون بدون عمل لفترات طويلة ، ودرجة اهتمام خريجي المدارس الثانوية بالعمل في صناعتي البناء والملابس وما إلى ذلك . وفي ميدان الإرشاد المهني ، ركزت الدايرة أنشطتها على تنظيم الحلقات الدراسية الإعلامية في المدارس ، وتقديم المعلومات بشأن فرص التدريب الصناعي ، وتنظيم برنامج للعمل الصيفي لتلاميذ المدارس الثانوية .

٢ - التدريب الصناعي

(١) مؤسسات التدريب

٣٧ - مؤسسات التدريب الخاضعة لولاية وزارة العمل والتأمين الاجتماعي هي : المعهد الفني العالي ، ومركز الانتاجية ، ومعهد البحر الأبيض المتوسط للإدارة ، ومعهد الفنادق والمطاعم .

١ ' المعهد الفني العالي

٣٨ - يمثل المعهد الفني العالي أعلى مؤسسة تعليمية تقنية في قبرص وتتمثل مهمته في تدريب المهندسين التقنيين في التخصصات الهندسية الرئيسية في الهندسة المدنية والكهربائية والميكانيكية للوفاء باحتياجات الصناعة . ويقدم المعهد أيضاً دراسة كاملة في الهندسة مدتها ثلاث سنوات للضباط البحريين .

- ٣٩ - وثمة خطوة في سبيل تنفيذ الهدف الطويل الأجل المتمثل في تطوير المعهد السويدي مركز تدريس اقليمي ، وهي توقيع مشروع مشترك مع منظمة الصحة العالمية ، ويستهدف هذا المشروع انشاء وحدة داخل المعهد لتوفير التدريب في مجال اصلاح وصيانة المعدات الطبية ومعدات المستشفيات ، بالإضافة الى تقديم المشورة بشأن السياسة العامة للصيانة .
- ٤٠ - ويقدم المعهد أيضا خدمات بحثية واستشارية للصناعة .

٢٠٠٠ مركز الانتاجية

٤١ - مازال الهدف الاصلي الطويل الأجل للمركز ، وهو " مساعدة المنظمات الخاصة والعامة في الانتفاع بمواردها البشرية والرأسمالية بأفضل وجه ممكن لزيادة الانتاجية " ، ساريا فسي الوقت الحاضر ، ومع ذلك فقد تم تعديل هذا الهدف العام كي يتفق مع الهدف الوطني للتنمية الاقتصادية . وتتجه أهداف المركز في الوقت الحاضر ، على نحو أكثر تحديدا ، الى ما يلي :

- (أ) زيادة الانتاجية ، بالمعنى المحدود لـ " انتاجية العمل " فضلا عما يتعلق برأس المال والمواد الخام والاستفادة من الصنع والمعدات ؛
- (ب) تنمية المهارات الادارية على جميع الأصعدة ، من خلال البرامج التدريبية والحلقات الدراسية للموظفين التنفيذيين ، وكذلك من خلال البرامج التدريبية الأولية التي ترمي في النهاية الى توظيف خريجي المدارس الثانوية بوصفهم مشرفين صناعيين ؛
- (ج) تنمية مهارات التقنيين ، والقيام ، عن طريق البرامج التدريبية المعجلة باعادة تدريب كل من التقنيين والعمال غير المهرة من أجل الحصول على عماله مثلي ؛
- (د) تقديم خدمات استشارية وبحثية للقطاعين الخاص والعام .

٣٠٠٠ معهد البحر الأبيض المتوسط للإدارة

٤٢ - يواصل المعهد ، الذي يشكل الوحدة الإقليمية /الدولية في مركز الانتاجية بقبرص تقديم تعليم اداري رفيع النوعية من خلال برنامج دبلوم الدراسات الادارية العليا ، ويقوم أيضا ، عند الطلب ، بما يلي :

- (أ) تنظيم برامج وحلقات دراسية " اجمالية " قصيرة لرفع المستوى في جميع ميادين الادارة ، تستهدف الوفاء بالاحتياجات التدريبية المحددة للمنظمات الخاصة والعامة ؛
- (ب) الاضطلاع بمشاريع استشارية في مجال البحث والادارة .

٤٤ ' معهد الفنادق والمطاعم

٤٣ - يقدم المعهد دورات تدريبية أولية ودورات لرفع المستوى في فن الطبخ والخدمة على المائدة وأعمال المكتب الرئيسي وإدارة الخدمات لموظفي صناعة الفنادق وخدمات المطاعم من المستويات الابتدائية والمتوسطة والعالية . ويضطلع المعهد أيضا ببحوث كما يقدم معلومات بشأن المسائل المتعلقة بتنمية الفنادق وخدمات المطاعم .

٤٤ - وقد تم الآن تطوير معهد الفنادق والمطاعم الى مركز تدريب اقليمي في مجال نشاطه وهو يعمل حاليا بكل طاقته ويقدم التدريب للأشخاص الذين تقع أعمارهم في الفئة العمرية ١٥ - ٢٣ سنة . وقد بدأ فندق فيلوكسنيا ، الذي أنشئ أساسا لتسهيل تقديم التدريب المناسب للطلاب ، في العمل خلال خريف عام ١٩٧٧ على أساس تجاري ، مما مكن من القيام بتدريب عملي للطلاب تحت الاشراف المباشر لمعلمي المعهد .

٤٥ - وبالإضافة الى البرامج التدريبية ، يواصل المعهد تشجيع اجراء وتوفير الدراسات والبحوث والخدمات الاستشارية لصناعة الفنادق .

(ب) خطة تدريب التلمذة الحرفية

٤٦ - ترمي هذه الخطة الى تحقيق هدفين رئيسيين :

(أ) زيادة عدد العمال المهرة في الصناعة ؛

(ب) رفع مستوى مهارات صغار العمال في الصناعة ، على أساس الأفكار والطرق المعاصرة المتعلقة بالعمل ، من أجل زيادة الانتاج .

٤٧ - وتتضمن الخطة قبول المتدربين في مجال الصناعة الذين تتراوح أعمارهم بين ١٤ و ١٨ سنة للحضور مرتين في الاسبوع ليتلقوا تسليما نظريا في المدرسة الفنية الواقعة بحيهم ، وذلك بموافقة أصحاب أعمالهم . وخلال بقية الاسبوع ، يحصلون على تدريب عملي في موقع العمل يقدمه مشرف أو رئيس عمال كفاء .

٤٨ - وتحمل الحكومة التكاليف التي يقتضيها تنفيذ الخطة ، ويدفع أصحاب الأعمال للمتدربين أجورهم العادية عن فترة الحضور في المدرسة الفنية ، وثمة خطوة هامة ، بدأت في عام ١٩٧٩ ، تستهدف تسهيل سير الخطة ، وتمثل في قيام هيئة التدريب الصناعي بتقديم منح لأصحاب الأعمال الذين يحضر التلاميذ الحرفيون لديهم برنامج التلمذة الصناعية ؛ والمقصود بذلك هو تعويض أصحاب الأعمال عن التكاليف المتعلقة بالأيام التي يترك فيها التلاميذ أعمالهم .

٤٩ - ومنذ أن بدأت هذه الخطة بداية متواضعة في عام ١٩٦٣ تم تطويرها الى مؤسسة تعمل على صعيد الجزيرة وقد أسفرت عن نتائج عملية مثبتت فائدتها . وهي ثانية أكبر مصادر الامداد بالعمال المهرة ونصف المهرة في الصناعة ، وذلك بعد المدارس الفنية .

.. / ..

(ج) هيئة التدريب الصناعي

- ٥٠ - ظل قانون التدريب الصناعي (٧٤/٢١) (مرفق نسخة منه) معلقا لعدة سنوات نتيجة لظروف البطالة الجماعية التي سادت فور اصداره ، ولم يتم تنفيذه تماما الا في (كانون الثاني / يناير ١٩٧٩ . ومنذ ذلك الوقت تحقق تنشيط هيئة التدريب الصناعي من خلال فرض رسوم مناسبة على الأجور ، تبلغ حاليا ٥٠ في المائة ، وتنظيم برامج التدريب المهني .
- ٥١ - وتضطلع الهيئة حاليا بالتدريب الأولي والتدريب لرفع المستوى واعادة التدريب فسي أثناء العمل بالإضافة الى التدريب في المؤسسات والمراكز .
- ٥٢ - وشمة خلط محددة ، تنفذ تحت اشراف الهيئة تهدف الى ما يلي :
- (أ) تدريب الداخلين الجدد في سوق العمل والعمال الشبان غير المهرة الذين لم يتموا تعليمهم الثانوي ؛
- (ب) تحسين مهارات ومعارف العمال المهرة وشبه المهرة ؛
- (ج) اعادة تدريب الموظفين ، الذين أصبحت مهاراتهم زائدة عن الحاجة أو تصبح كذلك بسبب التغييرات التكنولوجية و/أو الاقتصادية ؛
- (د) تدريب الموظفين في الخارج اذا تعذر القيام بذلك في قبرص ؛
- (هـ) اعادة تدريب خريجي الجامعات العاطلين ، وغيرهم من كبار الموظفين .
- ٥٣ - ويدير الهيئة مجلس ادارة يمثل فيه منظمات وهيئات الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال . وهذا المجلس هو الهيئة المسؤولة والمفوضة في مجال وضع سياسات التدريب وتقرير البرامج والخطط المتعلقة بالتدريب . وقد زيدت عضوية المجلس بضم ثلاثة أعضاء فأصبحت ١٣ عضوا في عام ١٩٨٠ (قانون تعديل التدريب الصناعي رقم ١٧ لسنة ١٩٨٠) . ومرفق بهذا التقرير نسج من القوانين المعدلة المتعلقة بالتدريب الصناعي ، رقم ٦ لسنة ١٩٧٥ و ١٧ لسنة ١٩٨٠ و ٥٣ لسنة ١٩٨٠ ؛ وأنظمة التدريب الصناعي (شروط تعيين الموظفين لسنة ١٩٧٧ ؛ وأنظمة التدريب الصناعي (المعدلة) (ضريبة أصحاب الأعمال) للسنوات ١٩٧٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨٣) .

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

ألف - الأجر

١- القوانين والأنظمة الرئيسية

٢- الأساليب الرئيسية المستخدمة في تحديد الأجر

١- كانت الأجور والمرتبات تنظم دائما بواسطة المساومة الجماعية الحرة في جل الحالات التي ينتظم فيها العمال في نقابات عمال (باستثناء الفترة التي أعقبت الغزو التركي للجزيرة - من تموز/يوليه ١٩٧٤ الى كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٦ - عندما بدأ العمل بنظام التحكيم الاجباري) .

٢- ولا توجد أحكام تشريعية تنظم الأجور الا فيما يتعلق بعمال المتاجر والكتبة - وهما طبقتان من المستخدمين تفتقران الى التنظيم الى حد كبير وتتسم قدرتهما على المساومة بالضعف نسبيا ؛ ومن ثم ، تدعو الحاجة الى حمايتهما بالتشريع .

٣- ونظرا لأن عمال المتاجر والكتبة في القطاع الخاص يمثلون أكبر شريحة غير منظمة من شرائح القوى العاملة ، فانه يظل هناك عدد قليل جدا من العمال الذين لا تشملهم الاتفاقات الجماعية أو نظام تحديد الحد الأدنى للأجر . وفيما يتعلق بأجور العمال الذين لا تشملهم الاتفاقات الجماعية أو أوامر الحد الأدنى للأجر ، لا تتوفر بيانات دقيقة بشأن عدد هؤلاء العمال وأجورهم ، غير أن عدد هم قليل على ما يبدو . وقد أعدت وزارة العمل والضمان الاجتماعي تقريرا في هذا الصدد وتقوم لجنة ثلاثية رفيعة المستوى بدراسة موضوع تحديد الحد الأدنى للأجور . وتغطي الاتفاقات الجماعية عددا كبيرا من العمال الزراعيين (الدائمين والموسمين على حد سواء) ، كما أن أجورهم تضاهي أجور العمال الآخرين بصورة ايجابية . أما أجور بقية الفئات (الذين تستخدمهم أساسا مشاريع عائلية صغيرة) فانها أقل من أجور المنتمين الى نقابات ، ولكنها أعلى من الحد الأدنى لأجور الكتبة وعمال المتاجر .

٣- المكافآت وفروق تكلفة المعيشة

(أ) مكافأة عيد ميلاد المسيح

٤- ان مفهوم مكافأة عيد ميلاد المسيح ، في شكل مرتب شهري اضافي يدفع في نهاية العام (المرتب الثالث عشر) للمستخدمين الذين يتقاضون مرتبا شهريا ، ودفع أجر اضافي

عن أسبوع أو أكثر (الأسبوع الثالث والخمسون ، والرابع والخمسون ، وما الى ذلك) للعمال الذين يتقاضون أجرا أسبوعيا ، قد استقر في قبرص بصورة تكاد أن تكون عامة .

(ب) علاوة تكلفة المعيشة

٥- ينشر الرقم القياسي لتكلفة المعيشة في قبرص منذ عام ١٩٣٩ ، وما فتئ هذا الرقم القياسي يستخدم كأساس لصرف علاوات تكلفة المعيشة للعمال الحكوميين فسي المجالين الصناعي وغير الصناعي .

٦- وفي النشاط الصناعي في القطاع الخاص كانت طريقة علاوات تكلفة المعيشة المعمول بها على وجه العموم هي الطريقة التي استخدمتها الحكومة فيما يتعلق بمستخدميها فسي المجال الصناعي . وهذه الطريقة تتكفل بتحقيق نسبة تغير تبلغ ٣ في المائة تقدر على أساس المرتب أو الأجر الأساسي عند تغير الرقم القياسي لأسعار التجزئة بثلاث نقاط .

٧- بيد أنه من تموز/يوليه ١٩٧٤ ، توقف إصدار الأرقام القياسية لأسعار التجزئة وبالتالي لم تحدث أية زيادة في علاوة تكلفة المعيشة . وقد اتخذت الحكومة بالتوقف عن إصدار الأرقام القياسية على اثر العطلات الحربية في آب/أغسطس ١٩٧٤ . وبدأ ظهور رد الفعل لقرار الحكومة في نهاية عام ١٩٧٥ ، وزاد اشتداد طلب نقابات العمال خلال عام ١٩٧٦ لاعادة إصدار الأرقام القياسية . وأصبح موضوع اعادة إصدار الأرقام القياسية لأسعار التجزئة محل مشاورات بين كل اتحادات نقابات العمال الرئيسية ، ورابطة أرباب العمل والحكومة .

٨- وفي تموز/يوليه ١٩٧٧ ، وافقت الحكومة على نشر أرقام قياسية جديدة لأسعار التجزئة اعتبارا من تموز/يوليه ١٩٧٧ . كما اتفقت الحكومة وأرباب العمل في القطاع الخاص ، بموافقة نقابات العمال ، على زيادة علاوة تكلفة المعيشة ، المحمّدة عند مستويات ما قبل تموز/يوليه ١٩٧٤ بنسبة ٥ في المائة من التاريخ ذاته لتعويض العمال عن الزيادة في نفقات المعيشة منذ كانون الثاني/يناير ١٩٧٧ . كما وافقت الأطراف الثلاثة على ضرورة اجراء التعديلات الخاصة بتكلفة المعيشة في المستقبل كل ستة أشهر بدلا من كل ثلاثة أشهر كما كان متبعاً دائما قبل تموز/يوليه ١٩٧٤ .

٤- مستوى الأجور والأسعار

٩- ظل مستوى الأجور في قبرص في ارتفاع دائم منذ الاستقلال ، بحساب النقود وبحساب الأرقام الحقيقية على حد سواء ، حتى الغزو التركي للجزيرة في تموز/يوليه ١٩٧٤ . وفي الوقت ذاته كانت هناك زيادة نسبية في تكلفة المعيشة . وتبين الجداول التالية الأرقام

••/••

القياسية لكل من (أ) متوسط معدلات الأجر بحساب النقود ، (ب) المتوسط الحقيقي لمعدلات الأجر ، (ج) الرقم القياسي لأسعار التجزئة ، (من ١٩٧٥ إلى ١٩٨١) (الجداول ١ و ٢ و ٣) .

٥- الأجر المتساوي (بين الرجل والمرأة) للعمل المتساوي القيمة

١٠- لا يوجد في قبرص وحدة مركزية أو غيرها أو جهاز إداري آخر في أي إدارة حكومية يختص بموضوع الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة ، لأن نظام العلاقات الصناعية ، كما ذكر أعلاه ، يعتبر نظاما يعتمد على المساواة الجماعية الحرة أكثر من اعتماده على التدابير التشريعية . بيد أنه تجرى حاليا مشاورات في المجلس الاستشاري للعمل - وهو هيئة ثلاثية يرأسها وزير العمل .

الجدول ١ - الرقم القياسي لمتوسط معدّلات الأجور بحساب النقود حسب القطاع

من ١٩٧٤ إلى ١٩٨١

(الأساس : تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٣ = ١٠٠)

القطاع	١٩٧٤	١٩٧٥	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١
الزراعة	١١٦	١٢٤	١٣٨	١٦١	١٨٣	٢٣٦	٣٠٣	٣٤٧
التعدين واستخراج الأحجار	١١٧	١٢١	١٣٠	١٥٢	١٧٨	٢٢٠	٢٨٦	٣٤٢
الصناعة التحويلية	١١٥	١١٧	١٢٨	١٥٩	١٩٦	٢٥٣	٣٣٠	٣٩٧
الكهرباء والغاز والمياه	١٣٣	١٣٨	١٤٧	١٦٨	١٩٤	٢٤١	٣٠٣	٣٥٠
التشييد	١١٧	١٠٨	١٠٨	١٣٣	١٧٢	٢٠٩	٢٦٨	٣١٠
تجارة الجملة والتجزئة	١٠٠	١٠٨	١٢٢	١٤٧	١٧٨	٢١٩	٢٨٠	٣٣٠
الأعمال المصرفية وأعمال التأمين والعقارات	١١٢	١١٣	١٢٠	١٤٠	١٦٤	٢٠٥	٢٦٠	٣٠٩
النقل والتخزين والمواصلات	١١١	١٢٤	١٣٤	١٥٤	١٨٠	٢٢٣	٢٨٣	٣٣٠
الحكومة	١١٥	١١٩	١٢٣	١٤٧	١٨٠	٢٢٢	٢٨٢	٣٣٢
المجالس البلدية	١١٥	١٢٢	١٢٨	١٥٠	١٨١	٢٢١	٢٩٧	٣٣٧
خدمات أخرى	١٠٦	١١٣	١٢٣	١٤٩	١٨٢	٢٣١	٢٨٨	٣٤٢
المجموع	١١٣	١١٦	١٢٥	١٤٩	١٨١	٢٢٧	٢٩١	٣٤٤

المصدر : "دراسة استقصائية عن الأجور والمرتبات وساعات العمل" (سنوية) ، إدارة الإحصاءات والبحث بوزارة المالية .

ملاحظة : تشمل البيانات كلا من المتقاضين لأجور أو مرتبات ، وتشير إلى شهر تشرين الأول / أكتوبر من كل عام . كما تشير إلى المعدّلات العادية للأجور ، أي باستبعاد الوقت الإضافي .

الجدول ٢ - الرقم القياسي للمتوسط الحقيقي لمعدلات الأجر حسب القطاع

من ١٩٧٤ إلى ١٩٨١

(الأساس : تشرين الأول / أكتوبر ١٩٧٣ = ١٠٠)

القطاع	١٩٧٤	١٩٧٥	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١
الزراعة	١٠٠	١٠٢	١٠٩	١١٩	١٢٦	١٤٨	١٦٨	١٧٤
التعدين واستخراج الأحجار	١٠١	٩٩	١٠٣	١١٢	١٢٣	١٣٨	١٥٩	١٧١
الصناعة التحويلية	٩٩	٩٧	١٠٢	١١٨	١٣٥	١٥٩	١٨٣	١٩٨
الكهرباء والغاز والمياه	١١٤	١١٢	١١٧	١٢٤	١٣٤	١٥٢	١٦٨	١٧٥
التشييد	١٠١	٨٩	٨٦	٩٨	١١٨	١٣١	١٤٦	١٥٥
تجارة الجطة والتجزئة	٨٦	٨٩	٩٧	١٠٩	١٢٣	١٣٨	١٥٥	١٦٥
الأعمال المصرفية وأعمال التأمين والمعقارات	٩٦	٩٣	٩٥	١٠٤	١١٣	١٢٩	١٤٤	١٥٤
النقل والتخزين والمواصلات	٩٦	١٠٢	١٠٦	١١٤	١٢٤	١٤٠	١٥٧	١٦٥
الحكومة	٩٩	٩٨	٩٨	١٠٩	١٢٤	١٤٠	١٥٦	١٦٦
المجالس البلدية	٩٩	١٠١	١٠١	١١١	١٢٥	١٣٩	١٦٥	١٦٩
خدمات أخرى	٩٢	٩٣	٩٨	١١٠	١٢٥	١٤٥	١٦٠	١٧١
المجموع	٩٧	٩٥	٩٩	١١٠	١٢٥	١٤٣	١٦١	١٧٢

المصدر : إدارة الإحصاءات والبحث بوزارة المالية .

ملاحظة : تشمل البيانات كلا من المتقاضين لأجر أو مرتبات وتشير إلى شهر تشرين الأول / أكتوبر من كل عام . ويشير المتوسط الحقيقي لمعدلات الأجر إلى معدلات الأجر بحساب النقود بعد خصم التضخم حسب المتوسط السنوي للرقم القياسي لأسعار التجزئة .

الجدول ٣ - الرقم القياسي لأسعار التجزئة
من ١٩٧٥ إلى ١٩٨١

(متوسط سنوي)

الأساس: ١٩٦٧ = ١٠٠ الأساس: تموز/يوليه ١٩٧٦ - حزيران/يونيه ١٩٧٧ = ١٠٠							المجموعة
١٩٨١	١٩٨٠	١٩٧٩	١٩٧٨	١٩٧٧	١٩٧٦	١٩٧٥	
١٥١٩٣	١٣٦٢٩	١١٨٩٦	١١١٤٤	١٠٥٤٧	١٧٩٨٨	١٧٥٢٧	الأغذية والمشروبات
١٤٥٩٤	١٣٥٨٧	١٢٢٩٣	١١١٠١	١٠٢٣٩	١٢٨٦٤	١٢٨٤٣	الإيجارات والاسكان
٢٢٣٧٥	١٧٠٥٥	١٢٤٢٧	١٠٩٣٣	١٠٢٥٣	١٦٠٣٤	١٥٣٢٢	الوقود والاعطاش
١٤٥٣٧	١٣٦٤٠	١٢٤٥٢	١١٤٦٢	١٠٥٣٦	١٦٦٧٦	١٥٨٩٨	لوازم الأسرة
١٤٠٣٨	١٢٥٤٢	١٠٩٨٨	١٠٤١٧	١٠١٧٣	١٩٥٩٩	١٨٧٨٥	عائلات الأسرة
١٤٧٠٤	١٣٦٥٥	١٢٥٢٦	١١٣٩٢	١٠٤٩٣	١٤٠٦٩	١٣٦٨٩	الملابس والأحذية
١٦٠٨٦	١٤٣٥٢	١٢٤٧٣	١١١٩٣	١٠٣٣٨	١٧٥٣٨	١٦٣٥٧	بنسود متنوعة
١٥٣٩٢	١٣٨٩٦	١٢٢٤٣	١١١٨٤	١٠٤١١	١٦١٥٤	١٥٥٦٦	كل البنسود

المصدر: إدارة الاحصاءات والبحث بوزارة الطاقة.

١١- وفي القطاع العام (بما في ذلك المرافق والمشاريع العامة) ليس ثمة تمييز بين الرجل والمرأة سواء في الأجر أو في شروط العمل الأخرى. أما في القطاع الخاص، فإنه عند عدم وجود تشريع محدد، يتمتع أرباب العمل بحرية التفاوض مع النقابات بشأن أجور مستخدميه، ورغم أنه قد بدأ بحث الموضوع تواً، فإن هناك دلائل تشير إلى أن المرأة تحصل في كثير من الحالات على أجر أقل من أجر الرجل عن العمل المتساوي القيمة. كما أن هناك دلائل تشير، مع ذلك، إلى أن الفجوة تضيق.

١٢- وعلى أية حال، فإن وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تشجع بما تقدّمه من خدمات في مجال الوساطة والتوفيق بوجه خاص، في الأجر في كل الحالات التي يكون فيها ذلك ممكناً وتساند تلك المساواة. وتتمشى هذه السياسة مع الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٢٨ من دستور قبرص، ونصهما كما يلي:

"١- جميع الأشخاص سواسية أمام القانون والادارة والقضاء، ولهم حق متساو في الحماية والمعاملة من قبلها.

"٢- يتمتع كل شخص بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الدستور بدون أي تمييز مباشر أو غير مباشر ضد أي شخص على أساس طائفته أو عنصريه أو ديانته، أو لفته أو جنسه أو معتقداته السياسية أو غيرها، أو سلالته القومية أو الاجتماعية أو مولده أو لونه أو ثروته أو طبقته الاجتماعية، أو على أي أساس كان، ما لم ينص صراحة على خلاف ذلك في هذا الدستور".

١٣- وفيما يتعلق بشروط العمل، فإن المساواة في المعاملة في القطاع الخاص تكاد أن تكون عامة.

٦- الصعوبات التي تواجهه والتقدم المحرز لضمان الحصول على أجور عادلة

١٤- بالإضافة إلى تحديد الحد الأدنى لمرتبات عمال المتاجر والكتابة وتحديد أجور معظم المجموعات الأخرى من خلال المساواة الجماعية الحرة، فإن المرتبات والأجور في قبرص، مع استثناءات قليلة للغاية، تقوم على مبدأ "قيمة العمل". وقد مثل الأساس المستخدم لتحديد الحد الأدنى القانوني لمرتبات عمال المتاجر والكتابة، الحد الأدنى السائد للمرتبات التي يحصل عليها مستخدمون من فئات مماثلة في مشاريع منتمية إلى نقابات، مما يلبي الاحتياجات الأساسية لشباب يعيش مع أسرته أو شابة تعيش مع أسرتها. غير أنه، كما ذكر أعلاه، يجري حالياً استعراض مسألة تحديد الحد الأدنى للأجر.

١٥- وفيما يتعلق بتحديد أجر العمال المنظمين ، وبسبب ظروف العمالة الكاملة التي سادت قبرص قبل الغزو ، تمتعت نقابات العمال بقوة مساومة كبيرة ، مما مكّنها من ضمان أجور عادلة تنفي باحتياجات أعضائها وأسرههم . وأدت حالة البطالة الشديدة التي أعقبت الغزو التركي الى قلب الموازين لصالح أرباب العمل (ولو أن معظم أرباب العمل لم يستغلوا هذا الوضع) .

١٦- ومع تحسّن معدّل البطالة تمّت بصورة تدريجية اعادة التوازن .

١٧- وفي حالات خاصة تخذف الدولة الى معونة الأسر أو الأشخاص اذا كان دخلهم غير كاف لاحتياجاتهم الأساسية و/أو الخاصة .

١٨- ووفقا للتشريع الجديد (قانون المساعدة العامة والخدمات المتصلة بها رقم ١٠/٧٥ المعدّل بالقانون ٤٠/٧٦) فان حق كل مواطن في تلقي المساعدة المالية للوفاء باحتياجاته الأساسية (ثمن الأغذية والملابس والسكن والماء والكهرباء) وكذلك احتياجات من يعولهم مكفول قانونا للمرة الأولى في قبرص . ويشمل القانون أحكاما تكملية عديدة تهدف الى تقديم المزيد من المساعدة الاجتماعية لتلبية الاحتياجات الخاصة أو العاجلة وكذلك تقديم المساعدة للفرد لتمكينه من أن يصبح مكفيا ذاتيا . وطى ذلك ترد في القانون أحكام مثل توفير الخدمات الصحية المجانية ، والمنح الاضافية للتغذية الخاصة ، والمنح لتحسين المنازل وللتدريب المهني ولشراء الأدوات للأغراض المهنية الخ . . . فضلا عن ذلك تقدّم خدمات اجتماعية فردية لجميع الشيوخ والأشخاص المعوقين فوق سن ١٨ غير القادرين على رعاية أنفسهم سواء في منازلهم أو في الدور الخاصة أو دور الدولة للشيوخ والمعوقين .

با* - ظروف العمل الآمنة والصحية

١٩ - مازال قانون المصانع رقم ١٣٤ (قدمت نسخة منه مع تقرير عام ١٩٧٨) هو القانون الرئيسي الذي ينص على ضمان أمن وصحة ورفاهية جميع الأشخاص العاملين في أماكن تندرج تحت تعريف " المصنع " وفقا للقانون المشار اليه من قبل سواء أكانت تلك الأماكن خاصة أو عامة أو مطوكة للحكومة .

٢٠ - وفيما عدا التدابير التشريعية الاضافية المشار اليها فيما بعد لم تحدث تغييرات فيما يتعلق بمسؤوليات دائرة التفتيش بوزارة العمل والضمان الاجتماعي ومجال عملها واختصاصها العام ، ولم تواجه أى صعوبات في تحقيق الأهداف المحددة باستثناء تنفيذ هذا التشريع في الأجزاء المحتملة من قبرص .

٢١ - ومنذ تقديم التقرير السابق في عام ١٩٧٨ تم اصدار سلسلة من التدابير التشريعية الاضافية تهدف الى :

(أ) حماية العمال من المخاطر المهنية الخاصة التي لم يكن يشتملها من قبل التشريع القائم ؛

(ب) حماية أمن وصحة الأشخاص العاملين في فروع النشاط الاقتصادي التي لم يكن يوجد لها تشريع خاص من قبل ؛

(ج) تحديث المعايير المهنية القائمة للأمن والصحة في ضوء الخبرة والمعرفة الدولية والمحلية من أجل زيادة الحماية الفعلية للأشخاص في العمل .

٢٢ - وفيما يلي التشريعات المشار اليها بوجه خاص من قبل في (أ) و (ب) و (ج) :

(أ) الأنظمة الخاصة للكهرباء (المصانع) لعام ١٩٨١ (الفقرة (أ) أعلاه) ؛

(ب) أنظمة الأشغال الزراعية (الأمن والصحة والرفاهية) لعام ١٩٨٢ (الفقرة (ب) أعلاه) ؛

(ج) قانون المصانع (تعديل) لعام ١٩٨٢ (الفقرة (ب) أعلاه) ؛

(د) أنظمة مراقبة جو المصنع والمواد الخطرة (تعديل) لعام ١٩٨١ (الفقرة (ج) أعلاه) ؛

(هـ) أنظمة معايير الأحكام الصحية (تعديل) لعام ١٩٨١ (الفقرة (ج) أعلاه) .

- ٢٣ - وخلال الفترة المستعرضة في التقرير وفضلا عن اصدار التشريعات المشار اليها من قبل ، اتخذت حكومة قبرص بالتعاون الوثيق مع منظمات العمال وأرباب العمل المزيد من الاجراءات باعتماد تدابير ادارية وتدابير اخرى لحماية أمن وصحة العمال حماية أفضل .
- ٢٤ - وفي هذا الصدد تم توقيع اعلان مشترك بشأن أمن وصحة ورفاهية العمال في ٢٠ أيار/مايو ١٩٨٣ من قبل الحكومة وأكثر منظمات أصحاب الأعمال والعمال تمثيلا في قبرص ؛ يتضمن هذا الاعلان المبادئ الأساسية لسياسة وطنية متماسكة في مجال الأمن والصحة المهنية وشكل توافقا ثلاثيا عاما في الآراء بشأن الأهداف ذات الأولوية لبرنامج عمل في هذا المجال .
- ٢٥ - وجاء توقيع الاعلان المشار اليه من قبل نتيجة لاقتراح تقدمت به بعثة متعددة التخصصات من خبراء منظمة العمل الدولية زارت قبرص في آذار/مارس ١٩٨٠ في اطار البرنامج الدولي لتحسين ظروف العمل والبيئة التابع لمنظمة العمل الدولية بناء على طلب تقدمت به الحكومة القبرصية الى منظمة العمل الدولية .
- ٢٦ - وشمل التقرير المشار اليه أعلاه توصيات أخرى ايضا تتعلق بتحسين ظروف العمل والبيئة والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية وكذلك التدابير المؤسسية والادارية للتنفيذ الفعال لتشريع العمل .
- ٢٧ - وتدرس حكومة قبرص بالتشاور الوثيق مع منظمات أرباب العمل والعمال التوصيات المشار اليها أعلاه بهدف اتخاذ قرار بشأن أكثر التدابير والاجراءات ملائمة التي يتعين اتخاذها لتنفيذ التوصيات في ضوء الأولويات الوطنية والامكانيات الاقتصادية .
- ٢٨ - وكان عدد الحوادث الصناعية التي أبلغ عنها خلال عام ١٩٨١ - ٢٢٥ كانت ثمان منها مميتة .
- ٢٩ - وبين استعراض الحوادث الصناعية التي تم الابلاغ عنها ان تلك التي وقعت في صناعة البناء مازالت تشكل النسبة الكبرى من الحالات (الجدول ٤) .

جيم - تكافؤ فرص الترقية

١ - القوانين والأنظمة الرئيسية

- ٣٠ - توجد في القطاع العام بموجب المادة ١٢٤-١ من دستور جمهورية قبرص لجنة للخدمة العامة تتمثل وظيفتها في " . . . تعيين الموظفين العموميين وتثبيتهم ووضعهم على ملاك دائم أو خاضع لنظام المعاشات التقاعدية وترقيتهم ونقلهم واحالتهم الى التقاعد وممارسة الرقابة التأديبية عليهم بما في ذلك الفصل أو التنحية عن الوظيفة " .

٠٠/٠٠

٣١ - وحين رقيس الدولة اللجنة لمدة ست سنوات (المادة ١٢٤ - ٣) ولا يمكن خلال تلك الفترة نقل الرئيس أو الأعضاء من وظائفهم سوى على نفس الأسس ونفس الطريقة التي ينقل بها قاض من المحكمة العليا (المادة ١٢٤ - ٥) ، وهذا يضمن كون أعضاء اللجنة يؤدون مهنتهم بدون خوف أو تحيز . ويتعين أن يكون أعضاء اللجنة من مواطني جمهورية قبرص وعلى خلق رفيع ولديهم المؤهلات لانتخابهم كأعضاء في مجلس النواب (المادة ١٢٤ - ٦ (٢)) .

٣٢ - وفي المرافق العامة ، ولا سيما مصلحة كهرباء قبرص ومصلحة المواصلات السلطوية والاسلكية القبرصية وهيئة الاذاعة القبرصية ، توجد لجان مشتركة للموظفين تتكون من ممثلي الادارة والموظفين وتضم وظائفها ، في جلة أمور ، دراسة طلبات الترقية واجراء المقابلات الشخصية مع المرشحين اذا لزم الأمر وتوصية الادارة العليا بشأن أكثر المرشحين ملائمة ، يظل القرار النهائي في يد الادارة العليا .

٣٣ - وفي القطاع الخاص تطالب بعض النقابات العمالية بأن يتم تضمين جميع الاتفاقات الجماعية شرطاً ينص على " عندما تتساوى الأشياء الأخرى يجب ان تتم الترقية على أساس الأقدمية في الخدمة " .

٢ - الترتيبات والاجراءات الرئيسية

٣٤ - في القطاع العام يعطي قانون الخدمة العامة لوالصلة بالموضوع الحق للموظف بأن يلجأ الى المحكمة العليا وطعن في قرار اتخذته لجنة الخدمة العامة ضده .

٣٥ - ولا تعمل المحكمة بوصفها هيئة استئنافية يمكنها احلال مرشح آخر محل المرشح الذي اختارته اللجنة . يمكنها فقط الغاء أو تثبيت تعيين أو ترقية وفي الحالة الأولى سيكون على اللجنة اتخاذ قرار جديد .

الجدول ٤ - توزيع الموارد المتاحة التي أُبلِغ عنها ، حسب الصناعة
١٩٨٢

أسباب أخرى	الآلات					درجة الاصابة		السنين		الجنس		عدد الأشخاص الصابين	الصناعة
	بيئة العمل	اللوازم والمواد	المعدات الأخرى	وسائل النقل	الآلات	غير مهتلة	مهتلة	١٨ فما فوق	تحت ١٨	انثى	ذكر		
١	١٢	٥	١٢	٢	٢	٤٤	١	٥٤	-	٢٧	١٨	٥٤	الزراعة والصيد والمراجه وصيد الأسماك
٢	٢	٤	١	٢	٢	١٥	-	١٥	-	-	١٥	١٥	التمدين واستغلال المحاجر
٣٨	١١٣	١١٥	٥٥	٢٠	١٨٠	٤٩٣	٢	٢٨	١٣١	٢٩٠	٥٢١	الصناعة الثقيله	
٣	١٤	٢	٢	١	-	٢٢	-	٢٢	-	١	٢١	٢٢	الكريسه والغسار والساه
٣١	٧٠	٦١	٧٧	٢٠	٢١	٢٨٦	٤	١٠	١٠	٢٨٠	٢٩٠	البنساه	
١١	٣١	١٣	٢	٥	٦	٦٦	-	٣	١٥	٥٤	٦٩	تجاره الجملة والتجزئه والمطعم والتفادق	
٧	٥٤	٣١	١٠	٢٠	٢	١٢٥	-	-	٤	١٢١	١٢٥	النقل والتخزين والاتصالات	
١١	٢٧	١٤	٦	٢	٣	٦١	-	٢	١١	٥٢	٦٣	الخدمات الاجتماعيه والاجتماعيه والثقافيه	
١١٢	٢١٥	٢٤٥	١٦٦	٣٦	٢١٨	١١٤٣	٧	١١٠٧	٤٣	١٩٩	٩٥١	١١٥٠	الجميع

المصدر : وزارة العمل والتأمين الاجتماعي .

٣٦ - وفيما يتعلق بالتدريب في القطاع العام ، يتخذ هذا الأمر أشكالاً مختلفة . فهو في جوهره عطية مستمرة تشمل منح الزمالات للدراسة في الخارج لفترات طويلة أو قصيرة . ودورات متخصصة ، وحلقات دراسية ، ودورات مشتركة بين الإدارات للتدريب أثناء العمل . كذلك فإن للمرافق العامة برامجها في التدريب المتخصص . ويمكن الإشارة هنا إلى مصلحة المواصلات السلكية واللاسلكية القبرصية ومصلحة الكهرباء القبرصية اللتين تقررن فيهما في العادة لجننتا العلاقات مع الموظفين - وهما لجننتان مشتركتان بين الإدارة والموظفين - عدد برامج التدريب ومحتواها ومداهما .

٣٧ - أما التدريب في القطاع الخاص فإن النقابات عموماً ليست نشطة كثيراً في هذا المجال في الوقت الحاضر . ومع ذلك يستفيد كثير من أرباب العمل من برامج مركز الإنتاجية في النهوض بمستوى الموظفين . يضاف إلى ذلك أن بعض الشركات الكبيرة لديها برامجها في التدريب ، ولكن هذا أيضاً ينشأ عن مبادرة الشركات ذاتها وليس الاستثناء القاعدة .

٣ - عوامل وصعوبات

٣٨ - باستثناء لجنة العلاقات مع الموظفين الموجودة في المرافق العامة ، لا يكاد يعرف شيء عن المشاركة في القطاع الخاص . وصدق ذلك أيضاً على التخطيط الوظيفي ، وهي ممارسة تطبقها قلة قليلة من الشركات .

٣٩ - وعموماً لا تدخل أحكام معينة تتعلق بالتعيينات والترقيات وبرامج التدريب في صلب الاتفاقات الجماعية . ومع ذلك كلما نشأ نزاع يتخذ هذا صورة تظلم (تنزاع على الحقوق) ومعالج وفقاً للإجراءات الثابتة أي وفقاً لما ينص عليه قانون العلاقات الصناعية (اتفاق بين الاتحادين الرئيسيين لنقابات العمال وبين اتحاد أرباب العمل القبارصة عقدت تحت رعاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي ، وهو يحدد بالتفصيل الاجراء المتبع في تسوية منازعات العمل ، بما في ذلك التظلمات) .

دال - أوقات الراحة والفراغ وتحديد ساعات
العمل والاجازات المدفوعة

١- القوانين والأنظمة الرئيسية

٢- معلومات عن أوقات الراحة وساعات
العمل والاجازات المدفوعة

(أ) الراحة الاسبوعية و (ب) ساعات العمل في الاسبوع

'١' قانون ساعات العمل (القانون ١٨٢) والاوامر الصادرة بموجبه ، وهي

(أ) الامر رقم ١٢٧ لعام ١٩٦١ الذي يحدد ساعات عمل الكتبة بحد أقصى قدره ٤٤ ساعة اسبوعيا ، وهو يعرف كلمة " الاسبوع " بأنها الفترة التي تمتد من الساعة ٦/٠٠ من صباح الاثنين حتى الساعة ٦/٠٠ من مساء السبت التالي . كذلك ينص الامر على ان الحد الاقصى لساعات العمل في أى يوم واحد ينبغي ألا يتجاوز ٨ ساعات ، ولكن يسمح في ظروف معينة بالعمل وقتا اضافيا بشرط ألا تتجاوز ساعات العمل الاضافي ساعتين في اليوم الواحد و٤ ساعات في الاسبوع الواحد .

(ب) الامر رقم ١٢٨ الذي يحدد ساعات عمل عمال المناجم والعاملين فـسـي المحاجر بـ٤٠ ساعة اسبوعيا (بالنسبة للعمل تحت الارض) و٤٤ ساعة (بالنسبة للعمل فوق الارض) . ومع ذلك يحدد هذا الامر ان " الاسبوع " يعني الفترة من منتصف ليلة الاثنين الى منتصف ليلة الاثنين التالي تسهيلا لنوبات العمل .

'٢' قانون المساعدين في المتاجر (القانون ١٨٥) وهو ينص على أن يغلق كل متجر ابوابه يوم الاحد على الاقل او في اي يوم اسبوعي آخر يحدده مجلس الوزراء بدلا من يوم الاحد . كذلك ينص القانون على ان تغلق المتاجر ابوابها في موعد لا يتجاوز الساعة ١٧/٣٠ خلال الشهر من تشرين الاول / اكتوبر لغاية آذار / مارس من كل عام ، وان لا يتجاوز ذلك الساعة السابعة مساء من شهر نيسان / ابريل لغاية ايلول / سبتمبر من كل عام ، على ألا تفتح ابوابها في كلتا الحالتين قبل الساعة الخامسة من صباح اليوم التالي . وهناك استثناءات قليلة من الاحكام المذكورة اعلاه ، وهي تتعلق أساسا بالمدادات والخدمات الاساسية . ويحدد القانون ساعات عمل المساعدين في المتاجر بـ٤٥ ساعة اسبوعيا (الامر رقم ١٦٥ لعام ١٩٧٩) . كذلك من المنصوص عليه ان يكون للعاملين في المتاجر عطلة لا تقل عن يومين كل اسبوع في فترة ما بعد الساعة الواحدة بعد الظهر ، والا يوظفوا باى صفة خلال هذه العطلة .

٣' قانون القبلولة في الصيف (القانون ١٨٦) وهو ينص على أن لمجلس الوزراء ان يامر بان تظل المحلات التجارية مغلقة خلال الفترة التي يحددها مجلس الوزراء فيما بين ١٥ أيار/مايو و ٣٠ أيلول/سبتمبر من كل عام ، وفيما بين الساعة ١٢/٠٠ ظهرا والساعة ١٦/٠٠ عصرا (تحدد الفترة عادة بانها من ١٥ أيار/مايو الى ١٥ أيلول/سبتمبر وتمتد من الساعة الواحدة بعد الظهر الى الساعة الرابعة عصرا) .

٤٠ - ومع ذلك فان كلا من فترة الراحة الاسبوعية وساعات العمل الاسبوعية للغالبية العظمى من القوى العاملة تنظمها اتفاقات جماعية . وفيما يلي نبذة من الفصل المتعلق بذلك في " خلاصة الاتفاقات الجماعية " كما كانت في ٣١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠ :

" يبين التحليل ان من بين مجموع عمال العينة البالغ عدد هم ٥٢ ٧٦٠ عاملا كان ٤٥ ٨٠٤ عمال منهم اي ٨٦٨٨ في المائة يعملون لغاية ٤٠ ساعة اسبوعيا (بالقياس الى ٨٠٨ في المائة عام ١٩٧٩) ، وكان ٢ ٩٨٠ عاملا اي ٥٦ في المائة يعملون ٤١ - ٤٢ ساعة اسبوعيا (بالقياس الى ١١٥ في المائة عام ١٩٧٩) ، أما الباقون وعدد هم ٣ ٩٧٦ عاملا اي ٧٥ في المائة فكانوا يعملون ٤٣ ساعة اسبوعيا أو أكثر (بالقياس الى ٧٧ في المائة عام ١٩٧٩) .

" وبلغ عدد العمال الذين يتمتعون بميزة العمل خمسة أيام في الاسبوع ٤٠٠ ٣٦ عاملا اي ٦٩ في المائة من العينة (مقابل ٦٧٨ في المائة عام ١٩٧٩) . وكان ٣٤ ٧٥٩ عاملا منهم اي ٩٥ في المائة يعملون لغاية ٤٠ ساعة اسبوعيا ؛ وكان ١ ٦٤١ عاملا منهم اي ٤٥ في المائة يعملون ٤١ - ٤٢ ساعة اسبوعيا ؛ ولم يكن هناك أحد يعمل ٤٣ ساعة أو أكثر في الاسبوع .

" وبلغ عدد العمال العاطلين ستة أيام في الاسبوع ٣٦٠ ١٦ عاملا وكانوا يمثلون ٣١ في المائة من العينة* . وكان ١٠٤٥ عاملا منهم اي ٦٧ في المائة يعملون لغاية ٤٠ ساعة اسبوعيا ؛ وكان ٣٣٩ عاملا منهم اي ٨٢ في المائة يعمل ٤١ - ٤٢ ساعة اسبوعيا ؛ وكان الباقون وعدد هم ٣ ٩٧٦ عاملا اي ٢٤٣ في المائة منهم يعملون ٤٣ ساعة أو أكثر في الاسبوع .

* العاطلون في الفنادق مصنّفون في فئة العاطلين ٦ أيام في الاسبوع رغم انهم يعملون خمسة أيام كاملة ونصف يوم في الاسبوع (١١ يوما كل ١٤ يوما) طبقا للاتفاق الجماعي الخاص بهم .

٠٠/٠٠

" وكان جميع من يعملون ٤٣ ساعة أو أكثر تقريبا من العاملين في قطاعات التجارة والطعام والفنادق والزراعة ، وفي قطاعي النقل والمواصلات ،
" وكان المزيج الغالب على ساعات العمل وأيام العمل في الاسبوع يصل الى ٤٠ ساعة من العمل خمسة أيام في الاسبوع ، وكان هذا هو حال ١١٠٤٥٠ عاملا أى ٢٠٩ في المائة من العينة " .

٤١ - وليس من الشائع في قبرص العمل في النوبة الثانية أو الثالثة ، والمقصود بذلك هو العاملون في نوبة ثانية أو ثالثة بعد انتهاء نوبة العمل اليومي العادي . ومع ذلك يعمل العاملون في بعض المؤسسات ومصفة رئيسية في المرافق العامة وبعض الدوائر الحكومية ، على أساس التناوب . ويعني هذا أن ساعات عملهم ليست ثابتة دائما وإنما تتناوب اسبوعا بعد اسبوع . إلا أنه حتى في الحالات التي يتعين فيها على العمال ان يعملوا بعد ظهر أيام السبت وفي أيام الاحد ، يأخذون يوما آخر كإجازة . وتدفع أيضا في معظم الحالات علاوة مناوبة ، وقد تصل نسبتها الى ١٥ في المائة من نسبة الاجر العادي .

(ج) الاجازات السنوية المدفوعة

٤٢ - تشمل قوانين الاجازات السنوية المدفوعة الصادرة بين عامي ١٩٧٦ و ١٩٨٠ والانظمة الصادرة بموجبها ، ما يلي :

القانون ٨ لسنة ١٩٦٧

القانون ٢٥ سنة ١٩٦٨

القانون ٢٣ لسنة ١٩٦٩

القانون ٢٦ لسنة ١٩٧٠

القانون ٣٤ لسنة ١٩٧٢

القانون ٦٦ لسنة ١٩٧٢

القانون ٥ لسنة ١٩٧٣

القانون ٨٥ لسنة ١٩٧٩

القانون ٥٥ لسنة ١٩٨٠

الانظمة المتعلقة بالاجازات السنوية المدفوعة لسنة ١٩٨٠

الانظمة (المعدلة) المتعلقة بالاجازات السنوية المدفوعة لسنة ١٩٨٠

ومرفق طيه نسخة من التشريعات التي سنت منذ عام ١٩٧٩ .

٤٣ - وقد تحسنت كثيرا الحقوق المنصوص عليها في تشريعات الاجازات السنوية المدفوعة منذ تقديم التقرير الاول ، كما هو مبين أدناه .

٤٤ - أدخلت التحسينات التالية بمقتضى القانون رقم ٨٥ لعام ١٩٧٩ الذى سرى مفعوله في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٩ :

(أ) ارتفع الحد الادنى لمدة الاجازات السنوية من اسبوع ونصف اسبوع عمل الى اسبوعين عمل ؛

(ب) ارتفع الحد الادنى لمدة الاجازة المستمرة من ٧ الى ٩ أيام عمل ؛

(ج) انخفض الحد الادنى لمدة العمل التي يحق معها أخذ اجازة مدفوعة من ٢٥ الى ١٣ اسبوعا في السنة ؛

(د) ترتب على البند (أ) المذكور أعلاه أن ارتفع الحد الادنى لمساهمة صاحب العمل في صندوق الاجازات المركزى فيما يخص الموظفين الذين يتلقون مدفوعات الاجازات من هذا الصندوق من ٣ الى ٤ في المائة من اجر الموظف .

٤٥ - بموجب الانظمة (المعدلة) المتعلقة بالاجازات السنوية المدفوعة لعام ١٩٨٣ ، تعتبر الاشتراكات غير المدفوعة مدفوعة عند ما تقرر المحكمة الاعتراف بمسؤولية صاحب العمل عن هذه الاشتراكات . ويضمن هذا النص حق الموظفين في الاجازات المدفوعة اذا لم يدفع صاحب العمل في الموعد المحدد الاشتراكات المقررة لصندوق الاجازات المركزى .

٤٦ - وبالإضافة الى تقديم مدفوعات الاجازات ، استأنف صندوق الاجازات المركزى منذ ١٩٧٧ العمل بمشروع اعانات الاجازات . ويشمل هذا المشروع كل أو بعض تكاليف الإقامة لمدة اسبوع واحد في فندق في أى منتجع جبلي في قبرص للموظفين من ذوى الدخل المنخفض وأسره .

٤٧ - ومن الناحية العطية ، يتجاوز عدد أيام الاجازات المدفوعة الحد الادنى القانونى بكثير . فقد بلغ معدل عدد أيام الاجازة السنوية في القطاعين الخاص وشبه العام ١٧٢٩ يوم عام ١٩٨٠ (مقابل ١٧٢٣ في ١٩٧٩) . وتمنح المرافق العامة والمصارف أكبر عدد من أيام الاجازات السنوية بمعدل يبلغ ٣٠ يوما للاولى و ٢٤ يوما للثانية .

(د) العطل الرسمية المدفوعة

٤٨ - فيما يتعلق بالعطل الرسمية المدفوعة ، يشار مرة أخرى الى استنتاجات خلاصة الاتفاقات الجماعية لعام ١٩٨٠ :

" يتمتع جميع العمال بخفض النظر عن قطاع النشاط الاقتصادى الذى يعطون فيه بعدد مرتفع نسبيا من العطل المدفوعة . ويستفاد من الاتفاقات

الجماعية الواردة في العينة أن معدل عدد هذه العطل يتراوح بين ١٣ و ١٥ يوم كل سنة حسب قطاع النشاط الاقتصادي ، وبلغ المتوسط المرجح لجميع القطاعات ١٤ يوم (مقابل ١٤ يوماً في ١٩٧٩) .

" وهذه الزيادة الصغيرة في المعدل العام ترجع بصفة خاصة الى قطاع التعدين والمهاجر .

" وتتكفل معظم الاتفاقات الجماعية بدفع أجر العطل بواسطة نظام للطوابع النقابية . ويشتري صاحب العمل الطوابع من النقابات ويعطي العمال عدداً من الطوابع بعدد العطل المتفق عليه " .

ثالثا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

- ١ - دستور جمهورية قبرص
- ٢ - قانون النقابات لسنة ١٩٦٥
- ٣ - قانون الخدمة العامة لسنة ١٩٦٧
- ٤ - قانون عمال الموانئ (تنظيم قانون العمالة) ، الفصل ١٨٤
- ٥ - قانون المنازعات النقابية (التوفيق ، والتحكيم ، والتحرى)
- ٦ - قانون العلاقات الصناعية

باء - الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها

١ - يكفل الدستور الحق في تكوين النقابات . وتنص المادة ٢١ من دستور جمهورية قبرص على ما يلي :

" ١ - لكل شخص الحق في حرية التجمع السلمي .

" ٢ - لكل شخص الحق في الاتحاد مع الآخرين ، بما في ذلك الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها ، حماية لمصالحه . ورغم أية قيود يفرضها نص الفقرة ٣ من هذه المادة ، لا يرغب أى شخص على الانضمام الى أى اتحاد أو على الاستمرار في عضويته .

" ٣ - لا تفرض أية قيود على ممارسة هذه الحقوق خلاف ما نص عليه القانون من قيود ضرورية مطلقة لا تفرض . الا لحماية أمن الجمهورية أو لحماية النظام الدستوري أو السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الاخلاق العامة ، أو لحماية الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور لأى شخص ، سواء كان ذلك الشخص مشتركا أو غير مشترك في تلك الجمعية أو كان عضوا في ذلك الاتحاد .

" ٤ - يحظر تكوين أى اتحاد تتنافى أهدافه أو أنشطته مع النظام الدستوري .

" ٥ - يجوز اصدار قانون ينص على فرض القيود على ممارسة أفراد القوات المسلحة أو الشرطة لهذه الحقوق " .

.. / ..

٢ - أما المركز القانوني للنقابات فمستتب ومصان ، من خلال تسجيل هذه النقابات ، كما هو منصوص عليه في المادة ٩ من قانون النقابات لعام ١٩٦٥ . وينبغي لطلب تسجيل أية نقابة أن يقدم بالشكل المطلوب ، وأن يوقع عليه سبعة على الأقل من أعضاء هذه النقابة . وحيثما كان العدد الاجمالي للأشخاص المشتغلين بالحرفة أو المهنة المقدم بشأنها الطلب ، أقل من سبعة ، وقع على هذا الطلب ، على الأقل ، ثلاثة من أعضاء هذه النقابة . وإذا زاد عدد الأشخاص المشتغلين بالحرفة أو المهنة عن ٢٠ ، لزم ألا يقل عدد أعضاء النقابة المطلوب تسجيلها عن ٢٠ شخصا (المادة ٨) .

٣ - تنص المادة ٢٠ على أنه لا يسمح بالاشتراك في عضوية أية نقابة أو بالاحتفاظ بهذه العضوية إلا للأشخاص المرتبطين أو المشتغلين فعلا بالحرفة أو المهنة التي تتصل بها تلك النقابة . غير ان القانون ينص على أن موظفي أية نقابة لا يستطيعون ، بحكم أنشطتهم النقابية ، الاشتغال فعلا بالحرفة التي تتصل بها نقابتهم ، فضلا عن الأشخاص العاطلين بصفة مؤقتة عن العمل ، لا يحرمون من حق اشتراكهم في عضوية تلك النقابة .

٤ - تنص المادة ٢١ على أن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ١٦ عاما لا يجوز لهم الاشتراك في عضوية أية نقابة ، وعلى أن الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ٢١ عاما لا يجوز لهم تقلد أي منصب في أية نقابة أو في أي فرع لها .

جيم - حق النقابات في انشاء الاتحادات

٥ - ينص الباب الثالث من قانون النقابات لسنة ١٩٦٥ على ما يلي :

" السريان على الاتحادات العامة .
٥٣ - (١) باستثناء ما ينص عليه فيما بعد صراحة ، يسرى هذا القانون ، بقدر ما يسرى ، على أي اتحاد عام ، كما لو كانت النقابات المسجلة المكونة لذلك الاتحاد العام أعضاء افراديين في أية نقابة .

(٢) باستثناء ما ينص عليه خلافا لذلك ، فإن أي اخطار أو نسخة من قواعد أو أية وثيقة أخرى يشترط توقيعها بموجب هذا القانون ، يقوم بتوقيعها ، في حالة الاتحادات العامة ، أمين الاتحاد وموظف آخر من موظفيه .

" طلب تسجيل الاتحادات العامة .
٥٤ - في حالة الاتحادات العامة ، يوقع على طلب التسجيل ، وفقا للفرع ٨ ، أمين وموظف آخر

من كل نقابة من النقابات التي يشملها ذلك الاتحاد العام ؛ ويكون الطلب مصحوبا باعلان مقدم من كل نقابة من النقابات وممهور بتوقيع أمين كل منها ، ينص على أن ذلك الطلب مقدم بموافقة أعضاء كل نقابة كما يتضح من أغلبية الأصوات المأخوذة باقتراع سرى في اجتماع أو مؤتمر عام لمندوبي النقابة .

" تقييد تسجيل الاتحادات العامة . ٥٥ - لا يتم تسجيل أي اتحاد عام ، من جانب أمين السجل ، ما لم تكن كل نقابة من النقابات المكونة لذلك الاتحاد العام مسجلة كما ينبغي .

" زيادة عدد أعضاء الاتحادات العامة . ٥٦ - عند ما يتم تسجيل أي اتحاد عام في إطار هذا القانون ، لا تدخل أية نقابة ، ترتيبا على ذلك ، طرفا في أي اتفاق بشأن عضويتها فيه ، ولا تكون عضوا في ذلك الاتحاد العام المسجل ما لم :

" (أ) تكن تلك النقابة مسجلة كما ينبغي ؛

" (ب) يقدم الى أمين السجل اعلان ممهور بتوقيع أمين ذلك الاتحاد العام يفيد بأن تلك النقابة قدمت طلبا بالاشتراك في العضوية مصحوبا باعلان ، بموجب الفرع ٥٤ ، وان ذلك الاتحاد العام قد وافق عليه حسب الأصول .

" موظفو الاتحادات العامة . ٥٧ - لا يصبح أي شخص موظفا في أي اتحاد عام ما لم يكن موظفا أو عضوا في أحد الاتحادات المكونة للنقابات التي تشكل ذلك الاتحاد العام " .

٦ - لا يوجد حكم قانوني يتعلق بحق النقابات أو الاتحادات النقابية العامة في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها . إلا أنه في الممارسة العامة ، تتمتع النقابات بحرية القيام بذلك ؛ كما أن جميع النقابات والاتحادات النقابية العامة الرئيسية في قبرص تتبع نقابات أو اتحادات دولية .

دال - حق النقابات في مباشرة مهامها بحرية

٧ - ينص القانون على أن النقابات المسجلة وفقا للقانون لها سلطة التملك والتعاقد ورفع الدعاوى والدفاع عنها أمام القضاء ، فضلا عن غير ذلك من الاجراءات القانونية . كما

أن لهذه النقابات سلطة اتيان كل ما يلزم لحماية كيانها وتحقيق أهدافها . كما ينص القانون على أنه لا يجوز اعتبار أية نقابة غير قانونية لمجرد أن مقاصدها تعمل على تقييد نطاق الحرفة ، أو لأن أعضاء تلك النقابة عرضة للمقاضاة الجنائية للتآمر أو لغير ذلك (المادة ٣٨) .

٨ - توفر المادة . الحماية لأعضاء النقابات ، بشروط معينة ، ضد الاجراءات الجنائية المتصلة بالتآمر فيما يتعلق بالمنازعات الحرفية . غير ان القانون لا يمنح الحصانة فيما يتعلق بأعمال الشغب أو التجمعات غير القانونية أو تكدير الأمن أو التحريض على العصيان ، أو فيما يتعلق بأى عمل اجرامي موجه ضد الدولة . أما المادة ١٤ فتسمح الأشخاص الذين يدبرون المنازعات النقابية أو يزكون نارها ، الحصانة ضد أية دعاوى مدنية مثل : تحريض أى شخص على فسخ عقد عمله ، أو عرقلة أداء شخص آخر لحرفته أو لأعماله التجارية أو التحاقه بعمل ، أو عرقلة ممارسة شخص آخر لحقه فسي التصرف في رأس ماله أو عمله وفقا لمشيئته .

٩ - أما المادة . ه فتصف اخضاع توظيف أى عامل لشرط عدم انتدائه الى أية نقابة ، أو تخليه عن عضويته في نقابة ما ، بأنه أمر غير قانوني . كما أنها تصف فصل العامل أو الحاق الضربه ، بسبب عضويته في نقابة ما ، بأنه أمر غير قانوني ، إلا ان أسباب الأعمال غير مقيدين في اختيار من يعملون لديهم ، بمعنى أنهم غير ملزمين بالاقتصار على توظيف أعضاء النقابات .

١٠ - أما الملحق الأول (المادة ١٨) للقانون ، الذى يحدد المسائل التي ينبغي أن توضع لها أحكام في لوائح كل نقابة مسجلة ، فينص على ضرورة اتخاذ القرارات ، بالاقتراع السرى ، في الحالات التالية :

- (أ) تغيير اسم النقابة ؛
- (ب) الاندماج مع نقابة أخرى ؛
- (ج) تكوين اتحاد أو اتحاد عام أو الانضمام الى أيهما ؛
- (د) حل النقابة ؛
- (هـ) انتخاب مندوبين لدى النقابة أو لدى أحد الاتحادات ؛
- (و) انتخاب موظفي أحد الفروع ؛
- (ز) انتخاب موظفين لدى أحد الاتحادات أو الاتحادات العامة ؛
- (ح) تعديل لوائح النقابة .

١١ - وعلاوة على ذلك ، يقتضى الأمر أيضا اتخاذ قرار ، بالاقتراع السرى ، من جانب أعضاء أية نقابة تمسهم احدى المنازعات النقابية المتعلقة بمسائل تتصل باغلاق الأعمال

أو بالاضرابات (يكون أى قرار بالاشتراك في اغلاق الأعمال أو في الاضرابات رهناً بموافقة اللجنة الادارية للنقابة) .

ها - حق الاضراب

١٢ - تنص المادة ٢٧ من دستور جمهورية قبرص على ما يلي :

" ١ - يكفل الدستور حق الاضراب ؛ ويجوز أن ينظم القانون ممارسة هذا الحق ليس إلا لأغراض حماية أمن الجمهورية أو النظام الدستوري أو النظام العام أو السلامة العامة ، أو صيانة الامدادات والخدمات الضرورية لحياة السكان ، أو حماية الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور لكل شخص .

" ٢ - لا يكون لأفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو الدرك حق الاضراب . ويجوز اصدار قانون يقضي بأن يشمل ذلك الحظر موظفي الخدمة العامة " .

١٣ - لم يتم حتى الآن سن تشريع بتنظيم حق الاضراب للموظفين العموميين أو بحظر قيامهم باضراب .

١٤ - ولا يرد في قانون النقابات لعام ١٩٦٥ نص مباشر عن الاضرابات . أما تعريف " المنازعة النقابية " وتعريف " العامل " اللذان أوردهما القانون ، في المادة ٢ ، فقد فسّرهما النائب العام بما ذكره من أن الاضرابات التعاطفية ، أى الاضرابات التي يقوم بها العمال الذين لا يعملون لدى رب العمل الذي نشأت ضده المنازعة النقابية ، لا تتمتع بحماية القانون .

١٥ - ولم تبت المحاكم فيما اذا كان ينبغي توفير الحماية القانونية للاضرابات التعاطفية من عدمه .

١٦ - أما المادة ٤٤ من قانون النقابات ، التي تشير الى التحريض السلمي على الاضراب ، فتتص على أنه يسمح قانوناً لواحد أو أكثر من موظفي أو أعضاء أية نقابة مسجلة ، تكون طرفاً في منازعة نقابية ، ولواحد أو أكثر من الأشخاص الذين يمثلون أحد أرباب الأعمال أو إحدى الشركات ، بأن يحضروا ، بهدف تدبير منازعة نقابية أو ازكاء نارها ، الى حيث يقوم أى شخص بأداء عمل مهني أو تجاري ، وذلك اذا كان حضورهم هذا للمجرد التحريض السلمي لأى شخص على العمل أو على الامتناع عن العمل .

- ١٧- أما المادة ٥٤ فتدين الشخص بجرم الاكراه أو المضايقة . اذا ما عمد ذلك الشخص ، بغية ارغام شخص آخر على الامتناع عن اتيان فعل أو على اتيان فعل يكون لذلك الشخص الآخر الحق القانوني في إتيانه أو في عدم إتيانه ، الى :
- (أ) استعمال العنف لاكراه ذلك الشخص الآخر أو زوجته أو أولاده ، أو الى الاضرار بممتلكاته ؛ أو
- (ب) الدأب على تعقب ذلك الشخص الآخر من مكان الى مكان ؛
- (ج) اخفاء أية أدوات أو ملابس أو أية ممتلكات أخرى يملكها أو يستعملها ذلك الشخص الآخر ، أو الى حرمانه أو منعه من استعمالها ؛
- (د) مراقبة أو مهاجمة المنزل ، أو أى مكان آخر ، يقيم فيه ذلك الشخص الآخر أو يعمل فيه أو يمارس فيه عملا تجاريا ، أو اتفق أن كان موجودا به ، أو الى الاقتراب من ذلك المنزل أو المكان ؛ أو
- (هـ) تعقب ذلك الشخص الآخر ، برفقة اثنين أو أكثر من الأشخاص الآخرين ، بأسلوب مخل للنظام العام ، في أى شارع أو طريق .
- ١٨- أما قانون العلاقات الصناعية فيمد مهلة الاشعار بالقيام باضرابات أو باغلاق الأعمال ، بسبب المنازعات المتعلقة بالمصالح ، الى ١٠ أيام (بدلا من ٧ أيام حسب ما اتفق عليه في الاتفاق الأساسي لعام ١٩٦٢) ؛ كما يؤكد هذا القانون من جديد أن جميع المنازعات المتعلقة بالحقوق يجب أن تحال ، في آخر الأمر ، الى التحكيم الملزم .

رابعاً - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - القوانين الرئيسية

١ - فيما يلي قوانين الضمان الاجتماعي من عام ١٩٨٠ إلى عام ١٩٨٣ والأنظمة التي شرّعت بموجبها :

قانون ٤١ لسنة ١٩٨٠

قانون ٤٨ لسنة ١٩٨٢

قانون ١١ لسنة ١٩٨٣

أنظمة (الاشتراك في) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠

الأنظمة (الخاصة) (الاشتراك في) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠

أنظمة (استحقاقات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠

الأنظمة (المرضية) للتأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠

أنظمة (حسابات صندوق التأمينات الاجتماعية) للتأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠

أنظمة (تعديل) (الاشتراك في) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٢

أنظمة (تعديل) (الاشتراك في) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٣

أنظمة (تعديل) (استحقاقات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٣

أنظمة (تعديل) (حسابات صندوق التأمينات الاجتماعية) للتأمينات الاجتماعية

لعام ١٩٨٣

وقد أرفقت نسخة عن كل ما تقدم .

٢ - ومنذ تقديم التقرير السابق ، أجريت تعديلات أساسية في خطة التأمينات الاجتماعية في قبرص ، وخاصة بتقديم القانون رقم ٤١ لعام ١٩٨٢ بتاريخ ٦ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٨٠ ، الذي عدل ووحد تشريعات التأمينات الاجتماعية السابقة . وتتعلق هذه التعديلات ، الملخصة أدناه ، بهيكل الاشتراكات والاستحقاقات ، بصورة رئيسية .

باء - المعالم الرئيسية للخطط النافذة

١ - التمويل

٣ - ابتداءً من تاريخ ٦ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٠ ، يتعلق الاشتراك في خطة التأمينات الاجتماعية بالدخل . ويبلغ الاشتراك الاجلبي ١٥٥ في المائة من الدخل بعد أقصى معين (١) ويوزع بين الأطراف على النحو التالي :

رب العمل المشترك في التأمينات الدولية

(في المائة)		
٣٥	٦	٦
		الأشخاص المستخدمون
		الأشخاص الذين يعملون
٣٥	١٢	-
		لحسابهم
٣٥	١٢	-
		المشركون طوعاً

٢ - الاستحقاقات

٤ - تقدم خطة التأمينات الاجتماعية استحقاقات نقدية على شكل استحقاقات المرض واستحقاقات الأمومة (بدل الأمومة ومنحة الأمومة) ، واستحقاقات البطالة ، والمعاش التقاعدي للزمانة ، والمعاش التقاعدي للشيخوخة ، والمعاش التقاعدي للأرامل ، واستحقاقات اليتامى ، وبدلات الأشخاص المفقودين ، ومنحة الجنائز ، ومنحة الزواج . كما تقدم الخطة استحقاقات نقدية لاصابات العمل وذلك على شكل استحقاقات الاصابة واستحقاقات العجز . واستحقاقات الخلف .

٥ - وتقدم خطة التأمينات الاجتماعية أيضاً رعاية طبية مجانية للأشخاص الذين يعانون من اصابات العمل والمتقاعدين بسبب الزمانة .

٦ - وتشمل جميع الاستحقاقات النقدية الدورية استحقاقات أساسية واستحقاقات اضافية . والاستحقاقات الأساسية ، التي تشمل الزيادات المدفوعة من أجل المعالين ، هي صيغة محسنة لاستحقاقات المعدل الموحد التي تدفع بموجب التشريعات النافذة حتى ٥ تشرين

(١) حدد ابتداءً من نيسان/أبريل ١٩٨٣ بمبلغ ١١٨ جنيهاً قبرصياً في الأسبوع أو بمبلغ ٥١٠ جنيهاً قبرصياً في الشهر .

- الأول/أكتوبر ١٩٨٠ . أما الاستحقاقات الإضافية فتدفع علاوة على الاستحقاقات الأساسية وتعلق بدخل الشخص المعني الخاضع للتأمينات الذي يتجاوز أساساً معدداً (٢) .
- ٧ - وشروط الاشتراك بالنسبة لمختلف الاستحقاقات مبيّنة في الجدول ٥ ، أما معدلات الاستحقاقات ومقاديرها فمبيّنة في الجدول ٦ .
- ٨ - وقد لخصت أرناء التحسينات المتعلقة بالأشخاص المعيّنين وشروط الاستحقاق بالنسبة لمختلف الاستحقاقات .

(أ) استحقاقات المرض

- ٩ - تمّ توسيع استحقاقات المرض بحيث تشمل الأشخاص المشتركين في التأمينات طوعاً فيما يتعلق بالعمل خارج قبرص في خدمة رب عمل قبرصي .
- ١٠ - وخفضت فترة الانتظار لدفع الاستحقاقات الى الشخص الذي يعمل لحسابه من ٧٨ يوماً الى ١٨ يوماً ، وفي حال العجز الناجم عن حادث أو في حال المعالجة في المستشفى ، خفضت الفترة الى ثلاثة أيام .

(ب) استحقاقات الأومة

- ١١ - وسّع بدل الأومة بحيث يشمل النسوة المشتركات في التأمينات اللواتي يعطسن لحسابهن . وخفضت الفترة اللازمة بالنسبة لجميع النسوة المستخدمات واللاتي يعطسن لحسابهن من تأمينات ١٥٦ أسبوعاً الى تأمينات ٢٦ أسبوعاً .

(ج) المعاش التقاعدي للزمانة

- ١٢ - وسّع المعاش التقاعدي للزمانة بحيث يشمل الأشخاص المشتركين طوعاً في التأمينات فيما يتعلق بالعمل خارج قبرص في خدمة رب عمل قبرصي .
- ١٣ - وخفضت الفترة المؤهلة للمعاش في حالة العجز عن العمل الناجم عن حادث من تأمينات ١٥٦ أسبوعاً الى تأمينات ٢٦ أسبوعاً .

(د) المعاش التقاعدي للشيخوخة

- ١٤ - خفضت سن الاحالة على المعاش لعامل المناجم من ٦٥ عاماً الى ٦٠ عاماً . وخفضت

(٢) حالياً ١٩٦٠٠ ميل قبرصي في الاسبوع .

من الاحالة على المعاش بمقدار سنة واحدة مقابل كل ٥ سنوات من العمل فسي المناجم .

١٥ - ويدفع معاش الشيخوخة التقاعدي الآن للأشخاص المشتركين في التأمينات الذين لديهم كثافة سنوية في الاشتراكات تعادل ٢٥ ر. في المائة من تأمينات عام كامل ، بدلا من ٤٠ ر. في المائة التي اشترطت بموجب التشريعات السابقة .

(هـ) استحقاقات الخلف

١١' المعاش التقاعدي للأرامل

١٦ - خفضت الفترة المؤهلة للمعاش في حالة الوفاة الناجمة عن حادث من تأمينات ١٥٦ اسبوع الى تأمينات ٢٦ اسبوع . وبالإضافة الى ذلك خفضت كثافة الاشتراكات السنوية التي تمنح الحق في معاش تقاعدي من ٤٠ ر. في المائة من تأمينات عام كامل الى ٢٣ ر. في المائة .

١٢' استحقاقات اليتامى

١٧ - وسّعت استحقاقات اليتامى بحيث تشمل حالة الطفل الذي يتوفي أحد والديه فقط ، وذلك اذا ما تعذر على الوالد الباقي على قيد الحياة اعالة الطفل .

١٣' منحة الجنائز

١٨ - وسّعت منحة الجنائز بحيث تشمل وفاة أحد معالي الشخص المشترك في التأمينات . ومقدار منحة الجنائز في هذه الحالة يبلغ ٥٠ في المائة من المقدار الذي يدفع في حال وفاة الشخص المشترك في التأمينات .

(و) بدلات الأشخاص المفقودين

١٩ - يدفع بدل الشخص المفقود لمعالي الشخص الذي فقد نتيجة لظروف ناجمة عن الغزو التركي لقبرص في تموز/ يولييه - آب/ اغسطس ١٩٧٤ .

٢٠ - ولزوجة الشخص المفقود الحق في بدل الشخص المفقود بنفس شروط ومعدل المعاش التقاعدي للأرامل .

٢١ - للطفل الذي فقد أحد والديه وتوفي والده الآخر الحق في بدل الشخص المفقود بنفس شروط ومعدل استحقاقات اليتامى .

(ز) استحقاقات البطالة

' ١ ' استحقاقات البطالة

٢٢ - وسعت استحقاقات البطالة بحيث تشمل الأشخاص المشتركين طوط في التأمينات فيما يتعلق بالعمل خارج قبرص في خدمة رب عمل قبرصي . وتدفع استحقاقات هذه الفئة من الأشخاص بعد اليوم الثلاثين من البطالة ، ويقابل ذلك اليوم الثالث بالنسبة للحالات العادية . وتدفع استحقاقات البطالة بغض النظر عن استحقاقات الاستغناء* .

' ٢ ' مدفوعات الاستغناء عن الخدمة

٢٣ - اتخذت مدفوعات صندوق الاستغناء* الآن شكل مبلغ اجطلاي وهي ليست مشروطة بالبطالة . وقد ازدادت الأجر التي تدخل في الاعتبار من أجل حساب مدفوعات الاستغناء* من ٣٠ جنيتها قبرصيا في الاسبوع الى ١١٨ جنيتها قبرصيا . وفيما يلي أساس تقديس مدفوعات الاستغناء* :

- (أ) أجر اسبوعين ، لكل سنة من سنوات الخدمة الأربع الأولى ؛
(ب) أجر اسبوعين ونصف الأسبوع ، لكل سنة خدمة بين السنتين الخامسة والعاشرة ؛
(ج) أجر ثلاثة أسابيع ، لكل سنة خدمة بين السنتين الحادية عشرة والخامسة عشرة ؛
(د) أجر ثلاثة أسابيع ونصف الأسبوع ، لكل سنة خدمة بين السنتين السادسة عشرة والعشرين ؛
(هـ) أجر أربعة أسابيع ، لكل سنة خدمة بين السنتين الحادية والعشرين والخامسة والعشرين .

(ح) زيادة الاستحقاقات الأساسية

٢٤ - ازدادت معدلات الاستحقاقات الأساسية ، فير الاستحقاقات المقدمة لاصابات العمل ، بحوالي ١٩٠ في المائة في المتوسط ، كما ازدادت الاستحقاقات الأساسية لاصابات العمل بحوالي ١٥٧ في المائة .

٢٥ - ازدادت مبالغ منحة الزواج ومنحة الأمومة ومنحة الجنازة من ١٩ جنيتها قبرصيا و١٢ جنيتها قبرصيا و١٩ جنيتها قبرصيا ، بالترتيب ، الى ٨٠ جنيتها قبرصيا و ٦٠ جنيتها قبرصيا و ٨٠ جنيتها قبرصيا ، بالترتيب .

الجدول هـ

شروط الاشتراك

١ - شروط الاشتراك بالنسبة لهدلات الأمومة ، واستحقاقات المرض ، واستحقاقات البطالة ، ومنح الزواج ، ومنح الأمومة ، ومنح الجنائز ، هي :

(أ) ألا يقل دخل الشخص المشترك المدفوع له والخاضع للتأمينات في الجزء الأدنى من الدخل الخاضع للتأمينات عن ٢٦ مثلاً من أمثال المبلغ الأسبوعي للدخول الأساسي الخاضع للتأمينات ؛

(ب) ألا يقل الدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه في سنة الاشتراك الكامل الأخيرة قبل بدء سنة الاستحقاق التي تتضمن اليوم الذي يطلب فيه استيفاء الشروط ، عن ٢٠ مثلاً من أمثال المبلغ الأسبوعي للدخل الأساسي الخاضع للتأمينات .

٢ - وشروط الاشتراك بالنسبة لعمال الشبخوخة التقاعدي هي :

(أ) ألا يقل دخل الشخص المشترك المدفوع له والخاضع للتأمينات في الجزء الأدنى من الدخل الخاضع للتأمينات عن ١٥٦ مثلاً من أمثال المبلغ الأسبوعي للدخول الأساسي الخاضع للتأمينات ؛

(ب) ألا يقل متوسط الدخل الأسبوعي للشخص المشترك المدفوع له والمقيد لحسابه والخاضع للتأمينات في الجزء الأدنى من الدخل الخاضع للتأمينات عن الفترة التي تبدأ في ٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٦٤ ، أو التي تبدأ ، في حال بلوغه سن السادسة عشرة بعد ٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٦٤ ، في اليوم الأول من سنة الاشتراك التي يبلغ فيها تلك السن ، والتي تنتهي في الأسبوع السابق للأسبوع الذي يتضمن اليوم ذا الصلة ، عن ربيع المبلغ الأسبوعي للدخل الأساسي الخاضع للتأمينات .

وذلك بشرط ، ولأفراض الفقرة الفرعية (ب) حيث يؤخذ في الاعتبار ، بموجب المادة الفرعية (هـ) من المادة ٢٥ ، الدخل الخاضع للتأمينات المدفوع له أو المقيد لحسابه والمتعلق بالفترات السابقة لـ ٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٦٤ ، أن يحسب متوسط الدخل الأسبوعي الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص أو المقيد لحسابه عن الفترة التي تبدأ في اليوم الأول من سنة الاشتراك التي تتضمن أول دخل خاضع للتأمينات مدفوع له أو مقيد لحسابه يدخل في الحساب ، والتي تنتهي بالأسبوع السابق للأسبوع الذي يتضمن اليوم ذا الصلة .

٣ - وشروط الاشتراك في المعاش التقاعدي للزمانة هي نفس الشروط المشار إليها فسي الفقرة ٢ ، وفضلا عن ذلك ، يجب ألا يقل دخل الفرد المشترك الخاضع للتأمينات والمدفوع له أو المقيد لحسابه في سنة الاشتراك الأخيرة قبل بدء سنة الاستحقاق التي تتضمن اليوم ذا الصلة ، عن ٢٠ مثلا من أمثال المبلغ الأسبوعي للدخل الأساسي الخاضع للتأمينات .

وذلك شريطة الاقرار باستيفاء هذا الشرط اذا كان متوسط الدخل السنوي الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه فيما يتعلق بسنتي الاشتراك الأخيرتين قبل بدء سنة الاستحقاق التي تتضمن اليوم ذا الصلة ، لا يقل عن ٢٠ مثلا من أمثال المبلغ الأسبوعي للدخل الأساسي الخاضع للتأمينات .

٤ - وسيكون متوسط الدخل الأسبوعي الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه في حالة المعاش التقاعدي للأرامل حيث يكون للزوج المتوفي الحق في معاش الشيخوخة التقاعدي عند وفاته أو حيث كان له الحق فيه لو تقدم بطلب من أجل ذلك ، نفس الدخل المحدد من أجل معاش الشيخوخة التقاعدي للزوج المتوفي .

الجدول ٦

قيمة الاستحقاقات ومعدلاتها

ألفا - الاستحقاقات غير المتعلقة بحوادث العمل

الجزء الأول - منحة الزواج ومنحة الامومة ومنحة الجنسازة

قيمة المنحة	نوع الاستحقاق
٨٠ ٠٠٠	منحة الزواج
٦٠ ٠٠٠	منحة الامومة
٨٠ ٠٠٠	منحة الجنسازة

(يتبع)

٠٠/٠٠

الجدول ٦ (تابع)

الجزء الثاني - بدل الامومة واستحقاق المرض واستحقاق البطالة

المعدل الاسبوعي للاستحقاق	
الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي
<p>خمسون في المائة من المتوسط الاسبوعي للدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه للجزء الاعلى من الدخل الخاضع للتأمينات في سنة الاشتراك الاخيرة السابقة على بداية سنة الاستحقاق التي يقع فيها التاريخ الذي يلزم ان تتحقق فيه شروط الاشتراك ، على ألا تزيد القيمة الاسبوعية للاستحقاق التكميلي في أي حال من الاحوال على القيمة الاسبوعية للدخل الاساسي الخاضع للتأمينات</p>	<p>ستون في المائة من المتوسط الاسبوعي للدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه للجزء الادنى من الدخل الخاضع للتأمينات في سنة الاشتراك الاخيرة السابقة على بداية سنة الاستحقاق التي تشمل اليوم الذي يلزم أن تتحقق فيه شروط الاشتراك ؛ ويزاد المبلغ المحسوب بهذه الطريقة بمقدار الثلث لمعال واحد ومقدار النصف لمعالين اثنين ومقدار الثلثين لثلاثة معالين أو أكثر .</p>

(تابع)

.../...

الجدول ٦ (تابع)

ب* - الاعانات المتعلقة بحوادث العمل

الجزء الاول - استحقاق الاصابة

المعدل الاسبوعي للاستحقاق	
الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي
خمسون في المائة من المتوسط الاسبوعي للدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه للجزء الاعلى من الدخل الخاضع للتأمينات في سنة الاشتراك الاخيرة السابقة على بداية سنة الاستحقاق التي يقع فيها تاريخ الحادثة، على ألا تزيد القيمة الاسبوعية للاستحقاق التكميلي على القيمة الاسبوعية للدخل الاساسي الخاضع للتأمينات في أي حال من الاحوال .	خمسون في المائة من القيمة الاسبوعية للدخل الاساسي الخاضع للتأمينات ، تزداد بمقدار الثلث لمعامل واحد ومقدار النصف لمعاملين اثنين ومقدار الثلثين لثلاثة معالين أو أكثر .

(يتبع)

.../...

الجدول رقم ٦ (تابع)

الجزء الثاني - استحقاق الوفاة

المعدل الاسبوعي للاستحقاق		
الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي	نوع الاستحقاق
ستون في المائة من قيمة معاش العجز التكميلي عندما يكون العجز بنسبة ١٠٠ في المائة ، محسوبة وفقا للجزء الرابع من هذا الجدول .	ستون في المائة من القيمة الاسبوعية للدخل الاساسي الخاضع للتأمينات تزداد بمقدار الثلث لمعال واحد ومقدار النصف لمعالين اثنين ومقدار الثلثين لثلاثة معالين أو أكثر .	معاش الارملة/ الارسل
ثلاثون في المائة من قيمة معاش العجز التكميلي عندما يكون العجز بنسبة ١٠٠ في المائة ، محسوبة وفقا للجزء الرابع من هذا الجدول .	مل جنيه ٧ ٨٤٠	معاش الوالدين
خمسون في المائة من المعاش التكميلي للارملة/ الارمل الذي كان يدفع أو كان واجب الدفع عند وفاة والد اليتيم ، اما اذا كان دفع الاستحقاق واجبا لاكثر من يتيمين ، فيخفض بعد ذلك المعدل الاسبوعي للاستحقاق بحيث لا يعجساوز الاستحقاق الكلي واجب الدفع لجميع اليتامى قيمة المعاش التكميلي للارملة/ الارمل .	مل جنيه ٧ ٨٤٠	استحقاقات اليتيم

وفي حالة وفاة الوالدين كليهما نتيجة لاصابة ناجمة عن حادثة عمل ما ، يحدد الاستحقاق التكميلي الاسبوعي لليتامى وفقا لتأمين أى الوالدين يكون أفضل لهم .

(يتبع)

٠٠/٠٠

الجدول رقم ٦ (تابع)

الجزء الثالث - المعاش التقاعدي للشيخوخة والمعاش
التقاعدي للزمانة ومعاشات الأراامل

المعدل الاسبوعي للاستحقاق	
الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي
<p>(أ) المعاش التقاعدي للشيخوخة والمعاش التقاعدي للزمانة :</p> <p>١/٥٢ من ١٥ في المائة من القيمة الكلية للدخل الخاضع للتأمينات البدئية للشخص والمقيد لحسابه للجزء الاعلى من الدخل الخاضع للتأمينات .</p> <p>(ب) معاش الأراامل :</p> <p>ستون في المائة من الاستحقاق المشار اليه في الفقرة الفرعية (أ) أعلاه .</p>	<p>ستون في المائة من المتوسط الاسبوعي للدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه للجزء الادنى من الدخل الخاضع للتأمينات كما هو محسود بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة (٢) من الجدول الثالث ؛ وتزداد القيمة المحسوبة بهذه الطريقة بمقدار الثلث لمعال واحد وبمقدار النصف لمعالين اثنين وبمقدار الثلثين لثلاثة معالين أو أكثر .</p>
<p>١ - في حالة المعاش التقاعدي للزمانة أو معاش الأراامل المستحق بموجب الشرط الوارد في الفقرة الفرعية (١) من الفقرة ٣٨ أو في الفقرة الفرعية (٣) من الفقرة ٣٩ ، حسبما تكون الحالة ، لا يقل المعدل الاسبوعي للاستحقاق الاساسي عن المعدل الاسبوعي للاستحقاق الاساسي للمرض ، الذي يستحقه أو كان سيستحقه الشخص المؤمن عليه نسي تاريخ وقوع الحادثة .</p>	
<p>٢ - في حالة المعاش التقاعدي للشيخوخة أو معاش الأراامل ، اذا كان الشخص المؤمن عليه مستحقاً لمعاش زمانة تقاعدي ، قبل بلوغه سن التقاعد مباشرة أو قبل وفاته مباشرة ، حسبما تكون الحالة ، يحدد المعدل الاسبوعي للاستحقاق على اساس متوسط اسبوعي ومجموع دخل خاضع للتأمينات لا يقل عن المعدل الاسبوعي ومجموع هذا الدخل محسوبا بنفس الطريقة المتبعة عند تحديد معدل معاش الزمانة التقاعدي .</p>	

(يتبع)

٠٠ / ٠٠

الجدول ٦ (تابع)

الجزء الرابع - استحقاق اليتيم

المعدل الاسبوعي للاستحقاق	
الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي
خمسون في المائة من المعاش التكميلي للأرطة الذي كان يدفع أو كان سيدفع بسبب وفاة والد اليتيم ، وعندما يكون استحقاق اليتيم واجب الدفع لأكثر من يتيمين يخفف المعدل الاستحقاق التكميلي تبعاً لذلك بحيث لا يتجاوز مبلغ الاستحقاق الكلي واجب الدفع لجميع اليتام معدل المعاش التكميلي للأرطة .	مل جنيه ٢٨٤٠
وفي الحالات التي يكون مؤمناً فيها على الوالدين كليهما ، يحدد المعدل الاسبوعي للاستحقاق التكميلي وفقاً لتأمين أي الوالدين يكون أفضل للمتيم .	

(يتبع)

.../...

الجدول ٦ (تابع)

الجزء الخامس - منحة العجز

قيمة المنحة	نسبة العجز (في المائة)
٤٢٨ ٠٠٠	١٠
٤٧١ ٠٠٠	١١
٥١٤ ٠٠٠	١٢
٥٥٦ ٠٠٠	١٣
٥٩٩ ٠٠٠	١٤
٦٤٢ ٠٠٠	١٥
٦٨٥ ٠٠٠	١٦
٧٢٨ ٠٠٠	١٧
٧٧١ ٠٠٠	١٨
٨١٣ ٠٠٠	١٩

(يتبع)
٠٠/٠٠

الجدول ٦ (تابع)

الجزء السادس - معاش العجز

المعدل الاسبوعي للاستحقاق عندما يكون العجز بنسبة ١٠٠ في المائة

الاستحقاق التكميلي	الاستحقاق الاساسي
<p>ستون في المائة من المتوسط الاسبوعي للدخل الخاضع للتأمينات المدفوع للشخص والمقيد لحسابه للشهر الاعلى من الدخل الخاضع للتأمينات في الفترة التي تنهى باخر اسبوع اشتراك قبل الاسبوع الذي وقعت فيه الحادثة ذات الصلة وتشمل سنتي الاشتراك الكاملين قبل الاسبوع ، بشرط ألا تؤخذ في الاعتبار أي فترة سابقة على التاريخ المعين .</p>	<p>ستون في المائة من القيمة الاسبوعية من الدخل الاساسي الخاضع للتأمينات ، تزداد بمقدار الثلث لمعال واحد وبمقدار النصف لمعالين اثنين وبمقدار الثلثين لثلاثة معالين أو أكثر .</p>
<p>وعندما يكون العجز بنسبة أقل من ١٠٠ في المائة يحدد المعدل الاسبوعي لمعاش العجز وفقاً لنسبة العجز .</p>	

قائمة المراجع (أ)

- ١ - القوانين ٣٠ و ٥٧ و ٨٢ و ٩٢ لسنة ١٩٧٩ ؛ والقانون ٥٤ لسنة ١٩٨٠ ؛
والقانون ١٢ لسنة ١٩٨٣ .
- ٢ - أنظمة (تعديل) (صندوق الاستغناء عن) الخدمة لسنة ١٩٧٩ .
- ٣ - أنظمة (التعديل) (رقم ٢) (لصندوق الاستغناء عن) الخدمة لسنة ١٩٧٩ .
- ٤ - أنظمة (تعديل) (صندوق الاستغناء عن) الخدمة لسنة ١٩٨٠ .
- ٥ - أنظمة (تعديل) (صندوق الاستغناء عن) الخدمة لسنة ١٩٨٣ .
- ٦ - قوانين التدريب الصناعي (المعدّلة) أرقام ٦ لسنة ١٩٧٥ و ١٧ لسنة ١٩٨٠
و ٥٣ لسنة ١٩٨٠ .
- ٧ - أنظمة التدريب الصناعي (شروط استخدام الموظفين) لسنة ١٩٧٧ .
- ٨ - أنظمة التدريب الصناعي (الضريبة على أرباب العمل) (المعدّلة) لسنوات ١٩٧٩
و ١٩٨٠ و ١٩٨٣ .
- ٩ - القانون ٨٥ لسنة ١٩٧٩ ؛ القانون ٥٥ لسنة ١٩٨٠ .
- ١٠ - أنظمة الاجازة السنوية المدفوعة الأجر لسنة ١٩٨٠ .
- ١١ - أنظمة (تعديل) الاجازات السنوية المدفوعة الأجر لسنة ١٩٨٠ .
- ١٢ - القانون ٤١ لسنة ١٩٨٠ .
- ١٣ - القانون ٤٨ لسنة ١٩٨٢ .
- ١٤ - القانون ١١ لسنة ١٩٨٣ .
- ١٥ - أنظمة (مساهمات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠ .
- ١٦ - أنظمة (مساهمات) التأمينات الاجتماعية (الخاصة) لسنة ١٩٨٠ .
- ١٧ - أنظمة (استحقاقات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٠ .

(أ) هذه المراجع متاحة للاطلاع في ملفات الأمانة العامة بلغتها الأصلية
كما وردت من قبرص .

••/••

قائمة المراجع (تابع)

- ١٨ — أنظمة التأمينات الاجتماعية (للمرض) لسنة ١٩٨٠ .
- ١٩ — أنظمة التأمينات الاجتماعية (حسابات صندوق التأمينات الاجتماعية) لسنة ١٩٨٠ .
- ٢٠ — أنظمة (تعديل) (مساهمات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٢ .
- ٢١ — نظم (تعديل) (مساهمات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٣ .
- ٢٢ — أنظمة (تعديل) (استحقاقات) التأمينات الاجتماعية لسنة ١٩٨٣ .
- ٢٣ — أنظمة (تعديل) التأمينات الاجتماعية (حسابات صندوق التأمينات الاجتماعية) لسنة ١٩٨٣ .
