

Distr.
GENERAL

E/1990/5/Add.62
26 May 2004

ARABIC
Original: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف بموجب

المادتين ١٦ و ١٧ من العهد

إضافة

سلوفينيا*

[٢٦ آذار/مارس ٢٠٠٤]

* ترد في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.35) المعلومات التي قدمتها سلوفينيا وفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالجزء الاستهلاكي من تقارير الدول الأطراف.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٣	١ - ٣	مقدمة
٣	٤ - ٧	المادة ١: الحق في تقرير المصير
٤	٨ - ١٠	المادة ٢: إعمال الحقوق المعترف بها
٤	١١ - ٥٢	المادة ٣: مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل
١٦	٥٣ - ٥٤	المادة ٤: تقييد التمتع بالحقوق
١٦	٥٥ - ٥٦	المادة ٥: منع إساءة الحقوق ومبدأ أولوية الحقوق الأصلح
١٦	٥٧ - ٢٤٢	المادة ٦: الحق في العمل
٧٩	٢٤٣ - ٢٩٨	المادة ٧: الحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية
٩٥	٢٩٩ - ٣٦١	المادة ٨: النقابات
١٠٨	٣٦٢ - ٥١٠	المادة ٩: الحق في الضمان الاجتماعي
١٤٨	٥١١ - ٦٧٦	المادة ١٠: حماية الأسرة والأم والطفل
١٨٤	٦٧٧ - ٦٨٢	المادة ١١: الحق في مستوى معيشي لائق
١٨٥	٦٨٣ - ٧٦٢	المادة ١٢: الحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة الجسدية والعقلية
٢٠٣	٧٦٣ - ٨٨٥	المادتان ١٣ و ١٤: الحق في التعليم
		المادة ١٥: حق كل فرد أن يشارك في الحياة الثقافية، وأن يتمتع بفوائد التقدم العلمي وبتطبيقاته، وأن يفيد من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه
٢٣٠	٨٨٦ - ٩٢٠	

مقدمة

- ١- تتشرف حكومة جمهورية سلوفينيا بأن تقدم إلى لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التقرير الأولي لسلوفينيا، الذي أُعد وفقاً للمادتين ١٦ و ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المشار إليه فيما يلي بـ "العهد"). ويعرض التقرير بإيجاز الإجراءات المتخذة والتقدم المحرز في أعمال الحقوق المكفولة بموجب العهد، ويُظهر حالة التشريعات الوطنية حتى ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وبالنظر إلى تأخير تقديم التقرير الأولي لبضعة أعوام، يمثل هذا التقرير أيضاً التقرير الدوري الثاني لسلوفينيا بشأن تنفيذ العهد.
- ٢- وأُعد التقرير بالتعاون بين مختلف الوزارات التنفيذية ومكاتب حكومة سلوفينيا المسؤولة عن أعمال الحقوق المكفولة بموجب العهد. وقد أُرسل التقرير للتداول بشأنه إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجنة العمل المشتركة بين الإدارات والمعنية بحقوق الإنسان، وحكومة جمهورية سلوفينيا. واعتمدت الحكومة التقرير في اجتماعها العادي الستين المعقود في ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٤.
- ٣- وأُرسل التقرير أيضاً إلى الشركاء الاجتماعيين التاليين لقراءته بعناية: اتحاد النقابات الحرة في سلوفينيا، واتحاد نقابات ٩٠ في سلوفينيا، واتحاد النقابات الجديدة في سلوفينيا - *NEODVISNOST* (الاستقلال)، واتحاد نقابات سلوفينيا - *PERGAM*، ورابطة أصحاب العمل في سلوفينيا، ورابطة أصحاب الأعمال الحرفية في سلوفينيا.

المادة ١

الحق في تقرير المصير

ألف - حق الأمم في تقرير مصيرها

- ٤- إن الحق في تقرير المصير مكفول في ديباجة دستور جمهورية سلوفينيا (المشار إليه فيما يلي بـ "الدستور")، وفي الفقرة ١ من المادة ٣ من هذا الدستور، وهي المادة التي تنص على أن سلوفينيا هي دولة لجميع مواطنيها، أساسها حق الشعب السلوفيني الدائم وغير القابل للتصرف في تقرير المصير.
- ٥- وينص الدستور على أن سلوفينيا جمهورية ديمقراطية ودولة تستند إلى سيادة القانون ودولة اجتماعية (المادة ٢ من الدستور). ويُمارَس الحكم الذاتي المحلي في البلديات والمجتمعات المحلية الأخرى (المادة ١٣٨ من الدستور).

باء - حرية التصرف في الموارد الطبيعية

- ٦- يجوز استغلال الموارد الطبيعية. ويُحدد القانون شروط استغلال هذه الموارد (المادة ٧٠ من الدستور).
- ٧- وحرية إقامة المشاريع ("المبادرة الاقتصادية") مكفولة في سلوفينيا. ويحدد القانون شروط إنشاء المؤسسات التجارية. ولا يجوز ممارسة نشاط تجاري يتنافى مع المصلحة العامة (المادة ٧٤ من الدستور).

المادة ٢

إعمال الحقوق المعترف بها

ألف - الإعمال التدريجي للحقوق

٨- يجب أن تتفق القوانين وغيرها من اللوائح مع مبادئ القانون الدولي التي تحظى بالقبول العام ومع المعاهدات الملزمة لسلوفينيا، وتُطبَّق المعاهدات التي يتم التصديق عليها ونشرها تطبيقاً مباشراً (المادة ٨).

٩- ويدرج الدستور أيضاً في حقوق الإنسان والحريات الأساسية الحق في حرية العمل، والضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، ويوفر الحماية الخاصة للزواج والأسرة والأطفال والمعوقين. ويكفل الدستور كذلك الحق في التربية والتعليم، واستقلال الجامعات وغيرها من مؤسسات التعليم العالي، وحرية العلم والفن، والإبداع، والتعبير عن الانتماء القومي، واستخدام المرء للغته الخاصة وكتابته. وفي مجال العلاقات الاقتصادية والاجتماعية، ينظم الدستور حماية العمل، والحرية النقابية، والحق في الإضراب وفي السكن اللائق.

باء - عدم التمييز

١٠- ينص الدستور على المبدأ العام الذي يقضي بالمساواة أمام القانون، ويقضي بحظر التمييز المستند إلى مختلف العوامل. وتنص المادة ١٤ من الدستور على ما يلي: "تكفل لكل شخص في سلوفينيا المساواة في حقوق الإنسان والحريات الأساسية، بصرف النظر عن الأصل القومي أو العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي أو غير السياسي أو المركز المادي أو المولد أو التعليم أو الحالة الاجتماعية أو أي ظرف شخصي آخر. فالجميع سواء أمام القانون".

المادة ٣

مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

١١- وفقاً للمادة ٨ من الدستور، يجب أن تتفق القوانين وغيرها من اللوائح مع مبادئ القانون الدولي التي تحظى بالقبول العام ومع المعاهدات الملزمة لسلوفينيا. وفي هذا الصدد، تنص المادة ٨ من الدستور أيضاً على أن تطبَّق المعاهدات التي يتم التصديق عليها ونشرها تطبيقاً مباشراً.

١٢- وتشمل الاتفاقات الدولية (المعاهدات) التي صدقت عليها سلوفينيا والتي تتضمن مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في إطار ضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ما يلي:

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (الجريدة الرسمية لجمهورية سلوفينيا - RS 2/1994 و 1/1994; Ur. 1. RS-M)

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) (Ur. 1. RS-MP, 7/99; RS 24/99)؛
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية الاشتراكية - Ur. 1. SFRJ 7/71)؛
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (Ur. 1. SFRJ-MP, 6/1967)؛
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (Ur. 1 SFRJ-MP, 11/1981)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (Ur. 1. RS, 15/92).

١- دستور جمهورية سلوفينيا

- ١٣- إن مبدأ المساواة أمام القانون أو مبدأ المساواة القانونية مبدأ راسخ في سلوفينيا في إطار حقوق الإنسان وحرياته الأساسية. فالمادة ١٤ من الدستور تقضي بأن تُكفّل لكل شخص المساواة في حقوق الإنسان والحرريات الأساسية، بصرف النظر عن الأصل القومي، أو العنصر، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد السياسي أو غير السياسي، أو المركز المادي، أو المولد، أو التعليم، أو الحالة الاجتماعية، أو أي ظرف شخصي آخر.
- ١٤- وتقضي المادة ١٥ بممارسة حقوق الإنسان مباشرة ووفقاً للدستور، وتنص على أنه يجوز أن ينظم القانون أسلوب ممارسة حقوق الإنسان والحرريات الأساسية في الحالات التي ينص فيها الدستور على ذلك أو حينما يكون ذلك ضرورياً بحكم الطبيعة الخاصة لحق من الحقوق أو حرية من الحريات. وحماية الحق في المساواة أمام القانون (عما في ذلك المساواة بين الجنسين) مكفولة للأفراد إما مباشرة أو عن طريق مؤسسة أمين المظالم المعني بحقوق الإنسان كهيئة مستقلة.
- ١٥- وفي أواخر عام ٢٠٠٣، اعتمدت الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا اقتراحاً بتعديل المادة ٤٣ من الدستور بإضافة فقرة جديدة تقضي بأن ينص القانون على تدابير تعزيز تكافؤ الفرص بين المرشحين والمرشحات للمناصب التي يتم شغلها بالانتخاب في هيئات الدولة والسلطات المحلية.
- ١٦- وفيما يتعلق بمبدأ حرية العمل (المادة ٤٩ من الدستور)، ينص الدستور أيضاً، في إطار الفرع الخاص بحقوق الإنسان والحرريات الأساسية على ما يلي:

- حرية العمل مكفولة؛
- لكل شخص أن يختار عمله بحرية؛
- تتاح لكل شخص فرصة متساوية لتقلد أي منصب (مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة)؛
- العمل القسري محظور.

٢- الإطار التشريعي

١٧- حتى عام ٢٠٠٢، كان دستور سلوفينيا وتشريعاتها تقتصر على أحكام منع التمييز بسبب نوع الجنس، لكن التدابير الإيجابية التي يمكن أن تكفل تكافؤ الفرص في التمتع بحقوق الإنسان وفي تحقيق القدرات الشخصية للمساهمة في التنمية الاجتماعية لم تكن قد أُدرجت بعد في الإطار التشريعي. وأظهرت التجارب في سلوفينيا، كما في بلدان أخرى، أنه لا يمكن تحقيق المساواة الفعلية بمجرد منع التمييز بين الجنسين، وأن تحقيق هذا الهدف يتطلب مزيداً من التدابير والجهود والالتزامات لحفز المشاركة الكاملة للجنسين في المجتمع كله.

١٨- وإدراكاً لأهمية ضمان المساواة القانونية والفعلية بين الجنسين، اعتمدت سلوفينيا، في حزيران/يونيه ٢٠٠٢، قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل (Ur. 1. RS, 59/2002). وبدأ نفاذ القانون في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٢.

١٩- وهذا القانون، الذي يهدف إلى تحقيق المساواة بين المرأة والرجل، قُصد به بصورة رئيسية إزالة الفجوة بين المساواة الرسمية في القانون والمساواة الفعلية. كما يحدد القانون التدابير التي سيجري تنفيذها في المستقبل لتحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين. والغرض من هذا القانون هو إدخال قاعدة قانونية عامة لاتخاذ مختلف التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة الفعلية بين الجنسين وتحقيق تكافؤ الفرص للمرأة والرجل، وصياغة سياسة وطنية في هذا المجال ووضع إجراء خاص لمعالجة الانتهاكات الفردية لمبدأ المساواة في المعاملة بين الجنسين.

٢٠- وهو في هذا الصدد قانون عام يحدد الأسس المشتركة لتحسين حالة المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتعليمي وغيره من ميادين الحياة في المجتمع. وستوفر الأسس المشتركة التي حددها القانون نقطة بداية لتنظيم تكافؤ الفرص في التشريع القطاعي، وبصورة رئيسية لاعتماد تدابير عامة ملائمة ذات طابع تنظيمي، ولتحديد أشكال محددة من التمييز القائم على نوع الجنس والمعاينة عليها. ونظراً لطبيعة هذا القانون، فإنه لا ينص على توقيع جزاءات في حالة الانتهاكات، لكنه يكتفي بتوفير تعريف عام لعدم المساواة في المعاملة بين الجنسين، ويوفر بذلك مبدأ توجيهياً للوائح ولتوقيع الجزاءات في التشريع القطاعي. (يشمل القانون جزاءات بشأن اعتماد التدابير الإيجابية وتنفيذها على نحو غير مشروع وجزاءات خاصة بالأحزاب السياسية).

٢١- ويُعرّف القانون مفاهيم مثل المساواة بين الجنسين، والمساواة في المعاملة بين الجنسين، والتمييز المباشر وغير المباشر، والتدابير العامة والخاصة. وتهدف التدابير العامة والخاصة إلى إزالة أو منع عدم المساواة في المعاملة بين الجنسين وتحقيق المساواة الفعلية. ويجوز أن يحدد القانون تدابير عامة كشكل محدد للتمييز الذي يُسمح به، لكن هذه التدابير قد تكون أيضاً تدابير سياسية الطابع ترمي إلى توعية الجمهور الأوسع بمجال تكافؤ الفرص، واستراتيجية التنمية، وبرامج الأنشطة في كل مجال من مجالات الحياة العامة.

٢٢- ويحدد القانون أيضاً تدابير خاصة تسمح باختلاف المعاملة بين المرأة والرجل، ولكن في الحالات التي يستند فيها (هذا الاختلاف) إلى أهداف مشروعة فقط وتُحدد التدابير اللازمة لتحقيق هذه الأهداف بشكل معقولاً وتناسب مع الاختلافات المحددة بصورة موضوعية بين المرأة والرجل. ولهذا السبب لا يسمح القانون بتطبيق تدابير خاصة إلا في الحالات التي يكون الهدف هو تحقيق المساواة بين الجنسين والتي توجد فيها أسباب معقولة ومبررة لتطبيقها. وتحدد المادة ٩ من القانون الجهات التي يسمح لها باعتماد التدابير الخاصة. وبالنظر إلى

تباين الحالة بين مختلف المجالات، سيكون على السلطات التي تقرر اعتماد تدابير خاصة دراسة الظروف واعتماد التدابير المناسبة تبعاً لذلك، في مجالات التعليم والعمل والترقية والتمثيل في الحياة العامة وهلم جرا.

٢٣- وتنقسم التدابير الخاصة إلى ثلاث فئات، تشمل التدابير الإيجابية، والتدابير الحافزة، وتدابير البرامج. والتدابير الإيجابية هي تلك التدابير التي تمنح الأولوية لمن ينتمون إلى الجنس الأقل حظاً من التمثيل في مجال معين أو الأضعف مركزاً. ونظراً لاحتمال إساءة استعمال التدابير الإيجابية، فإن طريقة تطبيقها محددة أيضاً بالتفصيل. وهيئات الدولة وهيئات القطاع العام الأخرى، والوكلاء الاقتصاديين، والأحزاب السياسية، ومنظمات المجتمع المدني صلاحية اتخاذ التدابير الإيجابية. ويمكن أن تُتخذ هذه التدابير في مجالات التربية والتعليم، والعمل، والحياة المهنية، والنشاط العام أو السياسي، وفي شتى ميادين الحياة الاجتماعية التي توجد فيها مبررات لاتخاذها. ويجب أن يتم ذلك بعد وضع خطة عمل خاصة تشمل التدابير الإيجابية التي ينبغي اتخاذها ويجب أن تستند هذه الخطة إلى تحليل مراكز الجنسين في مجال عملهما. وينبغي أن تحدد خطة العمل أسباب اتخاذ التدابير الإيجابية، والأهداف التي ينبغي تحقيقها، وأن تحدد مواعيد بدء وإنهاء تنفيذ التدابير، وتحدد طرق الرصد والإشراف المتعلقة بها. ويجب تقديم خطة العمل هذه إلى مكتب تكافؤ الفرص للموافقة عليها موافقة أولية قبل بدء عملية التنفيذ.

٢٤- وعلى غرار وثائق الاتحاد الأوروبي وسياسات تكافؤ الفرص المتبعة في دول الاتحاد الأوروبي، يرسي قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل مبدأ المساواة بين الجنسين. ويعني إرساء مبدأ المساواة بين الجنسين أن يجري، في إطار وضع السياسات والتدابير، تقييم احتياجات الجنسين، وإبراز الاختلافات التي ينفرد بها كل جنس، والاهتمام بالنسب بين المرأة والرجل، وإدراج مسألة النسب بين الجنسين في جميع المجالات المؤثرة على الناس، والتحقق المسبق من مختلف الآثار التي قد تحدثها السياسات والتدابير على المرأة والرجل. ووفقاً للقانون المقترح، تقع مسؤولية إرساء مبدأ المساواة بين الجنسين على عاتق الحكومة والوزارات والمجتمعات المحلية، بينما يكون مكتب تكافؤ الفرص مسؤولاً عن تقديم الدعم المهني لوضع الطرق والتقنيات الملائمة.

٢٥- وينص القانون على اعتماد برنامج وطني خاص لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وفقاً لما التزمت به سلوفينيا بموجب منهاج عمل بيجين (المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، ١٩٩٥). وسيمتد البرنامج الوطني إلى جميع المجالات الرئيسية التي تشهد مظاهر عدم مساواة بين الجنسين، وبالإضافة إلى مشاركة الوزارات ومكتب تكافؤ الفرص في صياغة البرنامج، سيكون هناك تعاون من المنظمات غير الحكومية والشركاء الاجتماعيين والمجتمعات المحلية والأفراد العاملين في مجال تكافؤ الفرص. وفيما يتعلق بالتنفيذ الفعلي للبرنامج الوطني، ستعتمد الحكومة كل سنتين خطة دورية تحدد أنشطة المكتب والوزارات والعناصر الفاعلة الأخرى للفترة الجارية.

٢٦- ويتمثل جانب هام من القانون في تطبيق المساواة في التعليم على جميع مستويات التعليم، بما أن ذلك شرط أساسي لنشر الوعي تدريجياً في هذا المجال. ونظام التعليم بالغ الأهمية في القضاء على الأفكار المسبقة والقوالب النمطية المتعلقة بأدوار المرأة والرجل في المجتمع. ولكي يدعم نظام التعليم المواطنة النشطة للجنسين كليهما، يجب أن تخلو الكتب المدرسية من أي قوالب نمطية ويجب أن تكون هيئة التدريس واعية بالقدر الكافي بهذه المسألة. وأشارت البحوث التي أجريت في رياض الأطفال إلى أن التمييز في تربية الجنسين يتم عن طريق اللعب واللعب المستخدمة، بينما أظهرت التحليلات التي أجريت لكتب المدارس الابتدائية السلوفينية أن هذه الكتب تسهم أيضاً في الإبقاء على التفرقة التقليدية بين الجنسين وأدوارهما في المجتمع.

٢٧- ويحتذي القانون بنمط البلدان الأوروبية الأخرى في إنشاء المؤسسة الخاصة لنصير تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، وهي المؤسسة التي ستتولى، بمبادرة الأفراد المؤهلين وغيرهم، معالجة هذه القضايا وإصدار آراء خطية بشأن ما إذا كان شخص من الأشخاص قد عانى من عدم المساواة في المعاملة بسبب جنسه. والإجراء الذي سيتخذه نصير تكافؤ الفرص ليس إجراءً قانونياً رسمياً ولا يرتب آثاراً رسمية؛ ولا ينص القانون على توقيع جزاءات في حالة عدم التعاون في هذا الإجراء. ولن يكون رأي نصير تكافؤ الفرص ملزماً، ولكن سيكون في استطاعة الطرفين، قبل النظر في الحالة وبعده، اللجوء إلى جميع الإجراءات المنصوص عليها في القوانين الأخرى، مثل الشكوى الدستورية، والحماية القضائية، وعرض الحالة على أمين المظالم المعني بحقوق الإنسان، وهلم جرا. والغرض الرئيسي من معالجة الحالات هو الكشف عما قد يوجد من معاملة غير متساوية بين الجنسين، وتبسيط الضوء بالتالي على هذه المشكلة وعلى مجال تحقيق تكافؤ الفرص بين الجمهور بصورة عامة، مما يسهم في زيادة الوعي والإلمام بالحقوق في هذا المجال.

٢٨- ويقضي القانون أيضاً بتكليف المجتمعات المحلية بمهام خاصة، نظراً لما يتسم به المستوى المحلي من أهمية باللغة في مجال تحقيق تكافؤ الفرص. ولذلك ينص القانون على إمكانية تعيين منسق لتكافؤ الفرص، يتولى رصد اتخاذ القرارات وآثاره في المجتمع المحلي من زاوية نوع الجنس، واقتراح التدابير والأنشطة في مجال تحقيق تكافؤ الفرص والقيام بدور استشاري في صياغة الحلول.

٢٩- وحتى عام ٢٠٠٢، كان مجال علاقات العمل في سلوفينيا ينظمه قانونان يرجع تاريخ اعتمادهما إلى عهد يوغوسلافيا السابقة (قانون الحقوق الأساسية المترتبة على العمل، Ur. 1. RS، 4/91، 66/93 وقانون العمل، Ur. 1. RS، 65(2000)، ولا يتضمن أي من هذين القانونين أحكاماً صريحة تحظر التمييز في مجال العمل. ولتوفير الحماية من التمييز في مجال العمل، خلال هذه الفترة، استناداً إلى أحكام الدستور (المادة ٨ من الدستور) كانت اتفاقيتان من اتفاقيات منظمة العمل الدولية صدقت عليهما سلوفينيا تطبقان مباشرة (اتفاقيتا منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ ورقم ١١١). ولم يعد القانونان المذكوران ساريين بعد اعتماد قانون العمل الجديد في عام ٢٠٠٢ وتنفيذه (Ur. 1. RS، 42/2002).

٣٠- واعتمد قانون العمل الجديد في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، بعد صياغة لأحكامه ومداولات بشأنها استمرت أكثر من سبع سنوات - وشارك فيها متخصصون سلوفينيون في قوانين العمل وخبراء أجنبية في هذه القوانين - وبعد تنسيق مكثف بين الشركاء الاجتماعيين ومناقشات ومقترحات من نواب الحكومة وأحزاب المعارضة في الجمعية الوطنية في المراحل التشريعية الثلاث لاعتماد القانون. وبدأ نفاذ القانون في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

٣١- وينص قانون العمل الجديد في مقدمته على حظر عام للتمييز في الميدان الذي ينظمه. فالمادة ٦ من القانون تمنع أصحاب العمل من معاملة طالبي العمل (المرشحون) في عملية التوظيف أو العمال في أثناء عملهم وفيما يتصل بإلغاء خدمتهم معاملة غير متساوية على أساس نوع الجنس أو العنصر أو لون البشرة أو السن أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو السياسي أو غيرهما من المعتقدات أو العضوية في نقابة أو الأصل القومي والاجتماعي أو الحالة الأسرية أو المركز المادي أو الميل الجنسي أو أي ظرف شخصي آخر. ويجب أن يكفل للمرأة والرجل تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال العمل والترقية والتدريب والتعليم وإعادة التدريب والأجر وغيره من مكافآت العمل والتغيب عن العمل وعلاقات العمل وساعات العمل وإلغاء عقد العمل. ويحظر التمييز المباشر

وغير المباشر على أساس نوع الجنس والعنصر والسن والحالة الصحية أو الإعاقة والمعتقد الديني أو غيره من المعتقدات والميل الجنسي والأصل القومي. وينشأ التمييز غير المباشر إذا ما كانت الأحكام والمعايير والممارسات المحايدة ظاهرياً تُضعف مركز الأشخاص المنتمين إلى فئة محددة من نوع الجنس أو العنصر أو السن أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو أي معتقد آخر أو الميل الجنسي أو الأصل القومي، ما لم تكن هذه الأحكام والمعايير والممارسات مبررة من الناحية الموضوعية وملائمة وضرورية. وإذا ما ذكر مرشح أو عامل طرف في نزاع وقائع تؤيد الاشتباه في انتهاك حظر التمييز بسبب العوامل المذكورة، فإن عبء إثبات أن نوع وطبيعة العمل يبرران اختلاف المعاملة يقع على عاتق صاحب العمل. وفي حالة انتهاك حظر التمييز، يلزم أصحاب العمل بدفع تعويضات للمرشحين أو العمال بموجب القواعد العامة المنظمة للقانون المدني.

٣٢- وفي حالة البحث عن مرشحين وإبرام عقود العمل، ينص القانون صراحة على أنه لا يجوز لأصحاب العمل الإعلان عن وظائف شاغرة للرجال أو للنساء فقط، ما لم يكن تعيين جنس محدد شرطاً أساسياً من شروط العمل المطلوب. ولا يجوز أيضاً الإشارة في الإعلانات عن الوظائف إلى تفضيل تعيين جنس محدد، ما لم يكن الجنس المحدد، كما سبق ذكره، شرطاً أساسياً للعمل المطلوب إنجازه (المادة ٥ من قانون العمل).

٣٣- وتوفر المادة ١١٥ من قانون العمل الحماية للعاملات من الفصل في أثناء الحمل والرضاعة الطبيعية، كما توفر إجازة للأبوين. وتحدد الفقرة ٣ الاستثناءات من هذا النص، ولكنها تقتصر على حالة الفصل الاستثنائي أو نتيجة توقف نشاط صاحب العمل. ولم يعد فصل المرأة والأبوين في إطار إعادة الهيكلة (إعادة التنظيم المالي) مسموحاً به، كما كان الحال قبل بدء نفاذ قانون العمل الجديد. ونظراً لأن النساء كن يشكلن في الماضي غالبية المتأثرين، كقاعدة عامة، فإن الفصل في إطار إعادة الهيكلة يعني ممارسة التمييز غير المباشر فعلياً.

٣٤- وفيما يتعلق بالأجر، يرسى القانون مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة وينص على أن أصحاب العمل ملزمون بدفع أجور متساوية للعمل، بصرف النظر عن نوع الجنس، لقاء نفس العمل والعمل المتساوي في القيمة. وأي شروط في عقود العمل، والاتفاقات الجماعية، وأي إجراءات عامة يتخذها أصحاب العمل وتعارض مع هذا النص القانوني تعتبر باطلة (المادة ١٣٣ من قانون العمل).

٣٥- وتوفر المادة ٢٠١ من قانون العمل تعريفاً لـ "العاملين المسنين". وفي حالة الإبقاء على النظام المعمول به دون تغيير، سيرتب تطبيق المساواة بين الرجل والمرأة في سن التقاعد (٥٥ عاماً) تمييزاً مباشراً. فهذا النظام يعني، من الناحية العملية، عدم استفادة غالبية النساء من حماية العاملين المسنين، إذ تشير بيانات معهد إعانات التقاعد والإعاقة إلى أنه نظراً لاشتراط سن وفترة خدمة أقل بالنسبة للمرأة لاستحقاق المعاش التقاعدي، فقد بلغ سن تقاعد المرأة ٥٤ عاماً وعشرة شهور في عام ٢٠٠١. وفي الفترة نفسها بلغ متوسط سن تقاعد الرجل ٥٨ عاماً وشهرين. وبذلك كان باستطاعة غالبية العاملين الرجال الاستفادة من حماية العاملين المسنين، بينما لم يكن ذلك في استطاعة غالبية العاملات. ولهذا السبب فإن نص المادة ٢٣٦ على تحقيق زيادة تدريجية في سن التقاعد بالنسبة للمرأة من ٥١ عاماً إلى ٥٥ عاماً بحلول عام ٢٠٠٤، وفقاً لقانون التقاعد، يمثل تدبيراً إيجابياً.

باء - التدابير المتخذة للوفاء بمبدأ تكافؤ الفرص

١ - الإطار المؤسسي (مكتب تكافؤ الفرص)

٣٦ - كانت الخطوة الأولى نحو تحقيق السياسة العامة لتكافؤ الفرص على أعلى مستويات السلطة هي إنشاء اللجنة البرلمانية لسياسات المرأة. وقد أنشئت اللجنة في حزيران/يونيه ١٩٩٠، بعد أول انتخاب متعدد الأحزاب مباشرة. كما أن الوعي بضرورة رصد مركز المرأة رسداً منهجياً ومنع التمييز ضدها وتهميشها نتيجة لاقتصاد السوق أدى إلى إنشاء هيئة حكومية مستقلة مشتركة بين الإدارات. ومبادرة من اللجنة البرلمانية، قررت حكومة سلوفينيا إنشاء مكتب سياسات المرأة. وفي ١٥ شباط/فبراير ٢٠٠١، قررت الحكومة إعادة تسمية مكتب سياسات المرأة، الذي أصبح مكتب تكافؤ الفرص.

٣٧ - وفيما يلي المهام التي يضطلع بها مكتب تكافؤ الفرص، بالتعاون مع مختلف الوزارات والهيئات الإدارية الأخرى والمنظمات الحكومية وغير الحكومية الدولية والمحلية والأجنبية:

- رصد حالة المرأة والوفاء بحقوقها التي يكفلها الدستور والقوانين والاتفاقيات الدولية؛
- دراسة اللوائح والإجراءات والتدابير القانونية التي تعتمد عليها حكومة سلوفينيا والوزارات التنفيذية، من زاوية حالة المرأة ومبدأ تكافؤ الفرص، وتقديم آراء ومقترحات قبل اعتمادها؛
- التعاون في صياغة اللوائح والإجراءات والتدابير الأخرى التي تضعها الوزارات فيما يتعلق بحالة المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص؛
- تقديم مبادرات ومقترحات إلى حكومة سلوفينيا ووزاراتها بشأن التدابير المتصلة بمجال عمله؛
- إعداد الدراسات التحليلية والتقارير وغير ذلك من المواد؛
- تشجيع المساواة بين المرأة والرجل عن طريق الإعلام والتوعية؛
- دراسة مبادرات المنظمات غير الحكومية المتصلة بمجال نشاطه؛
- تمثيل حكومة سلوفينيا في المنظمات الدولية والإقليمية في مجال تأمين تكافؤ الفرص، وفقاً للوائح وإجراءات سليمة.

٢ - التدابير الرامية إلى تحسين حالة المرأة

٣٨ - كانت سلوفينيا هي أول بلد من بلدان أوروبا الوسطى والشرقية يبدأ الأعمال التحضيرية لتنفيذ استراتيجية إدخال مبدأ المساواة بين الجنسين. وفي عام ١٩٩٧، وضع مكتب سياسات المرأة مشروعاً معنوناً "تعزيز مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرارات ووضع السياسات في سلوفينيا"، وهو المشروع الذي اشترك في تمويله برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وفي إطار هذا المشروع، ركز المكتب على التعليم والتدريب والتوعية.

٣٩ - وبغية صياغة قانون يعالج مسألة تكافؤ الفرص، أنشئ فريق عامل، لضمان التعاون بين مكتب تكافؤ الفرص، ووزارة العدل، ووزارة العمل وشؤون الأسرة والشؤون الاجتماعية، ووزارة التعليم والعلم والرياضة،

وزارة الصحة، ووزارة الداخلية، ووزارة الاقتصاد، والمكتب الحكومي للتشريعات، والمكتب الحكومي للشؤون الأوروبية، ومكتب رئيس الوزراء. وأسفر هذا التعاون عن صدور قانون تكافؤ الفرص (Ur. 1. RS, 59/2002)، الذي اعتمدته الجمعية الوطنية السلوفينية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢. وينظم هذا القانون تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في جميع ميادين الحياة، وقد أنشأ آليات لمراقبة تطبيق المبدأ من الناحية العملية. وينشئ الجانب الأهم من القانون الهيئات والمؤسسات التي ستتولى مراقبة تنفيذ القانون، ووضع السياسات في هذا المجال واتخاذ الإجراءات في حالة وقوع انتهاكات.

٤٠ - وبغية معالجة مشكلة العنف ضد المرأة معالجة فعالة، تم أيضاً تعديل قانون العقوبات. ففي القانون الجنائي السلوفيني، لم يكن العنف المتزلي يمثل فعلاً إجرامياً خاصاً، لكنه اعتبر من جرائم التشهير والقذف، وتبعاً لطبيعية الأضرار الناجمة عنه اعتبر أيضاً من الجرائم المرتكبة ضد الحياة والإنسان. ولا يكون المدعي العام ملزماً بحكم منصبه، بتحريك الدعوى الجنائية إلا في حالة الإصابة البدنية الخطيرة، أما الجرائم الأخرى المتصلة بهذه الحالة فترفع بشأنها دعاوى بموجب القانون الخاص. ولم تقم غالبية النساء اللاتي تعرضن للضرب وطلبن تدخل الشرطة في مواجهة أعمال العنف لا تمثل جرائم يعاقب عليها رسمياً، (لأن الإصابات لم تعتبر خطيرة) برفع دعاوى خاصة ضد الشريك الذي مارس العنف، لمجموعة متنوعة من الأسباب. غير أنه في عام ١٩٩٩، أدخلت تعديلات محددة على أحكام قانون العقوبات (شملت تعديلات على جريمة التصرف بعنف (المادة ٢٩٩ من قانون العقوبات). وتشمل هذه الجريمة حالياً العنف المتزلي (وبالتالي الحالات التي لا تنطوي على إصابة بدنية خطيرة)، الذي يحاكم مرتكبه تلقائياً.

٣- مستوى تمثيل المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة

الجدول ١

النساء والرجال في الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا، بحسب الحزب السياسي
في عامي ١٩٩٦ و ٢٠٠٠

الحزب	١٩٩٦			٢٠٠٠		
	الاجموع	النواب	النائبات	الاجموع	النواب	النائبات
الاجموع	٩٠	٨٣	٧	٩٠	٧٨	١٢
حزب الديمقراطية الليبرالية	٢٥	٢٤	١	٣٤	٢٩	٥
حزب الشعب السلوفيني (SLS)	١٩	١٨	١	-	-	-
الحزب الديمقراطي السلوفيني	١٦	١٥	١	١٤	١٤	صفر
حزب الشعب السلوفيني (SKD)	١٠	٩	١	-	-	-
القائمة المتحدة للديمقراطيين الاجتماعيين لسلوفينيا	٩	٩	صفر	١١	٨	٣
الحزب الديمقراطي لمتقاعدي سلوفينيا	٥	٤	١	٤	٤	صفر
الحزب الوطني السلوفيني	٤	٣	١	٤	٣	١
حزب الشعب السلوفيني (SLS+SKD)	-	-	-	٩	٩	صفر
سلوفينيا الجديدة - حزب الشعب المسيحي	-	-	-	٨	٦	٢
حزب شباب سلوفينيا	-	-	-	٤	٤	صفر
الجاليتان الهنغارية والإيطالية	٢	١	١	٢	١	١

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص.

الجدول ٢

النساء والرجال في الجمعية الوطنية لجمهورية سلوفينيا بحسب الوظيفة بعد
انتخابات ١٩٩٢ و ١٩٩٦ و ٢٠٠٠

٢٠٠٠		١٩٩٦		١٩٩٢		الوظيفة
النساء	المجموع	النساء	المجموع	النساء	المجموع	
١٢	٩٠	٧	٩٠	١٣	٩٠	النواب
صفر	١	صفر	١	صفر	١	الرئيس (رئيس الجمعية الوطنية)
١	٣	١	٣	صفر	٣	نواب الرئيس
١	١	١	١	١	٢	الأمين العام
١	١٣	١	٩	صفر	١٠	رؤساء مجموعات النواب
		٢	١٢	صفر	١١	رؤساء اللجان
		٤	١٣	٥	١٤	رؤساء المفوضيات

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص.

الجدول ٣

الرجال والنساء في حكومة جمهورية سلوفينيا، بحسب الوظيفة

كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠		تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠		شباط/فبراير ١٩٩٩		١٩٩٢		الوظيفة
النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	النساء	الرجال	
صفر	١	صفر	١	صفر	١	صفر	١	رئيس الوزراء
-	-	-	-	صفر	١	-	-	نائب رئيس الوزراء
صفر	١	١	صفر	صفر	١	صفر	١	الأمين العام
٣	١٤	١	١٦	صفر	١٩	١	١٤	الأعضاء (الوزراء)

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص.

الجدول ٤

الوحدات الإدارية

تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠	كانون الثاني/يناير ١٩٩٩	تموز/يوليه ١٩٧٧	العدد
٥٨	٥٨	٥٥	المجموع
١٥	١٥	١٤	الرئيسات
٤٣	٤٣	٤١	الرؤساء

المصدر: مكتب تكافؤ الفرص.

الحماية القانونية

١- وسائل الانتصاف القانونية

(أ) ممارسة الحقوق في مكان العمل وعملية التحكيم

٤١- ينظم قانون العمل (ZDR. Ur. 1. RS, 42/2002). ممارسة الحقوق في مكان العمل. وينص القانون على أنه إذا ما تبين للعامل أن صاحب العمل لا يفي بالتزاماته المترتبة على العمل، أو ينتهك أي حق من حقوق العامل المترتبة على العمل، يحق له أن يطلب خطياً من صاحب العمل إزالة الانتهاك أو الوفاء بالتزاماته. وفي حالة عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته المترتبة على العمل أو عدم قيامه بإزالة الانتهاك، خلال ثمانية أيام عمل من تاريخ تسلمه الطلب الخطي من العامل، يجوز للعامل، في غضون ٣٠ يوماً من انتهاء المهلة الممنوحة لصاحب العمل للوفاء بالتزامات أو لإزالة الانتهاك، أن يطلب الحماية القضائية من محكمة العمل (المادة ٢٠٤ من قانون العمل).

٤٢- وفي إطار حل نزاعات العمل الفردية، يتيح القانون أيضاً إمكانية التحكيم. وينص على أنه يجوز أن يحدد اتفاق جماعي التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الفردية، وعلى أن يحدد الاتفاق الجماعي أيضاً مسألة التشكيل والإجراءات والمسائل الأخرى الهامة لعمل المحكمين. وإذا ما كان اتفاق جماعي ملزم لأصحاب العمل والعاملين ينص على التحكيم لحل نزاعات العمل الفردية، يجوز للعامل وصاحب العمل أن يتفقا بموجب عقد عمل، أو خلال فترة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من انقضاء المهلة المتاحة لصاحب العمل للوفاء بالتزامات أو إزالة الانتهاك، على حل النزاع عن طريق التحكيم. وفي حالة عدم توصل التحكيم إلى نتيجة خلال المهلة التي يحددها الاتفاق الجماعي، وبحد أقصى ٦٠ يوماً، يجوز للعامل في غضون مهلة ٣٠ يوماً أخرى أن يطلب الحماية القضائية من محكمة العمل. ولا يجوز طلب إلغاء قرار من قرارات التحكيم إلا في الحالات التي يحددها قانون محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية. (Ur. 1. RS, 19/94, 20/98) (المادة ٢٠٥ من قانون العمل).

(ب) الحماية القضائية

٤٣- ينص قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002) على أنه يجوز للعاملين أن يطلبوا إلى محكمة العمل المختصة (الفقرة ٣ من المادة ٢٠٤ من قانون العمل) أن تحكم بعدم شرعية إلغاء عقد من عقود العمل، أو الأساليب الأخرى المتبعة لإبطال مفعول عقد عمل، أو قرار بشأن المسؤولية الجزائية لأحد العاملين، في غضون ٣٠ يوماً من تاريخ تلقي القرار أو من تاريخ علم العامل بانتهاك حقوقه. كما يسمح القانون لطالب العمل الذي لا يقع عليه الاختيار ويتبين له حدوث مخالفة للحظر القانوني للتمييز في عملية الاختيار بأن يطلب، في غضون ٣٠ يوماً من تلقيه الإخطار من صاحب العمل، الحماية القضائية من محكمة العمل المختصة (الفقرة ٥ من المادة ٢٠٤ من قانون العمل).

٤٤- أما فيما يتعلق بالمطالبات النقدية المترتبة على العمل، فيمارسها العاملون مباشرة في محكمة العمل المختصة. وتسقط المطالبات المترتبة على العمل بعد مرور خمسة أعوام (المادة ٢٠٦ من قانون العمل).

٤٥- وتمارس الحماية القضائية للحقوق الفردية المرتبطة بالعمل في محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية المختصة، التي ينظم قانون محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية (Ur. 1. RS, 19/94, 20/98. 42/02, 63/03) عملها، كما

يسري قانون الإجراءات المدنية (Ur. 1. RS, 26/99, 96/02, 58/03, 2/04) كقانون مكمل أثناء نظر الدعاوى في هذه المحاكم (المختصة). وفي عام ٢٠٠٣، أقر قانون جديد لمحاكم العمل والمحاكم الاجتماعية (Ur.1.RS, 2/04). وسيبدأ نفاذ هذا القانون في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥.

٤٦- ويخضع الفصل في نزاعات العمل الفردية لاختصاص محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية الابتدائية في أول درجة. ويكفل القانون وسائل الانتصاف القانونية العادية ضد أحكام محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية الابتدائية، ويشمل ذلك دعاوى الاستئناف التي ينبغي أن يرفعها الطرف في غضون ١٥ يوماً من صدور الحكم. وتقوم محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية الأعلى بالفصل في دعاوى الاستئناف. أما في حالة وسائل الانتصاف القانونية الاستثنائية التي يسمح باللجوء إليها ضد أحكام محاكم العمل والمحاكم الاجتماعية (إعادة النظر) وطلب حماية الشرعية، فالفصل فيها من اختصاص المحكمة العليا لجمهورية سلوفينيا.

(ج) الحماية الدستورية

٤٧- إن الحماية بموجب القانون الدستوري تكفلها إمكانية ممارسة الشكوى الدستورية، التي ينظمها قانون المحكمة الدستورية (Ur. 1. RS, 15/94). وينص هذا القانون على أنه يجوز لأي شخص أن يرفع شكوى دستورية، إذا ما تبين له أن حقوق الإنسان أو الحريات الأساسية الخاصة به قد انتهكت بسبب إجراء رسمي اتخذته هيئة من هيئات الدولة أو من هيئات المجتمع المحلي أو صاحب سلطة عامة، رهناً باستنفاد جميع وسائل الانتصاف القانونية. وبعد التحقق من صحة الشكوى وقبولها، تقوم المحكمة الدستورية لجمهورية سلوفينيا بالنظر فيها. ويجوز للمحكمة الدستورية أن تصدر حكماً برد الشكوى الدستورية لعدم استنادها إلى أساس قانوني، أو أن تحكم لصالح صاحب الشكوى بإصدار أمر بإلغاء الإجراء الفردي كلياً أو جزئياً، أو بإبطال الشكوى وإحالة المسألة إلى هيئة مختصة. وفي حالة إلغاء الإجراء الفردي، يجوز للمحكمة نفسها أن تبت في الحق المتنازع عليه، إذا ما كان ذلك ضرورياً لإلغاء النتائج التي نشأت فعلاً أو إذا كان ضرورة تملّيها طبيعة الحق الدستوري.

٢- توقيع الجزاء

(أ) القانون المدني

٤٨- تنص المادة ٢٩ من قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002) على ما يلي:

- يعاقب صاحب العمل إذا كان شخصاً اعتبارياً بغرامة نقدية لا تقل عن مليون دولار في الحالات التالية:
 - إذا عامل طالب العمل أو العامل معاملة غير متساوية (المادة ٦)؛
 - إذا أعلن عن وظيفة شاغرة بأسلوب يتنافى مع المادة ٢٥ من هذا القانون؛
 - إذا لم يوفر الحماية من التحرش الجنسي وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤٥ من هذا القانون.
- وتفرض غرامة لا تقل عن ٥٠٠.٠٠٠ دولار على صاحب العمل إذا كان شخصاً طبيعياً ارتكب جريمة من الجرائم المحددة في الفقرة السابقة.

وتفرض غرامة نقدية لا تقل عن ٨٠.٠٠٠ دولار على الموظف المسؤول لدى شخص اعتباري وعلى الموظف المسؤول في هيئة من هيئات الدولة، أو منظمة تابعة للدولة، أو مجتمع محلي، إذا ارتكب جريمة من الجرائم المحددة في الفقرة ١ من هذه المادة.

(ب) القانون الجنائي

٤٩ - ينص قانون العقوبات (Ur. 1. RS, 63/94, 23/99)، على العقوبات الخاصة بجرائم التمييز في مجال العمل، في حين أن الإجراءات الجنائية ينظمها قانون الإجراءات الجنائية (Ur. 1. RS, 63/94, 66/2000, 111/2001, 32/2002) - قرار المحكمة الدستورية ٢٠٠٣/٤٤ - قرار المحكمة الدستورية ٢٠٠٣/٥٦).

٥٠ - وتنص المادة ١٤١ من قانون العقوبات (الإخلال بالمساواة) على ما يلي:

(١) يعاقب بغرامة أو بالحبس لمدة أقصاها عام كل من يقوم، استناداً إلى اختلاف الجنسية أو العنصر أو اللون أو الدين أو الانتماء الإثني أو نوع الجنس أو اللغة أو المعتقد السياسي أو غير السياسي أو الميل الجنسي أو المركز المادي أو المولد أو التعليم أو المركز الاجتماعي أو أي ظرف آخر، بجرمان شخص من أي حق من حقوق الإنسان أو أي حرية من الحريات الأساسية التي يعترف بها المجتمع الدولي أو المنصوص عليها في الدستور أو في قانون من القوانين، أو يقوم بتقييد حق ذلك الشخص أو حريته، أو كل من يقوم استناداً إلى هذا الاختلاف بمنح حق خاص أو امتياز لشخص.

(٢) وتفرض نفس العقوبة على كل من يضطهد فرداً أو منظمة لالتزامهما بالمساواة بين الناس.

(٣) يعاقب من يرتكب فعلاً من الأفعال المذكورة في الفقرة ١ أو الفقرة ٢ من هذه المادة، باستغلال منصب رسمي أو بإساءة استعمال حق من الحقوق الرسمية، بالسجن لمدة أقصاها ثلاثة أعوام.

٥١ - وتنص المادة ٢٠٥ من قانون العقوبات (انتهاك الحقوق الأساسية للعمال) على ما يلي:

يعاقب بغرامة أو بالحبس لمدة أقصاها عام كل من يخالف لوائح التعيين أو إنهاء العمل، والدخل الشخصي والمكافأة، وساعات العمل، وساعات الراحة وأيام الراحة، والإجازات أو التغيب عن العمل، وحماية المرأة، والشباب والمعوقين، واللوائح الخاصة بمنع العمل لساعات إضافية أو العمل الليلي ومن ثم يحرم العمال من حقوقهم أو يقيد هذه الحقوق.

٥٢ - وتنص المادة ٢٠٦ من قانون العقوبات (انتهاك الحقوق المتصلة بالعمل أو بالبطالة) على ما يلي:

(١) يعاقب كل من يحرم شخصاً من حقه في حرية العمل في ظل المساواة وفقاً لما تنص عليه اللوائح أو يقيد هذا الحق بغرامة أو بالحبس لمدة أقصاها عام.

(٢) وتفرض عقوبة مماثلة على كل من يخالف عمداً اللوائح الخاصة بحقوق العاطلين عن العمل ومن ثم يحرم عاطلاً عن العمل من حقوقه أو يقيد هذه الحقوق.

المادة ٤

تقييد التمتع بالحقوق

٥٣- يجوز تعليق الحقوق المنصوص عليها في الدستور أو تقييدها بصفة استثنائية في حالة الحرب أو الطوارئ، ولكن على ألا يتعدى ذلك مدة الحالة والحد الذي تتطلبه هذه الحالة. ويجب أن يتم تعليق أو تقييد الحقوق بحيث لا تتسبب التدابير المتخذة في أي إخلال بالمساواة على أساس العنصر أو الانتماء القومي أو نوع الجنس أو اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي أو غير السياسي أو المركز المادي أو المولد أو التعليم أو المركز الاجتماعي أو أي ظرف شخصي آخر (الفقرة ١ من المادة ١٦ من الدستور).

٥٤- وفضلاً عن ذلك، لا يجوز، في حالة الحرب أو الطوارئ، تعليق أو تقييد الحقوق أو المبادئ التالية: الحق في حرمة الحياة الإنسانية، والحق في حماية الإنسان وكرامته، وقربنة البراءة، ومبدأ الشرعية في القانون الجنائي، والضمانات القانونية في الإجراءات الجنائية، وحرية الوجدان ومنع التعذيب (الفقرة ٢ من المادة ١٦ من الدستور).

المادة ٥

منع إساءة استعمال الحقوق ومبدأ أولوية الحقوق الأصلح

٥٥- يقضي الدستور بأن تتفق القوانين واللوائح الأخرى مع مبادئ القانون الدولي التي تحظى بالقبول العام ومع المعاهدات الملزمة لسלوفينيا وبأن تطبق المعاهدات التي يتم التصديق عليها ونشرها تطبيقاً مباشراً (المادة ٨). ويعني التطبيق المباشر أنه يجوز لأي شخص أن يبيّن شكواه على حق معترف به في معاهدة، حتى لو كان هذا الحق غير وارد في التشريعات السلوفينية. وإذا ما تعارض قانون من القوانين مع الالتزامات المقبولة دولياً، يجوز للمحكمة الدستورية أن تلغي هذا القانون إلغاءً تاماً أو جزئياً (المادة ٤٣ من قانون المحكمة الدستورية).

٥٦- وصدّقت جمهورية سلوفينيا على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (Ur. l. SFRJ, 7/71) والاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (Ur. l. RS-MP, 1/1994; RS 2/1994).

المادة ٦

الحق في العمل

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

٥٧- وتقضي المادة ٨ من الدستور بأن تتفق القوانين واللوائح الأخرى مع مبادئ القانون الدولي التي تحظى بالقبول العام والمعاهدات الملزمة لسلوفينيا. وتطبق المعاهدات التي يتم التصديق عليها ونشرها تطبيقاً مباشراً.

٥٨- وفيما يلي المعاهدات التي صدقت عليها سلوفينيا والتي تشمل أحكاماً خاصة بالحق في العمل:

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (تم التصديق عليها في عام ١٩٩٤؛ (Ur. l. RS, 33/94-MP, št. 7/94
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح (Ur. l. RS-MP, 7/99; RS 24/99)
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (تم التصديق عليه في عام ١٩٧١؛ Ur. l. SFRJ, 7/71، الإشعار بالخلافة - (Ur. l. RS, 35/92 - International Treaties, 9/92
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (Ur. l. SFRJ-MP, 6/1967)
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (Ur. l. SFRJ-MP, 11/1981)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري (Ur. l. RS, 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٨ بشأن تنظيم إدارات التوظيف (Ur. l. RS, 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (Ur. l. RS, 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري (Ur. l. RS-MP, 10/97)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (Ur. l. RS, 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ بشأن سياسة العمالة (Ur. l. RS, 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٢ بشأن تنمية الموارد البشرية (Ur. l. RS, No. 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٩ بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) (Ur. l. RS, No. 15/92)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال (Ur. l. RS-MP, No. 7/2001)

١- دستور جمهورية سلوفينيا

- ٥٩- تنص المادة ١٤ من الدستور على منع جميع أشكال التمييز، وتكفل لكل شخص حقوق إنسان وحريات أساسية متساوية، بصرف النظر عن الأصل القومي أو العنصر أو الجنس أو اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي أو غير السياسي أو المركز المادي أو المولد أو التعليم أو المركز الاجتماعي أو أي ظرف شخصي آخر.
- ٦٠- وفي الفصل الخاص بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، يكفل الدستور الحق في حرية العمل، وينص على ضمان حرية العمل وعلى أنه يجوز لكل شخص أن يختار عمله بحرية. كما يقضي الدستور بأن تتاح لكل شخص فرص متساوية للحصول على أي عمل (مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة) وبمنع العمل القسري (المادة ٤٩ من الدستور).
- ٦١- وفي الفصل الخاص بالعلاقات الاقتصادية والاجتماعية، يؤكد الدستور أيضاً أن من واجب الدولة إتاحة فرص الاستخدام والعمل وضمان توفير الحماية القانونية لهما (المادة ٦٦ من الدستور).

٦٢- وفيما يتعلق بالتربية والتعليم، ينص الدستور على أن حرية التعليم مكفولة وأن التعليم الابتدائي إلزامي ويموّل من الموارد المالية العامة. كما يقضي بأن توفر الدولة للمواطنين فرص الحصول على التعليم الملائم (المادة ٥٧ من الدستور).

٦٣- وتبرز أحكام الدستور بصورة خاصة ضمان الحماية الخاصة للمعوقين، وتنص على ضرورة منح المعوقين الحماية والتدريب على العمل وفقاً للقانون. وللأطفال المعوقين بدنياً أو عقلياً وغيرهم من الأشخاص الذين يعانون من إعاقات شديدة الحق في التعليم والتدريب على ممارسة نشاط في المجتمع. ويموّل هذا النوع من التعليم والتدريب أيضاً بالأموال العامة (المادة ٥٢ من الدستور).

٢- الإطار التشريعي

٦٤- فيما يلي القوانين الأساسية التي تعتمد عليها سلوينيا في تنظيم الحق في العمل، بما في ذلك الحق في التمتع بفرص الحصول على الدخل عن طريق عمل يتم اختياره وقبوله بحرية وخلق فرص العمل:

- قانون العمل (Ur. l. RS, 42/2002)؛

- قانون العمل والتأمين ضد البطالة (Ur. l. RS, 5/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 80/97) - قرار المحكمة الدستورية ٩٨/٦٩ و ٠٢/٦٧؛

- قانون تدريب وتوظيف المعوقين (Ur. l. SRS 18/76; Ur. l. RS-old 8/90)؛

- قانون التعليم المهني والتقني (Ur. l. RS, 12/96 and 44/00)؛

- قانون المؤهلات المهنية الوطنية (Ur. l. RS, 26/01)؛

- قانون تعليم الكبار (Ur. l. RS, 12/96).

(أ) العمل المنظم

٦٥- في ٢٤ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، اعتمد قانون العمل (ZDR, Ur. l. RS, 42/2002)، الذي حل محل قانون الحقوق الأساسية المترتبة على العمل (Ur. l. SFRJ, 60/89 and 42/90; Ur. l. RS, 4/91, 66/93) وقانون العمل (Ur. l. RS-old, 14/90, Ur. l. RS, 65/2000)، وبدأ نفاذ هذا القانون في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

٦٦- والغرض من هذا القانون هو تنظيم علاقات العمل في إطار عقود العمل المبرمة بين العمال وأصحاب العمل. وتشمل أهداف القانون إشراك العمال في تنظيم العمل، وضمان التنظيم السلس للعمل، وتجنب البطالة، مع مراعاة حق العمال في حرية العمل وفي الكرامة في مكان العمل، وصون مصالح العمال في إطار علاقات العمل.

٦٧- ويعرّف القانون العمل بأنه علاقة تربط بين العامل وصاحب العمل ويشترك بموجبه العامل طوعاً في العمل الذي ينظمه صاحب العمل مقابل أجر، ويؤدي العمل الموكل إليه بنفسه دون عائق تحت توجيه وإشراف صاحب العمل.

٦٨- ويكتسب العمل صفة رسمية بعقد العمل المبرم خطياً. وعدم إبرام عقد العمل خطياً، أو عدم كتابة العناصر القانونية لعقد العمل لا يؤثر على وجود أو صحة عقد العمل. وفي حالة حدوث نزاع بشأن وجود عمل رسمي بين عامل

وصاحب عمل، تعتبر علاقات العمل قائمة إذا ما توافرت عناصر هذه العلاقات. وعلى أصحاب العمل الذين يرغبون في استخدام عمال جدد نشر إعلان عام عن الوظائف الشاغرة. ويجب أن تتضمن الإعلانات العامة عن الوظائف الشاغرة شروط أداء العمل والموعد النهائي لتقديم الطلبات. وتحدد المادة ٢٤ من القانون بوضوح الاستثناءات من هذه القاعدة.

٦٩- وينص القانون كذلك على أن من واجب أصحاب العمل ضمان مكافأة ملائمة للعمال على العمل الذي يؤدونه. ووفقاً لعقد العمل، تتألف مكافأة العمل من الأجور، التي يجب أن تكون نقدية دائماً، والأشكال الأخرى الممكنة للمكافأة، إذا ما نص اتفاق جماعي على ذلك. وعند تحديد الأجور، يجب أن يراعي صاحب العمل الحد الأدنى للأجر الذي ينص عليه القانون أو ينص عليه اتفاق جماعي يكون ملزماً مباشرة لصاحب العمل. وأصحاب العمل ملزمون بدفع أجور متساوية للعمال عن العمل ذي القيمة المتساوية، بصرف النظر عن جنسهم.

(ب) التوظيف

٧٠- يوفر قانون العمل والتأمين ضد البطالة (Ur. l. RS, 5/91, 12/92, 71/93, 2/94, 38/94, 80/97) - حكم المحكمة الدستورية ٩٨/٦٩ و ٠٢/٦٧) الأساس القانوني لاعتماد وتنفيذ السياسة الفعالة للتوظيف.

٧١- ووفقاً للمادة ٣ من هذا القانون، تعتمد الجمعية الوطنية السلوفينية السياسة العامة للتوظيف وبرنامج تنفيذها والحجم اللازم من الأموال، بناء على اقتراح حكومة سلوفينيا، أما تدابير السياسة الفعالة للتوظيف فتنفذها دائرة التوظيف في سلوفينيا أو المنظمات المعتمدة أو أصحاب العمل، والصناديق الخاصة بالعمل والوزارة المسؤولة عن العمل (وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية).

٧٢- وللعاطلين عن العمل حق أساسي في إدراجهم في برامج السياسة الفعالة للتوظيف التي تستهدف زيادة فرص العمل. ويجب أن تقوم دائرة التوظيف في سلوفينيا أو منظمة أخرى معتمدة، في غضون فترة لا تتجاوز شهرين من تسجيل البطالة، بوضع خطة للتوظيف كأساس لإدراج العاطلين عن العمل في برنامج تدابير السياسة الفعالة للتوظيف.

٧٣- وفيما يلي تدابير السياسة الفعالة للتوظيف:

(أ) التدابير الموجهة إلى أصحاب العمل؛

(ب) التدابير الموجهة إلى العاطلين عن العمل؛

(ج) التدابير المتصلة بتنظيم الأشغال العامة.

٧٤- وفيما يتعلق بأصحاب العمل، تنفذ التدابير التالية المتصلة بالسياسة الفعالة للتوظيف:

(أ) المشاركة في تمويل فرص عمل جديدة؛

(ب) دعم جانب من تكاليف الحفاظ على الوظائف؛

(ج) المشاركة في تمويل التعليم والتدريب؛

(د) المشاركة في تمويل تكييف أماكن العمل وتجهيزاتها ومعداتها وفقاً لاحتياجات المعوقين؛

(هـ) دعم جانب من تكاليف العمال الذين أصبح عملهم زائداً عن الحاجة؛
(و) رد اشتراكات أصحاب العمل في المعاشات التقاعدية والتأمين ضد الإعاقة ورعاية الوالدين والتأمين الصحي الإجباري والتأمين ضد البطالة.

٧٥- وفيما يتعلق بالأشخاص المدرجين في برامج السياسة الفعالة للتوظيف، تُنفذ التدابير التالية:

- (أ) تغطية تكاليف توفير البرامج الإعلامية والمشورة المهنية؛
- (ب) المساهمات النقدية؛
- (ج) تغطية تكاليف برامج التعليم وتكاليف التطوير والتدريب؛
- (د) تغطية تكاليف التأمين ضد إصابة العمل والأمراض المهنية؛
- (هـ) دعم أجناس فئات محددة من العاطلين وغيرهم من الأشخاص؛
- (و) المساعدة في ممارسة العمل الحر؛
- (ز) المشاركة في تمويل تكاليف تشجيع مباشرة الأعمال الحرة؛
- (ح) المشاركة في تمويل تكييف أماكن العمل وتجهيزاتها ومعداتها مع احتياجات المعوقين؛
- (ط) الأشغال العامة.

٧٦- ويقصد بالأشغال العامة برامج التوظيف المحلية أو الوطنية التي تستهدف تشجيع خلق فرص عمل جديدة والحفاظ على القدرات المهنية للعاطلين أو تطويرها، والتي تنفذ في إطار برامج الحماية الاجتماعية والتعليم والثقافة وحماية الطبيعة والبرامج المحلية والزراعية وغيرها من البرامج، إلا فيما يتعلق بالأنشطة التي تستهدف الربح أو في الحالات التي يمكن أن تخلق فيها منافسة غير مشروعة في السوق.

٧٧- وبرنامج الأشغال العامة وعدد الأشخاص الذين سيستفيدون من تمويل هذا البرنامج يحددان في إطار برنامج تدابير السياسة الفعالة للتوظيف للفترة المالية من جانب حكومة سلوفينيا، أو من جانب إحدى البلديات في حدود تحملها بالكامل لتكاليف التنفيذ.

٧٨- ويجوز للعاطلين عن العمل الذين لا يتسنى توفير عمل كاف أو ملائم لهم الالتحاق بالتعليم وفقاً للائحة المنظمة لذلك المجال، بغية تحسين مركزهم في سوق العمل، واستناداً إلى خطة التوظيف.

٧٩- وتتولى الوزارة المسؤولة عن العمل والوزارة المسؤولة عن التعليم وضع البرنامج التعليمي الخاص بالعاطلين عن العمل للعام الدراسي، وتعتمد حكومة سلوفينيا هذا البرنامج. ويحدد البرنامج التعليمي للعاطلين أنواع وعدد الأماكن التي سيجري توفيرها، وشروط إدراج العاطلين وأسلوب التمويل.

٨٠- ويستكمل الحكم المتعلق بتعليم العاطلين عن العمل من قانون العمل والتأمين ضد البطالة بقانون التعليم المهني والتقني (Ur. 1. RS, 12/96, 44/2000)، الذي ينظم اكتساب واستكمال المؤهلات المهنية والتقنية التي تحظى بالاعتراف العام على مستوى التعليم الابتدائي والثانوي والعالي.

٨١- وينظم قانون تدريب وتوظيف المعوقين (Ur. 1. SRS 18/76; Ur. 1. RS-old 8/90) تدريب وتوظيف المعوقين الذين يحتاجون إلى مساعدة مهنية خاصة في مجال التدريب والتوظيف والذين يحق لهم الحصول على حماية اجتماعية خاصة، بسبب إعاقاتهم البدنية أو العقلية، لكنهم لا يتمتعون بالحماية التي توفرها اللوائح الأخرى للمعوقين.

٨٢- ويعرّف هذا القانون الشخص المعوق الذي يمكن تدريبه على العمل بأنه الشخص الذي تقل سنه عن ٤٥ عاماً ولا يستطيع ضمان عمل مناسب بدون تدريب بسبب إعاقته، لكنه يفتقر إلى خصائص المعوق الذي يحق له التدريب بموجب لوائح أخرى. غير أنه بصرف النظر عن السن، تُمنح صفة الشخص المعوق أيضاً للشخص الذي يُرجح، في ضوء تعليمه المهني والعام، وما تبقى له من قدرة على العمل، وسنه وحالته الصحية، أن ينجز سريعاً التدريب الكافي لأداء عمل آخر ملائم، بحيث يتسنى له العمل لفترة لا تقل عن نصف ساعات العمل العادية.

٨٣- ومعايير وإجراءات تحديد خصائص الشخص المعوق والاعتراف بها تحدّد بالاتفاق بين دائرة التوظيف الوطنية، ومعهد التأمين ضد الشيخوخة والتأمين ضد الإعاقة ومعهد التأمين الصحي. وفي إجراءات تدريب وتوظيف المعوقين، يسري الاتفاق المستقل الخاص بمعايير وإجراءات تحديد خصائص الشخص المعوق (Ur. 1. SRS, 17/78).

(ج) التعليم والتطوير والتدريب المهنيين والتوجيه المهني

٨٤- ينظم قانون التعليم المهني والتقني (Ur. 1. RS, 12/96 and 44/00) التعليم من أجل اكتساب واستكمال المؤهلات المهنية والتقنية التي تحظى بالاعتراف العام على مستوى التعليم الابتدائي والثانوي والعالي.

٨٥- ويهدف التعليم المهني والتقني إلى تحقيق ما يلي:

- نشر المعرفة والمهارات والخبرة الفنية لأداء وظيفة من الوظائف، على مستوى قابل للمقارنة دولياً؛
- تنمية حس نقدي مستقل وسلوك يتسم بالمسؤولية؛
- تنمية القدرة على الفهم وإعداد التقارير باللغة السلوفينية، وفي المناطق التي تعتبر مناطق مختلطة الجنسية، باللغتين الإيطالية والهنغارية أيضاً؛
- التوعية بسلامة الفرد؛
- تنمية الوعي بالانتماء الوطني والهوية الوطنية، والإلمام بتاريخ سلوفينيا وثقافتها؛
- تدريب الناس على تحمل مسؤولية صون الحرية والتعايش السلمي القائم على التسامح واحترام الآخرين؛
- تنمية وصون تقاليدنا الثقافية الخاصة واطلاع السلوفينيين على الثقافات والحضارات الأخرى؛
- تنمية الرغبة في إقامة دولة ديمقراطية حرة يسودها العدل الاجتماعي؛

- زيادة وعي الفرد بمسؤوليته عن البيئة الطبيعية وعن صحته؛
 - تنمية الوعي بحقوق ومسؤوليات الأفراد والمواطنين؛
 - تنمية المواهب والقدرة على تذوق الأعمال الفنية والتعبير الفني؛
 - التمكين من اختيار المهنة والإعداد لممارسة مهنة.
- ٨٦- أما الفئات التي يستهدفها القانون فهي: المتدربون وطلاب المدارس والجامعات والبالغون.
- ٨٧- ويحدد القانون أهداف التعليم المهني والتقني، والجهات المقدمة لهذه البرامج (في إطار نظام ثنائي، يشارك فيه معهد التدريب المهني، ويتولى فيه تنفيذ البرنامج شركات تجارية أو منظم مشروع أو مؤسسة)، وتكييف التعليم وفقاً لاحتياجات المتدربين والطلبة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وشروط تعليم المواطنين الأجانب.
- ٨٨- ويحدد القانون أيضاً شروط المكان وغيرها من الشروط اللازمة لتوفير التعليم، وشروط الإدراج في البرامج التعليمية، ومعايير الاختيار، وغير ذلك. كما أنه يشترط إشراك الهيئات المهنية وغيرها من الهيئات في صياغة معايير المعرفة العملية، وتنظيم تنفيذ الجانب العملي للبرامج وأداء الجانب العملي للاختبارات النهائية للمتدربين، وأداء الاختبارات الخاصة بمهن محددة؛ وتعين هذه الهيئات أعضائها في لجان الاختبارات على مستوى معاهد التدريب المهني الابتدائية والثانوية، وتجري عمليات التحقق، وتمسك سجلات لأماكن الدراسة المتاحة للمتدربين وتدرس العقود المبرمة.
- ٨٩- ويحدد القانون أيضاً علاقات المتدربين وحقوق وواجبات العاملين والمتدربين المترتبة على هذه العلاقات.
- ٩٠- وفي إطار الفصل السابع، يعرف القانون بالتفصيل تعليم الكبار، فيعرف الشخص الذي يحق له الحصول على تعليم مهني للكبار بأنه الشخص العامل أو العاطل عن العمل، الذي لم يعد طالباً بالمدرسة أو الجامعة، أو الذي لم يكمل تعليمه الابتدائي، أو البالغ من العمر ١٦ عاماً أو أكثر.
- ٩١- وينظم قانون المؤهلات المهنية الوطنية (Ur. 1. RS, 83/00, 26/01) الإجراءات والهيئات والمنظمات المختصة باعتماد قوائم المعايير الخاصة بالمعارف والمهارات المهنية وشروط وإجراءات الحصول على المؤهلات المهنية الوطنية.
- ٩٢- وفيما يلي أهداف القانون:
- إتاحة الحصول، في إطار نظام الشهادات، على إثبات للمؤهلات المهنية القابلة للنقل إلى مختلف بيئات العمل، والسماح بالتالي بزيادة قدرة العمال على التنقل بين الشركات وبين الأنشطة وعلى الصعيد الدولي؛
 - إتاحة التقييم والاعتراف الرسميين بالمعارف والمهارات المكتسبة خارج نظام التعليم النظامي، والاعتراف بهذه الممارسات على المستويين الاقتصادي والاجتماعي؛
 - زيادة المرونة الوظيفية للعاملين وتعزيز مستوى متعادل من التعليم؛
 - إتاحة الحصول على تعليم مهني مقسم إلى أجزاء أو وحدات؛

- زيادة تكييف برامج تعليم الكبار مع احتياجات سوق العمل؛
- التشجيع على تحسين نوعية البرامج التعليمية لخدمة سوق العمل.
- ٩٣- وينظم قانون تعليم الكبار (Ur. 1. RS, 12/96) تثقيف وتطوير وتدريب وتعليم الأشخاص الذين استوفوا شروط التعليم الابتدائي ويرغبون في اكتساب معارف وتطوير معارفهم وزيادتها وتحسينها، لكنهم ليسوا من طلبة المدارس أو الجامعات.
- ٩٤- وتعليم الكبار في إطار برامج التعليم الابتدائي والمهني والثانوي المتخصص والمدارس والمعاهد النظرية يخضع للقوانين المنظمة لمجالات التعليم هذه كما ينظمه هذا القانون. أما تعليم الكبار على المستوى الجامعي فيخضع للقانون المنظم لمجال التعليم الجامعي.
- ٩٥- وفيما يلي القوانين الأخرى الهامة المنظمة لمجال التعليم في سلوفينيا:
- قانون رياض الأطفال (Ur. 1. RS, 12/96): ينظم هذا القانون تعليم ما قبل المدرسة في رياض الأطفال وفي أقسام تعليم الأطفال في سن ما قبل المدرسة داخل المدارس الابتدائية؛
- قانون المدارس الابتدائية (Ur. 1. RS, 12/96, 33/97 and 59/01): ينظم هذا القانون مجال التعليم في المدارس الابتدائية، كما ينظم التطبيق التدريجي لنظام التعليم الابتدائي الذي تصل مدته إلى تسعة أعوام؛
- قانون المدارس الثانوية (Ur. 1. RS, 12/96 and 59/01): ينظم هذا القانون مجال التعليم الثانوي العام؛
- قانون التعليم العالي (Ur. 1. RS, 67/93, 39/95)، قرارات المحكمة الدستورية: U-I-22/94-15, 18/98, U-II-34/98i, 35/98, U-I-243/95-13, 99/99, 64/01 يحدد هذا القانون دور ومركز الجامعات والكليات وأكاديميات الفنون ومؤسسات التعليم المهني على المستوى الجامعي. ويعرّف الجامعة بأنها مجتمع أكاديمي وينص على استقلال التعليم الجامعي بشكل عام. كما يحدد القانون الهيئات الجامعية وبرامج الدراسة والبحث وبرامج الشهادات الوطنية وهيئات التدريس والطلبة وتمويل التعليم الجامعي والرقابة عليه؛
- قانون التفتيش المدرسي (Ur. 1. RS, 29/96): يحدد هذا القانون الهيئات التي تتولى التفتيش على المدارس وطرق إجراء هذا التفتيش؛
- قانون أعمال الحقوق الخاصة لأبناء المجتمعات الإثنية الإيطالية والهنغارية فيما يتعلق بالتعليم والتدريب (Ur. 1. RS, 35/01): يسري هذا القانون في المنطقتين اللتين توجد بهما جنسيات مختلطة (المنطقة السلوفينية الإيطالية والمنطقة السلوفينية الهنغارية). ويدرس أعضاء المجموعة الإثنية التي تشكل الأغلبية في هاتين المنطقتين لغة الأقلية في المدرسة. ويعدل المنهج الدراسي للتاريخ والجغرافيا والأدب والفنون بحيث يشمل المعلومات الأساسية عن تاريخ وجغرافيا وثقافة الأقلية. ويوجّه اهتمام خاص إلى تدريب المعلمين في هذا المجال؛
- قانون توزيع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة على المدارس (Ur. 1. RS, 54/00): يُنظم هذا القانون توجيه الأطفال والمراهقين والشباب من ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة ويوفر طرق وصيغ التعليم؛

- القانون الخاص ببرامج التطوير الرئيسية في مجال التعليم والعلم (Ur. 1. RS, 96/02)، الذي يحدد مجالات التطوير ذات الأولوية في ميدان التعليم والعلم.

٩٦- ويرد تعريف التوجيه المهني في قانون العمل والتأمين ضد البطالة وقانون تنظيم وتمويل التعليم. ويشمل هذا التوجيه مجموعة من الأنشطة المختلفة التي تهدف إلى مساعدة الشباب والكبار في اتخاذ القرارات بشأن مواصلة التعليم، والمهنة، والعمل، وغير ذلك من القضايا المتصلة بالحياة المهنية. والجهات المسؤولة عن تنفيذ التوجيه المهني هي المؤسسات التعليمية (المدارس ومراكز التعليم والمعاهد العامة وهلم جرا) ودائرة التوظيف الوطنية.

٣- حظر العمل القسري

(أ) نظرة عامة

٩٧- ينص الدستور في سلوفينيا على حظر العمل القسري (المادة ٤٩ من الدستور).

٩٨- وعلى نحو ما يرد في الفقرة ١ من المادة ٣٧٤ من القانون الجنائي في جمهورية سلوفينيا يعدّ فعلاً إجرامياً يندرج ضمن فئة الجرائم التي ترتكب في حق السكان المدنيين، الإخضاع للعمل القسري إذا أمر به أو أُرْتُكِب في حق السكان المدنيين زمن الحرب أو النزاع المسلح أو الاحتلال وعلى نحو يتنافى مع القانون الدولي.

٩٩- وفيما يتصل بتعليق الحقوق وتقييدها بصورة مؤقتة، يحدد الدستور الحالات التي يجوز فيها، على سبيل الاستثناء، تعليق حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو تقييدها بصورة مؤقتة في حالة الحرب أو الطوارئ، ولكن فقط في حدود الفترة التي تدومها تلك الحالة وفي النطاق الذي تقتضيه، وعلى نحو يكفل ألا تفضي التدابير المتخذة إلى أي وجه من أوجه عدم المساواة بسبب العرق أو الأصل القومي أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الحالة المادية أو النسب أو المستوى التعليمي أو المركز الاجتماعي أو أي ظروف شخصية أخرى (المادة ١٦ من الدستور).

١٠٠- وينص قانون العمل (Ur. 1.RS, 42/2002) على أنه يجب على أصحاب العمل أن يسندوا لموظفيهم الوظيفة التي اتفق عليها الجانبان في عقد التوظيف. وفي حال حدوث كارثة طبيعية أو غيرها، أو إذا كان حدوث الكارثة وشيكاً، يكون العامل ملزماً بأداء عمله بعد ساعات التفرغ الكامل أو عدد الساعات المتفق عليه في مكان عمله، أو أي عمل آخر يتصل بإزالة عواقب الكارثة أو منعها. ولا يدوم هذا العمل إلا للفترة التي تعد ضرورية لإنقاذ الأرواح البشرية وحماية صحة الناس أو منع حصول أضرار مادية.

١٠١- وفيما يتعلق بنشر العمال في الحالات الاستثنائية، تنص الاتفاقية الجماعية العامة الخاصة بالقطاع التجاري (Ur. 1.RS, 40/97; 64/2000)، على غرار قانون العمل، على أن العمال ملزمون بأن يؤدوا بصورة مؤقتة عملاً لا يتناسب مع نوع ومستوى تأهيلهم المهني وقدرتهم المهنية في حالة القوة القاهرة (الكوارث الطبيعية وسائر الكوارث الأخرى التي تعرض فيها حياة وصحة البشر أو الممتلكات للخطر)، بما يضمن صون الحياة والصحة البشرية، وفي حالة حصول تلف غير متوقع في المواد الخام وسائر المواد الأخرى بسبب الوقف الكامل أو الجزئي لعملية العمل، وفي الحالات التي يتغيب فيها عامل آخر لفترة وجيزة إثر تعطل آلات العمل وتجهيزاته. ويحصل

العامل، في جميع هذه الحالات التي ينقل فيها بصورة مؤقتة إلى وظيفة أخرى، على نفس الأجر الذي يتقاضاه مقابل العمل في مكان عمله العادي، أو أنسبهما له.

(ب) تعريف حالة الطوارئ

١٠٢ - يخضع تنظيم حالة الطوارئ فيما يتصل بالعمل الاضطراري أو الإلزامي، وكذلك في هذا السياق الترتيبات الخاصة بأداء الخدمة العسكرية الوطنية، لأحكام الدستور وسائر النصوص القانونية الأخرى، وأهمهما القوانين الواردة فيما يلي:

- قانون الدفاع (Ur. 1. RS, 82/94; 33/2000)؛
 - القانون المتعلق بالخدمة العسكرية (Ur. 1 RS-old, 18/91; Ur. 1. RS, 74/95)؛
 - القانون المتعلق بالحماية من الكوارث الطبيعية وسائر الكوارث الأخرى (Ur. 1. RS, 64/94; 33/2000).
- ١٠٣ - وينص الدستور على أنه يجوز تعليق حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو تقييدها بصورة مؤقتة في حالة الحرب أو الطوارئ (المادة ١٦). والجمعية الوطنية السلوفينية هي التي تعلن حالة الحرب أو الطوارئ بناءً على اقتراح من الحكومة (المادة ٩٢)، أو يعلنها الرئيس محل الجمعية الوطنية إذا تعذر عليها الانعقاد (المادة ١٠٨).
- ١٠٤ - وعملاً بأحكام قانون الدفاع، تُعلن حالة الطوارئ في حال قيام خطر بارز أو كبير يهدد البلد أو تهديد واضح بالاعتداء على البلد أو تهديد عسكري مباشر. وتُعلن حالة الحرب عقب تعرض البلد لاعتداء مباشر حقيقي. وينص القانون، في فصله الخاص بواجبات المواطنين وحقوقهم فيما يتعلق بالدفاع عن البلد، على الواجبات التي يجب على المواطنين الوفاء بها وذلك بأداء ما يلزم من عمل لتموين القوات المسلحة السلوفينية والسكان، وضمان سير الهيئات الحكومية، وهيئات الحكم الذاتي المحلية وتلبية سائر احتياجات الدفاع الأخرى. ويجوز بالتالي إنفاذ واجب العمل في حالة الحرب أو الطوارئ، شرط أن تقرر ذلك الجمعية الوطنية، وأن يقتصر هذا الواجب على المواطنين الذين بلغوا سن ١٨ عاماً على الأقل والذين لا تتجاوز أعمارهم ٦٣ عاماً (بالنسبة للرجال) أو ٥٥ عاماً (بالنسبة للنساء)، وشرط أن يكونوا مؤهلين صحياً لأداء العمل المطلوب.
- ١٠٥ - كما يتضمن قانون الدفاع هدفاً أساسياً يتمثل في التصدي لأي اعتداء على البلد والدفاع عن استقلال الدولة وحرمتها وسلامتها. ويشمل الدفاع عن الدولة الجانبين العسكري والمدني، وتؤمن الدفاع العسكري قوات الدفاع التي تتكون من القوات المسلحة السلوفينية (وحدات منظمة وتشكيلات مهنية أخرى). ويعدد القانون بين المهام المنوطة بعهدة القوات العسكرية السلوفينية، المشاركة في عمليات الحماية والإنقاذ في حالة الكوارث الطبيعية وسائر الكوارث الأخرى، وذلك بالنظر لقدرة التنظيمية والتقنية. والحكومة هي التي تقرر شكل التعاون المطلوب من القوة العسكرية. إلا أن القرار يؤول في الحالات المستعجلة إلى وزير الدفاع الذي يقرر بناءً على اقتراح من قائد الدفاع المدني في سلوفينيا. وفي هذا الصدد، يجب أن تراعى هنا أحكام القانون المتعلق بالحماية من الكوارث الطبيعية وسائر الكوارث الأخرى الذي ينص على أنه يمكن استخدام القوات المسلحة ونظام الدفاع لأجل الحماية

والإنقاذ والمساعدة إذا تبين أن القوات والوسائل المتاحة غير كافية لتوفير خدمات الإنقاذ والمساعدة المستعجلة، وشرط ألا تقتضي الضرورة تعبئة القوات المسلحة على وجه الاستعجال لأداء مهام دفاعية.

(ج) العمل في السجون

١٠٦- يخضع العمل في السجون للقانون المتعلق بإنفاذ الأحكام الجنائية (Ur. 1.RS, 22/2000).

١٠٧- تنفذ العقوبات الجنائية في سلوفينيا بإشراف إدارة السجون لجمهورية سلوفينيا، وهي هيئة تابعة لوزارة العدل. ويُنفذ الحكم بالسجن في مرافق منعزلة تمثل وحدات داخلية تابعة لإدارة السجن، علماً أن مختلف المرافق يمكن أن تكون لها إدارتها الخاصة.

١٠٨- يتمتع المدانون خلال قضاء مدة العقوبة الجنائية المحكوم بها عليهم بكافة الحقوق التي يتمتع بها مواطنو جمهورية سلوفينيا، باستثناء تلك الحقوق التي ينص القانون صراحة على نزعها أو تقييدها. كما ينص القانون على أن تتاح للمدانيين القادرين على العمل والراغبين في ذلك فرصة العمل حسب الإمكانيات المتاحة في المنشأة التي يوجدون فيها. ويجب لسلطات السجن أن توفر، قدر المستطاع، علاجاً بواسطة العمل للمدانيين الذين لا يقدرّون على أداء عمل بشكل منتظم. ويستتبع هذا أن المدانين لا يرغمون على أداء عمل إلزامي. ويجب أن ينظم العمل الذي يضطلع به المدانون في السجون وفقاً للتكنولوجيا وسائر الإجراءات الحديثة التي تستخدم خارج السجن لأداء نفس العمل أو عمل مشابه.

١٠٩- ويجب أن تُضمن لصالح المدانين الذين يعملون على أساس التفرغ الكامل خلال قضاء مدة السجن المحكوم بها عليهم ولا يتغيرون عن مكان العمل لمدة تشكل سبباً لإنهاء الوظيفة بموجب اللوائح التنظيمية العامة، أو الذين يحققون في عملهم نتائج جيدة بالثناء قياساً بقدراتهم، جميع الحقوق التي تنشأ عن العمل بموجب اللوائح التنظيمية العامة، ما لم تنص القوانين على خلاف ذلك. ويعتبر أن قانون العمل (Ur. 1.RS, 42/2002) ينص على قواعد عامة في هذا الصدد. ويحدد العمل الذي يسند للمدانيين وفقاً لقدراتهم العقلية والجسدية والإمكانيات المتاحة في السجن. كما تراعى، قدر المستطاع، رغبات السجنين فيما يتعلق بنوع العمل الذي يبتغيه. ويجوز لمدير المنشأة أن يخفض من ساعات العمل ويقر بحقوق أخرى فيما يتعلق بالتعليم المستمر لصالح المدانين الذين يتابعون برنامج دراسة يمكن التحقق منه بغية اكتساب مستوى تعليمي محدد. وإلى جانب ساعات العمل العادية، يجوز استخدام المدانين مدة أقصاها ساعتان يومياً للاضطلاع بما يلزم من أعمال لحفظ النظافة والنظام بما يكفل نوعية حياة مناسبة في السجن.

١١٠- ويتناول القانون، في الفصل الخاص بالأنشطة التجارية الوارد في الجزء الثاني، بالتفصيل عمل المدانين تحت إشراف إدارة السجن. وحرصاً من الإدارة على ضمان إمكانية العمل للمدانيين خلال المدة التي يقضونها في السجن، تنظم أنشطة تجارية مناسبة يُضطلع بها خدمة للصالح العام.

١١١- وتتخذ الأنشطة التجارية التي تنظمها الإدارة الأشكال التالية:

- حلقات عمل علاجية وتعليمية داخل المرافق التي تحتاج لذلك بغية تقديم الأنشطة التعليمية والإصلاحية للمدانين؛
- أعمال تجارية حكومية داخل السجون يتم فيها إشراك المدانين في صنع المنتجات وتزويد الخدمات التي تحتاجها الإدارة وسائر الهيئات الأخرى، وذلك في سبيل توفير المزيد من فرص العمل للمدانين.

١١٢- وعلى نحو ما ورد سابقاً، يعمل المدانون عموماً في وحدات الإنتاج التجاري التابعة للسجن ويضطلعون بالأعمال اللازمة لضمان حسن سير المنشأة، إلا أن القانون يسمح لهم أيضاً بالعمل خارج السجن. ويسمح للسجناء عموماً بالعمل خارج السجن خلال الشهور الستة الأخيرة من مدة السجن المحكوم بها عليهم، غير أنه يجوز لهم بصفة استثنائية العمل خارج السجن مباشرة في بداية مدة السجن أو في وسطها إذا كان هذا متفقاً مع برنامج العلاج. ويخضع العمل الذي ينجزه المدانون خارج السجن لعقد عمل يبرم بين إدارة السجن وصاحب العمل، ويحدد العقد بالتفصيل شروط العمل والحقوق والواجبات الناشئة لكلا الطرفين.

٤- القضاء على جميع أشكال التمييز في العمل

١١٣- يُمارس مبدأ المساواة أمام القانون في سلوفينيا كجزء من حقوق الإنسان والحريات الأساسية. ويضمن الدستور المساواة في حقوق الإنسان والحريات الأساسية لجميع الأفراد، بصرف النظر عن الأصل القومي أو العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الحالة المادية أو النسب أو المستوى التعليمي أو المركز الاجتماعي أو أي ظرف شخصي آخر (المادة ١٤).

١١٤- وينص قانون العمل في بابه التمهيدي (Ur.l.RS, 42/2002) على أنه لا يجوز لأصحاب العمل أن يميزوا بين ملتزمي العمل (المرشحين للعمل) في أثناء عملية التوظيف، أو بين العمال الذين يستخدمون خلال مدة التوظيف أو فيما يتصل بإنهاء الوظيفة بسبب الجنس أو العرق أو لون البشرة أو العمر أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو المعتقد الديني أو السياسي أو غير السياسي أو العضوية في إحدى نقابات العمال أو الأصل القومي والاجتماعي أو المركز العائلي أو الحالة المادية أو الميل الجنسي أو أي ظرف شخصي آخر. ويجب أن يتمتع الرجال والنساء بالمساواة في الفرص والمعاملة في العمل والترقية والتدريب والتثقيف وإعادة التدريب والأجر وسائر أشكال التعويض الأخرى الناشئة عن الوظيفة والتغيب عن العمل وعلاقات العمل وساعات العمل وإبطال عقد الوظيفة. ويُحظر التمييز المباشر وكذلك التمييز غير المباشر بسبب الجنس أو العرق أو العمر أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو المعتقدات الدينية أو غير الدينية أو الميل الجنسي أو الأصل القومي. ويثبت وجود تمييز غير مباشر إذا أفضت أحكام أو معايير أو ممارسات تبدو محايدة في الظاهر إلى إلحاق الضرر بأشخاص معينين بسبب الجنس، أو العرق، أو العمر، أو الحالة الصحية أو الإعاقة، أو القناعات الدينية أو غير الدينية، أو الميل الجنسي أو الأصل القومي، عدا إذا كانت هذه الأحكام والمعايير والممارسات مناسبة وضرورية ولها أسبابها الموضوعية التي تبررها. وإذا استشهد مترشح للعمل أو عامل، في إطار نزاع ما، بوقائع تثير الاشتباه في انتهاك حظر التمييز بالنظر للظروف الواردة أعلاه، يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات أن نوع العمل وطبيعته يقتضيان معاملة مختلفة. وفي حالة انتهاك

حظر التمييز، يجب على صاحب العمل أن يدفع لصالح المترشح أو العامل تعويضاً عن الضرر وفقاً للقواعد العامة للقانون المدني (المادة ٦ من القانون).

١١٥- وينص القانون صراحة على أنه لا يجوز لصاحب العمل، في إطار سعيه إلى توظيف العمال وإبرام عقود العمل، أن يعلن عن وظائف شاغرة مخصصة للرجال فقط أو للنساء فقط، إلا إذا كان أداء العمل المتوخى متوقفاً على جنس محدد دون الآخر. كما لا يجوز لصاحب العمل أن يذكر في الإعلانات المتعلقة بالوظائف الشاغرة أنه سيعطي الأولوية لتوظيف جنس محدد، إلا إذا كان الانتماء إلى جنس محدد، على نحو ما ورد أعلاه، شرطاً أساسياً للقيام بالعمل المتوخى (المادة ٢٥).

١١٦- وينص القانون، في حالة الأجر مقابل العمل المنجز، على مبدأ المساواة في الأجر بين النساء والرجال، ويضع على عاتق أصحاب العمل التزاماً بأن يدفعوا للعمال، بصرف النظر عن الجنس، أجراً متساوياً عن العمل المتساوي وذو القيمة المتساوية. وتُعتبر باطلة ولاغية كل الأحكام الواردة في عقود التوظيف، والاتفاقيات الجماعية والإجراءات العامة التي يتخذها أصحاب العمل بشكل لا يتفق مع هذه القاعدة القانونية (المادة ١٣٣).

١١٧- وفي حالة إنهاء الوظيفة، يعتبر القانون أن الإنهاء غير قائم على أسس صحيحة إذا كان سببه العرق، أو لون البشرة، أو الجنس، أو العمر، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو الالتزامات العائلية، أو الحمل، أو القناعات الدينية أو السياسية، أو الأصل القومي أو الاجتماعي (المادة ٨٩).

باء - سوق العمل

١- وضع الاقتصاد الكلي الراهن

١١٨- يتسم وضع الاقتصاد الكلي في سلوفينيا عموماً بالاستقرار، رغم تباطؤ النمو الاقتصادي الذي انخفض إلى ٣,٢ في المائة في عام ٢٠٠٢ مقابل ٢,٩ في المائة في عام ٢٠٠١ بعد فترة بلغ خلالها الناتج المحلي الإجمالي معدلات نمو أكثر نشاطاً (٤ في المائة إلى ٥ في المائة). وتميز عام ٢٠٠١ بنمو معتدل في الطلب المحلي الذي بلغ نسبة ٠,٥ في المائة، ويؤول ذلك إلى حد بعيد إلى النمو البطيء للاستهلاك الخاص الذي لم يتجاوز ١,٧ في المائة وانخفاض الاستثمار بنسبة ١,٩ في المائة. وقد اقترن هذا، من جانب آخر، بالنمو السريع للصادرات (٦,٢ في المائة) الذي تجاوز معدل نمو الواردات (٢,١ في المائة). وبعد تراجع خلال الشهور الثلاثة الأولى من عام ٢٠٠٢ بسبب التباطؤ العالمي، سجل النمو انتعاشاً خلال الفصول الموالية من السنة، ويشير تقدير أول نُشر مؤخراً إلى أن معدل النمو السنوي بلغ ٣,٢ في المائة.

١١٩- وشكّل ضعف الطلب الداخلي عاملاً مؤثراً في تباطؤ النمو الاقتصادي، في حين أن النمو الديناميكي في الطلب الخارجي أدى إلى إنعاش النمو الاقتصادي. ويعزى تباطؤ النمو الاقتصادي قبل كل شيء إلى هبوط نشاط الاستثمار (-٣,٧ في المائة). وسجل الاستهلاك العام للأسر المعيشية نمواً معتدلاً (١,٩ في المائة) في حين تباطأ نمو الاستهلاك الحكومي (٢,٧ في المائة). وانتعش نشاط الاستثمار من جديد، حيث سجل نمواً بنسبة ٣,٧ في المائة بعد انخفاض بنسبة ٤,٦ في المائة في السنة السابقة. ورغم تباطؤ النمو الاقتصادي على الصعيد العالمي، تواصل النمو السريع لصادرات سلوفينيا من السلع والخدمات (٦,١ في المائة) في حين تباطأ نمو الواردات (٤,٨ في المائة).

بسبب النمو البطيء في الطلب الداخلي (الاستثمارات بالخصوص)، وهكذا شكل الطلب الخارجي المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي. ويرتبط النمو الإيجابي للصادرات ارتباطاً وثيقاً بالنمو الديناميكي في القيمة المضافة في الصناعة (٤,٦ في المائة)، في حين ظل نمو الخدمات بطيئاً (٢,٨ في المائة). ومع ذلك، شهدت كل الأنشطة اتجاهاً إيجابياً، وسجلت الخدمات المالية أسرع نسبة نمو (٩,٣ في المائة)، في حين سجلت أبطأ نسبة نمو في قطاع النقل (٠,٨ في المائة).

١٢٠- وبفضل النمو الاقتصادي السريع، ارتفع مستوى التنمية في سلوفينيا، مقدراً بالنتائج المحلي الإجمالي للفرد الواحد كما يتمثل في القدرة الشرائية، من ٦٧ في المائة من متوسط معدل الاتحاد الأوروبي في عام ١٩٩٨ إلى ٧٠ في المائة في عام ٢٠٠٢. وحسب آخر البيانات الصادرة عن المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بشأن الناتج المحلي الإجمالي مقدراً بالقدرة الشرائية بالنسبة لعام ٢٠٠٠، فإن سلوفينيا لا تأتي فحسب، من حيث مستوى التنمية الاقتصادية، في طليعة البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي مستقبلاً، بل هي تتقدم أيضاً على اليونان وتضاهي البرتغال.

١٢١- وقد أسهم النمو الديناميكي في إنتاجية العمل في سلوفينيا إلى حد كبير في النمو الاقتصادي على المدى الطويل. وتشير البيانات الأولية الصادرة عن المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية بشأن الإنتاجية في عام ٢٠٠٠، أن سلوفينيا تمتلك أعلى مستوى بين البلدان المرشحة لعضوية الاتحاد الأوروبي (٣١ ٠٠٠ وحدة من وحدات قياس القدرة الشرائية للفرد الواحد) حيث بلغ ارتفاع الإنتاجية الإجمالي نسبة ٢٣ في المائة بالأرقام الحقيقية بين عام ١٩٩٥ وعام ٢٠٠٠. وقد ارتفعت إنتاجية العمل في سلوفينيا من ٧٠,٥ في المائة من متوسط إنتاجية بلدان الاتحاد الأوروبي الخمسة عشر في عام ٢٠٠٠ لتصل إلى ٧٣,٦ في المائة.

١٢٢- سلوفينيا بلد صغير من حيث عدد سكانه. ففي منتصف عام ٢٠٠٢، كان عدد السكان فيها ١ ٩٩٥ ٧١٨ نسمة. وقد ارتفع هذا العدد في سنة واحدة بـ ٦٨٣ ٣ نسمة، أو بمعدل ٠,٢ في المائة. وعلى الرغم من أن عدد السكان في سلوفينيا يشهد نمواً مطرداً منذ عام ١٩٩٩، إلا أنه لم يصل من جديد إلى مستوى ٢ مليون ساكن لعام ١٩٩١. أي أن الفارق لا يزال يقدر بـ ٦٠٥٠ نسمة. وكانت الزيادة الطبيعية للسكان سلبية منذ عام ١٩٩٦ (أي أن الوفيات تفوق النمو الطبيعي). وهكذا، فإن النمو السكاني يعزى إلى الاتجاه الإيجابي لحركة الهجرة - أي تدفق المهاجرين. وبالإضافة إلى مواطني جمهورية سلوفينيا، وعددهم ١ ٩٤٩ ٤١٩ مواطناً، يعيش في سلوفينيا ٢٨٥ ١٥ من الأجانب الحائزين على تصريح إقامة دائمة و٦٨٢ ٢٨ من الأجانب الحائزين على إذن إقامة بصورة مؤقتة و٣٣٢ ٢ من الأشخاص الذين يتمتعون بالحماية المؤقتة. وفي عام ٢٠٠١، بلغ عدد المهاجرين الوافدين من مختلف دول العالم ٧ ٨٠٣ من الأشخاص، في حين بلغ عدد الأشخاص الذين غادروا البلد ٤ ٨١١ شخصاً. وتبقى حركات الهجرة الداخلية أكثر انتشاراً (٩٦٧ ٣٠ شخصاً)، ويتمثل جزؤها الأكبر في حركات هجرة بين البلديات (٤٥٠ ٢٠ شخصاً).

١٢٣- وتشير الاتجاهات الديمغرافية الراهنة إلى أن التقدم في السن يمثل السمة الرئيسية التي يتسم بها سكان سلوفينيا، وذلك على غرار ما تشهده الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وينعكس تقدم أفراد المجتمع في السن بالضرورة على القوة العاملة، وتشير التوقعات إلى أنه لا مناص من تأجيل سن التقاعد. لذلك، يجب أن تتكيف سياسة العمل الجديدة حسب مقتضيات الحالة الجديدة.

الجدول ٥

متوسط النمو السنوي بالنسبة المئوية

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٣,٢	٢,٩	٤,٦	٥,٢	٣,٨	الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي*
٠,١-	٠,٦	١,١	١,٢	٠,٠	العمالة (نظام الحسابات القومية)*
٠,٦	١,٥	١,٢	١,٨	٠,٢	العمالة (حسب دراسة استقصائية بشأن العمالة)
..	٢,٥	٤,٠	٣,٤	٣,٦	إنتاجية العمل الظاهرة**
..	٠,٤-	١,٩-	٠,٧-	..	تكاليف العمل الحقيقية حسب الوحدة
٧,٥	٨,٤	٨,٩	٦,١	٧,٩	التضخم (المتوسط)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا: الحسابات القومية، دراسة استقصائية بشأن العمالة؛ معهد التحليل المتعلقة بالاقتصاد الكلي والتنمية (الإنتاجية).

* الفصل ١ - الفصل ٣ من عام ٢٠٠٢.

** الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للعامل الواحد (نظام الحسابات القومية).

٢ - اتجاهات سوق العمل

١٢٤ - سجلت العمالة في عام ٢٠٠٢ نمواً طفيفاً بنسبة ٠,٦ في المائة، وانخفض معدل التشغيل بنسبة ٠,٥ في المائة ليبلغ ٦٣,٤ في المائة. وقد شمل الانخفاض كلاً من معدل تشغيل الذكور (٦٨,٢ في المائة) ومعدل تشغيل الإناث (٥٨,٦ في المائة). وبالمقارنة مع عام ١٩٩٨، انخفض معدل تشغيل الذكور بنسبة ١ في المائة في حين ارتفع معدل تشغيل الإناث بنسبة ٠,٩ في المائة. ويبين رصد معدلات التشغيل حسب الفئات العمرية اتجاهات نحو الارتفاع يشمل الجنسين بالنسبة للفئة العمرية ٢٥-٥٤ عاماً، ويقتصر على الذكور بالنسبة للفئة العمرية ٥٥-٦٤ عاماً. وأخذ معدل تشغيل الشباب (الفئة العمرية ١٥-٢٤ عاماً) في الانخفاض، وذلك إلى حد بعيد نتيجة ارتفاع نسبة الالتحاق بالتعليم في مرحلتيه الثانوية والجامعية. وفي الأثناء سجلت معدلات تشغيل المتقدمين في السن ارتفاعاً نتيجة التنفيذ التدريجي للتدابير المتعلقة بإصلاح نظام المعاشات. وقد بلغت الزيادة في العمالة، محسوبة بمكافئ العمل على أساس التفرغ، ١,٣ في المائة، مما يعني أن متوسط مدة العمل للعامل الواحد ارتفع مقارنة بما كان عليه في العام الماضي.

١٢٥ - ويشير توزيع الوظائف حسب قطاعات النشاط إلى ارتفاع نسبي تدريجي في قطاع الخدمات، الذي يستخدم ٥٠,٦ في المائة من العمال، يقابله انخفاض نسبي في الزراعة. أما فيما يتعلق بالقطاع الصناعي، فقد توقف في عام ٢٠٠٠ الاتجاه نحو الانخفاض الذي سجله التشغيل في هذا القطاع. ومنذ عام ٢٠٠١، أخذ التشغيل في قطاع التصنيع في الارتفاع، وسُجلَ أسرع معدل ارتفاع في صنع المنتجات والمعدات الكهربائية والإلكترونية. وشهدت الخدمات المالية والمتعلقة بالأعمال أسرع ارتفاع في عدد الوظائف سجله قطاع الخدمات، في حين ارتفع عدد الوظائف على نحو أكثر اعتدالاً في التجارة والنقل. وبالنسبة للقطاع العام، فقد شهد التوظيف في الإدارة والتعليم أيضاً ارتفاعاً تدريجياً.

١٢٦- وتبين مؤشرات التشغيل في قطاع الأعمال حسب حجم الشركات اتجاهها إيجابياً جداً في الشركات الصغيرة والصغيرة جداً (متوسط نمو سنوي بـ ٥ في المائة خلال فترة الـ ٥ سنوات) وانخفاضاً في الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم (-١,٢ في المائة). ويشهد معدل البطالة، كما تبينه دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية، انخفاضاً من سنة لأخرى - من ٧,٩ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٦,٤ في المائة في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢. وانخفض معدل البطالة السنوي في صفوف الذكور بنسبة ١,٨ في المائة (حيث انخفض من ٧,٧ في المائة إلى ٥,٩ في المائة)، في حين أن انخفاض معدل البطالة في صفوف الإناث كان بطيئاً: ١,٣ في المائة (إذ انخفض من ٨,١ في المائة إلى ٦,٨ في المائة). وقد توقف اتجاه البطالة نحو الانخفاض خلال الشهور الثلاثة الأخيرة من عام ٢٠٠١ لما ارتفع معدل البطالة إلى ٧,١ في المائة. وفي عام ٢٠٠٢، بقي معدل البطالة السنوي دون تغيير، رغم انخفاض طفيف خلال الفصل الأول (٦,٩ في المائة)، والفصل الثاني (٥,٩ في المائة) ثم ارتفاع طفيف خلال الفصل الثالث (٦ في المائة) والفصل الرابع (٦,٥ في المائة). وظل معدل البطالة في صفوف الإناث (٦,٨ في المائة) يفوق معدل البطالة في صفوف الذكور (٥,٩ في المائة)، وازداد الفارق خلال الفصل الرابع من عام ٢٠٠٢ (حيث بلغ معدل البطالة ٥,٩ في المائة في صفوف الذكور و ٧,٢ في المائة في صفوف الإناث). ومن ناحية أخرى، تجدر الإشارة إلى بعض التغيرات الهيكلية الإيجابية فيما يتعلق بالبطالة. فمعدل البطالة في صفوف الشباب انخفض من ١٨,١ في المائة في عام ٢٠٠١ إلى ١٦,٧ في المائة في عام ٢٠٠٢، وانخفض معدل البطالة في صفوف الإناث بنسبة أكبر (حيث تعدى من ٢٠,٩ في المائة إلى ١٨,٧ في المائة). وانخفض معدل البطالة في صفوف المسنين (٥٥-٦٥ عاماً) بشكل ملحوظ ليبلغ ٣ في المائة. كما شهدت البطالة الطويلة الأمد اتجاهها نحو الانخفاض رغم أن ٥٧,٧ في المائة من العاطلين عن العمل ظلوا دون عمل لفترة تزيد على السنة. وخلال الفصل الرابع من عام ٢٠٠٢، بلغ عدد العاطلين عن العمل، حسب دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة، ٦٣ ٠٠٠ شخصاً موزعين بالتساوي بين إناث وذكور.

الجدول ٦

متوسط النمو السنوي بالنسبة المئوية

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٣,٢	٢,٩	٤,٦	٥,٢	٣,٨	الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي*
٠,١-	٠,٦	١,١	١,٢	٠,٠	العمالة (نظام الحسابات القومية)*
٠,٦	١,٥	١,٢	١,٨	٠,٢	العمالة (حسب دراسة استقصائية بشأن العمالة)
..	٢,٥	٤,٠	٣,٤	٣,٦	إنتاجية العمل الظاهرة**
..	٠,٤-	١,٩-	٠,٧-	..	تكاليف العمل الحقيقية حسب الوحدة
٧,٥	٨,٤	٨,٩	٦,١	٧,٩	متوسط التضخم

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا: الحسابات القومية، دراسة استقصائية بشأن العمالة؛ معهد التحليل المتعلقة بالاقتصاد الكلي والتنمية (الإنتاجية).

* الفصل ١ - الفصل ٣ من عام ٢٠٠٢.

** الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للعامل الواحد (نظام الحسابات القومية).

الجدول ٧

العمالة حسب القطاع كنسبة مئوية من مجموع العمالة

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٩,٢	١٠,٣	٩,٩	١٠,٢	١١,٥	الزراعة
٣٨,٤	٣٨,٢	٣٧,٨	٣٨,٢	٣٩,٢	الصناعة
٥٠,٦	٥٠,٦	٥١,٤	٥١,٣	٤٨,٩	الخدمات
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

الجدول ٨

العاملون لحسابهم الخاص كنسبة مئوية من مجموع العمالة حسب القطاعات

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٣٨,٤	٣٧,٨	٣٦,٧	٤١,٧	٣٩,١	الزراعة
٧,٢	٧,٥	٦,٩	٧,٢	٦,٩	الصناعة
٩,٢	٩,٣	٨,٧	٩,٩	١٠,٢	الخدمات
١١,١	١١,٥	١٠,٨	١٢,١	١٢,٢	متوسط نسبة العاملين لحسابهم الخاص

الجدول ٩

معدل النشاط حسب الفئات العمرية والجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٦٧,٨	٦٨,٣	٦٧,٨	٦٧,٧	٦٨,٨	المجموع
٣٦,٧	٣٨,٣	٤٠,٤	٤١,٨	٤٥,٣	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٨٨,١	٨٨,١	٨٧,٦	٨٧,٥	٨٧,٩	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
٢٥,١	٢٦,١	٢٣,٧	٢٣,٢	٢٥,٣	معدل النشاط (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٧,٢	٨,٢	٨,٣	٨,١	٩,٤	معدل النشاط (٦٥ وما فوق)
٧٢,٥	٧٣,١	٧٢,٢	٧٢,٣	٧٥,١	الذكور
٤٠,٦	٤١,٦	٤٣,١	٤٣,٦	٤٨,٦	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٩١,٢	٩١,٣	٩٠,٩	٩١,١	٩١,٦	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
٣٦,٧	٣٦,٨	٣٤,٠	٣٣,٦	٣٣,٧	معدل النشاط (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٩,٦	١١,٣	١١,٥	١١,٣	١٣,٥	معدل النشاط (٦٥ وما فوق)
٦٣,٠	٦٣,٥	٦٣,٢	٦٣,٠	٦٢,٧	الإناث
٣٢,٥	٣٤,٩	٣٧,٥	٤٠,١	٤١,٨	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٨٤,٩	٨٤,٧	٨٤,٣	٨٣,٨	٨٤,١	معدل النشاط (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
١٤,٣	١٦,٠	١٤,١	١٣,٥	١٧,٣	معدل النشاط (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٥,٧	٦,٤	٦,٤	٦,٣	٧,١	معدل النشاط (٦٥ وما فوق)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١٠

معدل التشغيل حسب الفئات العمرية والجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٦٣,٤	٦٣,٩	٦٢,٩	٦٢,٥	٦٣,٣	المجموع
٣٠,٦	٣١,٤	٣٣,٦	٣٤,٣	٣٦,٩	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٨٣,٤	٨٣,٦	٨٢,٦	٨٢,٠	٨٢,٢	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
٢٤,٤	٢٥,٠	٢٢,٥	٢٢,٢	٢٤,٢	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٧,٢	٨,٢	٨,٣	٨,١	٩,٤	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٥٥-٦٤)
					معدل التشغيل (٦٥ وما فوق)
٦٨,٢	٦٨,٧	٦٧,٢	٦٦,٩	٦٩,٢	الذكور
٣٤,٤	٣٥,٠	٣٦,٦	٣٦,٠	٤٠,٠	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٨٦,٧	٨٧,٠	٨٥,٨	٨٥,٦	٨٥,٩	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
٣٥,٤	٣٥,١	٣١,٨	٣١,٧	٣٢,١	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٩,٦	١١,٣	١١,٥	١١,٢	١٣,٤	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٥٥-٦٤)
					معدل التشغيل (٦٥ وما فوق)
٥٨,٦	٥٨,٩	٥٨,٥	٥٧,٩	٥٧,٥	الإناث
٢٦,٥	٢٧,٦	٣٠,٥	٣٢,٥	٣٣,٦	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٦٤)
٨٠,٠	٨٠,٠	٧٩,٢	٧٨,٣	٧٨,٥	معدل التشغيل (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
١٤,٠	١٥,٦	١٣,٨	١٣,٢	١٦,٨	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٢٥-٥٤)
٥,٧	٦,٤	٦,٤	٦,٣	٧,١	معدل التشغيل (الفئة العمرية ٥٥-٦٤)
					معدل التشغيل (٦٥ وما فوق)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١١

معدل البطالة حسب الجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٦,٤	٦,٤	٧,٠	٧,٦	٧,٩	معدل البطالة الإجمالي
٥,٩	٥,٩	٦,٨	٧,٣	٧,٧	معدل البطالة في صفوف الذكور
٦,٨	٧,٠	٧,٣	٧,٩	٨,١	معدل البطالة في صفوف الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١٢

معدل البطالة في صفوف الفئة العمرية ٥٥-٦٤

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
(٣,٠)	(٤,٠)	(٥,٤)	(٤,٧)	(٤,٣)	معدل البطالة الإجمالي
(٣,٦)	(٤,٥)	(٦,٧)	(٥,٧)	(٥,٠)	معدل البطالة في صفوف الرجال
.	((٢,٨))	.	.	((٣,٠))	معدل البطالة في صفوف النساء

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

ملاحظة: () أقل دقة، (()) غير دقيقة، . تقدير غير دقيق بالمرة.

الجدول ١٣

معدل البطالة في صفوف الشباب حسب الفئات العمرية والجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
					المجموع
(٢٣,٨)	٢٤,٢	٢٤,٧	٢٨,٢	٢٧,٣	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-١٩)
١٥,٤	١٦,٨	١٥,٠	١٥,٨	١٦,١	معدل البطالة (الفئة العمرية ٢٠-٢٤)
١٦,٧	١٨,١	١٦,٨	١٨,١	١٨,٦	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
					الذكور
(٢٠,٧)	(٢٠,٨)	(٢٢,١)	(٢٥,٨)	٢٦,٦	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-١٩)
١٤,٢	١٤,٧	١٣,٦	١٥,٦	١٥,٠	معدل البطالة (الفئة العمرية ٢٠-٢٤)
١٥,٢	١٥,٩	١٥,٢	١٧,٤	١٧,٦	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-٢٤)
					الإناث
(٢٨,١)	(٢٩,٠)	(٢٧,٩)	(٣٠,٨)	(٢٨,٣)	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-١٩)
١٧,٠	١٩,٣	١٦,٦	١٦,٠	١٧,٥	معدل البطالة (الفئة العمرية ٢٠-٢٤)
١٨,٧	٢٠,٩	١٨,٧	١٨,٨	١٩,٧	معدل البطالة (الفئة العمرية ١٥-٢٤)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

ملاحظة: () أقل دقة، (()) غير دقيقة، . تقدير غير دقيق بالمرة.

الجدول ١٤

توزيع البطالة الطويلة الأمد حسب الجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٥٧,٧	٦١,٤	٦٢,٦	٥٨,٠	٥٧,٧	المعدل الإجمالي للبطالة الطويلة الأمد
٦٠,٦	٦٣,١	٦٣,٨	٦١,٥	٥٨,٠	نسبة الذكور
٥٤,٨	٥٩,٧	٦١,٣	٥٣,٥	٥٧,٤	نسبة الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١٥

توزيع عقود التوظيف لفترة محدّدة كنسبة من مجموع الوظائف (١٥-٦٥ عاماً) حسب الجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
١٢,٠	١٠,٨	١١,٥	١١,٢	١١,٨	مجموع عقود التوظيف لفترة محدّدة
١٠,٢	٩,٧	١٠,٤	١٠,٣	١٠,٧	نسبة الذكور
١٤,١	١٢,١	١٢,٨	١٢,٢	١٣,٠	نسبة الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

ملاحظة: () أقل دقة، (()) غير دقيقة، . تقدير غير دقيق بالمرّة.

الجدول ١٦

توزيع الوظائف على أساس عدم التفرّغ كنسبة من مجموع الوظائف

(١٥-٦٥ عاماً) حسب الجنس

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٥,٧	٥,٤	٥,٧	٥,٥	٦,٤	مجموع الوظائف على أساس عدم التفرّغ
٤,٤	٤,٦	٤,٥	٤,٥	٥,٣	نسبة الذكور
٧,٢	٦,٦	٧,٠	٦,٧	٧,٨	نسبة الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١٧

معدل التشغيل الإجمالي، مكافئات العمل على أساس التفرغ الكامل

٢٠٠١	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٨٨٥	٨٧٤	٨٦٠	٨٤٤	معدل التشغيل الإجمالي مكافئات التشغيل على أساس التفرغ الكامل

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ١٨

عدد العاطلين عن العمل المسجلين حسب الجنس*

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
١٠٢ ٦٣٥	١٠١ ٨٥٧	١٠٦ ٦٠١	١١٨ ٩٥١	١٢٦ ٠٨٠	مجموع العاطلين عن العمل المسجلين (المتوسط)
٥٠ ١٠٧	٥٠ ١٦٤	٥٢ ٥٠٧	٥٨ ٧٤٩	٦٣ ٢٠٣	الذكور
٥٢ ٥٢٨	٥١ ٦٩٣	٥٤ ٠٩٤	٦٠ ٢٠٢	٦٢ ٨٧٧	الإناث
٩٩ ٦٠٧	١٠٤ ٣١٦	١٠٤ ٥٨٣	١١٤ ٣٤٨	١٢٦ ٦٢٥	مجموع العاطلين عن العمل المسجلين (نهایة السنة)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

* دراسة استقصائية بشأن العمالة.

الجدول ١٩

معدل البطالة المسجلة حسب الجنس*

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
١١,٦	١١,٦	١٢,٢	١٣,٦	١٤,٥	معدل البطالة المسجلة الإجمالي
١٠,٤	١٠,٤	١١,١	١٢,٤	١٣,٤	الذكور
١٣,١	١٣,٢	١٣,٥	١٥,٠	١٥,٧	الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

* دراسة استقصائية بشأن العمالة.

الجدول ٢٠

معدلات البطالة المسجلة حسب الإقليم*

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٧,٩	٨,٣	٩,٢	١٠,١	١٠,٥	إقليم وسط سلوفينيا
٨,٦	٩,٠	٩,٢	١٠,١	١٠,٦	إقليم أوبالنو - كراسكا
٨,٥	٩,٠	١٠,١	١١,٩	١٢,٦	إقليم غورنيسكا
٦,٣	٥,٨	٦,٢	٧,٧	٩,٢	إقليم غورييسكا
١٤,٠	١٣,٥	١٣,٦	١٥,٣	١٦,٧	إقليم سافينسكا
٩,٩	٩,٩	١٠,٨	١١,٧	١٢,٠	إقليم جنوب شرق سلوفينيا
١٧,٦	١٦,٧	١٧,٢	١٨,٢	١٨,٧	إقليم بومورسكا
٩,١	٩,٧	١٠,٨	١٢,٢	١٢,٥	إقليم نوترانيجسكو - كراسكا
١٧,٦	١٧,٩	١٨,٧	٢٠,٦	٢٢,٠	إقليم بودرافسكا
١١,٦	١٠,٢	١٠,٣	١١,٧	١٣,٠	إقليم كوروسكا
١٤,٤	١٤,٣	١٣,٩	١٤,٩	١٥,٩	إقليم سيودنجيفو سافسكا
١٥,٣	١٤,٧	١٥,٥	١٧,٥	١٩,٢	إقليم سازافسكا

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

* دراسة استقصائية بشأن العمالة.

الجدول ٢١

العمالة حسب النشاط (متوسط عدد الوظائف السنوي)*

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٤٢ ٩٧٢	٤١ ٦٥٨	٤٣ ٠٦٩	٤٥ ٤٣٩	٤٩ ٨٣٢	الزراعة
١٩٨	٢٠١	٢١٠	٢٤٧	٢٥١	الصيد البحري
٥ ٠٩٢	٥ ٤٤٤	٥ ٧٤٦	٧ ٠١٠	٧ ٤٢٦	التعدين وقلع الأحجار
٢٣٨ ٤١٢	٢٣٦ ٠٦٦	٢٣٣ ٩٦٧	٢٣٤ ٠٥٧	٢٣٧ ٨٢١	الصنع
١١ ٥٤١	١١ ٢٨٦	١١ ٣٧٩	١١ ٦٣٨	١١ ٥٧٢	تزويد الكهرباء والغاز والماء
٥٧ ٠٥٦	٥٦ ٨٣٤	٥٧ ٣٥١	٥٥ ٠٩٩	٥٢ ٩٣٤	البناء
١٠٠ ٥٣٧	٩٩ ٢١١	٩٧ ٣٥٧	٩٤ ١٨٤	٩١ ١٠٠	التجارة
٢٩ ١٢٠	٢٩ ٠٤١	٢٨ ٨٩٩	٢٨ ٠٦٦	٢٦ ٢٤١	الفنادق والمطاعم
٤٩ ٤٩٧	٤٨ ٤٩٢	٤٧ ٥٥٨	٤٧ ٠٦٩	٤٤ ٨٩٣	النقل والاتصال
٢٠ ٣٢٠	١٩ ٨٥٠	١٩ ٢٩٤	١٨ ٦٢٤	١٧ ٠٨٦	الوساطة المالية
٥٢ ٦٩٦	٤٨ ٨١٣	٤٥ ٩٩٥	٤٤ ٦٢١	٤١ ٩٨٤	خدمات الأعمال
٤٦ ٨٥٦	٤٥ ٨١٢	٤٤ ١٤٩	٤٢ ٧٨١	٤١ ٦٥٩	الإدارة العامة
٥٥ ٠٩٥	٥٤ ١٠٧	٥٣ ٠٥٣	٥٢ ١٦١	٥١ ٣٤٧	التعليم
٤٧ ١٥٠	٥٥ ٦٥٦	٥٤ ١٦٥	٥٢ ٤٢١	٤٧ ٨٧٣	الصحة والعمل الاجتماعي
٢٦ ٢١٨	٢٥ ٧١٤	٢٥ ٢١٥	٢٤ ٣٤٥	٢٢ ٥١٢	سائر الخدمات الأخرى
٧٨٣ ٤٩٩	٧٧٩ ٠٤١	٧٦٨ ١٧٢	٧٥٨ ٤٧٤	٧٤٥ ١٧٠	مجموع العاملين
٨٥ ٦٤٩	٨٤ ٢٢٤	٨٥ ١٣٠	٨٧ ٥٠٣	٩٢ ٦٨٨	العاملون منهم لحسابهم الخاص

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

* دراسة استقصائية بشأن العمالة.

الجدول ٢٢

تعزيز بيئة مناسبة للتشغيل

الأجور	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
الأجر الأدنى نسبةً إلى متوسط الأجور	٤٠,٠	٤٠,٨	٤٠,٣	٤٠,٩	٤١,٥
الأجر الأدنى نسبةً إلى متوسط الأجور في الصناعة*			٥٣,٣	٥٤,١	٥٤,٨
نمو الأجر (الخام) بالأرقام الحقيقية	١,٦	٣,٣	١,٦	٣,٢	٢,١
نمو الأجر (الصافي) بالأرقام الحقيقية	١,٦	٣,٣	١,٤	٣,٠	
نسبة الموظفين الذين يتقاضون الأجر الأدنى	٢,٤	٢,٨	٣,٢	٣,١	

المصدر: المعهد الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، المواد الداخلية؛ وكالة المدفوعات.

* مقارنة الأجر الأدنى بمتوسط الأجر كما تحدده الاتفاقات الجماعية الخاصة بالصناعة (تدبير الاتفاق الاجتماعي).

الجدول ٢٣

الضريبة ونظام الاستحقاقات (نسبة مئوية)

١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	
٢٢,١	٢٢,١	٢٢,١	٢٢,١	الاشتراكات التي يدفعها الأخير للصناديق الاجتماعية
				- ومنها لصندوق المعاشات
				- ومنها لصندوق التأمين الصحي
١٥,٩	١٥,٩	١٥,٩	١٥,٩	الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل للصناديق الاجتماعية
				- ومنها لصندوق المعاشات
				- ومنها لصندوق التأمين الصحي
				الضريبة على الدخل الشخصي
				الضريبة على الأجور
٤٤,٢	٤٤,٢	٤٤,٢	٤٣,٦	معدل الضريبة على الأجور الضعيفة (الضرائب والاشتراكات الاجتماعية)*
				متوسط الفروق الضريبية بالنسبة لشخص واحد يتقاضى أجراً ضعيفاً (ضرائب واشتراكات اجتماعية)
				- له طفلان**
				متوسط الفروق الضريبية بالنسبة لشخص واحد يتقاضى أجراً ضعيفاً (الضرائب والاشتراكات الاجتماعية)
				- دون أطفال**
				متوسط الفروق الضريبية لزوجين يتقاضيان أجراً ضعيفاً (الضرائب والاشتراكات الاجتماعية)**

المصادر: القانون المتعلق بالاشتراكات الاجتماعية.

* المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا.

** وزارة المالية.

الجدول ٢٤

المستفيدون باستحقاقات البطالة والمساعدة الاجتماعية

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
١٧ ٦٠١	١٩ ٤٨٩	٢٣ ٠٩١	٣١ ٢٢٧	٣٦ ٠٨٢	استحقاقات البطالة
١٧,١	١٩,١	٢١,٧	٢٦,٣	٢٨,٦	عدد المستفيدين
٩٢ ١٧٤	٨٦ ٨٤٥	٨٢ ٠٣٣	٧٦ ١٤٥	٧٠ ٦١٤	- المستفيدون نسبة إلى مجموع العاطلين عن العمل (نسبة مئوية)
١٤,٦	٢٠,٦	٢٢,٣	١٧,٨	١٤,٣	- متوسط مبلغ استحقاقات البطالة*
٥ ٦٦٤	٤ ٥١٦	٣ ٧٥٤	٣ ٢٨٣	٢ ٨١٨	- متوسط مدة الانتفاع (بالشهور)
٥,٥	٤,٤	٣,٥	٢,٨	٢,٢	المساعدة الاجتماعية
٣٠ ٦٣٨	٢٨ ٠٥٧	٢٥ ٨٣٨	٢٤ ٧٨٨	٢٢ ٣٠٣	عدد المستفيدين
٨,٥	٨,٠	٦,٩	٣,٩	٣,٧	- المستفيدون نسبة إلى عدد العاطلين عن العمل (نسبة مئوية)
٣٩,١	٤٠,٥	٤٢,٨	٤٤,٠	٤٤,٧	- متوسط مبلغ المساعدة الاجتماعية*
١٩,٥	٢٠,٨	٢١,٤	٢٢,٧	٢٢,٣	- متوسط مدة الانتفاع (بالشهور)
					متوسط استحقاقات البطالة نسبة إلى متوسط
					الأجر الخام (نسبة مئوية)
					متوسط المساعدة الاجتماعية نسبة إلى متوسط
					الأجر الصافي (نسبة مئوية)

المصدر: الوكالة السلوفينية للتشغيل، التقارير السنوية ١٩٩٨-٢٠٠٢.

* في نهاية السنة، بالتولارات السلوفينية.

الجدول ٢٥

المعاشات التقاعدية

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٤٨٣ ٨٩٨	٤٧٤ ٥٠٧	٤٦٧ ٤٤٨	٤٦٠ ٢٨٠	٤٥٤ ٦٢٦	عدد المتقاعدين
٢٩٥ ٣٠٤	٢٨٧ ٩٢٦	٢٨٢ ٠٠٥	٢٧٦ ٢٥٥	٢٧١ ٤٩٠	- الشيخوخة
٩٧ ٦٢١	٩٧ ٧٠٤	٩٧ ٨٠٤	٩٧ ٣٨٢	٩٧ ٤٩٨	- العجز
٩٠ ٩٧٣	٨٨ ٨٧٧	٨٧ ٦٣٩	٨٦ ٦٤٣	٨٥ ٦٣٨	- الأراامل والأسر
٦٧,١	٦٦,٧	٦٨,١	٦٨,٥		معدلات الاستبدال* في إطار مختلف المخططات
٧٠,٠	٧٣,٧	٧٥,٣	٧٥,٨		- الشيخوخة
٦٠,١	٥٩,٨				- العجز
٥٢,٠	٥١,٧				- الأراامل والأسر
..	٥٧ س، ٢ ش	٥٧ س، ٢ ش	٥٦ س، ٧ ش		متوسط سن التقاعد
..	٥٩ س، ٣ ش	٥٩ س، ٢ ش	٥٨ س، ٢ ش		- الذكور
..	٥٥ س، ٥ ش	٥٥ س، ٥ ش	٥٤ س، ١٠ ش		- الإناث

المصدر: الصندوق العام للمعاشات التقاعدية في جمهورية سلوفينيا، الاستعراض الإحصائي الشهري، الاستثمار في الموارد البشرية ومعالجة الفجوة في المهارات.

* معدل الاستبدال هي النسبة المئوية لمتوسط معاش التقاعد من متوسط الأجر.

الجدول ٢٦

القوة العاملة حسب المستوى التعليمي (بالآلاف)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
					مستوى التعليم الأساسي (التصنيف الدولي المقتن
					للتعليم صفر - ٢)
١٦٨	١٨٥	١٨٤	١٨٩	٢٠٨	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٨٥	٩٣	٩١	٩٣	١٠٤	- الذكور
٨٣	٩٢	٩٤	٩٦	١٠٣	- الإناث
١٥	٢٠	٢١	٢٢	٢٨	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
١٠	١٣	١٣	١٣	١٧	- الذكور
٥	٧	٨	٩	١٠	- الإناث
١٢	١٥	١٤	١٦	١٨	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٧	٩	٨	١٠	١٠	- الذكور
٥	٦	٦	٧	٧	- الإناث
					التعليم الثانوي (التصنيف الدولي المقتن للتعليم ٣)
٦١٣	٦١٠	٦٠٤	٥٩٤	٥٩٦	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٣٥٥	٣٥٥	٣٤٩	٣٤٤	٣٤٣	- الذكور
٢٥٧	٢٥٥	٢٥٥	٢٥١	٢٥٤	- الإناث
٨٧	٨٧	٩٤	٩٧	١٠٤	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
٤٩	٤٨	٥١	٥٢	٥٧	- الذكور
٣٨	٤٠	٤٣	٤٦	٤٧	- الإناث
٨٤	٨٧	٨٥	٨٥	٨٣	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٤٨	٥١	٤٩	٥٠	٤٦	- الذكور
٣٦	٣٦	٣٦	٣٥	٣٧	- الإناث
					التعليم ما بعد الثانوي (التصنيف الدولي المقتن للتعليم ٤-٦)
١٧٠	١٦١	١٥٧	١٥٤	١٤٩	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٧٥	٧٠	٧١	٧٠	٦٧	- الذكور
٩٥	٩١	٨٧	٨٤	٨٢	- الإناث
(٣)	٣	٤	٥	٥	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
(١)	١	١	١	١	- الذكور
(٢)	٢	٢	٤	٤	- الإناث
٢٩	٢٦	٢٧	٢٦	٢٣	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
١٠	٩	٩	٩	٨	- الذكور
١٩	١٧	١٨	١٧	١٦	- الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ٢٧

تصنيف السكان حسب المستوى التعليمي (بالآلاف)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	مستوى التعليم الأساسي (التصنيف الدولي المقتن للتعليم صفر - ٢)
٣٦٥	٣٨٣	٣٩٧	٤١٩	٤٢٩	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
١٦٧	١٧٢	١٧٨	١٨٥	١٩٢	- الذكور
١٩٨	٢١٠	٢١٩	٢٣٤	٢٣٧	- الإناث
١١٤	١١٩	١٢٤	١٣٢	١٣١	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
٦١	٦٣	٦٦	٦٩	٧٠	- الذكور
٥٣	٥٦	٥٨	٦٣	٦٢	- الإناث
١٦	١٧	١٧	١٩	٢١	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٩	١٠	١٠	١١	١٢	- الذكور
٦	٧	٧	٨	٩	- الإناث
					التعليم الثانوي (التصنيف الدولي المقتن للتعليم ٣)
٨٤٣	٨٣١	٨١٨	٧٨٩	٧٨٤	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٤٥٨	٤٥٦	٤٤٨	٤٣٥	٤٣١	- الذكور
٣٨٥	٣٧٦	٣٧٠	٣٥٤	٣٥٣	- الإناث
١٦٩	١٦٦	١٦٥	١٥٩	١٦٤	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
٨٦	٨٢	٨٤	٨٠	٨٤	- الذكور
٨٣	٨٣	٨١	٧٩	٨٠	- الإناث
٩٧	١٠٠	٩٧	٩٣	٩١	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٥٣	٥٦	٥٤	٥٣	٥٠	- الذكور
٤٤	٤٤	٤٣	٣٩	٤١	- الإناث
					التعليم ما بعد الثانوي (التصنيف الدولي المقتن للتعليم ٤-٦)
١٩٣	١٨٤	١٨٠	١٧٥	١٧٢	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٨٥	٨١	٨١	٨٠	٧٧	- الذكور
١٠٨	١٠٤	٩٩	٩٦	٩٥	- الإناث
(٤)	٤	٥	٦	٧	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
(١)	١	٢	١	١	- الذكور
(٢)	٣	٣	٥	٥	- الإناث
٣١	٢٨	٢٩	٢٧	٢٥	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
١١	١١	١٠	٩	٨	- الذكور
٢٠	١٨	١٩	١٨	١٨	- الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ٢٨
تعليم الشباب

٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٠٠١/٢٠٠٠	٢٠٠٠/١٩٩٩	١٩٩٩/١٩٩٨	السنوات الدراسية
الجامعة				
				الطلاب (١٩-٢٣ سنة)
٦٠ ١٨٨	٥٦ ٧٣٩	٥٤ ٣٦٨	٥٠ ٢٧٦	- المجموع
٢٤ ٥٠٤	٢٣ ٧٨٠	٢٢ ٧٢٠	٢٠ ٦٣٩	- الذكور
٣٥ ٦٨٤	٣٢ ٩٥٩	٣١ ٦٤٨	٢٩ ٦٣٧	- الإناث
				نسبة الالتحاق (نسبة مئوية) (الطلاب/السكان)
٤٠,٢	..	..	..	- المجموع
٣١,٧	..	..	..	- الذكور
٤٩,٣	..	..	..	- الإناث
				عدد المتخرجين من الجامعات (جميع الفئات العمرية)
١٠ ٧٨٨	١٠ ٤٤٧	٩ ٥١٥	٨ ٧٦٣	- المجموع
٤ ٢٧٠	٤ ٣٥٢	٣ ٩٩٢	٣ ٧٠٠	- الذكور
٦ ٥١٨	٦ ٠٩٥	٥ ٥٢٣	٥ ٠٦٣	- الإناث
				معدل التخرج (نسبة مئوية) (المتخرجون/الطلاب)
١٧,٩	١٨,٤	١٧,٥	١٧,٤	- المجموع
١٧,٤	١٨,٣	١٧,٦	١٧,٩	- الذكور
١٨,٣	١٨,٥	١٧,٥	١٧,١	- الإناث
المدارس الثانوية				
				تلاميذ المدارس الثانوية (١٥-١٨ سنة)
١٠٣ ٢٣٠	١٠٤ ٥٠٨	١٠٥ ٩٣٤	١٠٦ ٥٥٨	- المجموع
٥٢ ٠٣٣	٥٢ ٦٥٩	٥٣ ١٤٣	٥٣ ٢١٦	- الذكور
٥١ ١٩٧	٥١ ٨٤٩	٥٢ ٧٩١	٥٣ ٣٤٢	- الإناث
				نسبة الالتحاق (نسبة مئوية) (التلاميذ/السكان)
٩٧,٩	..	..	..	- المجموع
٩٦,٦	..	..	..	- الذكور
٩٩,٣	..	..	..	- الإناث
				عدد التلاميذ الذين يكملون تعليمهم الثانوي
..	..	٢٤ ٧٧٥	٢٥ ٠٢٣	- المجموع
..	..	١١ ٧٦٣	١٢ ٠٠٣	- الذكور
..	..	١٣ ٠١٢	١٣ ٠٢٠	- الإناث
				معدل التخرج (نسبة مئوية) (المتخرجون/التلاميذ)
..	..	٢٣,٤	٢٣,٥	- المجموع
..	..	٢٢,١	٢٢,٦	- الذكور
..	..	٢٤,٦	٢٤,٤	- الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، المصادر الداخلية.

الجدول ٢٩

نسبة الوصول إلى الحواسيب ونسبة تغطية الإنترنت في المدارس

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
				الوصول إلى الحواسيب*
٣,٥	٤,٥	٤,٠		- المدارس الابتدائية
٤,٧	٤,١	٤,٠		- المدارس الثانوية
				نسبة تغطية الإنترنت في المدارس**
٣,٥	٢,٢			- المدارس الابتدائية
٣,٥	٢,٦			- المدارس الثانوية

المصدر: وزارة شؤون مجتمع المعلومات، <http://mid.gov.si>.

* عدد الحواسيب لكل ١٠٠ تلميذ.

** عدد الحواسيب التي تتيح الوصول إلى شبكة الإنترنت لكل ١٠٠ تلميذ.

الجدول ٣٠

تعليم الكبار - معدل التحصيل العلمي (نسبة مئوية)

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	المستوى العالي من التعليم الثانوي
				القوة العاملة
٨٠,٦	٨٠,٥	٧٩,٨	٧٨,٢	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٨٢,١	٨٢,٢	٨١,٧	٧٩,٧	- الذكور
٧٨,٩	٧٨,٥	٧٧,٧	٧٦,٤	- الإناث
٨١,٨	٨٢,٤	٨٢,٥	٧٩,٨	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
٧٨,٨	٨٠,١	٨٠,٧	٧٧,١	- الذكور
٨٥,٥	٨٥,٢	٨٤,٥	٨٣,٢	- الإناث
٨٨,٦	٨٩,٠	٨٧,٢	٨٥,٣	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٨٧,٢	٨٧,٤	٨٥,٨	٨٢,٧	- الذكور
٩٠,٣	٩٠,٨	٨٨,٧	٨٨,٠	- الإناث
				مجموع السكان
٧٢,٦	٧١,٥	٦٩,٧	٦٩,٠	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
٧٥,٧	٧٤,٨	٧٣,٦	٧٢,٦	- الذكور
٦٩,٥	٦٨,٢	٦٥,٧	٦٥,٤	- الإناث
٥٨,٨	٥٧,٩	٥٥,٦	٥٦,٥	الفئة العمرية ١٥-٢٤ - المجموع
٥٦,٩	٥٦,٦	٥٤,٠	٥٥,٠	- الذكور
٦٠,٨	٥٩,٣	٥٧,٣	٥٨,١	- الإناث
٨٨,٢	٨٨,٢	٨٦,٣	٨٤,٧	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
٨٦,٩	٨٦,٤	٨٥,٤	٨٢,٧	- الذكور
٨٩,٧	٩٠,١	٨٧,٤	٨٦,٣	- الإناث

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ٣١ المستوى الجامعي

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
				القوة العامة
١٦,٨	١٦,٦	١٦,٤	١٥,٦	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
١٣,٦	١٣,٩	١٣,٨	١٣,١	الذكور -
٢٠,٧	١٩,٩	١٩,٤	١٨,٦	الإناث -
٢٠,٤	٢١,٦	٢٠,٥	١٨,٧	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
١٣,٨	١٣,٥	١٢,٧	١١,٨	الذكور -
٢٨,٢	٣٠,٤	٢٩,٥	٢٦,٣	الإناث -
				مجموع السكان
١٣,٢	١٢,٩	١٢,٧	١٢,٤	الفئة العمرية ١٥-٦٤ - المجموع
١١,٤	١١,٤	١١,٤	١١,٠	الذكور -
١٥,٠	١٤,٤	١٤,٠	١٣,٨	الإناث -
١٩,٤	٢٠,٤	١٩,٧	١٨,١	الفئة العمرية ٢٥-٢٩ - المجموع
١٣,٨	١٣,٢	١٢,٦	١١,٦	الذكور -
٢٥,٧	٢٨,٠	٢٧,٦	٢٤,٩	الإناث -

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة.

الجدول ٣٢ مشاركة الكبار في التعليم والتدريب

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
	٤ ٩٣٦		عدد المؤسسات التي توفر "التعليم"
	٤٨,٣		نسبة المؤسسات التي توفر "التعليم" (نسبة مئوية)
	١٣٦ ١٩٥		عدد المستخدمين الذين يتابعون برنامج تعليم وتدريب
	٣٢,٤		نسبة المستخدمين الذين يتابعون برنامج تعليم وتدريب (نسبة مئوية)

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، الإحصاءات الخاصة بالتعليم.

ملاحظة: لم تتوفر بعد المؤشرات المتعلقة بالتعلم المستمر بالنسبة لعام ٢٠٠٢.

الجدول ٣٣

مؤشرات تتعلق بخدمة التشغيل العامة

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٥٢ ١٧٨	٥٢ ٦٦٤	٦٠ ١٩١	٦٢ ٣٥٠	عدد الأشخاص الذين حصلوا على وظيفة عن طريق الخدمة (وظيفة دائمة)
١٢٢	١١٨	١٢٥	١٤٣	متوسط عدد الحالات الفردية التي يجهزها موظف واحد بالخدمة
				تدابير التدريب لصالح الموظفين
٧٩٧	٣٤٦	٥٠٢	٣٤٦	تحسين المهارات والمعارف لأجل التعامل مع طالبي الخدمة*
١٨	٥٢	٦٧	٣٥٢	كيفية استخدام التصنيف الموحد للمهن (التصنيف الوطني بالاستناد إلى التصنيف الدولي الموحد للمهن - ٨٨)
**٦٩	**٨٣	٢٦٧	٢٤٤	دروس في الإعلامية (برمجيات MS Office والإنترنت، وغير ذلك)
١	٣٧	٦٣	٢٣٣	قانون الإجراءات الإدارية
٦٩	٣٠	٤٠٦	١٤٢	الاختبارات المنصوص عليها في قانون العمل والتأمين ضد البطالة
٦٨	٦٤	٦٥	١٣	دورات تعليم اللغات

المصدر: الوكالة السلوفينية للتشغيل.

* اتصالات ومقابلات، وإقامة علاقات مع أصحاب العمل، والتوجيه المهني للكبار، وتقديم المشورة خلال إعداد مخططات إعادة الإدماج المهني، ومناهج التحفيز على البحث عن وظيفة.

** التحق بدورات تحديد المعارف الخاصة بتكنولوجيا المعلومات، ومدتها ساعة واحدة لكل دورة، ٢٦٦ موظفاً إضافياً في عام ٢٠٠١ و ١٦٩ في عام ٢٠٠٢.

الجدول ٣٤

بنية العاطلين عن العمل المسجلين

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
١٠٢ ٦٣٥	١٠١ ٨٥٧	١٠٦ ٦٠١	١١٨ ٩٥١	١٢٦ ٠٨٠	عدد العاطلين عن العمل المسجلين (المتوسط السنوي)
					بنية البطالة (نسبة مئوية)
٢٤,٠	٢٤,١	٢٣,٤	٢٥,٨	٢٦,٣	- من تصل أعمارهم إلى ٢٦ سنة
١٩,٦	١٨,٨	١٧,٩	١٨,٧	١٨,١	- الباحثون عن أول وظيفة لهم
٥١,٢	٥٠,٨	٥٠,٧	٥٠,٦	٤٩,٩	- الإناث
٥٢,٢	٥٤,٧	٦١,٤	٦٢,٩	٦٢,٤	- العاطلون عن العمل لأمد طويل
٤٧,٠	٤٧,٠	٤٧,٢	٤٧,٥	٤٦,٩	- عمال غير مهرة
٤٦,٤	٤٨,٩	٥٠,٧	٥٠,٥	٤٦,٧	- من تزيد أعمارهم على ٤٠ سنة

المصدر: الوكالة السلوفينية للتشغيل.

الجدول ٣٥

المتغيرات المتعلقة بتدابير مكافحة البطالة، ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ (تدابير المكافحة وخطط العمل الفردية)

٢٠٠٢ %	٢٠٠١ %	
		النسبة المئوية للعاطلين عن العمل الذين تشملهم خطة عمل فردية
٨٨	٧٥	- في غضون شهرين
١٢	٢٥	- من شهرين إلى ٦ شهور
		مؤشرات المشاركة
١٠٠	١٠٠	مؤشر الجهد: نسبة العاطلين عن العمل الذين استهلوا خطة عمل فردية قبل بلوغ الشهر ١٢/٦ من البطالة
		مؤشرات النتائج
		معدل البطالة الطويلة الأمد:
١٣,٤	١٢,٨	- الشباب (أقل من ٢٥ سنة) ممن لا يزالون عاطلين عن العمل في نهاية الشهر س+ ٦
٣١,٤	٢٧,٧	- الشباب (أقل من ٢٥ سنة) ممن لا يزالون عاطلين عن العمل في نهاية الشهر س+ ١٢
١٤,٨	١١,٧	- الكبار (فوق ٢٥ سنة) ممن لا يزالون عاطلين عن العمل في نهاية الشهر س+ ٦
٥٨,٢	٦٢,٥	- الكبار (فوق ٢٥ سنة) ممن لا يزالون عاطلين عن العمل في نهاية الشهر س+ ١٢

المصدر: الوكالة السلوفينية للتشغيل.

الجدول ٣٦

مؤشرات تكافؤ الفرص بين الجنسين (وضعية الإناث نسبة إلى الذكور، بالنسبة المئوية)

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٩,٥-	٩,٦-	٩,٠-	٩,٣-	١٢,٤-	الفارق في معدل النشاط بين الجنسين (١٥-٦٤ سنة)
٩,٦-	٩,٨-	٨,٧-	٩,٠-	١١,٧-	الفارق في معدل التشغيل بين الجنسين (١٥-٦٤ سنة)
٠,٩	١,١	٠,٥	٠,٦	٠,٤	الفارق في معدل البطالة بين الجنسين
..	١٠,٨-	١٢,٢-	١٣,٥	١١,١-	الفارق في الأجور بين الجنسين

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية تتعلق بالقوة العاملة ومسح للأجور.

الجدول ٣٧

تشغيل الإناث حسب النشاط، ٢٠٠١-٢٠٠٠

(النسبة المئوية التي تمثلها الإناث من مجموع العمالة، وتوزيع الإناث المستخدمات حسب النشاط)

	٢٠٠١	٢٠٠٠	
٠,٨	٣٦,٢	٣٧,٧	الزراعة والصيد والحراة
٠,١	٨,٦	٨,٣	التعدين وقلع الأحجار
٢٧,٩	٤١,٠	٤١,٨	التصنيع
٢,٦	٤٣,٧	٤٣,٩	صنع المنتجات الغذائية والمشروبات والتبغ
٦,٨	٧٨,٣	٧٨,٨	صنع المنسوجات ومنتجات النسيج
١,٥	٦٩,٢	٦٨,٥	صنع الجلد ومنتجاته
٠,٩	٢٩,٩	٣٠,٤	صنع الخشب ومنتجاته

	٢٠٠١	٢٠٠٠	
١,٨	٣٩,٩	٤٠,٤	صنع اللباب والورق والمنتجات الورقية؛ والنشر والطباعة
٠,٠	١٦,٧	١٦,٧	التكويك وتكرير المنتجات البترولية والوقود النووي
١,٦	٤٣,٢	٤٣,٣	صنع المواد الكيميائية والمنتجات الكيميائية والألياف الاصطناعية
١,٦	٣١,٦	٣١,٢	صنع المطاط والمنتجات البلاستيكية
٠,٩	٢٧,٥	٢٧,٩	صنع المنتجات المعدنية الأخرى غير الفلزية
٢,١	٢٠,٨	٢١,٥	صنع المعادن الأساسية وتجهيز المنتجات الفلزية
٢,٢	٣١,١	٣١,٨	صنع الآلات والمعدات غير المصنفة في موضع آخر
٤,١	٤٧,١	٤٧,٦	صنع المعدات الكهربائية والبصرية
٠,٧	٢٢,٧	٢٣,٤	صنع معدات النقل
١,٦	٣٩,٠	٣٩,٣	الصناعات التحويلية غير المصنفة في موضع آخر
٠,٧	١٩,٦	١٩,٤	التزويد بالكهرباء والغاز والماء
١,٤	١٠,٤	١٠,٥	البناء
١٥,٢	٥٣,٤	٥٣,٤	تجارة الجملة والتفصيل؛ والإصلاح
٣,٣	٦٤,٠	٦٤,٦	الفنادق والمطاعم
٣,٤	٢٧,٩	٢٧,٨	النقل والتخزين والاتصالات
٤,٥	٦٩,٤	٧٠,٠	خدمات الوساطة المالية
٦,٣	٤٣,٦	٤٣,٥	الخدمات العقارية والمتعلقة بالإيجار والأعمال
٧,٢	٤٩,٠	٤٩,٠	الإدارة العامة والدفاع؛ والضمان الاجتماعي الإلزامي
١٣,٦	٧٧,٧	٧٧,٦	التعليم
١٢,٨	٧٣,٥	٧٣,٨	الصحة والعمل الاجتماعي
٢,٨	٤٨,٠	٤٧,٨	سائر أنشطة الخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية
١٠٠,٠	٤٧,٤	٤٧,٦	المجموع

الجدول ٣٨

تشغيل الإناث وفارق الأجر بين الجنسين حسب المستوى المهني، ٢٠٠١ (نسبة مئوية)

فارق الأجر بين الجنسين (نسبة مئوية)	نسبة الوظائف التي تشغلها الإناث (نسبة مئوية)	بنية العمالة (نسبة مئوية)	
٢٠,٣-	٤٩,٥	١٣,٦	شهادة جامعية
٩,٥-	٥٩,١	١١,٨	شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي
١١,٥-	٥٦,١	٣٢,٧	مستوى التعليم الثانوي
٩,٣-	٥٨,٨	١,٢	السلوك الأدنى من التعليم الثانوي
١٨,٢-	٢٣,٣	٠,٦	عاملات ذوات مهارات عالية
١٩,٧-	٣٣,٨	٢٠,٢	عاملات ماهرات
١١,١-	٥١,١	٦,٤	عاملات ذوات المهارات المتوسطة
١٥,١-	٤٨,٤	١٢,٨	عاملات دون مهارات
١٠,٨-	٤٧,٤	١٠٠,٠	المجموع

المصدر: المكتب الإحصائي لجمهورية سلوفينيا، دراسة استقصائية بشأن العمالة.

جيم - السياسة النشطة في مجال التشغيل

١ - لمحة عامة

١٢٧ - ترد فيما يلي الوثائق الاستراتيجية الخاصة بالسياسة النشطة في مجال التشغيل بالنسبة لفترة السنوات القليلة الماضية:

- برنامج ينص على التدابير التي تدرج في إطار سياسة التشغيل النشط في جمهورية سلوفينيا بالنسبة لعام ١٩٩٩؛
 - برنامج العمل المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١؛
 - البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦ (Ur. 1. RS, 92/2001)؛
 - المبادئ التوجيهية من أجل سياسة التشغيل النشط بالنسبة لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣؛
 - برنامج سياسة التشغيل النشط بالنسبة لعام ٢٠٠٢.
- (أ) البرنامج الذي ينص على التدابير المدرجة في إطار سياسة التشغيل النشط في جمهورية سلوفينيا بالنسبة لعام ١٩٩٩

١٢٨ - تأثرت أوضاع سوق العمل في منتصف التسعينات إلى حد بعيد بالعوامل التالية:

- عمليات الانتقال؛
- خصخصة الممتلكات العامة؛
- إعادة هيكلة الكيانات الاقتصادية، مما أدى إلى ارتفاع عدد المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم؛
- ترشيد الشركات من حيث التنظيم والتكنولوجيا بهدف خفض تكاليف الإنتاج وزيادة القدرة على المنافسة؛
- إعادة هيكلة قطاعات الأنشطة التجارية التي اتسمت بانخفاض تدريجي في حصة الأنشطة الزراعية والصناعية لصالح الخدمات.

وأسفرت هذه العمليات الاقتصادية عن تغييرات في ديناميات سوق العمل وارتفاع البطالة.

١٢٩ - وترد فيما يلي الأهداف العامة لسياسة التشغيل النشط بالنسبة لعام ١٩٩٩:

- ضمان مرونة سوق العمل وقدرتها على التكيف، بما يمكن الاقتصاد من التكيف دون معوقات مع التغيرات التي تشهدها الأسواق العالمية؛

- توفير فرص جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل، وذلك بالاستناد أساساً إلى تشجيع المبادرة ببعث المشاريع؛
 - تشجيع أصحاب العمل على وضع أشكال جديدة لمساعدة المستخدمين، ولا سيما في مجال التدريب المهني والتقني والتثقيف بغية تعزيز قدرتهم على التكيف؛
 - ضمان الإدماج الاجتماعي للعاطلين عن العمل؛
 - الحد من العواقب السلبية للبطالة الطويلة الأمد.
- ١٣٠- وتعتمد سياسة التشغيل النشط على استباق اتجاهات سوق العمل، وتشمل تدابير تستهدف المجموعات الرئيسية الأربع التالية:
- العاطلون عن العمل، بغية تحسين آفاق توظيفهم عن طريق توفير العمل والتعليم والمشورة وسائر أشكال التدريب الأخرى، مع التركيز بصورة خاصة على معالجة القضايا التي تهم الفئات التالية: (أ) العاطلون عن العمل، ولا سيما الشباب، ممن يفتقرون إلى المؤهلات المهنية أو التقنية، أو تنقصهم المهارات المهنية الكافية؛ (ب) الشباب الذين ينقطعون عن الدراسة في مرحلة مبكرة؛ (ج) الفئات المحرومة (الشباب والكبار من ذوي المستويات التعليمية الضعيفة، والمعوقون والمجموعات الإثنية)؛
 - مستخدمو الشركات العاملة في القطاعات كثيفة اليد العاملة، بغية الحفاظ على أهليتهم للعمل وتعزيز مرونتهم؛
 - الشركات المحلية للتنمية الاجتماعية، بغية تزويد المساعدة في تنظيم وتنفيذ المشاريع المتعلقة بمبادرات التشغيل المحلي وإدماج الأشخاص الذين تشملهم البطالة الطويلة الأمد في برامج متنوعة للتدريب والتشغيل.
- ١٣١- وفي عام ١٩٩٩، حظيت الفئات التالية بالأولوية في المعاملة لأجل إدماجها في برامج سياسة التشغيل النشط:
- الشباب العاطلون عن العمل (بين ١٥ و ٢٦ سنة)؛
 - الكبار العاطلون عن العمل (فوق ٥٠ سنة)؛
 - العاطلون عن العمل من ذوي المستوى التعليمي الضعيف؛
 - العاطلون عن العمل منذ أمد طويل (أكثر من سنتين)؛
 - العاطلون عن العمل المستفيدون باستحقاقات الضمان الاجتماعي (استحقاقات أو مساعدات أو علاوات مالية)؛

- المستخدمين في القطاعات التجارية التي تشملها إعادة الهيكلة والزائدون من العمال، إن كان ذلك منذ أمد طويل أو بصورة ظرفية.
- ١٣٢- وكانت برامج سياسة التشغيل النشط بالنسبة لعام ١٩٩٩ تدرج في إطار سياسة تشغيل تقوم على أربع ركائز وموجهة نحو تحقيق الأهداف التالية:
- تعزيز الأهلية للعمل؛
- تشجيع المبادرة بيعث المشاريع؛
- تعزيز قدرة الشركات والمستخدمين على التكيف؛
- تحقيق المساواة في الفرص.

(ب) البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦، وبرنامج العمل المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١

- ١٣٣- اعتمدت حكومة سلوفينيا في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩ وثيقتين تجسدان التوجهات والتدابير المتعلقة بسياسة التشغيل. وتمثل الوثيقتان في البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦، وبرنامج العمل المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١.
- ١٣٤- يقوم البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦ على نهج متكامل إزاء الحد من البطالة وتعزيز العمالة، نهج لا يحصر سياسة التشغيل في مجرد برامج سياسات التشغيل التقليدية. ويحدد البرنامج الأهداف الاستراتيجية التالية لأجل تنمية سوق العمل حتى ٢٠٠٦:
- النهوض بالمستوى التعليمي للقوة العاملة؛
- الحد من البطالة الافتراضية والتغيرات الهيكلية، وهو ما شأنه أن يفضي إلى انخفاض نسبة البطالة الطويلة الأمد (إلى نحو ٤٠ في المائة) وفي نسبة العاطلين عن العمل ممن لم يحصلوا على تدريب مهني أساسي (إلى زهاء ٢٥ في المائة)؛
- ضمان إشراك جميع العاطلين عن العمل، الذين لم يتوصلوا إلى الحصول على وظيفة جديدة بعد انقضاء ستة شهور من بداية بطالتهم، في برامج نشطة؛
- الحد من الفروق الإقليمية في سوق العمل؛
- تحقيق نمو في التشغيل بنسبة تزيد في المتوسط على ١ في المائة سنوياً خلال الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٦، إلى جانب زيادة النمو الاقتصادي، بما يمكن من خفض مستوى البطالة إلى نحو ٦ في المائة حسب المنهجية الدولية، أو إلى نسبة حقيقية بنحو ٩ في المائة بحلول عام ٢٠٠٦؛
- الحد من نطاق أشكال العمل والتوظيف غير المصرح بها وغير الشرعية.

١٣٥- ويتبع برنامج العمل المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١، توجه السياسة الأوروبية المشتركة في مجال التشغيل، مع مراعاة الحالة الداخلية، ويحدد البرامج والتدابير اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويمكن أن تندمج هذه التدابير، حسب محتواها، في المحاور الأربعة التالية:

- تعزيز أهلية السكان للعمل؛
- تشجيع المبادرة ببعث المشاريع؛
- تعزيز قدرة الشركات والأفراد على التكيف؛
- تحقيق المساواة في الفرص في مجال التشغيل.

١٣٦- ويتوخى برنامج العمل المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ تنمية الهياكل الأساسية والمؤسسات بغية تنفيذ البرنامج، وزيادة الموارد المتاحة لتحقيق الأنشطة المقرر تنفيذها في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١.

١٣٧- ويستلزم البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦، التعاون النشط والمنسق لجميع الوزارات التي تؤثر تدابيرها بصورة مباشرة أو غير مباشرة في أوضاع سوق العمل. ويقتضي البرنامج أيضاً المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين والجماعات المحلية والإقليمية والمنظمات غير الحكومية. ولهذا الغرض، أنشئت هيئة وطنية، وهو الفريق التوجيهي لحكومة سلوفينيا والشركاء الاجتماعيين لأجل رصد تنفيذ وإنجاز البرنامج الوطني المتعلق بالتشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١.

(ج) المبادئ التوجيهية من أجل سياسة نشطة في مجال التشغيل بالنسبة لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣،
وبرنامج سياسة التشغيل بالنسبة لعام ٢٠٠٢

١٣٨- اعتمدت حكومة سلوفينيا، في بداية عام ٢٠٠٢، المبادئ التوجيهية من أجل سياسة التشغيل النشطة بالنسبة لعامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣، وكذلك برنامج سياسة التشغيل النشطة بالنسبة لعام ٢٠٠٢. ويستند كلاهما إلى المبادئ التوجيهية التابعة للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالتشغيل بالنسبة لعام ٢٠٠٢.

١٣٩- وحرصاً على تحقيق التنفيذ الفعال لسياسة التشغيل، وُجّهت البرامج والتدابير المتعلقة بسياسة التشغيل النشطة بالنسبة لعام ٢٠٠٢ باتجاه معالجة البطالة في صفوف أكثر الفئات حرماناً، وبخاصة الباحثون عن عمل المتقدمون في السن، والأشخاص الذين يواجهون صعوبات، والباحثون عن عمل منذ مدة تزيد على سنة، والباحثون عن عمل بين الشباب الذين تعوزهم الخبرة، والشباب الذين لم ينهوا تعليمهم أو من ذوي المستوى التعليمي الضعيف، إلى غير ذلك. وكانت تدابير سياسة التشغيل النشطة تهدف إلى تشجيع التشغيل في الأقاليم التي تزيد فيها مستويات البطالة على المتوسط. وتقوم أغلبية هذه التدابير على ما يسمى بـ "النهج الإقليمي" الذي يتوخى تخصيص قسط أكبر من الأموال لصالح الأقاليم التي تزيد فيها مستويات البطالة على المتوسط، وزيادة نسب التمويل المشترك للبرامج الفردية.

١٤٠- وفي عام ٢٠٠٢، أولي اهتمام أكبر لفعالية البرامج التي تدرج في إطار سياسة التشغيل النشط وتنفيذها، باعتبار أن الجهات الراعية للبرامج أجرت تقييماً مستمراً لها، وشملت عملية التقييم هذه تقييماً سابقاً للتنفيذ وآخر لاحقاً له في حالة البرامج الكبرى.

١٤١- وقد أصبحت الفجوة بين مؤهلات الباحثين عن العمل والوظائف المتاحة شاسعة إلى أبعد حد. غير أن هذه الفجوة قد تقلصت إلى حد ما بفضل تعزيز القدرة على تكييف برامج التعليم حسب احتياجات سوق العمل، مما سمح لذوي المستويات التعليمية المتدنية من كسب المؤهلات.

١٤٢- وتستهدف التدابير المندرجة في إطار سياسة التشغيل النشط بالنسبة لعام ٢٠٠٢ الباحثين عن عمل أو أصحاب العمل بصورة مباشرة، وترمي إلى زيادة التوظيف. وفي هذا الصدد، تبذل الجهود لأجل إحداث برامج ومواطن شغل جديدة في أنشطة الخدمات وفي مجال البيئة لصالح المرأة والمحرومين والأشخاص الذين يواجهون صعوبات، وغيرهم. ويولي اهتمام خاص لإنشاء أشكال عمل جديدة تسمح بزيادة مرونة العمال وحركتهم (التوظيف على أساس عدم التفرغ، والعمل من بعد، والعمل في البيت وغير ذلك من أشكال العمل الأخرى)؛ كما يضطلع بجهود فعال في مجال مكافحة العمل غير المصرح به ونقل الأشخاص الذين كانوا يمارسون عملاً غير شرعي وتوجيههم نحو عمل أو نشاط قانوني. وتسعى سلوفينيا، من خلال التنفيذ الفعال لبرنامج مكافحة البيروقراطية، إلى زيادة فرص الدخول السريع إلى دائرة الأنشطة التجارية الشرعية.

٢- البرامج التي تدرج في إطار سياسة التشغيل النشط

١٤٣- يستند البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦ إلى المبادئ التوجيهية التابعة للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بسياسة التشغيل. ويحدد البرنامج أربع ركائز أساسية تقوم عليها سياسات وتدابير التشغيل لأجل تحقيق السياسات التي وضعت في عام ٢٠٠٢ بوصفها المبادئ التوجيهية التي تعتمد عليها سياسة التشغيل النشط بالنسبة لعامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ وكذلك برنامج دراسة التشغيل النشط لعام ٢٠٠٢. وحددت في إطار هذه الوثائق الأهداف السنوية التي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف العامة الطويلة الأمد بحلول عام ٢٠٠٦.

١٤٤- وفي عام ٢٠٠٢، أعيدت هيكلة برنامج سياسة التشغيل النشط بنية تحقيق الأهداف الواردة في البرنامج الوطني لتنمية سوق العمل والتشغيل بحلول عام ٢٠٠٦.

١٤٥- وتوخى برنامج سياسة التشغيل النشط إدماج العاطلين عن العمل، على سبيل الأولوية، في البرامج التي تفضي مباشرة إلى الحصول على وظيفة أو المشاركة في برنامج تعليم أو تدريب، مما يزيد على نحو هام من فرص توظيف الأشخاص المحرومين (من يصعب توظيفهم). والسمة الرئيسية التي تميز بها برنامج سياسة التشغيل النشط لعام ٢٠٠٢، هو تغير تركيبة العاطلين عن العمل الذين شاركوا في البرامج. فقد شملت هذه البرامج بالأساس الأشخاص الذين تشملهم البطالة الطويلة الأمد، والعاطلين عن العمل ممن لم يتلقوا تعليماً، والمعوقين، والشباب والمتقدمين في السن - أي الأشخاص المحرومين حسب تعريف القواعد المتعلقة بتنفيذ التدابير المندرجة في إطار سياسة التشغيل النشط. وتشير بعض التطورات الإضافية باتجاه تحقيق نجاعة أكبر إلى حصول تغيرات تتعلق بإدماج

العاطلين عن العمل في برامج طويلة الأمد تمكنهم من تحصيل مستوى تعليم أعلى وتعزيز آفاق حصولهم على وظيفة دائمة.

١٤٦- وفي عام ٢٠٠٢، بلغ مجموع الأشخاص الذين شاركوا في البرامج المدرجة في إطار سياسة التشغيل النشط ٧٨ ٥٨٠ شخصاً، أو ٧٦,٦ في المائة من مجموع العاطلين عن العمل المسجلين (مقابل ٦٠ ٩١٤ شخصاً، أو ٥٩,٨ في المائة في عام ٢٠٠١). وقد شارك معظمهم، ٣٢ ٩٢١ شخصاً، في برامج تعليم وتدريب في حين شارك ٧ ٥٥٢ شخصاً في برامج الأشغال العامة. وأعيدت إلى أصحاب العمل قيمة اشتراكاتهم في صناديق الضمان الاجتماعي عن ٢٢ ٤٠١ من المستفيدين، وبلغ عدد الأشخاص المستخدمين لدى الشركات المنتفعة بمساعدات مقابل توظيف المعوقين ٦ ٠٧٠ شخصاً.

١٤٧- وأثبت برنامج سياسة التشغيل النشط لعام ٢٠٠٢ كفاءته، حيث تجاوز عدد المشاركين في البرامج ما كان متوقعاً بنسبة ٣,٦ في المائة (٧٥ ٨٤٢ شخصاً). ومع ذلك، كانت الأموال التي استخدمت فعلاً دون ما كان متوقعاً بقليل (١٦ ٦٨٤ مليار من التولارات السلوفينية مقابل مبلغ ١٦ ٨٩٥ مليار المتوقع). وعلاوة على ذلك، كان متوسط كلفة المشاركة للفرد الواحد (٢١٢ ٠٠٠ دولار سلوفيني) دون المبلغ المقرر (٢٣٣ ٥٠٠ دولار سلوفيني). وفي عام ٢٠٠٢، وبالإضافة إلى التغيرات التي طرأت على تركيبة العاطلين عن العمل الذين شاركوا في البرنامج، تم أيضاً إحداث عدد من مواطني الشغل، وتمكن ١١ ٨٤٤ شخصاً من الحصول على وظيفة بفضل مشاركتهم في البرامج المدرجة في إطار سياسة التشغيل النشط. وسوف يتسنى تقييم مدى فعالية البرنامج من حيث عدد الوظائف المحدث في خريف عام ٢٠٠٣ (باعتبار أن أثر التدابير المتخذة يظهر بعد ستة شهور من إنهاء تنفيذ البرنامج).

١٤٨- وبلاستناد إلى البيانات المقدمة، يمكننا تقييم التغيرات التي طرأت على البرنامج بأنها كانت وحيثية باعتبار أن الأهداف تحققت كاملة، في حين أن الأموال التي استخدمت كانت أقل من المتوقع. وتتجلى فاعلية برنامج سياسة التشغيل النشط أيضاً في عدد العاطلين عن العمل وبنيتهم:

- في موفى عام ٢٠٠٢، بلغ عدد العاطلين عن العمل المسجلين ٦٠٧ ٩٩ من الأشخاص، أي انخفاض بنسبة ٤,٥ في المائة بالمقارنة مع نهاية عام ٢٠٠١؛ ففي نهاية شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، بلغ مستوى البطالة المسجلة ١١,٣ في المائة، أي ما يقابل انخفاضاً بنسبة ٠,٥ في المائة بالمقارنة مع نهاية عام ٢٠٠١. ويؤول هذا الانخفاض بالأساس إلى استمرار النمو السريع لفرص التشغيل وتنفيذ التدابير المدرجة في إطار سياسة التشغيل النشط؛
- وشهد عام ٢٠٠٢ استمراراً في نمو التوظيف وعدد الأشخاص المستخدمين. وقد بلغت نسبة هذا النمو ٠,٦ في المائة، أي أن عدد العاملين ارتفع من ٧٧٩ ٠٠٠ في عام ٢٠٠١ إلى ٧٨٣ ٥٠٠ في عام ٢٠٠٢. وبلغ مجموع الأشخاص الذين حصلوا على وظيفة ١١٠ ٦٢٤ شخصاً، أي زيادة بنسبة ٠,٥ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٠١؛
- وفي عام ٢٠٠٢، بلغ عدد العاطلين عن العمل الذين حصلوا على وظيفة ٥٢ ١٧٨ شخصاً. وقد تسنى هذا لـ ١١ ٦٣٥ شخصاً منهم مباشرة عن طريق المساعدة التي وفرها برنامج سياسة التشغيل النشط. وسجل مجموع تشغيل العاطلين عن العمل انخفاضاً بنسبة ٠,٩ في المائة بالمقارنة

مع السنة السابقة، ويعزى هذا بالأساس إلى انخفاض الطلب على العمال (انخفاض الطلب على العمال بنسبة ٢,٩ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٠١)؛

- وفي عام ٢٠٠٢، هبط عدد الأشخاص الذين انضافوا إلى فئة العاطلين عن العمل بنسبة ٠,٤ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٠١، في حين ارتفعت نسبة العاطلين عن العمل الذين تمكنوا من الحصول على وظيفة بـ ٤,٧ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠٠١ (ففي عام ٢٠٠٢، بلغ عدد الأشخاص المنتمين إلى الفئة الأولى ٨٧ ٣٨٠ شخصاً (مقابل ٨٧ ٦٧٣ شخصاً في عام ٢٠٠١) في حين بلغ عدد المنتمين إلى الفئة الثانية ٩٢ ٠٨٩ شخصاً (مقابل ٨٧ ٩٤٠ في عام ٢٠٠١)؛

- وبالمقارنة مع عام ٢٠٠١ (شهر كانون الأول/ديسمبر)، شهدت بنية العاطلين عن العمل تغييراً إيجابياً قياساً بجميع الأهداف الطويلة الأمد تقريباً، حيث انخفضت نسبة العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة من ٥٤,٧ في المائة إلى ٥٢,٢ في المائة (مقابل ٦١,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠)، ولم ترتفع نسبة العاطلين عن العمل ممن لم يحصلوا على تدريب مهني (٤٧ في المائة مقابل ٤٧,٢ في المائة في عام ٢٠٠٠)، وظلت نسبة العاطلين عن العمل في صفوف الفئة العمرية حتى ٢٦ سنة في نفس المستوى تقريباً المسجل في عام ٢٠٠١ (٢٤ في المائة مقابل ٢٣,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠)، وانخفضت نسبة العاطلين في صفوف الأشخاص الذين تزيد أعمارهم على ٥٠ سنة من ٢٧,٥ في المائة إلى ٢٢,٩ في المائة (مقابل ٢٧,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠)، بينما ارتفعت النسبة في صفوف الإناث من ٥٠,٨ في المائة إلى ٥١,٢ في المائة (مقابل ٥٠,٧ في المائة في عام ٢٠٠٠) وذلك بالأساس نتيجة الصعوبات التي شهدتها صناعات النسيج والنعال؛

- وإن إضفاء المزيد من الوضوح على مركز العاطلين عن العمل، ووضع برنامج مكتمل الجوانب لصالح كل شخص عاطل عن العمل، وكذلك التنفيذ الفعال للبرنامج الوطني، واعتماد القانون الذي يؤكد على إعطاء الأولوية للأشكال الفعالة من التدابير الرامية إلى الحد من مشكلة البطالة بدلاً من الأشكال السلبية، تمثل جميعاً تدابير أثرت إلى حد ما في حالة العمالة وفي نطاق البطالة المسجلة.

١٤٩- وتحدد المبادئ التوجيهية لسياسة التشغيل النشط، الفئات التي تستهدفها البرامج المدرجة في إطار هذه السياسة. وتهم برامج الإعلام وتقديم المشورة فيما يتعلق بالتدريب المهني كافة العاطلين عن العمل، وتستهدف برامج التنمية والتدريب العاطلين عن العمل ممن تتوفر لهم آفاق تشغيل حقيقية، في حين تخص البرامج الفردية المدرجة في إطار سياسة التشغيل النشط الفئات المستهدفة الأساسية التالية:

- الشباب حتى ٢٦ سنة - التعليم من خلال "برنامج ٥٠٠٠"، وتسديد اشتراكات أصحاب العمل، وتقديم إعانات لتغطية جزء من أجور المدربين، والتوجيه المهني في المدارس، وبرنامج المبادرة ببعث المشاريع في المدارس الابتدائية؛

- النساء - المساعدة في البيت، وتشجيع العمل للحساب الخاص، وتشجيع المبادرة ببعث المشاريع؛

- المعوقون - تقديم إعانات للشركات التي تستخدم معوقين، وتكييف أماكن العمل وتقديم الإعانات لأجل استخدام المعوقين داخل الشركات، وتقديم إعانات تغطي جزءاً من الأجور التي

تدفع للمعوقين، والتكفل بجزء من التكاليف التي تتحملها الشركات التي تستخدم المعوقين، وإعادة التأهيل المهني لصالح المعوقين، وبرنامج الإدماج الاجتماعي؛

- المحرومون - الأشغال ذات المصلحة العامة، وتقديم إعانات لاستخدام هؤلاء الأشخاص في أنشطة غير ربحية، وبرنامج "١٠٠٠ فرصة جديدة"، وبرنامج المساعدة في البيت، وتوفير التدريب على أساس عقد تشغيل أو دونه، والتشجيع على العمل للحساب الخاص، وتقديم إعانات تغطي جزءاً من الأجور؛
- العمال الزائدون عن الحاجة - صناديق لدعم التشغيل، وتشجيع العمل للحساب الخاص، وإعانات لتغطية جزء من كلفة الحفاظ على الوظائف.

١٥٠- وإن التدابير المتخذة وفقاً لقواعد تنفيذ سياسة التشغيل النشط التي تتبعها الوكالة السلوفينية للتشغيل، تستهدف بوجه خاص العاطلين عن العمل المنتمين إلى الفئات المحرومة، أي الذين تزيد أعمارهم على ٥٠ سنة والمسجلين لدى الوكالة منذ أكثر من ستة شهور، والذين تزيد أعمارهم على ٤٥ سنة ممن بلغوا في أفضل الحالات مستوى التعليم الثانوي ولم يتسن لهم الحصول على وظيفة منذ أكثر من عام، والمعوقين، والأسر ذات الوالد الوحيد أو ذات المعيل الوحيد، والأشخاص الذين لم يكسبوا تدريباً فنياً أو تجربة مهنية.

الجدول ٣٩

الإنفاق على التدابير الإيجابية والسلبية في مجال التوظيف

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
٢٥ ٥١٨	٢٧ ٤١٥	٢٣ ٧٦٩	٢٨ ٨١٥	٢٩ ٠٧٦	الإنفاق على التدابير السلبية (ملايين التولارات)
١٦ ٦٨٤	١٦ ٢١١	١٣ ١٢٠	١٤ ٧٠٧	٩ ٨٨٣	الإنفاق على التدابير الإيجابية (ملايين التولارات)*
٤٢ ٢٠٢	٤٣ ٦٢٦	٣٦ ٨٨٩	٤٣ ٥٢٢	٣٨ ٩٥٩	الإنفاق الإجمالي
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	البنية بالنسبة المئوية
٦١,٠	٦٢,٨	٦٤,٤	٦٦,٢	٧٤,٦	التدابير السلبية
٣٩,٠	٣٧,٢	٣٥,٦	٣٣,٨	٢٥,٤	التدابير الإيجابية
٠,٤٨	٠,٥٨	٠,٥٦	٠,٧٩	٠,٨٩	النصيب في الناتج المحلي الإجمالي بالنسبة المئوية
٠,٣٢	٠,٣٤	٠,٣١	٠,٤٠	٠,٣٠	التدابير السلبية
٠,٨٠	٠,٩٢	٠,٨٧	١,١٩	١,١٩	التدابير الإيجابية
٥ ٢٨٤ ٥٠١	٤ ٧٤٠ ٩٩٥	٤ ٢٢٢ ٤٠٤	٣ ٦٤٨ ٤٠١	٣ ٢٥٣ ٧٥١	الإنفاق الإجمالي
٢٢٦,٢	٢١٧,٢	٢٠٥,٠	١٩٣,٦	١٨٦,٣	الناتج المحلي الإجمالي (ملايين التولارات)* سعر الصرف (التولار/اليورو)

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، مصدر محاسبي داخلي؛ مكتب جمهورية سلوفينيا للإحصاء (SORS)، الناتج المحلي الإجمالي، ٣١ آذار/مارس ٢٠٠٣.

* بما في ذلك التمويل المشترك في عام ٢٠٠٢: ٣٦٢ مليون دولار من وزارة التعليم والعلوم والرياضة، و٢٦٩ مليون دولار من خطة العمل الخاصة بالمساعدة المنسقة (PHARE) لعام ٢٠٠٠، و٩٢ مليون دولار لفائدة العمالة المحلية، و٣١ مليون دولار لفائدة المهن الحرة.

الجدول ٤٠

الإنفاق على التدابير المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	
					القيمة بملايين الدولارات
٢ ٨٦٥	٢ ٨٥٧	٢ ١١٥	٣ ٨٠٠	٢ ٧١٣	١- التعليم والتدريب
٥ ٣٠٨	٥ ٣١٩	٥ ٢٨٦	٦ ٤٦٦	٢ ٨٧٤	٢- الأعمال ذات النفع العام
٨ ٣٨٨	٨ ٠٣٥	٥ ٧١٩	٤ ٤٤١	٤ ٢٩٦	٣- تدابير إيجابية أخرى، من بينها:
٥٨٠					- تشجيع المحرومين
-	٢٤٦	٦٨	٩٤	١٣٠	- إيجاد فرص عمل لمن دخلوا سوق العمل حديثاً
٤ ٠٠٩	٤ ٢٩٦	٢ ٧٣٠	٧٧١	١٣٩	- دعم المساهمات الاجتماعية
-	-	٦٥	-	-	- العمل بنصف الدوام
١٣١	٢٦٦	٥٩	٤٠٣	٦٨٤	- إعادة هيكلة الشركات
٥٥٢	٢١٩	٢١	-	-	- إيجاد فرص عمل للعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة
٢٠١	٢١٨	٢٥٨	٤٧٥	٥٩٧	- الحث على إيجاد فرص عمل جديدة
١ ٩٧٧	٢ ٢٣٩	١ ٧٩٦	١ ٧٨٨	١ ١٣٠	- توظيف المعاقين
٥٦٣	٤٧	٢٠٠	٣٥٦	٩٢٢	- تدابير لفائدة الموظفين الزائدين عن الحاجة
٤٩٨	٥٠٣	٥٢٢	٥٤٤	٦٩٥	- تشجيع المهن الحرة
١٦ ٦٨٤	١٦ ٢١١	١٣ ١٢٠	١٤ ٧٠٧	٩ ٨٨٣	الإنفاق على التدابير الإيجابية
					البنية بالنسبة المئوية
١٧,٢	١٧,٦	١٦,١	٢٥,٨	٢٧,٥	١- التعليم والتدريب
٣١,٨	٣٢,٨	٤٠,٣	٤٤,٠	٢٩,١	٢- الأعمال ذات النفع العام
٥٠,٣	٤٩,٦	٤٣,٦	٣٠,١	٤٣,٤	٣- تدابير إيجابية أخرى، من بينها:
٣,٥					- تشجيع المحرومين
-	١,٥	٠,٥	٠,٦	١,٣	- إيجاد فرص عمل لمن دخلوا سوق العمل حديثاً
٢٤,٠	٢٦,٥	٢٠,٨	٥,٢	١,٤	- دعم المساهمات الاجتماعية
-	-	٠,٥	-	-	- العمل بنصف الدوام
٠,٨	١,٦	٠,٤	٢,٧	٦,٩	- إعادة هيكلة الشركات
٣,٣	١,٤	٠,٢	-	-	- إيجاد فرص عمل للعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة
١,٢	١,٤	٢,٠	٣,٢	٦,٠	- الحث على إيجاد فرص عمل جديدة
١١,٨	١٣,٨	١٣,٧	١٢,٢	١١,٤	- توظيف المعاقين
٣,٤	٠,٣	١,٥	٢,٤	٩,٣	- تدابير لفائدة الموظفين الزائدين عن الحاجة
٣,٠	٣,١	٤,٠	٣,٧	٧,٠	- تشجيع المهن الحرة
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	الإنفاق على التدابير الإيجابية

المصادر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، مصدر محاسبي داخلي، دائرة التوظيف السلوفينية.

الجدول ٤١

إدماج العاطلين عن العمل في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية

البرنامج	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
التعليم والتدريب (الإعداد للتوظيف)*	٣٠ ٦٤٦	٣٠ ٨٨٩	٢٨ ٢٧٠	٢٨ ٥٣٧	٣٢ ٩٢١
التمويل المشترك للدورات التدريبية	-	-	-	-	-
إضافة مالية إلى أجرة المتدربين**	-	-	-	١٠٠	١٥٨
دعم الوظائف الجديدة	٩٨٧	٨٤٨	-	-	-
دعم أجور المعاقين والمخرومين	١٧	١٩	-	-	٨٦
دفع استحقاق البطالة في شكل مبلغ مقطوع	١٦٣٠	١٦٤٣	١٦٨٢	١٧٤٨	١٠٠٤
المهنة الحرة (إنجاز)	١٠ ٦٤١	١٠ ٢٩٦	١٠ ٤٧٤	٩ ٣٧٤	٧ ٥٥٢
الأعمال ذات النفع العام	١ ١٨٢	٩٥٧	٩٣٠	١ ٠٧٧	١ ٥٧٨
تدريب المعاقين	٥٧	٣٥	٤٩	٣٨	٣٥٧
التمويل المشترك لتوظيف المعاقين	٢ ٧٤٢	٣ ٢٨٤	٤ ٠٤٨	٣ ٦٨٠	٣ ٧٤٤
الخدمات الصحية	-	-	-	-	٨٦٨
تشجيع المخرومين	٤ ٨٩٥	٥ ٤٢٤	٥ ٨٤٠	٦ ١٥٤	٦ ٠٧٠
منح إعانات للشركات المحمية	-	-	-	-	-
التمويل المشترك للمساعدة المقدمة للعمال الزائدين عن الحاجة	١٠ ٢٩٩	٢ ٢٧٥	١ ٥٢٤	٧٩٥	-
- المشروع ١١	١ ١٢٧	-	٦٨١	-	-
- تصفيات مسبقة	١ ١٧٢	٦ ٢٢٣	٨ ١٠١	٧ ٠٢٤	٢٢ ٤٠١
سداد المساهمات لأرباب العمل طبقاً للمادة 48.a***	-	-	١٢٧	١٦١	٢٣٨
مشروع "ألف فرصة عمل جديدة"	١ ٤٧٣	١ ٠٥٧	١ ٢٥١	١ ٨٩٩	١ ٦٠٣
صندوق العمل	-	٣٦٠	-	-	-
فائض الشركات التابعة للدولة	-	١٤٥	-	-	-
إعادة تنظيم الشركات وإعادة هيكلتها	-	-	-	-	-
مجموع المشاركين في البرامج	٦٧ ٥٨٥	٦٣ ٤٥٥	٦٢ ٩٧٧	٦٠ ٩١٤	٧٨ ٥٨٠
عدد العاطلين المسجلين	١٢٦ ٠٨٠	١١٨ ٩٥١	١٠٦ ٦٠١	١٠١ ٨٥٧	١٠٢ ٦٣٥
حصة العاطلين المشاركين في البرامج، بالنسبة المئوية	٥٣,٦	٥٣,٣	٥٩,١	٥٩,٨	٧٦,٦

المصادر: دائرة التوظيف السلوفينية، ووزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية.

* تشمل هذه البيانات جميع الأشخاص المشاركين في برنامج ٥ ٠٠٠ وغيره من برامج التدريب في السنة الدراسية الجارية ومن استمروا في الدراسة من السنة الدراسية الماضية. كما يشمل الرقم الإجمالي من شاركوا (وعدهم ٢٨٠) في برامج مركز التوجيه المهني.

** في المناطق التي تفوق فيها نسبة البطالة المعدل الوطني.

*** تشمل الأرقام الأشخاص المشاركين في عام ٢٠٠٢ (في السنة الماضية والسنة الجارية)؛ ولما كان البرنامج قد أغلق في بداية عام ٢٠٠٢، فإنه لم يُشارك في عام ٢٠٠٢ سوى ٧٤٤ شخصاً جديداً. بيد أنه كان هناك ١٧ ٣٠٦ أشخاص يشاركون في البرنامج في نهاية عام ٢٠٠٢.

برامج التعليم والتدريب

١٥١- تمثل برامج تعليم العاطلين عن العمل وتدريبهم نسبة كبيرة من التدابير الواردة في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية، وهي تتبع المبادئ التوجيهية والأهداف العامة لسياسات التوظيف في بلدان الاتحاد الأوروبي وبرنامج العمل في مجال التوظيف في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ الذي يشمل:

- الحد من البطالة، بين الشباب أولاً وقبل كل شيء؛
- توقي البطالة الطويلة الأمد؛
- تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل؛
- الإدماج مجدداً في سوق العمل، وبالتالي في المجتمع؛
- الحد من التعليم المهني الذي لا يتماشى مع احتياجات سوق العمل ورفع المستوى التعليمي للعاطلين بغية تحسين آفاق توظيفهم.

١٥٢- ويولى اهتمام خاص للشباب العاطلين عن العمل والعاطلين غير المتعلمين والعاطلين منذ فترة طويلة. فقد شارك ٩٢١ ٣٢ شخصاً في برامج التعليم والتدريب في عام ٢٠٠٢ (مقارنة بـ ٥٣٧ ٢٨ في عام ٢٠٠١). وبرامج التعليم والتدريب متعددة ومختلفة من حيث أهدافها ومحتواها ومدتها وأسلوب عملها وشكلها وغرض الفئة المستهدفة بها. ويشمل العدد العاطلين عن العمل (٢٨٠ ١١) المشاركين في برامج مركز التوجيه المهني.

١٥٣- وشارك ٦٤٧ ٥ شخصاً من أصل ٧٤٤ ٥ عاطلاً مستهدفاً في البرامج التي تقدم المساعدة في مجال تخطيط المسار الوظيفي والبحث عن وظيفة، بما فيها الجمعيات المتخصصة في إيجاد فرص العمل. وشارك ٧٥٢ ٢ شخصاً في برامج التطوير والتدريب التي تقدمها المؤسسات التعليمية عادة، علماً أن هذه البرامج لم تكن تستهدف سوى ٢٣٧ ١ عاطلاً عن العمل.

١٥٤- وشارك في برامج الإعداد للتوظيف ٦٥ ٠ ٢١ شخصاً من أصل ٩٥٥ ٢٥ عاطلاً مستهدفاً، أي أقل من العدد المتوقع. لكن عدداً أكبر من الأشخاص شاركوا في برامج التعليم وبرامج التطوير والتدريب التي يتسم إسهامها في زيادة المستوى التعليمي للعاطلين عن العمل وزيادة سرعة حصولهم على عمل بفعالية أكبر.

برامج المساعدة على تخطيط المسار الوظيفي والبحث عن وظيفة

١٥٥- تشمل البرامج إعلام العاطلين عن العمل وحفزهم على تلقي التعليم أو المشاركة في برامج أخرى تتعلق بسياسات التوظيف الإيجابية، والمساعدة على توجيههم إلى سوق العمل والبحث عن وظيفة، وتيسير انتقالهم من المدرسة إلى العمل، ومساعدتهم على تخطيط أهداف المسار الوظيفي المتوخاة. وشارك في البرامج ٢٨٧ ٦ شخصاً في عام ٢٠٠١ و ٦١٤ ٤ شخصاً في عام ٢٠٠٢. ومن المؤشرات على فعالية هذه البرامج أن ٣٣,٢ في المائة من المشاركين وجدوا عملاً، وكان نصف المشاركين من الشباب الذين لا تتعدى أعمارهم ٢٦ سنة.

برامج التطوير الشخصي

١٥٦- يتلخص غرض برنامج التطوير الشخصي في تقديم الدعم للعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة الذين لم يعد في وسعهم العمل مجدداً لأن الإقصاء الاجتماعي يقلص فرص الحصول على عمل، وفي العمل تدريجياً على إزالة الحواجز التي تعترض التوظيف. ففي عام ٢٠٠٠، بلغ عدد المشاركين في هذا البرنامج ٢ ٢٢٩ شخصاً، و١ ٩٤٥ شخصاً في عام ٢٠٠١. وكان ٦٥ في المائة من بين جميع المشاركين في البرنامج من غير المتعلمين، و٦٠ في المائة من العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة، و٥٥ في المائة من النساء، و٢٧ في المائة من الشباب. ومن الأدلة على نجاح البرنامج أن ٢١,٦ في المائة من المشاركين وجدوا عملاً.

جمعيات التوظيف

١٥٧- ترمي هذه الجمعيات أساساً إلى تدريب العاطلين على العمل وعلى البحث عن عمل. ففي عام ٢٠٠١، تسجل ٢ ٠٩٢ شخصاً في هذه الجمعيات، و١ ١٨٧ عاطلاً عن العمل في عام ٢٠٠٢. ومن الأدلة على نجاح البرنامج أن ٥٠ في المائة من المشاركين وجدوا عملاً.

التدريب الوظيفي

١٥٨- يمكن هذا البرنامج العاطلين عن العمل من اكتساب القدرات والمهارات اللازمة لزيادة حظوظهم في الحصول على عمل. فقد شارك فيه ٢١٤ ٤ شخصاً في عام ٢٠٠١، و٢ ٨٦٢ شخصاً في عام ٢٠٠٢. وكانت النساء تمثلن أعلى نسبة من بين من شاركوا (٦٣ في المائة)، والعاطلون عن العمل منذ فترة طويلة (٣٢ في المائة). ومن الأدلة على نجاح البرنامج أن ٣٩,١ في المائة من المشاركين وجدوا عملاً.

اختبار المهارات المهنية

١٥٩- يمكن هذا البرنامج العاطلين عن العمل من اختبار معارفهم ومهاراتهم قبل العمل أو المشاركة في دورة تدريبية والعمل تدريجياً على إزالة الحواجز التي تعترض التوظيف. فقد شارك ٤ ٩٧ ١ شخصاً في هذا البرنامج في عام ٢٠٠١، و٧٩٠ ٧ شخصاً في عام ٢٠٠٢. وكان ٥٠ في المائة من المشاركين من الشباب و٥٢ في المائة من الرجال و٣٢ في المائة من غير المتعلمين. ومن الأدلة على نجاح البرنامج أن ٧٣ في المائة من المشاركين وجدوا عملاً.

التدريب المهني على العمل دون توظيف

١٦٠- يتيح هذا البرنامج للشباب فرصة جديدة وللمحرومين (أي العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة) فرصة الدخول إلى سوق العمل مجدداً. وكانت أغلبية المشاركين في البرنامج من الشباب (٦٩ في المائة)، يليهم العاطلون عن العمل منذ فترة طويلة. وشارك في البرنامج ٢٧٢ شخصاً في عام ٢٠٠١ و٣٠ في عام ٢٠٠٢ واستطاع ٥٠ في المائة منهم أن يجدوا عملاً.

التدريب المهني على العمل مع التوظيف

١٦١- يتلخص هدف هذا البرنامج في تشجيع التوظيف والمساعدة على أداء العمل والتدريب عليه. والمشاركون ليسوا مسجلين على أساس أنهم عاطلون، لأنهم يعملون. وشارك في البرنامج ٢ ٩١٩ شخصاً في عام ٢٠٠١، و١ ٥٣٨ في عام ٢٠٠٢. وكانت أغلبية المشاركين في البرنامج (٥٦ في المائة) من الشباب و٥٢ في المائة من النساء و٣٢ في المائة من العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة.

البرنامج ٥٠٠٠ - برنامج لتلقي تعليم معترف به رسمياً

١٦٢- استهدفت وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم والعلوم والرياضة "برنامج ٥٠٠٠" منذ خمس سنوات الآن. والمأمول منه تمكين الشباب الذين لم يتلقوا تعليماً مهنيّاً، والشباب الذين لم يفرغوا بعد من الدراسة، والأشخاص الذين تلقوا تعليماً مهنيّاً غير مناسب، من الارتقاء في أقرب وقت ممكن إلى مستوى تعليمي أعلى أو مهنة مناسبة، وهو ما يفضي عموماً بالعاطلين إلى زيادة فرص الحصول على وظيفة. وقد شارك في البرنامج ٥ ٠٥٨ شخصاً و١٧٣ معاقاً خلال السنتين الدراسيتين ٢٠٠١-٢٠٠٢ و٢٠٠٢-٢٠٠٣ من أصل ٤ ٧٤٣ عاطلاً مستهدفاً.

١٦٣- ويمكن البرنامج العاطلين من المشاركة في برنامج تعليمي معترف به رسمياً، ويستهدف العاطلين الذين لم يتلقوا أي تعليم متخصص والأشخاص الذين تلقوا تعليماً مهنيّاً لا يوجد عليه طلب كاف. ويرمي البرنامج إلى رفع المستوى التعليمي للعاطلين وتقليص الفوارق المهنية الهيكلية. وأثناء المشاركة في البرنامج، لا يكون المشاركون مسجلين على أساس أنهم عاطلون. وكان معظم المشاركين في البرنامج من الشباب (٦٩ في المائة).

١٦٤- وكان عدد المشاركين في عام ٢٠٠٢ يبلغ ٢٣١ ٥ شخصاً، منهم ٣ ٣٢٩ شخصاً من الجدد و٩ ٥٩٩ من المواصلين. ووفق ٩٠ في المائة في استكمال البرنامج ووجد ٥٥ في المائة منهم عملاً.

١٦٥- وتجدر الإشارة أيضاً إلى الاستشارة المهنية المقدمة إلى ٥ ٠٥٥ شخصاً بوصفها جزءاً من البرنامج المسمى "معلومات جديدة عن المهن". وشارك في البرنامج ٣٣٤ شخصاً في مخيم لفائدة الحاصلين على منحة من مؤسسة Zois ويرمي إلى تقديم المزيد من التوجيهات لهم بشأن مساهمهم الوظيفي وفقاً لاحتياجات سوق العمل واهتمامات أرباب العمل. وتسهلاً للاتصال بين الشباب وأرباب العمل على الفور، نُفذ برنامجان: برنامج "استعد للعمل" وهو موجه للطلبة، وبرنامج "تشجيع التعليم المهني بمساعدة الدراسات المهنية في المدارس الابتدائية"، وكذا تنظيم حملات للترويج للمهن "التي تواجه عجزاً".

برنامج الأعمال ذات النفع العام

١٦٦- يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع توظيف مجموعات مستهدفة من بين العاطلين عن العمل والحفاظ على قدراتهم على العمل وتطويرها ورفع مستوى معارف العاطلين وقدراتهم المهنية ومهاراتهم وزيادة رغبتهم والتزامهم بالتطوير المهني الشخصي والعمل، وضمان إدماج المشاركين في برنامج الأعمال ذات النفع العام، واكتشاف فرص جديدة في السوق، وتشجيع الانتقال من الأعمال ذات النفع العام إلى الأنشطة العادية وتوظيف عاطلين عن العمل

بواسطتها، وإيجاد فرص عمل جديدة، وتشجيع المهن الحرة في ميادين مشاهمة وتشجيع تطوير المجتمعات المحلية. وتمثل الأعمال ذات النفع العام شكلاً خاصاً من أشكال التوظيف لفترة محددة (فالعاطل عن العمل يبرم عقد توظيف خاص مع متعهد الأعمال ذات النفع العام)، وهو يجمع بين العمل والتدريب والتعليم (فالعاطل عن العمل يشارك عادة في برنامج تدريبي أو تعليمي ربع المدة التي تستغرقها الأعمال ذات النفع العام). وبدأ البرنامج يستهدف المحرومين منذ عام ٢٠٠١، وفي عام ٢٠٠٢ أدرج نهج إنمائي إقليمي إضافي في البرنامج.

١٦٧- وفي عام ٢٠٠٢، وُضع ٢ ٧٥١ برنامج أعمال ذات نفع عام موضع التنفيذ وشارك فيها ٧ ٥٥٢ عاطلاً (وفي عام ٢٠٠١، بلغ عدد المشاركين ٩ ٣٧٤ شخصاً). وبلغ عدد المشاركين الذين ينتمون إلى الفئات المستهدفة التي ستحظى بالأولوية في المشاركة في البرنامج ٦ ٨٥٠ شخصاً، يمثلون نسبة ٩٠,٧ في المائة من مجموع المشاركين، من بينهم ٨١٠ ٤ أشخاص من المحرومين، أي ٦٣,٧ في المائة؛ و٢٨٦ شخصاً تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة، أي ٣,٨ في المائة؛ و٣٢٩ شخصاً من الشباب الذين تصل أعمارهم إلى ٢٦ سنة، أي ٤,٤ في المائة؛ و١ ٤٢٥ شخصاً من العاطلين عن العمل منذ فترة طويلة، أي ١٨,٩ في المائة. وكان عدد المعاقين من بين المحرومين يبلغ ٣٤٤ شخصاً.

١٦٨- ويمكن تقدير المدة التي يستغرقها الانتقال من الأعمال ذات النفع العام إلى العمل الاعتيادي بستة أشهر من نهاية المشاركة في مشروع الأعمال ذات النفع العام. غير أن هذا الهدف تحقق بحلول نهاية عام ٢٠٠٢ بالنسبة إلى ١٦,٦ في المائة أو ٢ ٢٥٧ مشاركاً في هذا المشروع. وفاقته نسبة العاملين في عام ٢٠٠٢ نسبة العاملين بحلول نهاية عام ٢٠٠١ بالنسبة إلى برنامج عام ٢٠٠١ (١ ٢٦٠ وظيفة أو ١٣,٤ في المائة). وفي عام ٢٠٠٢، كان الهدف الرئيس من البرنامج زيادة عدد المشاركين في الأعمال ذات النفع العام في المناطق حيث نسبة البطالة أعلى من المعدل، مما يتطلب وضع برامج جديدة للأعمال ذات النفع العام في تلك المناطق. فقد كان ٧٠ في المائة من جميع المشاركين في برامج الأعمال ذات النفع العام يوجدون في مناطق تفوق فيها نسبة البطالة المعدل الوطني.

تعزيز المهن الحرة

١٦٩- يقدم هذا البرنامج للعاطلين الذين يرغبون في القيام بأعمال حرة معلومات عن الإمكانات المتاحة في هذا المجال، والمشاركة في برامج تدريب على إنشاء المشاريع، والإعانات المتاحة للمهن الحرة وكذلك المساعدات غير المستردة في شكل إعانات أو سداد للمساهمات. وفي عام ٢٠٠٢، شارك ١ ٨٩٤ شخصاً في البرنامج المسمى "تشجيع العاطلين على ولوج ميدان المهن الحرة"، وشارك ٥٣٣ شخصاً في برنامج التدريب والاستشارة في مجال المهن الحرة. وفي عام ٢٠٠٢، حصل ٩٦١ عاطلاً على مساعدة مالية لإقامة مشاريع حرة. وبلغ عدد الأشخاص الذي أنجزوا مشاريع حرة ١ ٠٠٤ أشخاص في عام ٢٠٠٢ كان من بينهم ٣٢٥ امرأة و٢٢ عاطلاً عن العمل منذ فترة طويلة.

١٧٠- وفي إطار برنامج تعزيز إنشاء المشاريع، تقرر أيضاً تمويل "مركز تطوير المشاريع الصغيرة" ابتداء من عام ٢٠٠١. ويضع المركز برامج ترمي إلى تشجيع توظيف النساء والشباب وتطوير العمل في البيت والعمل من بعد. ويعتبر برنامج المهن الحرة من بين برامج التوظيف الأكثر فعالية. كما أن نسبة عودة الذين ولجوا ميدان المهن الحرة

إلى البطالة في فترة السنتين التي تلت ولوجهم ذلك الميدان ضئيلة، فضلاً عن أن المشاركين في البرنامج الذين أحرزوا أعلى درجة من النجاح استطاعوا استحداث وظائف جديدة.

سداد المساهمات الاجتماعية التي يدفعها أرباب العمل

١٧١- يتلخص الهدف من هذا البرنامج في تأمين المزيد من الوظائف الدائمة للفئات المستهدفة من العاطلين عن العمل، وتشجيع زيادة الطلب على اليد العاملة في سوق العمل أو إيجاد فرص عمل جديدة. ويرمي البرنامج إلى تشجيع أرباب العمل على توظيف المحرومين والباحثين عن العمل لأول مرة وكبار السن العاطلين عن العمل والعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة والمستفيدين من الدعم المالي والعمال الزائدين عن الحاجة بصورة دائمة. ويشجع البرنامج بالخصوص إيجاد فرص عمل جديدة، ولا سيما في المؤسسات التي لا يقل عدد موظفيها عن ٥٠ موظفاً، وكذا تشجيع العاطلين عن العمل على إيجاد عمل بأنفسهم.

١٧٢- وخطط البرنامج المتعلق بسياسات التوظيف لعام ٢٠٠٢ لتنفيذ برنامج سداد المساهمات التي يدفعها أرباب العمل والمتعلقة فقط بالمشاركين في البرنامج حتى نهاية عام ٢٠٠١. وتجسد المشاركة الجديدة في عام ٢٠٠٢ الموافقة على الطلبات التي قدمها أرباب العمل لفائدة العمال الذين وظفهم في عام ٢٠٠١. وخلال الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، شارك ٧٤٤ شخصاً عاطلاً في البرنامج لأول مرة. وفي عام ٢٠٠٢، شارك ٢٢ ٤٠١ شخص في البرنامج، وابتداء من كانون الأول/ديسمبر كان ١٧ ٣٠٦ أشخاص يعملون لفائدة ١٣ ٣٥١ رب عمل (٩٥ في المائة من أرباب العمل يستخدمون أقل من ٥٠ موظفاً).

صناديق العمل بوصفها إجراء وقائياً

١٧٣- صناديق العمل مؤسسات مكلفة بتنفيذ التدابير الإيجابية المتعلقة بسياسات التوظيف بغرض إعادة العمال الزائدين عن الحاجة إلى وظائفهم أو إيجاد وظائف أخرى لهم. والصناديق عبارة عن شخصيات اعتبارية خاصة يمكن إنشاؤها لفائدة منطقة تغطيها بلدية واحدة أو بلديات عدة وفائدة شركة واحدة أو شركات عدة. وهناك صناديق على صعيد المنطقة والشعبة والشركة. وهي شخصيات اعتبارية مستقلة أنشئت طبقاً لقانون التوظيف والتأمين من البطالة وقانون المؤسسات.

١٧٤- وكان في سلوفينيا ١٣ صندوقاً في عام ٢٠٠١. وباستثناء واحد منها (صندوق على صعيد شركة)، كانت الصناديق جميعها إقليمية. وتجمع الصناديق بين الشركاء الاجتماعيين على الصعيد المحلي والإقليمي والوطني (البلديات والنقابات وغرف التجارة والصناعة التقليدية (مشاريع صغيرة) والشركات والمراكز التجارية والمحاضن والمجمعات التكنولوجية وغير ذلك). ووسعت الصناديق عملياتها منذ عام ٢٠٠١ لتشمل العمال المحتمل أن يزيدوا عن الحاجة، مما يجعلها تؤدي دوراً وقائياً أيضاً. ويفترض أن يكون العمال المنتمون إلى هذه الفئة عبارة عن عمال تستخدمهم شركات تجارية تعيد تنظيم نفسها مالياً ومن المتوقع خضوعها لتسوية قضائية أو تصفية. وفي هذه الحالة، فإن صناديق العمل، علاوة على دورها الأساسي المتمثل في توقي فصل العمال الزائدين عن الحاجة من العمل صراحة، تسهم إسهاماً كبيراً و شيئاً فشيئاً في إعادة هيكلة الموظفين للشركات السلوفينية ومواردها البشرية.

١٧٥- وفي عام ٢٠٠٢، واصل ٦٨٦ شخصاً مشاركتهم في برنامج تمويل صناديق العمل منذ عام ٢٠٠١، فضلاً عن ٦٠٣ مشاركين جدد منذ عام ٢٠٠٢، مما يجعل المجموع يصل إلى ٢٢٨٩ ٢ شخصاً بدلاً من ٢٠٠٠ شخص الذين كان من المتوقع أن يشاركوا (ففي عام ٢٠٠١، بلغ المجموع ١٨٩٩ مشاركاً، بقي منهم ٦٧٥ منذ عام ٢٠٠٠، في حين أن ١١٧٠ شخصاً كانوا من المشاركين الجدد)، مما يمثل زيادة بنسبة ٢٠,٥ في المائة مقارنة بعام ٢٠٠١. وغادر برنامج الصناديق ٤٩٤ ١ شخصاً (٩٩١ شخصاً في عام ٢٠٠١) وجد ٢٥٠ ١ منهم وظيفة (٧٧٢ في عام ٢٠٠١)، مما يمثل ٥٤,٦ في المائة من جميع المشاركين. وفي عام ٢٠٠٢ قلصت مدة تنفيذ البرنامج من ١٨ شهراً كحد أقصى إلى ١٢ شهراً كحد أقصى.

تعزيز دور دائرة التوظيف السلوفينية

١٧٦- دائرة التوظيف السلوفينية وكالة تخدم سوق العمل في سلوفينيا، وهي المنفذ الأساسي لسياسات التوظيف وأهم منسق بين العرض والطلب في سوق العمل. وتعمل الدائرة على ثلاثة مستويات: المكاتب المركزية والإقليمية والمحلية وهي تغطي البلد بأكمله. فالمكتب المركزي والإدارة يضعان قواعد المهن، ويفرضان ويقيمان جميع الأدوات المستعملة في الدائرة وينسقان جميع أنشطة الدائرة ويضمنان تطبيقها المباشر والموحد في جميع أرجاء البلاد. وفي هذا الإطار، يقدمان الدعم أيضاً إلى المكاتب الإقليمية والمحلية في مجالات التحليل والإعلام والقانون وشؤون الموظفين والمالية والحاسبة والرقابة والتنظيم والمعدات والتطوير.

١٧٧- ومنذ عام ٢٠٠١، ما فتئت إدارة التوظيف السلوفينية تلي طلبات وزارة العمل وتغير فلسفتها في مجال العمل - فقد أصبحت عاملاً مشجعاً على تنمية الموارد البشرية على الصعيدين الإقليمي والمحلي. وهناك شبكة تتكون من ١٢ مكتباً إقليمياً من وظائفها العمل مع أرباب العمل، في حين تتعامل المكاتب المحلية مع الأشخاص العاطلين عن العمل. وتؤدي المكاتب المحلية والإقليمية مهاماً مهنية وتنظيمية وتضطلع بالأنشطة الأساسية للدائرة في الإقليم الذي تغطيه. وتشمل تلك الأنشطة ما يلي: خدمات التوظيف (توظيف العاطلين، والعمل مع أرباب العمل، وتوظيف العمال الأجانب حسب احتياجات سوق العمل)، والتوجيه المهني، وبرامج التوظيف، وإنفاذ الحقوق المبنية على التأمين من البطالة، وتقديم منح وطنية. كما تقدم خدمات في مجال التحليل، وتشارك في المشاريع الدولية، وتدير العلاقات العامة على الصعيدين المحلي والإقليمي، وتقوم بعدد من الأنشطة الضرورية للدائرة. وتتعاون المكاتب الإقليمية على وضع سياسات وبرامج في مجال التوظيف مع شركاء آخرين في مجالات تخصصهم (أرباب العمل والنقابات وهيئات المجتمعات المحلية والمؤسسات المهنية ومقدمي برامج التوظيف وغير ذلك) من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

١٧٨- وقامت دائرة التوظيف السلوفينية خلال السنوات الثلاث الأخيرة بأنشطة متنوعة زادت من فعاليتها وحسنت نوعية الخدمات التي تقدمها للزبائن وهو ما ينعكس أيضاً في عدد العاطلين وبنيتهم. فقد بلغ عدد العاطلين المسجلين في نهاية عام ٢٠٠٢ أقل من ١٠٠ ٠٠٠ شخص. وفي السنة الماضية، انخفضت فترة الانتظار قبل إيجاد فرصة عمل بثلاثة أشهر. هذه التغيرات الإيجابية هي أيضاً نتيجة زيادة فعالية عمل الدائرة وتحسن نوعيته، وتحققت بفضل الأنشطة التالية:

- تعزيز أعداد الموظفين والتخصص في مجال العمل مع العاطلين وأرباب العمل (استحداث خدمات التسجيل والإخطار التي خففت على مستشاري التوظيف عبء العمل الإداري بحيث أصبحوا متخصصين في التعاون مع أرباب العمل)؛
- نقل الكفاءات إلى المكاتب الإقليمية للدائرة. ففي عام ٢٠٠٣ ستنفذ البرامج الإيجابية المتعلقة بسياسات التوظيف وسيُقيم أداؤها لمعرفة ما إذا كانت أنسب جهة تتولى حل مشاكل البطالة في المناطق؛
- العمل المكثف لفائدة العاطلين فيما يتعلق بالوظائف المتاحة التي يود فيها أرباب العمل الحصول على خدمات الدائرة؛
- عملية الانتقال وتحديد العلاقات الوثيقة مع أرباب العمل وإطلاق برامج توظيف جديدة والقيام بزيارات منتظمة لأرباب العمل بغرض التأكد من احتياجاتهم من الموظفين (ففي عام ٢٠٠٢، أجريت ٩٦٠ زيارة لأرباب العمل وبلغت حصة الوظائف المتاحة التي يود أرباب العمل التعاون بشأنها مع الدائرة على البحث عن مترشحين نسبة ٣٧ في المائة من الوظائف المسجلة المتاحة في البلاد) وبغرض تحصيل المعلومات اللازمة لوضع برامج تدريبية وتعليمية مناسبة لفائدة العاطلين فيما يتعلق باحتياجات أرباب العمل المستقبلية؛
- التعاون مع وكالات التوظيف الخاصة التي بدأت العمل في النصف الثاني من عام ٢٠٠١؛
- القيام بعمل جماعي لفائدة العاطلين الذين يواجهون عقبات مختلفة لإيجاد وظيفة (ويفيد هذا العمل الجماعي من تعاون مستشاري التوظيف والمستشارين المهنيين ومستشاري إعادة التأهيل والمستشارين في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية، وإذا اقتضى الأمر الأطباء، ومؤخراً خبراء من مراكز العمل الاجتماعي)؛
- وضع خطة توظيف لجميع العاطلين (يستفيد منها ٨٨ في المائة في غضون شهرين من تسجيلهم في الدائرة، في حين يستفيد منها الآخرون الذين تحتاج حالاتهم إلى تمحيص الحبير في مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تسجيلهم)؛
- وضع وتنفيذ معايير مراقبة جودة عمل العاطل (وقد تم ذلك في مكتب إقليمي واحد في عام ٢٠٠١ وفي مكتبين في عام ٢٠٠٢) وذلك لتقليص الفترة الممتدة من تسجيل الزبون لأول مرة إلى أن تُبحث حالته بالفعل. وخلال السنوات القادمة، ستعمل الدائرة بالتدريج على تنفيذ هذه المعايير في جميع المكاتب الإقليمية وعلى وضع أخرى جديدة بالتزامن في ميادين أخرى من عملها؛
- إشراك المحرومين والعاطلين عن العمل لفترة طويلة في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية، مما يسمح بتحسين بنية السكان العاطلين عن العمل (بتقليص عدد هذه الفئة من السكان مقارنة بالعاطلين عن العمل لفترة طويلة وكبار السن وغير المتعلمين)؛

- بفضل التعاون في إطار برامج المساعدة لفترة ما قبل الانضمام إلى خطة العمل الخاصة بالمساعدة المنسقة (PHARE) في مجال تنمية الموارد البشرية، استطاعت دائرة التوظيف السلوفينية إقامة علاقات على الصعيد الإقليمي مع العديد من الشركاء المحليين والإقليميين (وكالات التنمية الإقليمية وأرباب العمل والمدارس والبلديات وغيرها) بغية إعداد وتنفيذ مشاريع ترمي في المقام الأول إلى تعبئة العاطلين في الفئات المحرومة؛
- التدريب المكثف للعاملين على العمل مع العاطلين وأرباب العمل؛
- افتتاح مركز للاستشارة والإعلام المهني ونظام لاستقبال الزبائن في المكاتب، حيث يمكنهم تلقي شتى المعلومات عن اليد العاملة والفرص التعليمية والحصول على معلومات خطية ورقمية بأنفسهم؛
- بفضل الإنترنت تمكن الدائرة الزبائن من الحصول على معلومات على درجة كبيرة من الأهمية فيما يتعلق بأنشطتها والاطلاع على جميع الوظائف المتاحة والاتصال المباشر بين أرباب العمل والباحثين عن العمل، وكذا بين أرباب العمل والمستفيدين من منح مؤسسة "Zois" (المنح الدراسية التي تقدم للطلبة على أساس كفاءتهم)؛
- تعمل الدائرة أيضاً على تحديث البرامج الحاسوبية بكثافة للاضطلاع بأنشطتها. فقد أصدرت دليلاً بالأنشطة يسمح بإعطاء نظرة عامة عن تعاون الدائرة مع أرباب العمل، ودليلاً بأسماء الأشخاص يسمح باستعراض جميع الأنشطة وحقوق العاطلين والمستفيدين من المنح. ويوجد إصدار محدث لتطبيق حاسوبي لدعم تنفيذ برنامج المنح الوطني، كما يجري حالياً تحديث قاعدة بيانات تتعلق بطلبات التأمين في حالة البطالة. وستشهد نهاية عام ٢٠٠٣ إصدار نسخة محدثة لأهم برنامج يستعمله العاطلون من أجل العمل (يتعلق بالتسجيل وإدارة الوثائق والاستشارة في مجال التوظيف ويقدم توجيهات عن الوظائف وبرامج التوظيف المتاحة وغير ذلك)؛
- وفي عام ٢٠٠٢، واصلت الدائرة أنشطتها الرامية إلى وضع نظام حاسوبي يسمح بتسجيل عروض العمل إلكترونياً وتسجيل العاطلين في السجلات. كما أن الاستمرار في تطوير خدمات الإعلام الإلكترونية القائمة وإيجاد خدمات جديدة سيؤمن الاستمرار في التحديث والكفاءة والفعالية في العمل والتوظيف ونظم الإخطار والخدمات المقدمة إلى العاطلين وأرباب العمل وغيرهم وإعلام الأطراف المهتمة بالتطويرات في أسواق العمل المحلية والأجنبية والبرامج الجديدة والمشاريع والجديد في التشريعات وغير ذلك من المسائل؛
- أنشأت الدائرة خلال السنتين الماضيتين إدارة خاصة لرصد تنفيذ العاطلين والمتعهدين من الباطن التزاماتهم وعززت المراجعة الداخلية ونوعية أنشطتها. وتمثل النتائج المستخلصة من جميع عمليات الرصد والتقييم أساس تحسين الإجراءات وزيادة الفعالية. وقد آتت أنشطة الدائرة التي ترصد العاطلين أكلها أيضاً لأن العاطلين بدؤوا يبلغون بانتظام بالتغيرات التي تؤثر في حقوقهم ويفنون بالتعهدات المفروضة عليهم بصفقتهم عاطلين.

١٧٩- تنطوي البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية على مؤشرات داخلية لرصد فعالية البرامج. وهناك اتفاق بين وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية ودائرة التوظيف السلوفينية على نظام لوضع التقارير بشأن تنفيذ أهداف البرنامج وتحقيقها. ويعيّن موظفو كلتا المؤسستين ليعملوا بصفتهن مشرفين على البرامج من حيث محتواها وتمويلها. وتعيّن مجالس لمساعدة المشرفين على إعداد التغييرات المقترحة وعلى وضع برامج للسنة اللاحقة فيما يتعلق ببرامج محددة أهم.

١٨٠- وبذلت جهود كبيرة في عام ٢٠٠٢ لوضع نظام التخطيط وإعادة إنشائه ورصد التدفقات ووضع التقارير والإشراف وتنسيق الأنشطة والخدمات المقدمة في مجال اليد العاملة. وقد وضعت هذا النظام وأرست أسسه بشكل أساسي دائرة التوظيف السلوفينية التي عليها أن تتأكد من تحقيق الأهداف السنوية والشاملة في مجال تطوير سوق العمل ووضع شروط إدارة أموالها. وفي هذا الإطار اضطلع بأنشطة لتحديد مؤشرات تقييم فعالية وملاءمة البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية.

١٨١- وشهد شهر آذار/مارس من هذا العام استكمال المرحلة الأولى من وضع المتطلبات والشروط الأساسية بوصفها قاعدة لإجراءات استحداث برامج جديدة لدعم تنفيذ التدابير المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية. ويقوم تحديث الدعم الحاسوبي على تحديد إجراءات ومسارات العمل بغرض زياد فعالية العمل والتمكين من إشراف أفضل على تنفيذ الأنشطة.

١٨٢- وفي أواسط عام ٢٠٠٢، اعتمد "القانون المعدل لقانون العمالة والتأمين من البطالة" (Ur. 1. RS 67/02). ويتمثل محتواه أساساً في إحداث توافق مع مقتضيات تشريعات الاتحاد الأوروبي بشأن التعاون بين مختلف المؤسسات التي تدير ملفات المستفيدين من الاستحقاقات الاجتماعية أو استحقاقات التأمين وكذا بشأن التوفيق بين الملفات وإدارتها بغرض التحقق من صحة بيانات العاطلين المسجلين على هذا الأساس والأشخاص القادرين على دخول سوق العمل، الذين يمكن أن يعملوا فعلاً، بخلاف الأشخاص الذين يعانون صعوبات بدنية أو غيرها من الصعوبات التي لا تسمح لهم بدخول سوق العمل (المعاقين في المقام الأول). وهكذا، فقد نفذت دائرة التوظيف السلوفينية إجراء يقضي بنقل ملفات الأشخاص الذين لا يمكن توظيفهم مؤقتاً أو العاطلين عن العمل إلى ملفات المسجلين في الدائرة على أساس قوانين أخرى. وبعد تحسن آفاق توظيفهم أو إثر تغير في الظروف السائدة في سوق العمل، يعاد تصنيف هؤلاء الأشخاص ضمن فئة العاطلين، حيث سيعاملون بصفتهن باحثين فعليين عن العمل. وهكذا، تكون صورة قابلية المسجلين في الدائرة للتوظيف أكثر واقعية، وبوسع العاطلين عن العمل غير القابلين للتوظيف مؤقتاً أن يمارسوا حقوقهم المكفولة لهم بموجب قوانين أخرى.

٢- خدمات التوظيف

١٨٣- القانون الإطار الذي ينظم طريقة عمل خدمات التوظيف في سلوفينيا هو "قانون العمالة والتأمين من البطالة" (Ur. 1. RS-old, 5/91; Ur. 1. RS 5/91; 65/2000).

١٨٤- وينص القانون على أن إيجاد العمل يشمل مهاماً مهنية وتنظيمية يُضطلع بها بهدف تمكين الباحث عن العمل لأول مرة من الحصول على عقد عمل أو العاطل أو غيره من إيجاد عمل من جديد.

١٨٥- ثم إن الحصول على عمل أو العمل مجدداً تتكفل به دائرة التوظيف السلوفينية. لكن بإمكان الوزارة المكلفة بالعمل أن تفوض هذه المهمة، بواسطة عقد امتياز، لمنظمات أو أرباب عمل يفون بالشروط الضرورية في مجال العمالة والتنظيم وغير ذلك من الشروط (وكالات التوظيف).

١٨٦- وعملاً بهذا القانون، لا يجوز للدائرة أن تشترط دفع تكاليف إيجاد عمل، كما لا يجوز لمنظمة أو رب عمل مرخص له أن يشترط على الذين يبحثون عن عمل أو الذين يجدون لهم عملاً دفع تكاليف هذه الخدمة.

١٨٧- ومن القوانين الأخرى التي تنظم خدمات التوظيف "قواعد بشأن شروط عمل وكالات التوظيف" (Ur. 1. RS, 48/99 و 30/2003).

١٨٨- وتنص القواعد بالتفصيل على الشروط التي يجوز بموجبها للوزارة المكلفة بالعمل، بواسطة عقود الامتياز، أن ترخص لمنظمات أو أرباب عمل القيام بمهام إيجاد عمل، وإيجاد وتوفير فرص عمل وتنفيذ تدابير في مجال سياسات التوظيف الإيجابية.

١٨٩- وتحمل المنظمات وأرباب العمل المرخص لهم اسم "وكالات التوظيف".

١٩٠- ولا يجوز للوكالات طلب دفع تكاليف الخدمات من العاطلين المسجلين في سجلات دائرة التوظيف السلوفينية، كما لا يجوز للوكالات أن تطلب دفع تكاليف الخدمات المقدمة إذا كانت مجانية بموجب القانون أو الاتفاقات الدولية.

(أ) دائرة التوظيف السلوفينية

١٩١- ينظم سير عمل الدائرة والرقابة عليه التشريعات التالية:

- قانون العمالة والتأمين من البطالة (Ur. 1. RS, 5/91, 12/1992, 71/93, 38/1994)، وقرار المحكمة الدستورية 80/1997، و 65/2000، 69/1998، U-I-343/94 و 67/2002؛
- النظام الأساسي للدائرة (Ur. 1. RS, 84/99)؛
- قواعد ممارسة الرقابة على عمل الدائرة وغيرها من الكيانات المعنية بالتوظيف (Ur. 1. RS, 17/99).

١٩٢- وتقوم الدائرة بدور محوري في سوق العمل في سلوفينيا بصفتها الجهة الرئيسية المكلفة بتنفيذ سياسات التوظيف والمسؤولية الرئيسية عن تنسيق العرض والطلب في سوق العمل. وهي كيان يتمتع بشخصية اعتبارية مستقلة ولها صفة المؤسسة العامة وتعمل على ثلاثة مستويات: مركزي وإقليمي ومحلي، وتغطي الدائرة جميع أرجاء البلاد. فالمكتب المركزي والإدارة يضعان آداب المهنة ويفرضان وقيمان جميع الأدوات المستعملة في أنشطة الدائرة (كتيبات وتوجيهات ولوائح وغير ذلك) وينسقان جميع أنشطة الدائرة ويسهران على التطبيق المباشر والموحد في جميع أنحاء البلاد. كما يوفران لاحتياجات المكاتب الإقليمية والمحلية، في هذا الإطار، الدعم في مجالات التحليل والإعلام والقانون وشؤون الموظفين والمالية والمحاسبة والرقابة والتنظيم والمعدات والتطوير.

١٩٣ - وتقوم الدائرة بالمهام التالية:

- تقيّم مدى تلبية احتياجات المنظمات وأرباب العمل من اليد العاملة؛
- تشير على المنظمات وأرباب العمل والعمال فيما يتعلق بآفاق العمل؛
- تقدم مساعدة مهنية بتوفير فرص عمل للعاطلين وغيرهم من الباحثين عن عمل؛
- تحتفظ بالملفات في مجال العمل والتوظيف؛
- تضمن الحقوق المنصوص عليها في التأمين من البطالة؛
- تنظم دورات تدريبية وتعليمية للعاطلين عن العمل؛
- تنظم دورات تدريبية وتوجد فرص العمل للمعاقين؛
- توفر التوجيه المهني والمعلومات والمشورة للشباب والكبار، وتضع الأساليب والأدوات المساعدة في مجال التوجيه المهني؛
- توظف عمالاً في الخارج مؤقتاً وتؤمن عودتهم وتوظفهم وتتعاون على توظيف مواطنين أجانب؛
- تضع قواعد في مجال التحليل والتخطيط والإعلام لاقتراح سياسات التوظيف وصياغتها وتنسيقها ورصدها؛
- تعد وتطبق الإجراءات اللازمة لتنفيذ سياسات التوظيف الإيجابية المكلفة بها؛
- تنظم الأعمال ذات النفع العام؛
- تضع نظاماً حاسوبياً لرصد اتجاهات سوق العمل وتوفر المعلومات لعامة الناس؛
- تدرس نشوء وتطور المهن وتصنيفات الأنشطة التجارية والمهن؛
- تقوم بمهام مهنية فيما يتعلق بالمنح؛
- تقوم بالوظائف المالية والمحاسبية المتصلة بمنح الحقوق وتنفيذ البرامج؛
- تبحث وترصد الظواهر في سوق العمل وفي مجالات أخرى تؤثر مباشرة أو بصفة غير مباشرة في التوظيف وظاهرة البطالة؛
- تضطلع بمهام أخرى ينص عليها هذا القانون واللوائح الصادرة على أساسه وعلى أساس لوائح أخرى (المادة ٦٦ من قانون العمالة والتأمين من البطالة).

١٩٤ - وتحتفظ الدائرة بملفات العاطلين، وملفات العاطلين الذين انقضت مدة استفادتهم من الحقوق بموجب القانون، كما تحتفظ بملفات المستفيدين من المنح بموجب القانون، وملفات العاطلين الذين يشاركون في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية. ويجب على الدائرة تقديم البيانات المأخوذة من ملفات العاطلين إلى المنظمات المرخص لها (وكالات التوظيف) التي لا بد منها لإيجاد وظائف ووضع خطط وظيفية أو تطبيق التدابير المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية.

هيكلية دائرة التوظيف السلوفينية

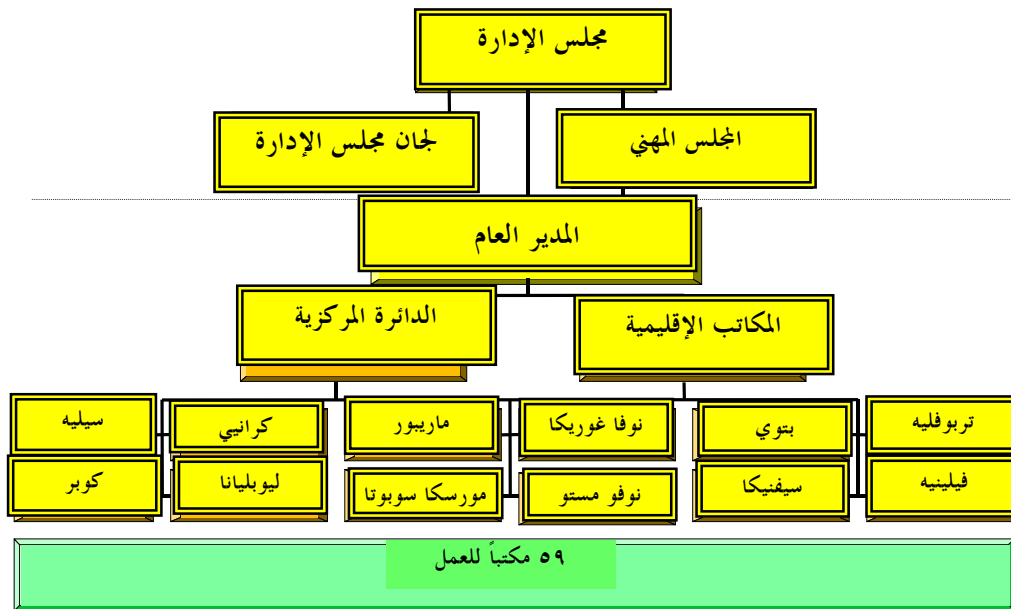
١٩٥- دائرة التوظيف السلوفينية شخصية اعتبارية مستقلة لها وضع مؤسسة عامة تعمل على نمط واحد في مجموع جمهورية سلوفينيا. وأنشئت بموجب المادة ٦١ من قانون العمالة والتأمين من البطالة. وتعمل الدائرة من الناحيتين التنظيمية والوظيفية على ثلاثة مستويات، وهي المقر الرئيسي الذي يضم الإدارة والدائرة المركزية، وفي الفروع والمكاتب الإقليمية في جميع أرجاء سلوفينيا.

١٩٦- وتؤدي الفروع الإقليمية للدائرة مهاماً مهنية وإدارية في مجال الأنشطة الذي تعمل فيه الدائرة داخل المناطق، وترصد وتدرس اتجاهات التوظيف والبطالة وتسدي المشورة وتقدم المساعدة المهنية والإدارية لمكاتب العمل. كما تضمن الفروع الإقليمية ممارسة الحقوق المستمدة من التأمين من البطالة وتتعاون مع أرباب العمل ومع من يضطلعون بأنشطة الدائرة والمعنيون بالمسائل الإقليمية والمحلية في سوق العمل.

١٩٧- وتقوم مكاتب العمل، بربطها اتصالات مباشرة مع الزبائن، بتسجيل العاطلين عن العمل وتقديم المشورة في مجال التوظيف وتنفيذ برامج التوظيف وتسدي المشورة المهنية للشباب والكبار وتقديم منحاً.

١٩٨- وتوفر الدائرة المركزية منهجية موحدة من أجل تنفيذ الإجراءات المهنية والإدارية في مجال أنشطة الدائرة وتوفير الدعم في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحليل والقانون وشؤون الموظفين والمالية والمحاسبة والتطوير والتنظيم.

الهيكل التنظيمي



إدارة دائرة التوظيف السلوفينية

١٩٩ - الهيئتان الرسميتان لدائرة التوظيف السلوفينية هما، بموجب القانون، مجلس الإدارة والمدير العام.

٢٠٠ - يتكون مجلس الإدارة من ١٣ عضواً. وتمثل كل من منظمات أرباب العمل التي تمثل إقليم سلوفينيا، والنقابات التي تمثل إقليم سلوفينيا، وحكومة سلوفينيا، بأربعة أعضاء لكل منها، يضاف إليهم عضو واحد يعينه موظفو الدائرة. وينتخب أعضاء مجلس الإدارة الرئيس لمدة أربع سنوات. وتبلغ مدة ولاية أعضاء مجلس الإدارة أربع سنوات ويجوز تعيينهم مجدداً إثر انقضاء ولايتهم.

٢٠١ - ويمثل المدير العام الدائرة ويرأسها. وتعيّنه حكومة سلوفينيا وتقبله بناء على اقتراح وزير العمل. وتبلغ مدة ولاية المدير العام أربع سنوات. ويجوز تجديد مدة ولايته بعد انتهاء الأولى.

الرقابة على عمل دائرة التوظيف السلوفينية

٢٠٢ - تنظم "قواعد ممارسة الرقابة على عمل إدارة التوظيف في جمهورية سلوفينيا وغيرها من الكيانات التي تعمل في مجال التوظيف" (Ur. 1. RS, 17/99) الرقابة على عمل دائرة التوظيف السلوفينية.

٢٠٣ - وتصف القواعد طريقة وإجراءات القيام بالرقابة المهنية والإدارية والإشراف على الإنفاق الرشيد للأموال وقانونية عمل الدائرة والمنظمات وأرباب العمل المرخص لهم (وكالات التوظيف) وصناديق العمل وغيرها من الكيانات الاعتبارية والطبيعية التي حولتها الدائرة القيام بعمل محدد. وتتولى وزارة العمل مهمة الإشراف المهني والإداري والإشراف على الإنفاق.

٢٠٤ - ويشمل الإشراف المهني والإداري بالخصوص ما يلي:

- قانونية الأنشطة العامة للدائرة؛

- قانونية الأنشطة الإدارية للدائرة؛

- ملائمة ومهنية عمل الأشخاص الذين يخضعون للإشراف.

٢٠٥ - والوزارة، إذ تشرف على الإنفاق الرشيد، تحدد ما إذا كانت الأموال تنفق طبقاً للقانون وغيره من اللوائح ووفقاً للشروط المنصوص عليها في العروض والعقود، وما إذا كان الأشخاص الذين يخضعون للإشراف يرصدون ويراقبون إنفاق الأموال.

(ب) وكالات التوظيف

٢٠٦ - يجوز لوزارة العمل، وفقاً لقانون العمالة والتأمين من البطالة (Ur. 1. RS-old, 5/91؛ وUr. 1. RS, 5/91؛ و65/2000)، أن تخول منظمات أو أرباب عمل يستوفون الشروط اللازمة في مجال العمالة والتنظيم وغيرها من الشروط، من خلال عقد امتياز، القيام بمهام يكون الغرض منها إيجاد وظائف.

٢٠٧- وينص القانون على أنه لا يجوز للمنظمة أو رب العمل المرخص له (وكالة التوظيف) أن يطلب من الباحثين عن عمل دفع تكاليف إيجاد فرص عمل. ويرد هذا الحكم أيضاً في القواعد المتعلقة بشروط تنفيذ أنشطة وكالات التوظيف (Ur. 1. RS, 48/99 و 30/2003) التي جاء فيها أنه لا يجوز للوكالة أن تشترط على العاطلين المسجلين في الملفات التي تحتفظ بها دائرة التوظيف السلوفينية دفع مبلغ مقابل الخدمات، كما لا يجوز للدائرة أن تطلب دفع مقابل للأنشطة المقدمة على أساس أنها مجانية. بموجب القانون أو الاتفاقات الدولية.

٢٠٨- وتضع القواعد بالتفصيل الشروط التي يجوز لوزارة العمل بموجبها، في إطار عقد امتياز، تحويل المنظمات وأرباب العمل أداء مهام إيجاد فرص عمل، وإيجاد فرص عمل وتوفيرها وتنفيذ التدابير المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية.

٢٠٩- وتتصل شروط تنفيذ الأنشطة بما يلي:

- العاملون الذين ينفذون أنشطة الوكالة؛
- البيانات المتعلقة بالوكالة؛
- أماكن العمل والمعدات؛
- الفروع والوحدات التنظيمية.

٢١٠- كما تضع القواعد إجراءات منح الامتيازات وصياغة عقود الامتياز وسداد ثمن الخدمات والتكاليف والتعاون مع الهيئات المختصة وتسجيل البيانات وتقديمها وإعداد التقارير ومراقبة الوكالات.

دال - وضع الفئات المحرومة في سوق العمل

١- وضع العمال المهاجرين

٢١١- وضع القرار المتعلق بسياسة جمهورية سلوفينيا في مجال الهجرة (Ur. 1. RS, 40/99) الذي اعتمدته الجمعية الوطنية في ١٤ أيار/مايو ١٩٩٩ حجر الأساس الأول في سياسة سلوفينيا في مجال الهجرة إلى جانب التدابير العامة الأكثر استعجالاً لتنفيذ القرار في مجال سبل الانتصاف القانونية.

٢١٢- وينص القرار على ضرورة تعديل القانون الذي ينظم عمل المواطنين الأجانب أو الأشخاص الذين لا يحملون الجنسية السلوفينية بحيث يمكن تطبيقه بوصفه نصاً أساسياً ولائحة تنظيمية لحماية سوق العمل المحلية وموازنة اليد العاملة الجديدة الوافدة. ويجب أن تمكن التعديلات القانونية على القوانين المتعلقة بالقطاعات من تنفيذ الأحكام الواردة في القرار المعتمد.

٢١٣- وبناء عليه، وتمشياً مع "البرنامج الوطني لجمهورية سلوفينيا من أجل اعتماد مكتسبات الاتحاد الأوروبي" بحلول نهاية عام ٢٠٠٢، اعتمدت الجمعية الوطنية في ١٤ تموز/يوليه ٢٠٠٠ "قانون العمالة الأجنبية" الأساسي الجديد (Ur. 1. RS, 66/00) الذي يضع أيضاً موضع التنفيذ القرار الذي ينظم عمل الأجانب.

٢١٤- ويتعلق القانون الأساسي الجديد في المقام الأول بتنفيذ الأهداف التالية المنصوص عليها في القرار في المجال التشريعي:

- الانسجام التام بين قانون العمالة الأجنبية وقانون الأجانب؛
- تنظيم دخول سوق العمل بناء على نوع العمل وغرضه ومدة النشاط (من خلال أنواع شتى من رخص العمل: رخصة عمل شخصية، ورخصة توظيف، ورخصة عمل)؛
- الانتقاء عند تقييد فرص الحصول على وظيفة، بناء على طبيعة العمل والظروف السائدة في سوق العمل؛
- تفضيل الأجانب المقيمين في المعاملة على الباحثين الجدد عن العمل؛
- المزاوجة بين الحق في العمل وحق الإقامة (المقيمون، والأجانب الذين عاشوا مدة طويلة بما يكفي في البلد، واللاجئون، والمنحدرون من مواطنين سلوفينيين، وأفراد الأسرة)؛
- إمكانية موازنة الهجرة الاقتصادية من خلال الوسائل التقييدية التي ينص عليها القانون (حصص، وعمليات الحظر والتقييد التي يحق لحكومة سلوفينيا اعتمادها بموجب الشروط والطريقة التي ينص عليها القانون).

٢١٥- وقد استحدث قانون العمالة الأجنبية، بصفته الأداة الأساسية لتنظيم وفود اليد العاملة الأجنبية، نظاماً للحصص (والعتبة هي ٥ في المائة من السكان العاملين، أي ٤٣ ٠٠٠ أجنبي). وتفرض القيود عن طريق الحصص على فئات الأجانب التي تُفد إلى البلد أول مرة أو تصل كل سنة بغرض العمل أو لأداء أشكال أخرى مختلفة من العمل على أساس تعاقدية متنوع. وإضافة إلى الحصص، يتضمن القانون وسائل أخرى لتنظيم الظروف السائدة في سوق العمل. وتقع هذه الوسائل ضمن ولاية حكومة سلوفينيا. فيحوز للحكومة أن تعتمد حيثما أمكن أن يكون للأعداد المفرطة من العمال الأجانب الوافدين بشتى فئاتهم إضرار بفرص العمل في سوق العمل المحلية.

ولم يحدد القانون الحصص، كما أن الحكومة لم تفرض بعد أيّاً من التدابير الآتية الذكر.

عدد رخص العمل الصالحة

٢١٦- جاء في البيانات التي جمعتها دائرة التوظيف السلوفينية أن عدد الأجانب في سلوفينيا بلغ ٣٦ ١٠٨ أجنبي يجوزون رخص عمل صالحة في آخر يوم من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، وهي موزعة على النحو الآتي:

الجدول ٤٢

رخص العمل

النساء	العدد الإجمالي لرخص العمل الصالحة	نوع رخصة العمل
٣ ٤٨٨	١٧ ٩٨٩	رخصة عمل شخصية
٢ ١٦٦	١٢ ٣٩٨	مدة غير محدودة
١ ٠٣٨	٤ ٤٧٦	لثلاث سنوات

النساء	العدد الإجمالي لرخص العمل الصالحة	نوع رخصة العمل
٢٨٤	١ ١١٥	لسنة واحدة
١ ٥٧٣	١٣ ٥٨٢	رخص توظيف
٢٧٥	٤ ٥٣٧	رخص عمل
٢٥	١ ١٤٣	عمال منتدبون
١٧٥	٩٧٠	موظفون إداريون
١٨	٢ ٢٦٠	يد عاملة موسمية
٥٧	١٦٤	آخرون

٢- وضع المرأة

٢١٧- تبلغ الفجوة بين الرجال والنساء في سلوفينيا في مجال العمل نحو ١٠ نقاط مئوية. ففي عام ٢٠٠٢ كان معدل النشاط النسوي (٦٣ في المائة) مرتفعاً نسبياً مقارنة بالمعدل الأوروبي (٥٤ في المائة) لكنه يظل متخلفاً عن معدل نشاط الرجال (٧٢,١ في المائة) حسب ما جاء في "استقصاء اليد العاملة". وكان معدل النشاط السنوي أعلى بكثير ضمن الفئة العمرية ٢٥-٥٤ سنة (٨٤,٩ في المائة للنساء و٩١,٢ في المائة للرجال). وفي حين أن ثلث الرجال يستمرون في العمل في الفئة ٥٥-٦٤ سنة (٣٦,٧ في المائة)، فإن أقلية من النساء تفعلن كذلك (١٤,٣ في المائة). ويستمر ٩,٦ في المائة من الرجال في العمل بعد ٦٥ عاماً في حين أن نسبة النساء لا تبلغ سوى ٥,٧ في المائة. ويعزى أحد الأسباب الرئيسية للفجوة في مجال العمل إلى انخفاض النشاط في الفئة العمرية ٢٥-٥٤ سنة بنسبة ٦,٦ في المائة وإلى الفجوة الكبيرة بين الجنسين في مجال العمل في فئة كبار السن من العمال. وهناك علاقة مشابهة ضمن معدل عمل النساء (٥٨,٦ في المائة) مقارنة بالرجال (٦٨,٢ في المائة). كما أن معدل الفجوة بين الجنسين في مجال التوظيف هو الأدنى أيضاً في الفئة العمرية ٢٥-٥٤ سنة (٨٠ في المائة لدى النساء و٨٦,٧ في المائة لدى الرجال)، في حين أن ثلث الرجال (٣٥,٤ في المائة) في الفئة العمرية ٥٥-٦٤ عاماً لا يزال يعملون مقارنة بنسبة ١٤,١ في المائة من النساء فقط. ورغم أن معدل بطالة النساء (٦,٨ في المائة) أقل من المعدل الأوروبي (٩,٧ في المائة)، فإنه يظل أعلى مقارنة بمعدل بطالة الرجال (٥,٩ في المائة) مما تسبب في زيادة الفجوة بين الجنسين بنسبة ١,٣ نقطة مئوية في الربع الأخير من عام ٢٠٠٢ في حين زاد معدل بطالة النساء فبلغ ٧,٢ في المائة في الوقت الذي ظل فيه معدل بطالة الرجال على ما هو عليه (٥,٩ في المائة).

٢١٨- ويعزى النمو البطيء في حجم العمالة النسائية^(١) في الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ بالأساس إلى النمو السريع في حجم العمالة الرجالية (١,٤ في المائة) مقارنة بالنساء (٠,٦ في المائة). وظل تطور حجم العمالة النسائية متخلفاً عن نظيره بين الرجال حتى عام ٢٠٠٠. وفي القطاعات التي تشهد تطوراً سلبياً، يفقد عدد أكبر من النساء وظائفهن عموماً مقارنة بالرجال. وفي معظم الأنشطة التي سجلت فيها العمالة نمواً، ارتفعت النسبة لدى الرجال بسرعة أكبر بكثير خلال عام ٢٠٠٠ حتى في "القطاعات النسوية"، مثل الخدمات الصحية (١٠,٣ في المائة لدى الرجال و٣ في المائة لدى النساء)، والخدمات المالية (٦,٤ في المائة لدى الرجال و٢,٧ في المائة لدى النساء)، والفنادق والمطاعم (٣,٣ في المائة لدى الرجال و٠,٨ في المائة لدى النساء)، وغير ذلك. ولم تفتأ فرص العمل تتزايد في قطاع الخدمات لكن بسرعة أكبر لدى الرجال منها لدى النساء، ولا سيما في الخدمات الصحية والمالية.

أما في القطاع الصناعي، فتم وقف الاتجاه نحو الهبوط في العمالة في عام ٢٠٠٠، فبلغت نسبة النمو ١,٦ في المائة لدى الرجال لكنها لم تبلغ سوى ٠,٢ في المائة لدى النساء.

٢١٩- وتتجاوز نسبة التعلم لدى العاملات نسبة التعلم لدى الرجال بـ ٤,٦ في المائة إذا أخذنا في الحسبان معدل سنوات الدراسة للموظفين. ويبلغ متوسط سنوات التعلم والتدريب لدى النساء ١١,٤ سنة و ١٠,٩ سنوات لدى الرجال. والفارق بين الجنسين في هذا المجال أكبر على مستوى التعليم الجامعي. فقد بلغ ١٢,٥ في المائة لدى النساء و ١٠,٤ في المائة لدى الرجال.

٢٢٠- وجاء في نتائج استقصاء اليد العاملة في عام ٢٠٠١ أن نسبة النساء بين العاملين أعلى من المعدل في المهن التالية: موظفو المكاتب (٦٦,٦ في المائة)؛ وموظفو قطاعي الخدمات والتجارة (٦٢,٨ في المائة)؛ والمهنيون (٥٩,٣ في المائة)؛ والموظفون غير المؤهلين (٥٩,٩ في المائة). ولا تمثل النساء سوى نسبة أقل بكثير من المعدل في أرقى المهن وأعلاها أجراً: البرلمانيون وكبار المسؤولين والإداريين (٣١,٨ في المائة).

الفوارق في الأجور بين الجنسين

٢٢١- جاء في نتائج استقصاء العينات السنوية الإحصائية للأجور بحسب الأنشطة والمستوى المهني أن البيانات تعرض بوضوح الفجوة في الأجور بين الجنسين ونسبتها ١٢,٢ في المائة (٢٠٠٠) و ١٠,٨ في المائة (٢٠٠١) على حساب النساء. بل إننا إذا أخذنا في الاعتبار المستوى التعليمي العالي لدى النساء مقارنة بالرجال ومعدله ٤,٦ في المائة، وجدنا أن الفجوة الفعلية في الأجور بين الجنسين، مقاسة بفجوة رأس المال البشري، أعلى ونسبتها ١٦,٨ في المائة. وكان اتجاه أجور النساء النسبية متقلباً في السنوات الأخيرة. فقد انخفض من ١٤,٦ في المائة إلى ١١,١ في المائة بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٨ ثم ارتفع مجدداً إلى ١٣,٥ في المائة في عام ١٩٩٩ واستقر في ١٠,٨ في المائة. وحسب مستوى المهارات المهنية نجد أكبر فارق في الأجور بين الجنسين - المتعاطم فضلاً عن ذلك - بين الجامعيين (٢٠,٧ في المائة)؛ أما بالنسبة إلى خريجي الثانويات فيظل مستقراً ويبلغ ١١,٥ في المائة؛ وأما بالنسبة إلى العمال المهرة فتقلب واستقر في ١٩,٩ في المائة في عام ٢٠٠٠.

إشراك العاطلات عن العمل في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف

٢٢٢- كانت مشاركة العاطلات في البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية أبرز في برامج التعليم والتدريب (٦٠ في المائة) والأعمال ذات النفع العام (٥٨ في المائة). والبرنامج المستقل المتعلق بسياسة التوظيف الإيجابية لتشجيع توظيف النساء هو برنامج "تعريف النساء بالمهن" الذي تنفذه وزارة الاقتصاد ومركز تطوير المشاريع الصغيرة. وكانت الأنشطة في عام ٢٠٠١ موجهة نحو تدريب ٣٠ منسقة في هذا المجال يعملون على الصعيد الإقليمي، والمشاركة في الشبكات الدولية وفي أنشطة الترويج. والمشروع معقد نسبياً ومن المقرر أن يستمر لمدة طويلة.

تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في سوق العمل

٢٢٣- يُعد قانون العمالة الجديد مهماً من جهة تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في سوق العمل. فهو يتضمن حكماً بشأن حظر التمييز على أساس نوع الجنس وينص على وجوب توفير فرص متكافئة للنساء والرجال على

السواء والمساواة في المعاملة في مجال التوظيف والترقية والتدريب والتعليم وإعادة التدريب والأجور وغيرها من أنواع الدخل والمنح والتغيب عن العمل وظروف العمل وساعات العمل وإلغاء عقود العمل. ويحرم ممارسة التمييز غير المباشر والمباشر. ويتضمن القانون بشأن ذلك تعريفاً للتمييز غير المباشر. كما ينص القانون على أنه لا يجوز لأرباب العمل أن يعلنوا عن وظائف شاغرة للرجال فقط أو للنساء فقط أو يشيروا إلى أنهم يفضلون جنساً دون الآخر إلا أن يكون الانتماء إلى أحد الجنسين شرطاً ضرورياً لأداء العمل.

٢٢٤- وفي إطار الاتفاق الاجتماعي المقترح، الذي يناقش مع الشركاء الاجتماعيين، أدرجت فقرة جديدة مؤخراً بشأن تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في سوق العمل. كما يوافق الشركاء الاجتماعيون على إدراج التدابير اللازمة لضمان المساواة في سوق العمل في جميع الاتفاقات الجماعية وغيرها من الاتفاقات بين الشركاء الاجتماعيين.

قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل

٢٢٥- وضعت سلوفينيا الأساس الجماعي لتحسين وضع المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في ميادين السياسة والاقتصاد والاجتماع والتعليم وغيرها من نواحي الحياة بفضل قانون تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل الذي اعتمد في ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢ والذي دخل حيز التنفيذ في ٢٠ تموز/يوليه ٢٠٠٢. ويورد القانون مبدأً متكاملًا للمساواة بين الجنسين بوصفها استراتيجية لبلوغ ذلك التكافؤ ويوفر قاعدة قانونية عامة لاعتماد مختلف التدابير الرامية إلى تشجيع المساواة الفعلية بين الجنسين وتحقيق تكافؤ الفرص بين النساء والرجال، ووضع سياسات وطنية في هذا المجال وتحديد الإجراءات الخاصة لحل القضايا الفردية المتعلقة بانتهاك مبدأ المساواة في المعاملة. وبموجب القانون، تعود مهمة تشجيع وتحقيق تكافؤ الفرص في المقام الأول إلى الحكومة والوزارات التي تحقق الأهداف التي يرمي إليها القانون، كل في إطار اختصاصها وكل في مجال عملها الخاص.

٢٢٦- وعينت الوزارات منسقين معينين بتكافؤ الفرص بين النساء والرجال (عملاً بالمادة ١٣ من القانون)، وهم الذين استحدثوا ما سمي النهج الأفقي لوضع وتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين. وعقد أول اجتماع للمنسقين في شكل حلقة عمل حيث عرضوا سياساتهم في مجال المساواة واستراتيجيات تنفيذها ووضع المرأة والرجل في سلوفينيا في شتى ميادين الحياة العامة والخاصة. وأوضحت النقاشات التي تلت الاجتماع الانفتاح والاستعداد للتعاون وكذا الحاجة الملحة إلى جعل سياسات المساواة بين الجنسين جزءاً من عملية وضع السياسات في الوزارات. ورسمت خطة للأنشطة والمهام المقبلة تتلخص فيما يلي: إنشاء قاعدة بيانات للبحوث المهمة في مجال المساواة بين الجنسين؛ وإعداد المواد الإعلامية لكل الميادين والوزارات بشأن أهمية إدراج مبدأ المساواة بين الجنسين في السياسات وتعيين أعضاء أفرقة العمل يعنون ببرنامج تكافؤ الفرص الوطني.

٣- وضع المعاقين

٢٢٧- يتعلق الإدماج في المجتمع في برنامج عمل التوظيف الوطني أكثر ما يتعلق بالاحتياجات المحددة للعاطلين المهمشين في المجتمع، مع التركيز بوجه خاص على العاطلين المعاقين. فقد كان عدد المعاقين بين العاطلين المسجلين يبلغ ٤٩٣ ١٤ شخصاً (و ٦٨٤ ١٨ شخصاً معاقاً في نهاية عام ٢٠٠١) وكان ٨٦ في المائة منهم عاجزين عن

العمل و٧ في المائة منهم من الشباب و٧ في المائة من الكبار. وما فتئ عدد العاطلين المعاقين يتزايد بسرعة في السنوات الأخيرة؛ فقد بلغت نسبتهم ١٧,٩ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ و١٦,٤ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ بينما لم تكن تبلغ سوى ٥,٧ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٥. وفي نهاية عام ١٩٩٥ لم يكن عدد المعاقين العاطلين المسجلين يبلغ سوى ١٦٥ ٧ شخصاً؛ أما في نهاية عام ١٩٩٩ فتزايد هذا العدد ليبلغ ٨٧٨ ١٤ شخصاً؛ وفي نهاية عام ٢٠٠٠ بلغ ١٧ ١٧٩ شخصاً - ولم تكن الزيادة ناجمة عن تزايد عدد المعاقين العاطلين وإنما لأن فرص العمل المحدودة لم تكن تسمح لهم بالحصول على العمل.

٢٢٨- وتم إشراك المعاقين في مختلف برامج التوظيف بغية زيادة فرص العمل. ففي عام ٢٠٠٢ لم يكن يعمل من المعاقين سوى ٩٤٩ شخصاً، ٣٤٤ منهم في الأعمال ذات النفع العام و٥٧٦ في برامج التعليم والتدريب، وكان ٣٠ في المائة منهم يشاركون في "برنامج ٥٠٠٠ التعليمي". ويعتبر توظيف المعاقين في شركات خاصة بالمعاقين أنسب حل لإيجاد عمل والحل الوحيد في الوقت الراهن. وهناك ١٤٤ شركة متخصصة توظف معاقين وتتيح فرص العمل لـ ١٥٦ ٦ معاقاً. ويرى الخبراء أن العديد من المعاقين لا يستطيعون إيجاد وظيفة أو لا يريدون ذلك، وهذا ما يجعل من الضروري تحديث السجلات مرة أخرى. أما المعاقون الذين يستطيعون ويريدون إيجاد عمل، فمن اللازم وضع برامج جديدة محددة لهم.

برامج إدماج المعاقين في سوق العمل

٢٢٩- تمثل هذه البرامج دعماً مطلقاً للمعاقين وغيرهم من المحرومين لإعادة إدماجهم في سوق العمل. والغرض منها تمتع المعاقين بالمساواة في الحصول على عمل. وتتلخص البرامج المنفذة في الآتي:

- برامج إعلامية وبرامج توجيه مهني وبرامج تطوير تعليمي وتدريب المعاقين - ٥٧٦ شخصاً؛
- برامج إعادة تأهيل المعاقين مهنيًا - ٥٧٨ ١ شخصاً؛
- تقديم الرعاية الصحية إلى المعاقين - ٧٤٤ ٣ شخصاً؛
- دعم الشركات لكي توظف معاقين - ٦٠٧٠ ٦ شخصاً؛
- تكييف أماكن العمل القائمة والجديدة بحسب احتياجات المعاقين - ١٠٦ أشخاص؛
- الإعانات الممنوحة للشركات لتغطية جزء من تكاليفها ولبرامج إعادة التأهيل المهني - ٢٦٠ شخصاً؛
- الأعمال ذات النفع العام - ٣٤٤ شخصاً؛
- دعم الأجور في شكل مبلغ مقطوع لفائدة المعاقين - ٢٠ شخصاً.

تعليم المعاقين وتدريبهم وإعادة تأهيلهم مهنيًا

٢٣٠- ترمي البرامج الإعلامية وبرامج التوجيه المهني إلى تحفيز المعاقين على الأخذ بزمام المبادرة للحصول على عمل. وتوجه البرامج المعاقين في مجال العمل وتقدم لهم المعلومات والمعارف الأساسية بشأن الأساليب الفعالة للبحث عن عمل وتساعدهم على وضع خططهم وأهدافهم الوظيفية. وتسمح برامج التطوير والتدريب للمعاقين

باكتساب معارف ومهارات وكفاءات جديدة من أجل القيام بوظائف متنوعة من خلال المشاركة في دروس وحلقات دراسية وغيرها من برامج التدريب. كما تم إشراك المعاقين في برنامج ٥٠٠٠، وهو برنامج يرمي إلى تلقي تعليم معترف به رسمياً.

٢٣١- وتهدف برامج إعادة التأهيل المهني إلى تحقيق تكافؤ الفرص أو إيجاد الظروف اللازمة لتوظيف المعاقين والمحرومين (بتلبية احتياجاتهم الخاصة وإزالة الحواجز التي تعترضهم). كما ترمي إلى إيجاد فرص عمل للمعاقين وللذين يواجهون عقبات في هذا المجال. والبرامج شكل من أشكال المساعدة على إيجاد فرص عمل وإعداد فئات محددة من المعاقين والمحرومين الذين يواجهون أنواعاً مختلفة من الحواجز للحصول على وظائف.

الإعانات الممنوحة للشركات لتغطية جزء من تكاليفها

٢٣٢- تمنح إعانة للشركات المحمية لسداد جزء من التكاليف المتأتية من توظيف معاقين بسبب الفرص القليلة المتاحة لهم. ويتوقف حجم هذه الإعانة نسبة الإعاقة ويمكن أن تبلغ ٢٥ في المائة أو ٥٠ في المائة أو ٧٥ في المائة من الحد الأدنى للأجر الشهري على كل معاق. وتتلقي الشركة الإعانة عن المعاقين الذين يعملون لديها في الشهر الذي تُمنح فيه الإعانة ويُعترف فيه رسمياً بالإعاقة. وتلقت ١٤٤ شركة محمية هذه الإعانات في عام ٢٠٠١ عن ٦ ٢٠٢ من المعاقين العاملين لديها.

٤- وضع العمال الشباب

٢٣٣- إذا كانت البطالة قد انخفضت في السنوات الأخيرة في سلوفينيا، فإننا نواجه حالياً مشاكل البطالة الهيكلية، ومنها بالخصوص العدد الكبير من الشباب العاطلين الذين لم يتلقوا التعليم الكافي والشباب الباحثين عن عمل لأول مرة.

٢٣٤- وما فتئ سكان سلوفينيا يتقدمون في السن في الأمد الطويل بسبب انخفاض معدل الوفيات والولادات (فقد كان النمو الطبيعي سلبياً منذ عام ١٩٩٧). وانخفضت نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة من ٢٠,٦ في المائة في عام ١٩٨٧ إلى ١٥,٢ في المائة في عام ٢٠٠٢. وهناك اتجاه عام ملحوظ نحو انخفاض النشاط وارتفاع نسبة غير العاملين بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة. وكان مستوى النشاط بين الشباب يبلغ ٤١,٦ في المائة في عام ١٩٩٣ و ٣٦,٧ في المائة في عام ٢٠٠٢. ويعزى هذا الاتجاه في المقام الأول إلى تمديد الشباب الفترة التي يقضونها في الدراسة مما يترتب عليه دخول الشباب إلى سوق العمل في وقت متأخر.

٢٣٥- وأظهرت التحليلات التي أجريت في سلوفينيا أن أرباب العمل حددوا في نصف طلباتهم على اليد العاملة الخبرة العملية بوصفها أهم شرط في التوظيف بعد المستوى التعليمي مباشرة. وإذا كان المستوى التعليمي يتيح المعارف الأساسية للقيام بعمل، فإن الخبرة العملية هي وحدها التي تمنحه قيمة من الناحية التطبيقية. ولهذا السبب بالتحديد، بدأ الشباب المتخرج في السنوات الأخيرة يعاني صعوبات متعاضمة لإيجاد عمل. ونظراً إلى تكاليف اليد العاملة المرتفعة، فإن أرباب العمل يفضلون توظيف ذوي الكفاءات العالية ممن لهم خبرة عملية ولا تدعو الحاجة إلى تدريبهم على العمل.

٢٣٦- وتتميز البطالة بين الشباب بنسبة عالية من الشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة، أي الذين ليس لديهم أي خبرة عملية. وتتجلى آثار عدم وجود خبرة عملية على آفاق التوظيف في مدة البطالة. فقد كان ٤١,٥ في المائة من الباحثين عن العمل لأول مرة في عام ٢٠٠٢ ينتظرون فرصة عمل أكثر من سنة. لكن إذا أخذنا مؤشر "دخول الشباب إلى سوق العمل" أمكننا القول إن الشباب ميزة نسبية في سوق العمل تيسر الحصول على عمل، ذلك أن الشباب، من بين جميع الفئات، هم أكثر الموظفين (ففي عام ٢٠٠٢، كان الشباب يمثلون ٢٩,٩ في المائة من بين مجموع العاطلين الذين حصلوا على وظيفة مقارنة بـ ١٦,٩ في المائة بالنسبة إلى من تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٥٠ سنة).

٢٣٧- وكان عدد الشباب العاطلين الذين تبلغ أعمارهم ٢٦ سنة فما دونها يتقلب في السنوات الأخيرة ولا يزال يثير القلق (٢٤ في المائة في عام ٢٠٠٢ و٢٣,٤ في المائة في عام ٢٠٠٠ و٢٥,٨ في المائة في عام ١٩٩٩). ويتبين من سجلات دائرة التوظيف السلوفينية أن ٢٣ ٦٣٢ شخصاً دون ٢٦ سنة في المتوسط كانوا مسجلين خلال عام ٢٠٠٢.

٢٣٨- وهناك أساساً فئتان من الشباب العاطلين: شباب عاطلون يبلغ عددهم ٢٣٦ ٩ فرداً (٣٨ في المائة) لم يتلقوا تعليماً تقنياً أو مهنيّاً في المستوى الثانوي، ونسبة كبيرة من الشباب أكملوا دراستهم لكنهم لم يحصلوا على مهنة أو حرفة (وهم من تركوا المدرسة الثانوية) أو الذين تلقوا التعليم التقني أو المهني الثانوي في مجال لم يكن اختيارهم له موفقاً.

٢٣٩- ويعتبر انتقال الشباب إلى سوق العمل إحدى أشد المسائل حساسية في مسارهم الوظيفي وتطورهم الشخصي، ويمكن أن تيسره الشركات والدولة وغيرهما من العوامل الأخرى الكثيرة. ولا بد من التمييز هنا بين ما يلي:

- الانتقال المباشر من المدرسة إلى العمل: ففي سلوفينيا شكلان أساسيان لتنظيم هذا الانتقال، وهما الدورات التدريبية والمنح التي تقدمها الشركات أو المنح الدراسية. فالمنح التي تقدمها الشركات وسيلة لتخطيط احتياجاتها من الإداريين وتقوم بواسطتها بربط الشباب إليها في الوقت الذي لا يزالون يتابعون فيه دراستهم وتوجه تعليم الشباب بحيث يتماشى مع تلك الاحتياجات. ففي السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، كان عدد المستفيدين من المنح ٧ ٥٠٠ شخص. والفارق يملؤه نظام المنح الحكومية - المنح الوطنية والمنح التي تقدمها مؤسسة زويس (Zois) - لكن هذه المنح لا تضمن توظيف الشباب بعد تخرجهم؛

- الانتقال غير المباشر من المدرسة إلى العمل عبر فترة من البطالة يتلقى الشباب أثناءها المساعدة بواسطة التدابير المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية.

٢٤٠- وتغطي معظم المبادئ التوجيهية المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية الثماني عشرة في شكل أو آخر مسألة تعزيز توظيف الشباب. ففي إطار البرامج المتعلقة بسياسات التوظيف الإيجابية، يوفر للشباب العاطلين الذين لم يتلقوا تعليماً تقنياً أو مهنيّاً برامج ليلتحقوا مجدداً بالدراسة والتدريب (برنامج ٥٠٠٠، وبرنامج التحفيز والإعلام،

وبرامج التطوير والتدريب، وغيرها من البرامج التي تقدمها دائرة التوظيف السلوفينية). فقد شارك في تلك البرامج ٨ ٢٧٣ شاباً عاطلاً في عام ٢٠٠٢، وهم يمثلون ٥١,٠ في المائة من مجموع المشاركين.

٢٤١- وقد أعدت برامج لطلبة الجامعات لتوفر لهم الاتصال المبكر بأرباب العمل. فالمخيمات الصيفية للمستفيدين من منح مؤسسة زويس تسمح لهؤلاء بتوجيه مساهمهم الوظيفي ليتماشى مع احتياجات السوق ومصالح أرباب العمل. ففي المخيمات، تتوفر للمستفيدين من المنح فرص اكتشاف مجالات اهتمام جديدة لهم، ويشجعون على اكتساب مهارات محددة وقدرة على الإبداع وعلى التعاون وإقامة علاقات شخصية طيبة، ويتخلل ذلك كله وعي جديد بحالة البيئة، كما توضع المعرفة النظرية موضع التطبيق. وترمي حلقة العمل المعنونة "استعد للعمل" إلى مساعدة الطلبة على تخطيط مساهمهم الوظيفي وتدريبهم على دخول سوق العمل بنجاح.

٢٤٢- وهناك برامج للخريجين من الشباب تهدف إلى تعزيز فرص العمل (جميعيات الباحثين عن العمل، وتعزيز الأعمال الحرة وسوى ذلك)، ومن بينها البرنامج الخاص بدفع رواتب تكميلية للأجور الممنوحة للمتدربين، وهو برنامج أثبت فعاليته. ويرمي البرنامج إلى تشجيع توظيف المتدربين خريجي المعاهد العليا والجامعات في القطاعات التي يتجاوز فيها مستوى البطالة المعدل الوطني، ومنع "هجرة العقول" من تلك القطاعات. وتدوم تلك الرواتب التكميلية لأجور المتدربين بدوام الدورة التدريبية. ويتعهد رب العمل بتوظيف المتدرب لمدة لا تقل عن ضعف الوقت الذي صرف في التدريب.

المادة ٧

الحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

٢٤٣- وفقاً للمادة ٨ من الدستور، يجب أن تتقيد القوانين وغيرها من التشريعات بمبادئ القانون الدولي والمعاهدات المقبولة عموماً والملزمة لسلوفينيا. وتطبق المعاهدات المصدق عليها والمنشورة في الحال.

٢٤٤- وترد أدناه الصكوك التي صدقت عليها سلوفينيا والمتعلقة بالحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية:

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (Ur. l. RS-MP, 1/1994; RS 2/1994)؛
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (الصيغة المعدلة) (Ur. l. RS-MP, 7/99; RS 24/99)؛
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (Ur. l. SFRJ, 7/71)؛
- اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية - المعدلة بالبروتوكولات ٣ و ٥ و ٨ والمكملة بالبروتوكول ٢ - والبروتوكولات ١ و ٤ و ٦ و ٧ و ٩ و ١٠ و ١١ الملحق بها (Ur. l. RS-MP, 7/94)؛
- (Ur. l. RS, 33/94)؛
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (Ur. l. SFRJ-MP, 11/1981)؛

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بتساوي أجر العمال والعاملات عن العمل المتساوي في القيمة (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٩ بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين (على ظهر السفن) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢ بشأن التعويض عن حوادث العمل (في الزراعة) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦ بشأن الفحص الطبي للأحداث (على ظهر السفن) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٧ بشأن تعويض العمال (عن حوادث العمل) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨ بشأن تعويض العمال (عن الأمراض المهنية) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٣٢ بشأن الحماية من الحوادث (عمال الموانئ) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٧٣ بشأن الفحص الطبي (للبحارة) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١٣ بشأن الفحص الطبي (لصيادي الأسماك) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٩ بشأن تفتيش العمل (في الزراعة) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٦ بشأن البنزين (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٩ بشأن السرطان المهني (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٨ بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات) (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنتين (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦١ بشأن خدمات الصحة المهنية (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٢ بشأن الحرير الصخري (Ur. I. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها (Ur. I. RS-MP, 7/2001)؛

- التوصية رقم ٩٧ بشأن حماية صحة العمال (الجريدة الرسمية لجمهورية يوغوسلافيا الشعبية الاتحادية، معاهدات، ٥٦/١٢).

١- دستور جمهورية سلوفينيا

- ٢٤٥- ينص الدستور في الفصل المخصص للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية على ضمان حماية العمل وعلى أن من واجب الدولة توفير فرص الشغل والتأكد من حمايته (المادة ٦٦).

٢- الإطار التشريعي

- ٢٤٦- التشريعات الأساسية التي ينظم بواسطتها الحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية هي الآتية:
 - قانون العمالة (Ur. l. RS, 42/2002)؛
 - القانون المنظم للحد الأدنى للأجور وطريقة ضبط الأجور والتعويض عن أيام الإجازة السنوية في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١ (Ur. l. RS, 39/99, 48/2001)؛
 - القانون المتعلق بتطبيق اتفاق سياسة الأجور في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ (Ur. l. RS, 59/2002)؛
 - قانون الصحة والسلامة المهنيين (Ur. l. RS, 56/99; 64/2001)؛
 - قانون تفتيش العمل (Ur. l. RS, 38/94; 36/2000).
- ٢٤٧- ففي إطار الحق في ظروف عمل عادلة ومؤاتية، ينظم قانون العمالة (Ur. l. RS, 42/2002) مسألة دفع الأجر عن العمل وإمكان الترقية وفترات التوقف عن العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية وساعات العمل والإجازة السنوية المأجورة والتعويض عن العطل الرسمية.
- ٢٤٨- أما القانون المنظم للحد الأدنى للأجور وطريقة ضبط الأجور والتعويض عن أيام الإجازة السنوية في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١ (Ur. l. RS, 39/99, 48/2001) فيضع الحد الأدنى للأجور؛ وينظم القانون المتعلق بتطبيق اتفاق سياسة الأجور في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ (Ur. l. RS, 59/2002) تنسيق هذا الأمر. ويعد هذان القانونان ثمرة اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين وينص كلاهما على تنفيذ الاتفاقات المعتمدة.
- ٢٤٩- وأما قانون الصحة والسلامة المهنيين (Ur. l. RS, 56/99; 64/2001) فينص على ما يلي:
 - حقوق أرباب العمل والعمال وواجباتهم في مجالي السلامة والصحة في أماكن العمل والتدابير اللازمة لتأمينهما؛
 - الهيئات المكلفة بالسلامة والصحة المهنيين؛
 - المراسيم التنظيمية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين التي على وزير العمل والوزير المختص إصدارها؛
 - تدابير السلامة المفصلة التي يجب أن يحددها رب العمل طبقاً لهذا القانون وغيره من التشريعات.

٢٥٠- وأما قانون تفتيش العمل (Ur. I. RS, 38/94; 36/2000) فيحكم مجال الرقابة على القوانين وغيرها من التشريعات والاتفاقات الجماعية والقوانين العامة التي تنظم العمالة والأجور وغيرها من أنواع الدخل المتأتية من العمل وتوظيف العمال في الداخل وفي الخارج ومشاركة العمال في الإدارة والإضراب وسلامة العمال المهنية. وتتولى عملية التفتيش مفتشية العمل.

٢٥١- فضلاً عن القوانين الآنفه الذكر، ينظم هذا المجال لوائح تنظيمية واتفاقات جماعية أخرى مثل الاتفاقين الجماعيين العامين التاليين: الاتفاق العام المتعلق بالقطاع العام في جمهورية سلوفينيا (Ur. I. RS/I, 18/91; Ur. I. RS, 23/2001) والاتفاق الجماعي العام المتعلق بالقطاع الخاص (Ur. I. RS, 40/97; 64/2000).

باء - الحق في الحصول على أجره عن العمل والحد الأدنى للأجور والحق في تساوي الأجور عن العمل المتساوي في القيمة

١- الحق في الحصول على أجره عن العمل

٢٥٢- الحق في الحصول على أجره عن العمل حق مستمد من الوظيفة وبالتالي فهو يمثل عنصراً أساسياً من عناصر الوظيفة. فالمادة ١٢٦ من قانون العمالة (ZDR, Ur. I. RS, 42/2002) تنص على ما يلي:

يتألف الراتب، حسب ما ينص عليه عقد العمل، من الأجرة، التي يجب دائماً أن تدفع نقداً، وأشكال أخرى من التعويض، إن كان اتفاق جماعي ينص على ذلك. وعلى رب العمل، عند تحديده الأجور، أن يأخذ في الحسبان الحد الأدنى الذي ينص عليه القانون أو الاتفاق الجماعي الملزم به. وتتكون الأجور من الراتب الأساسي ومكافأة على الإنتاجية ومن أجور تكميلية. كما تشتمل على علاوة على أداء الشركة بناء على نص في الاتفاق الجماعي أو شرط في عقد العمل. وتدخل فترات الراحة في ساعات العمل، وهي بالتالي مأجورة.

٢٥٣- وعلاوة على الأجور، على أرباب العمل أن يسددوا تكاليف المأكل أثناء العمل والتنقل من العمل وإليه ونفقات أداء بعض المهام أثناء السفر لأغراض العمل (المادة ١٣٠ من قانون العمالة).

٢٥٤- وأرباب العمل ملزمون بأن يدفعوا للعمال الذين يحق لهم الحصول على إجازة سنوية بدل إجازة سنوية لا تقل قيمته عن الحد الأدنى للأجور. ويجب دفع هذا البدل للعمال في موعد أقصاه ١ تموز/يوليه من السنة التقويمية الجارية. بيد أنه يحق لرب العمل الذي يواجه مشاكل نقدية أن يدفع ذلك البدل في وقت لاحق، لكن في موعد أقصاه ١ تشرين الثاني/نوفمبر من السنة التقويمية الجارية. أما العمال الذين لا يحق لهم سوى جزء من الإجازة السنوية، فلا يتلقون سوى جزء من البدل (المادة ١٣١).

الجدول ٤٣

متوسط الدخل الإجمالي لكل عامل من عمال الشركات وغيرها من المؤسسات (بالتولار السلوفيني)

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	١٩٩٢
٢١٤ ٥٦١	١٩١ ٦٦٩	١٧٣ ٢٤٥	١٥٨ ٠٦٩	١٤٤ ٢٥١	١٢٩ ١٢٥	١١١ ٩٩٦	٩٤ ٦١٨	٧٥ ٤٣٢	٥١ ٠٤٤

المصدر: مكتب جمهورية سلوفينيا للإحصاء.

الجدول ٤٤

متوسط الدخل الإجمالي لكل عامل من عمال الشركات وغيرها من المؤسسات (المؤشرات: ١٩٩٢=١٠٠)

١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١
١٠٠,٠٠	١٤٧,٧٨	١٨٥,٣٤	٢١٩,٤١	٢٥٢,٩٧	٢٨٢,٦٠	٣٠٩,٦٧	٣٣٩,٤٠	٣٧٥,٥٠	٤٢٠,٣٥

المصدر: مكتب جمهورية سلوفينيا للإحصاء.

الجدول ٤٥

متوسط الدخل الصافي لكل عامل من عمال الشركات وغيرها من المؤسسات (بالتولار)

١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١
٣٠ ٨١٣	٤٦ ٨٢٦	٦٠ ٠٨٩	٧١ ٢٧٩	٨١ ٨٣٠	٩١ ١٩٩	٩٩ ٩١٩	١٠٩ ٢٧٩	١٢٠ ٦٨٩	١٣٤ ٨٥٦

المصدر: مكتب جمهورية سلوفينيا للإحصاء.

الجدول ٤٦

متوسط الدخل الصافي لكل عامل من عمال الشركات وغيرها من المؤسسات (المؤشرات: ١٩٩٢=١٠٠)

١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١
١٠٠,٠٠	١٥١,٩٧	١٩٥,٠١	٢٣١,٣٢	٢٦٥,٥٧	٢٩٥,٩٨	٣٢٤,٢٨	٣٥٤,٦٥	٣٩١,٦٨	٤٣٧,٦٦

المصدر: مكتب جمهورية سلوفينيا للإحصاء.

٢- الحد الأدنى للأجور

٢٥٥- يدفع الحد الأدنى للأجور للعمال الذين يؤدون عملهم على أساس دوام كامل أو ما يعادله بناء على ما ينص عليه القانون أو اتفاق جماعي أو عقد عام من رب العمل.

٢٥٦- ويرد الحد الأدنى للأجور في القانون المنظم للحد الأدنى للأجور وطريقة ضبط الأجور والتعويض عن أيام الإجازة السنوية في الفترة ١٩٩٩-٢٠٠١ (Ur. l. RS, 39/99, 48/2001)، وينظم طريقة توحيد الحد الأدنى للأجور الاتفاق المتعلق بسياسة الأجور في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ (Ur. l. RS, 52/2002)، وعلى أساسه قانون تطبيق هذا الاتفاق (Ur. l. RS, 59/2002).

٢٥٧- وعملاً بالقانون، تم توحيد الحد الأدنى للأجور في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤ بارتفاع أسعار السلع الأساسية على النحو التالي:

في عام ٢٠٠٢

عند دفع أجور شهر آب/أغسطس ٢٠٠٢ زيد الحد الأدنى للأجور بنسبة ٤,٢ في المائة؛

عند دفع أجور شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، زيد الحد الأدنى للأجور بالفارق بين ارتفاع أسعار السلع الأساسية بنسبة ١٠٠ في المائة أثناء الفترة من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ وبين الارتفاع المشار إليه في الجملة السابقة.

في عام ٢٠٠٣

عند دفع أجور شهر آب/أغسطس ٢٠٠٣، زيد الحد الأدنى للأجور بنسبة ٢,٥ في المائة؛

ولما كان ارتفاع أسعار السلع الأساسية في الفترة كانون الثاني/يناير - حزيران/يونيه ٢٠٠٣ قد تجاوز ٢,٨ في المائة، فقد زادت عتبة الأجرة المعتبرة في دفع أجور شهر آب/أغسطس ٢٠٠٣ بالفارق في ارتفاع أسعار السلع الأساسية بنسبة ٢,٦ في المائة؛

وعند دفع أجور شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، زيد الحد الأدنى للأجور المشار إليه في الجملتين السابقتين بالفارق بين زيادة ١٠٠ في المائة من ارتفاع أسعار السلع الأساسية في الفترة الممتدة من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣ وبين الارتفاع المشار إليه في الجملتين السابقتين.

وعند دفع أجور شهر آب/أغسطس ٢٠٠٢ و٢٠٠٣، زيد الحد الأدنى للأجور أيضاً بنسبة زيادة الناتج المحلي الإجمالي في السنة الماضية.

الجدول ٤٧

الحد الأدنى للأجور في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠٢ بالتولار السلوفيني

٥٣ ٥٠٠	نيسان/أبريل - حزيران/يونيه ١٩٩٦
٥٥ ٠٦١	تشرين الأول/أكتوبر - كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦
٥٥ ٩٤٢	كانون الثاني/يناير - آذار/مارس ١٩٩٧
٥٦ ٧٨١	نيسان/أبريل - حزيران/يونيه ١٩٩٧
٥٩ ١٥٠	تموز/يوليه ١٩٩٧
٦١ ٩٨٩	كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧
٦٢ ٢٩٩	كانون الثاني/يناير ١٩٩٨
٦٤ ٦٦٦	آب/أغسطس ١٩٩٨
٦٨ ٢٢٣	كانون الثاني/يناير ١٩٩٩
٧٢ ٥٢١	آب/أغسطس ١٩٩٩

٧٤ ٢٦٢	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠
٧٧ ٠١٠	تموز/يوليه ٢٠٠٠
٨٠ ٧٨٣	آب/أغسطس ٢٠٠٠
٨٤ ٤١٨	كانون الثاني/يناير ٢٠٠١
٩٢ ١٨٦	آب/أغسطس ٢٠٠١
٩٤ ٦٧٥	كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢
١٠١ ٦١١	آب/أغسطس ٢٠٠٢
١٠٣ ٦٤٣	كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية.

٣- تساوي الأجر عن العمل المتساوي في القيمة

٢٥٨- تنص الفقرة ٢ من المادة ٦ من قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) على ضرورة تكافؤ الفرص بين النساء والرجال والمعاملة على قدم المساواة فيما يخص الأجور وغيرها من أنواع التعويض عن العمل. وفي هذا الصدد، تحرم المادة نفسها كلا من التمييز المباشر وغير المباشر على أساس نوع الجنس أو العرق أو العمر أو الوضع الصحي أو الإعاقة أو الدين أو غيره من المعتقدات أو الميل الجنسي أو الأصل القومي.

٢٥٩- وفي الفصل المتعلق بدفع أجره عن العمل، يبين القانون بوجه خاص أهمية تساوي النساء والرجال في الأجر، وتنص المادة ١٣٣ من ذلك الفصل على أن أرباب العمل ملزمون بدفع نفس الأجر عن العمل المتساوي في القيمة بصرف النظر عن نوع الجنس. والأحكام الواردة في عقود العمل والاتفاقات الجماعية وعقود أرباب العمل العامة التي تتعارض مع ذلك تعتبر لاغية.

جيم- الصحة والسلامة المهنيان

١- لمحة عامة

٢٦٠- ينظم مسألة السلامة والصحة المهنتين على المستوى التشريعي قانون الصحة والسلامة الصحيين (ZVZD, Ur. 1. RS, 56/99; 64/2001) الذي ينص على الآتي:

- حقوق أرباب العمل والعمال وواجباتهم في مجالي السلامة والصحة في أماكن العمل والتدابير اللازمة لتأمينهما؛
- الهيئات المكلفة بالسلامة والصحة المهنتين؛
- المراسيم التنظيمية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين التي على وزير العمل والوزير المختص إصدارها؛
- تدابير السلامة المفصلة التي يجب أن يحددها رب العمل طبقاً لهذا القانون وغيره من اللوائح.

٢٦١- وتنطبق الأحكام الواردة في القانون على جميع الأنشطة وعلى جميع الأشخاص الذين يستفيدون من التأمين من الإصابة في أماكن العمل ومن الأمراض المهنية، بموجب اللوائح المتعلقة بالمعاش والتأمين من العجز والتأمين

الصحي، وكذا على جميع الأشخاص الآخرين الذين يشاركون في العمل. لكنها لا تنطبق على الأنشطة أو أجزاء من الأنشطة التي تحكمها لوائح خاصة (المادة ٢ من قانون الصحة والسلامة الصحيين). والجمعية الوطنية السلوفينية، بموجب القانون، هي التي تعتمد البرنامج القومي للسلامة والصحة المهنيين الذي يحدد استراتيجية التنمية في مجالي السلامة والصحة المهنيين والذي يستهدف حماية حياة العمال وصحتهم وقدرتهم على العمل، ومنع حدوث إصابات في أماكن العمل والأمراض المهنية التي يتسبب فيها العمل أو التي ترتبط به. وتضع الحكومة السلوفينية البرنامج الوطني المقترح بالتشاور مع الأوساط المهنية ومنظمات أرباب العمل والنقابات (المادة ٤ من قانون الصحة والسلامة الصحيين).

٢٦٢- وينص القانون على عدد من المبادئ الأساسية، منها أن على أرباب العمل ضمان سلامة العمال وصحتهم في أماكن عملهم. ولبلوغ هذه الغاية، يجب على أرباب العمل أن ينفذوا التدابير اللازمة لضمان سلامة العمال وصحتهم، بما في ذلك الوقاية من المخاطر في أماكن العمل وإعلام العمال وتدريبهم، عن طريق التنظيم المناسب والمعدات الضرورية. وعلى أرباب العمل اتخاذ تلك التدابير الوقائية واختيار أساليب الإنتاج التي من شأنها أن تحقق أعلى درجة من السلامة والصحة المهنيين فيما يتعلق بجميع أنشطتهم وعلى جميع المستويات التنظيمية. ولا تؤثر التزامات أرباب العمل في مجالي السلامة والصحة المهنيين في مبدأ مسؤولية رب العمل.

٢٦٣- وعلى أرباب العمل إدراج المبادئ الأساسية التالية لدى اتخاذ تدابير السلامة والصحة المهنيين:

- ضرورة تجنب المخاطر؛
- تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها؛
- التحكم في المخاطر في منبعها؛
- تكييف العمل بحسب الأفراد عن طريق ترتيب مكان العمل وبيئة العمل ترتيباً مناسباً، واختيار معدات العمل وأساليب العمل والإنتاج؛
- اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على الصحة وتعزيزها؛
- التكيف مع التطورات التقنية؛
- استبدال ما ليس بخطير أو أقل خطورة بما هو خطير؛
- وضع سياسة شاملة في مجال السلامة تتضمن عوامل التكنولوجيا وتنظيم العمل وظروف العمل والعلاقات الإنسانية وبيئة العمل؛
- إعطاء الأولوية لتدابير السلامة العامة عوضاً عن التدابير الخاصة؛
- تقديم توجيهات ومعلومات كافية للعمال.

٢٦٤- وعلى العمال أن يلتزموا بالتدابير وينفذوها لضمان السلامة والصحة المهنيين، وعليهم أيضاً أن يؤدوا عملهم مع توخي الحذر لحماية حياتهم وصحتهم وحياة الآخرين وصحتهم. كما يجب عليهم استعمال أجهزة ومعدات السلامة

ولسوازم الحماية الشخصية في العمل على نحو يتوافق مع الغرض منها، والاعتناء بتلك المعدات والتأكد من أنها تعمل كما يجب.

٢٦٥- ويجب على أرباب العمل والعمال أو ممثليهم فيما يتعلق بقضايا السلامة والصحة المهنية أن يتبالغوا ويتشاوروا ويتشاركوا في اتخاذ القرارات طبقاً للقانون واللوائح المتصلة بمشاركة العمال في الإدارة.

٢٦٦- وينبغي ألا يتحمل العمال أي عبء مالي جراء اتخاذ تدابير في مجالي السلامة والصحة المهنية، كما ينبغي ألا تؤثر العواقب الصحية المترتبة على أداء العمل في رواتبهم أو الوضع المادي والاجتماعي الذي اكتسبوه بفضل عملهم.

٢٦٧- ويتعاون أرباب العمل وجمعيات أرباب العمل وشركات التأمين والمؤسسات المكلفة بتدبير شؤون التأمين الصحي والمعاش والتأمين من العجز على وضع أنشطة مشتركة لتحقيق أعلى مستويات السلامة والصحة المهنية، وكذا العمل على بناء ثقافة السلامة وإتاحة الوسائل الضرورية لهذا الغرض طبقاً للقانون. كما يتعاون الأشخاص الاعتباريون والطبيعيون المعنويون بتأمين السلامة والصحة المهنية وكذا الجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية على وضع الأنشطة المشتركة المشار إليها.

٢٦٨- ويجري حالياً وضع البرنامج الوطني للسلامة والصحة المهنية المذكور. ومن المتوقع أن يستكمل ويعتمد في عام ٢٠٠٣. وتتجه الاستراتيجية الإنمائية في مجالي السلامة والصحة المهنية اتجاهاً يقود لا إلى إتاحة فرص عمل جديدة فقط بل يؤدي إلى تأمين فرص عمل أفضل أيضاً. وهذا يعني إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومشجعة، ولا سيما التحكم في عوامل الخطر القائمة والناشئة. ويجب بالتالي توجيه البرامج صوب تقييم أثر العمل في صحة العمال والعكس بالعكس، أي أثر صحة العمال في العمل وفرص العمل.

٢٦٩- ونظراً إلى المسؤولية المشتركة في تأمين السلامة والصحة المهنية، يجب أن تركز الاستراتيجية في هذا المجال على كل من تنسيق تطبيق اللوائح التي تحكم هذا المجال وعلى التدابير التي من شأنها أن تشجع أرباب العمل على تهيئة ظروف عمل أفضل من الظروف التي تشترطها اللوائح كحد أدنى. ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الاقتناع بأن "ما يصلح للصحة والسلامة يصلح للأعمال".

٢٧٠- وتتلخص الأهداف الرئيسة للبرنامج الوطني في الآتي:

- الحد من عدد الحوادث في أماكن العمل ومن الأمراض المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل؛
- وضع بنية تحتية وقائية والنهوض بالثقافة الوقائية؛
- استحداث آليات لربط المجالين الرئيسيين وغيرهما من المجالات من أجل تحقيق تنمية اجتماعية اقتصادية منسجمة ومنسقة.

٢- مراقبة تطبيق تشريعات العمل

٢٧١- تقوم مفتشية العمل بمراقبة تطبيق القوانين وغيرها من التشريعات والاتفاقات الجماعية وعقود أرباب العمل العامة التي تنظم السلامة والصحة المهنية.

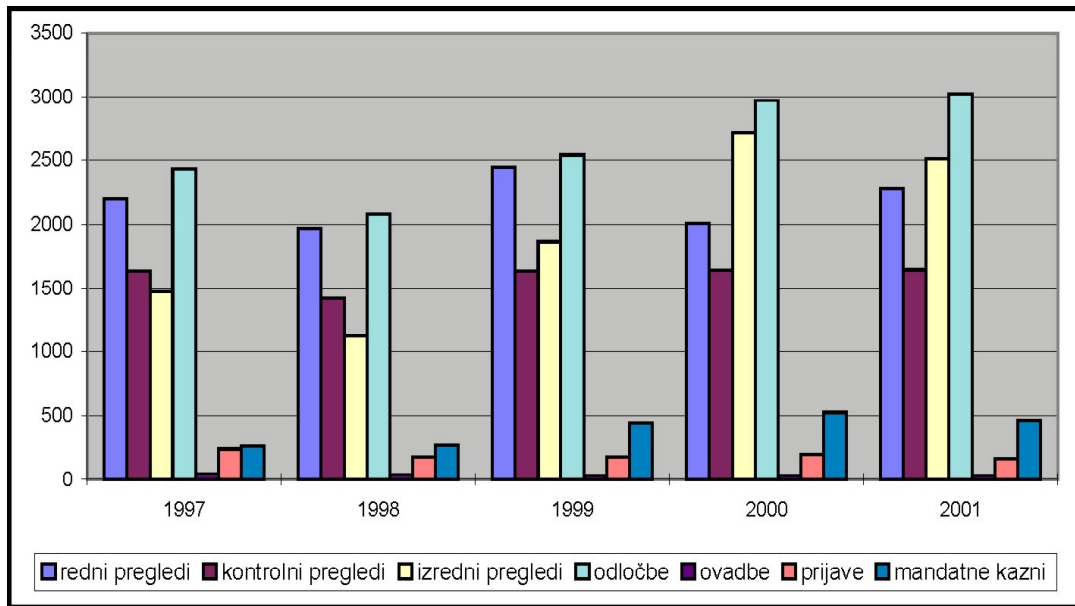
٢٧٢- ومفتشية العمل في جمهورية سلوفينيا هيئة إدارية تابعة لوزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية. ومجال عمل الهيئات الإدارية منصوص عليه بصفة غير مباشرة في قانون تنظيم واختصاص الوزارات (Ur. 1. RS, 71/94; 71/94) وقانون الإدارة (Ur. 1. RS, 67/94) - الفصل المتعلق بتنفيذ الرقابة وسلطات المفتشين، و(20/95). وينص قانون تفتيش العمالة (Ur. 1. RS, 38/94 و 32/97) صراحة على سلطات هذه الهيئة الإدارية وأساليب عملها.

٢٧٣- وتجري المراقبة في مجال السلامة المهنية على أساس قانون تفتيش العمل (Ur. 1. RS, 38/94 و 32/97) وقانون الصحة والسلامة المهنيين (Ur. 1. RS, 56/99؛ و 64/2001) وتتمثل في تنفيذ اللوائح في هذا المجال واللوائح التقنية ومعايير السلامة.

٢٧٤- وتشمل مراقبة السلامة والصحة المهنيين الفحص المباشر للمباني والتحقق من ظروف العمل في المباني وأماكن العمل ومدى ملائمة وسائل العمل (الآلات والأدوات) والوسائل اللازمة للسلامة الشخصية والتحقق من إجراء الفحوص الطبية من عدمه والظروف المناخية المحلية والعمل الآمن نظراً إلى طبيعة النشاط وغير ذلك.

الرسم البياني ١

المهام التي قامت بها المفتشية في مجالي السلامة والصحة المهنيين من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠١



المصدر: مفتشية العمل.

شرح المصطلحات المستعملة: التفتيش الدوري/التحقق/التفتيش الخاص/القرارات/الدعاوى المرفوعة/التقارير/العقوبات المفروضة.

(أ) التفتيش في مجالي السلامة والصحة المهنيين في عام ١٩٩٩

٢٧٥- تم تفتيش ٣٩٥ ١٤٥ مبنى تجارياً في عام ١٩٩٩، بزيادة قدرها ٥٠٠٠ عملية تفتيش مقارنة بعام ١٩٩٨. وبلغ عدد عمليات التفتيش ٩٥٧ ٥ عملية، وهي تمثل زيادة قدرها ١٤٤٣ ١ عملية مقارنة بعام ١٩٩٨ وزيادة قدرها ٦٤١ عملية مقارنة بعام ١٩٩٧. كما حقق المفتشون في ٢٠ حادثه مهلكة و٣٩٩ حادثه بالغة الخطورة و٩ حوادث جماعية في أماكن العمل وفي ٨ حوادث خطيرة لم تفحص إلى أي إصابة لكنها تسببت في أضرار مادية و/أو عرضت حياة العمال في مكان العمل وصحتهم للتهديد. وفيما يتعلق بانتهاك التشريعات، أحيلت ٣٣ قضية جنائية إلى النيابة العامة و١٧٣ قضية إلى قضاة الجنح. وبلغ عدد الأحكام التي صدرت في قضايا التلبس بالجريمة ٤٤٩ حكماً.

الجدول ٤٨

عمليات التفتيش التي قام بها المفتشون في مجال السلامة والصحة المهنيين

التفتيش المنتظم			التحقق			التفتيش الخاص		
مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨
١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٩	١٩٩٨
١٢٤,١	٢٤٤٦	١٩٧١	١١٥,٤	١٦٤٣	١٤٢٤	١٦٦,٩	١٨٦٨	١١١٩

المصدر: مفتشية العمل.

الجدول ٤٩

الحوادث في أماكن العمل والحوادث الخطيرة

المهلكة			البالغة الخطورة			الجماعية			الخطيرة		
مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨
١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩
١٣٣,٣	٢٠	١٥	١١٠,٥	٣٩٩	٣٦١	١١٠,٥	٣٩٩	٣٦١	١١٠,٥	٣٩٩	٣٦١

المصدر: مفتشية العمل.

الجدول ٥٠

القرارات والدعاوى المرفوعة والتقارير المقدمة والعقوبات المفروضة

القرارات			القضايا المحالة إلى النيابة العامة			القضايا المحالة إلى قضاة الجنح			العقوبات المفروضة		
مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨	مؤشر التغير	١٩٩٩	١٩٩٨
١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩	١٩٩٨/١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٩
١٢١,٨	٢٥٣٨	٢٠٨٣	٨٩	٣٣	٣٧	١٧٣	١٧٤	٩٩	٢٦٥	٤٤٩	١٦٩,٤

المصدر: مفتشية العمل.

(ب) التفتيش في مجالي السلامة والصحة المهنيين في عام ٢٠٠٠

٢٧٦- أجريت ٣٧٣ ٦ عملية تفتيش في عام ٢٠٠٠ في مجالي السلامة والصحة المهنيين، من بينها ٢٠٠٧ عمليات منتظمة و٦٤٨ ١ عملية تحقق و٢٧١٨ عملية تفتيش خاصة.

٢٧٧- وفي عام ٢٠٠٠ صدرت ١٦٠٩ قرارات تنظيمية خطية على أساس عمليات تفتيش منتظمة. وأجريت ٦٤٨ ١ عملية تحقق للتأكد من أن التدابير الواردة في القرارات قد نفذت. وفي إطار عمليات التفتيش الخاصة، أجريت ١٠٤٤ عملية تفتيش فقط في مجال تأمين السلامة والصحة المهنيين وعمليات التفتيش المتعلقة بعمل المرأة ليلاً وعمليات التفتيش على أساس الشكاوى التي يقدمها العمال و٦٧٤ ١ عملية تفتيش تتعلق بالإجراءات المبرمجة. وعلى أساس الاستنتاجات التي خلصت إليها عمليات التفتيش الخاصة، صدر ٢١٦ ١ قراراً تنظيمياً.

٢٧٨- وقد اتخذ إجمالاً ٩٣٤٦ إجراء في مجالي السلامة والصحة المهنيين على أساس عمليات التفتيش المنتظمة وعمليات التحقق وعمليات التفتيش الخاصة والقرارات التنظيمية.

الجدول ٥١

التفتيش في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠

التفتيش المنتظم			التحقق			التفتيش الخاص		
مؤشر التغير			مؤشر التغير			مؤشر التغير		
١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠	١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠	١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠
٢٤٤٦	٢٠٠٧	٨٢,١	١٦٤٣	١٦٤٨	١٠٠,٣	١٨٦٨	٢٧١٨	١٤٥,٥

المصدر: مفتشية العمل.

الجدول ٥٢

القرارات والدعاوى المرفوعة والتقارير المقدمة إلى قضاة الجرح والعقوبات المفروضة

القرارات			القضايا المحالة إلى النيابة العامة			القضايا المحالة إلى قضاة الجرح			العقوبات المفروضة		
مؤشر التغير			مؤشر التغير			مؤشر التغير			مؤشر التغير		
١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠	١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠	١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠	١٩٩٩	٢٠٠٠	١٩٩٩/٢٠٠٠
٢٥٣٨	٢٩٧٣	١١٧,٢	٣٣	٣٤	١٠٣,١	١٧٣	١٩٣	١١١,٦	٤٤٩	٥٢٨	١١٧,٦

المصدر: مفتشية العمل.

٢٧٩- بلغ عدد التحقيقات التي أجريت في عام ٢٠٠٠ والتي وصفت بأنها بالغة الخطورة ٤٩٨ تحقيقاً. ورفعت ٣٠ قضية جنائية على الأشخاص المسؤولين إلى النائب العام المختص فيما يتعلق بأوجه القصور والمخالفات، ورفع ٩١ تقريراً إلى قضاة الجرح وصدر ٣٦ قراراً تنظيمياً. وفي عام ٢٠٠٠ وقعت ١٦ حادثة لقي ١٩ شخصاً حتفهم فيها. وقضى ٥

أشخاص نجبهم في حوادث سير أثناء أدائهم عملهم المنتظم إضافة إلى شخص آخر كان في طريقه إلى العمل. وتتلخص أهم الأسباب وراء الحوادث المهلكة في الآتي: دهمس بوسائل النقل والتسمم بأول أو أكسيد الكربون والسقوط من على مرتفع والصعق الكهربائي والشظايا المتطايرة والتسقيف غير الآمن الذي يترتب عليه السقوط من على المباني.

(ج) التفتيش في مجالي السلامة والصحة المهنيين في عام ٢٠٠١

٢٨٠- أجريت ٦ ٤٣٧ عملية تفتيش في عام ٢٠٠١ في مجالي السلامة والصحة المهنيين كان من بينها ٢ ٢٧٦ عملية تفتيش منتظمة تشمل تفتيش كل ما يتعلق بمجال السلامة والصحة المهنيين في أماكن بعينها. وتم التحقق من ١ ٦٥١ حالة للتأكد مما إذا كانت الترتيبات المطلوبة في القرارات التنظيمية قد نفذت. وأجريت ٢ ٥١٠ عمليات تفتيش خاصة فقط في المجال المحدد المتمثل في ضمان السلامة والصحة المهنيين، مثل عمليات التفتيش بوصفها جزءاً من إجراءات منظمة بشكل خاص، أو عمليات التفتيش المتعلقة بعمل المرأة ليلاً أو عمليات التفتيش التي تجرى بناء على شكوى يقدمها العامل أو غيره.

الجدول ٥٣

عمليات التفتيش في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ - مؤشر الزيادة/النقصان
في عدد عمليات التفتيش في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١

التفتيش المنتظم	التفتيش الخاص	التحقق	
٢ ٠٠٧	٢ ٧١٨	١ ٦٤٨	٢٠٠٠
٢ ٢٧٦	٢ ٥١٠	١ ٦٥١	٢٠٠١
١١٣,٤	٩٢,٣	١٠٠,٢	مؤشر التغير ٢٠٠١/٢٠٠٠

المصدر: مفتشية العمل.

الجدول ٥٤

القرارات والدعاوى المرفوعة والتقارير المقدمة إلى قضاة الجرح والعقوبات المفروضة

القرارات	القضايا المحالة إلى النيابة العامة	القضايا المحالة إلى قضاة الجرح	العقوبات المفروضة	
٢ ٩٧٣	٣٤	١٩٣	٥٢٨	٢٠٠٠
٣ ٠٢٨	٢٩	١٦١	٤٦٥	٢٠٠١
١٠١,٩	٨٥,٣	٨٣,٤	٨٨,١	مؤشر التغير ٢٠٠١/٢٠٠٠

المصدر: مفتشية العمل.

٢٨١- وفي عام ٢٠٠١، وقع ١٧٦ ٢٥ حادثاً في أماكن العمل في سلوفينيا كان من بينها ٤٨٤ ٢١ حادثاً حصلت مباشرة في أماكن العمل وأثناء السفر لأغراض العمل في حين أن الحوادث الأخرى جرت في الطريق إلى العمل أو منه.

٢٨٢- وفي عام ٢٠٠١، أعلن وقوع ٤٠٦ حوادث بالغة الخطورة في أماكن العمل إضافة إلى ٦ حوادث جماعية وصفها العمال بأنها خطيرة. وأودت حوادث العمل التي وقعت في إطار اختصاص مفتشي العمل بحياة ١٩ شخصاً. وهو نفس ما شهدته السنة الماضية.

دال - تكافؤ الفرص في مجال الترقية

٢٨٣- تنص الفقرة ٢ من المادة ٦ من قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) على وجوب إتاحة فرص متكافئة للنساء والرجال وكذلك المساواة في المعاملة في التوظيف والترقية والتدريب والتعليم وإعادة التدريب والأجور وغيرها من أشكال التعويض عن العمل والتغيب عن العمل وظروف العمل وساعات العمل وإلغاء عقود العمل. كما تحظر المادة نفسها التمييز المباشر وغير المباشر القائم على نوع الجنس أو العرق أو العمر أو الحالة الصحية أو العجز أو الدين أو غيره من المعتقدات أو الميل الجنسي أو الأصل القومي.

هاء - فترات التوقف عن العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية وساعات العمل والإجازة المأجورة

١- فترات التوقف عن العمل وفترات الراحة اليومية والأسبوعية

٢٨٤- ينص قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) بخصوص فترات التوقف عن العمل للراحة أثناء ساعات العمل على أنه يحق للعمال الذين يعملون بدوام كامل أثناء يوم العمل أن يتوقفوا عن العمل للراحة لمدة ٣٠ دقيقة. أما العمال الذين يعملون نصف دوام، شرط ألا يقل عن أربع ساعات يومياً، فلهم أن يتوقفوا عن العمل أثناء يوم العمل بالتناسب مع ما ينفقونه من وقت في العمل. وتندرج فترة الراحة ضمن ساعات العمل (المادة ١٥٤ من قانون العمالة).

٢٨٥- كما يضمن القانون الحق في فترة راحة بين كل يومي عمل متتاليين. وينص على أن للعمال الحق في فترة راحة لا تقل عن ١٢ ساعة خلال ٢٤ ساعة متتالية. أما العمال الذين تتوزع ساعات عملهم بصورة غير منتظمة أو الذين نقلوا إلى وظيفة أخرى مؤقتاً فيحق لهم الاستراحة لمدة ١١ ساعة متتالية كل ٢٤ ساعة (المادة ١٥٥ من قانون العمالة).

٢٨٦- وفيما يتعلق بفترات الراحة الأسبوعية، ينص القانون على أن للعمال، إضافة إلى فترة الراحة اليومية، الحق في فترة راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متتالية. لكن إذا كان على العمال، لأسباب موضوعية أو تقنية أو تنظيمية، أن يعملوا في يوم راحة أسبوعي، فيتعين تعويضه بيوم راحة آخر في الأسبوع (المادة ١٥٦ من قانون العمالة).

٢- ساعات العمل والعمل الإضافي

٢٨٧- تنص المادة ١٤٢ من قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) على أنه لا يجوز أن يتجاوز الدوام الكامل ٤٠ ساعة في الأسبوع. لكن، يجوز أن ينص القانون أو الاتفاق الجماعي على أن يقل الدوام الكامل عن ٤٠ ساعة، على ألا يقل عن ٣٦ ساعة عمل في الأسبوع.

٢٨٨- وفيما يتعلق بساعات العمل الإضافي، جاء في المادة ١٤٣ أنه يجب على العمال، بناء على طلب أرباب العمل، العمل لساعات تفوق عدد ساعات الدوام الكامل في الحالات التالية:

- زيادة عبء العمل زيادة استثنائية؛
- إذا كانت مواصلة العمل أو عملية الإنتاج ضرورية لمنع تلف الآلات أو تعرض حياة الناس وصحتهم للخطر؛
- إذا كان العمل مستعجلاً لتفادي تعطل وسائل الإنتاج من شأنها أن تتسبب في توقف العمل؛
- إذا كان العمل ضرورياً لضمان سلامة الناس وممتلكاتهم وكذا سلامة حركة المرور؛
- في الحالات الاستثنائية والعاجلة وغير المتوقعة الأخرى التي ينص عليها القانون أو الاتفاق الجماعي على مستوى النشاط التجاري.

٢٨٩- وينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافية ثمان ساعات في الأسبوع و ٢٠ ساعة في الشهر و ١٨٠ ساعة في السنة. ولا يجوز أن يتعدى يوم العمل ١٠ ساعات. ويمكن أن يكون عدد الساعات الإضافية في اليوم والأسبوع والشهر عبارة عن متوسط فترة يحددها القانون أو الاتفاق الجماعي، على ألا تتجاوز هذه الفترة ستة أشهر. ولا يجوز اللجوء إلى العمل الإضافي إذا كان بالإمكان أداء العمل أثناء ساعات العمل المنتظمة من خلال تنظيم العمل وتقسيمه كما يجب أو توزيع ساعات العمل من خلال اللجوء إلى فترات عمل جديدة أو بواسطة استخدام عمال جدد.

٢٩٠- وينص القانون أيضاً على إمكان اللجوء إلى العمل الإضافي عند حدوث كوارث طبيعية أو غير طبيعية. وعند حدوث تلك الكوارث أو إذا كانت هذه الكوارث وشيكة الوقوع، فإن العمال ملزمون بالعمل أكثر من ساعات الدوام الكامل أو الجزئي في أماكن عملهم أو القيام بعمل يرتبط بإزالة آثار تلك الكوارث أو منع حدوثها. ويمكن أن يستغرق ذلك العمل ما يلزم من الوقت لإنقاذ حياة الناس أو حماية صحتهم أو منع تلف المعدات (المادة ١٤٤ من قانون العمالة).

٢٩١- وتتمتع بعض الفئات من العمال بحماية خاصة عندما يقومون بعمل إضافي (ساعات العمل الإضافية والعمل الإضافي عند حدوث كوارث طبيعية وغير طبيعية). فالمادة ١٤٥ من القانون تنص على أنه لا يجوز لأرباب العمل أن يطلبوا إلى الأشخاص التاليين القيام بساعات إضافية:

- العاملات، وذلك من أجل حماية دورهن في الإنجاب والأمومة؛
- كبار السن من العمال؛
- العمال الذين لم يبلغوا ١٨ سنة بعد؛
- العمال الذين قد تتدهور صحتهم من جراء ذلك العمل بناء على رأي لجنة طبية؛
- العمال الذين يعملون بدوام كامل يقل عن ٣٦ ساعة أسبوعياً بسبب طبيعة العمل في أماكن عملهم حيث يوجد خطر جسيم للإصابة أو التعرض إلى مشاكل صحية كبيرة؛

- العمال الذين يشتغلون بدوام جزئي عملاً باللوائح المتعلقة بالتقاعد والتأمين من العجز أو اللوائح المتعلقة بالتأمين الصحي أو غيرها من اللوائح.

٣- الإجازات الدورية المأجورة

- ٢٩٢- يكتسب العمال الحق في إجازة سنوية كاملة إذا كانوا قد عملوا فترة متواصلة لا تقل عن ستة أشهر بقطع النظر عما إذا كانوا يشتغلون بدوام كامل أو بدوام جزئي.

- ٢٩٣- وتنص المادة ١٥٦ من قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) على أن للعمال الحق في إجازة سنوية لا تقل عن أربعة أسابيع بصرف النظر عما إذا كانوا يشتغلون بدوام كامل أو بدوام جزئي. ويتوقف الحد الأدنى من أيام الإجازة السنوية على توزُّع أيام العمل على الأسبوع. وتُمنح ثلاثة أيام إجازة إضافية للعمال كبار السن والمعاقين والعمال المصابين بعجز بدني لا يقل عن ٦٠ في المائة والعمال الذين يرعون أطفالاً مصابين باحتلال بدني أو عقلي. ويمنح للعمال يوم إجازة إضافي عن كل طفل يقل عمره عن ١٥ سنة.

- ٢٩٤- ويُعد أي إعلان يتنازل العامل بموجبه عن حقه في الإجازة السنوية باطلاً. وينطبق الشيء نفسه على أي اتفاق يتفق العمال وأرباب العمل بموجبه على التعويض عن الإجازة السنوية غير المستعملة، باستثناء انتهاء عقد العمل.

- ٢٩٥- وعلى رب العمل، بموجب القانون، أن يدفع للعامل عند تغييره عن العمل بسبب الإجازة السنوية تعويضاً (المادة ١٣٧ من قانون العمالة) تبلغ قيمته متوسط الراتب الشهري الذي تلقاه خلال الأشهر الثلاثة الماضية. وإذا لم يتلق العامل خلال كل هذه الفترة ما لا يقل عن راتب شهري واحد، دُفع له تعويض يساوي الحد الأدنى للأجور.

٤- التعويض عن الأعياد الرسمية

- ٢٩٦- يوجد في المادة ١٣٧ من قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) حكم ينص على أن أرباب العمل ملزمون بدفع تعويض للعمال عن الأعياد الرسمية.

- ٢٩٧- وينظم قانون الأعياد الرسمية وأيام التوقف عن العمل في جمهورية سلوفينيا (Ur. 1. RS/I, 26/91) مسألة الأعياد الوطنية وأيام العطل المتعلقة بها. وفيما يلي الأعياد الوطنية التي يتعطل فيها العمل بموجب القانون:

١ و ٢ كانون الثاني/يناير (رأس السنة)؛

٨ شباط/فبراير (ذكرى بريسيرين (Prešeren)، وهو يوم سلوفينيا الثقافي)؛

٢٧ نيسان/أبريل (ذكرى الثورة على الاحتلال)؛

١ و ٢ أيار/مايو (عيد العمال)؛

٢٥ حزيران/يونيه (اليوم الوطني)؛

١ تشرين الثاني/نوفمبر (يوم الأموات)؛

٢٦ كانون الأول/ديسمبر (عيد الاستقلال).

٢٩٨ - وفيما يلي أيام عطّل أخرى:

- عيد الفصح (الأحد والاثنين)؛
- عيد الخمسين؛
- ١٥ آب/أغسطس (عيد صعود العذراء)؛
- ٣١ تشرين الأول/أكتوبر (يوم الإصلاح الديني)؛
- ٢٥ كانون الأول/ديسمبر (عيد الميلاد) (المادة ٢ من قانون الأعياد الرسمية وأيام التوقف عن العمل).

المادة ٨

النقابات

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

٢٩٩ - طبقاً للمادة ٨ من الدستور، يجب أن تتقيد القوانين وغيرها من التشريعات بمبادئ القانون الدولي والمعاهدات المقبولة عموماً والملزّمة لسلوفينيا. وتطبق المعاهدات، المصدق عليها والمنشورة، مباشرة.

٣٠٠ - والصكوك التي صدقت عليها سلوفينيا والتي تنص على الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها هي كالتالي:

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (Ur. 1. RS-MP, 1/1994; RS 2/1994)؛
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (بصيغته المعدلة) (Ur. 1. RS-MP, 7/99; RS 24/99)؛
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (Ur. 1. SFRJ, 7/71)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (Ur. 1. FLRJ-MP, 9/58; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (Ur. 1. SFRJ-MP, 11/58; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٥ بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات (Ur. 1. SFRJ, 14/82; Ur. 1. RS, 15/92).

١ - دستور جمهورية سلوفينيا

٣٠١ - تنص المادة ٤٢ من الدستور (الحق في التجمع وإنشاء الجمعيات) على حق كل شخص في التجمع وعقد اجتماعات سلمية وكذا حرية إنشاء الجمعيات؛ بيد أن الدستور لا يسمح لأفراد قوات الدفاع والشرطة بالانضمام إلى الأحزاب السياسية. ويسمح بفرض قيود على الحق في التجمع وإنشاء الجمعيات، لكن في الحدود التي يقتضيها الأمن القومي أو الأمن العام والحماية من تفشي الأمراض المعدية.

٣٠٢- وفي الفصل المخصص للعلاقات الاقتصادية الاجتماعية، ينص الدستور بالتفصيل على الحق في إنشاء الجمعيات، وتضمن المادة ٧٦ منه (الحرية النقابية) حرية إنشاء النقابات وإدارتها والانضمام إليها.

٣٠٣- ويعترف الدستور بحق الإضراب. وينظم هذا الحق في الفصل الخاص بالعلاقات الاقتصادية والاجتماعية وينص على حق العمال في الإضراب. ويجوز تقييد هذا الحق بالقانون مع مراعاة نوع النشاط المعني وطبيعته متى اقتضت المصلحة العامة ذلك (المادة ٧٧ من الدستور).

٢- الإطار التشريعي

٣٠٤- فيما يلي أهم القوانين التي تنظم سلوفينيا بموجبها الحق في إنشاء النقابات وإدارتها والانضمام إليها:

- قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002)؛
- قانون التمثيل النقابي (Ur. 1. RS, 13/93)؛
- قانون الإضراب (Ur. 1. RS, 17/91; 66/93; Ur. 1. SFRJ, 23/91).

باء - إنشاء النقابات وإدارتها والانضمام إليها

١- إنشاء النقابات وإدارتها

٣٠٥- ينظم مسألة حرية النقابات، من حيث إنشائها وإدارتها، على الصعيد التشريعي، قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) وقانون التمثيل النقابي (Ur. 1. RS, 13/93). كما ينظمها الاتفاقان الجماعيان العامان والاتفاقات الجماعية القطاعية والاتفاقات الجماعية المهنية.

(أ) قانون التمثيل النقابي

٣٠٦- تنشأ النقابات في ما يسمى الاجتماعات التأسيسية حيث يعتمد أعضاء النقابة نظامها الأساسي أو غيره من القوانين الأساسية التي تنبني عليها النقابة. وبغية تسهيل المعاملات القانونية، من المهم في إدارة النقابات أن تكتسب هذه الأخيرة صفة الشخص الاعتباري. وينظم اكتساب هذه الصفة قانون التمثيل النقابي (Ur. 1. RS, 13/93) الذي ينص على أن النقابة تصبح شخصاً اعتبارياً عند صدور قرار بذلك بعد إيداع النظام الأساسي أو غيره من القوانين الأساسية.

٣٠٧- وتحفظ الهيئات الإدارية المختصة في الدرجة الأولى في مجال العمل بالنظم الأساسية للنقابات على صعيد البلديات أو على صعيد مجتمعات محلية أوسع نطاقاً والنظم الأساسية للنقابات في الشركات والمؤسسات وغيرها من المنظمات وفي اتحادات أرباب العمل وهيئات الدولة والهيئات البلدية والمجتمعات المحلية الأوسع نطاقاً. وتحفظ الوزارة المكلفة بشؤون العمل (وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية) بالنظم الأساسية للنقابات التي تعمل على المستوى الوطني أو على مستوى بلديات عدة أو مجتمعات محلية وفروع وأنشطة وقطاعات أوسع.

٣٠٨- ويبدأ إجراء إيداع النظام الأساسي بناء على طلب المسؤول في النقابة المنوطة به تلك المهمة. ويجب أن يتضمن طلب إيداع النظام الأساسي محضر الاجتماع التأسيسي والنظام الأساسي الذي قُدم الطلب بشأن إيداعه. ويصدر وزير العمل أو رئيس الهيئة الإدارية المختصة في الدرجة الأولى في مجال العمل قراراً بقبول الإيداع في غضون مدة أقصاها ثمانية أيام من تلقي الطلب.

٣٠٩- ويوجد في سلوفينيا حالياً أكثر من ١٠.٠٠٠ نقابة لها الشخصية الاعتبارية. وقد اكتسبت ١٥٤ منها الشخصية الاعتبارية بناء على قرار أصدره وزير العمل، بما في ذلك ٢٣ نقابة ممثلة على الصعيد الوطني (٦ جمعيات واتحادات، والباقي عبارة عن نقابات ممثلة على صعيد القطاع الاقتصادي والمهنة).

(ب) قانون العمالة

٣١٠- ينص قانون العمالة (Ur. 1. RS, No. 42/2002) في الفصل المخصص لسير وحماية الممثلين النقابيين فيما يتعلق بواجبات أرباب العمل إزاء النقابات على أن من واجب أرباب العمل توفير الظروف للنقابات بحيث تستطيع الاضطلاع بأنشطتها بسرعة وفعالية وفقاً للوائح القانونية المعمول بها والتي تحمي حقوق العمال ومصالحهم. كما ينص على أن أرباب العمل ملزمون بتيسير حصول النقابات على البيانات اللازمة للقيام بأنشطتها.

(ج) الاتفاقات الجماعية

٣١١- فضلاً عن القوانين المشار إليها، تنظّم إدارة النقابات أيضاً بواسطة الاتفاقيات الجماعية العاملين في سلوفينيا والعديد من الاتفاقات الجماعية القطاعية والمتعلقة بمهن بعينها.

٣١٢- وجاء في الاتفاق الجماعي العام المتعلق بالقطاع الخاص (Ur. 1. RS, 40/97, 64/2000) أنه لا يجوز للاتفاق الجماعي أن يعيق إنشاء النقابات وإدارتها بحرية في أماكن العمل وأن ينتهك حقوق النقابات، وذلك للسماح لها بأداء دورها والاضطلاع بمسؤولياتها في مجال تقديم المبادرات والمقترحات والآراء والطلبات إلى السلطات المختصة. فأرباب العمل ملزمون إذن بإشراك النقابات في صنع القرار في جميع مراحله بشأن حقوق العمال وواجباتهم ومسؤولياتهم المستمدة من الوظيفة، وعليهم بالتالي ضمان اتصال الممثلين النقابيين من الخارج بالنقابات المنظمة في إطار شركاتهم، على أن يخطروا مسبقاً، كما أن عليهم ضمان نشر المعلومات النقابية وتوزيع منشوراتها بحرية.

٣١٣- وتنص المادة ٤٠ من الاتفاق الجماعي العام المتعلق بالقطاع الخاص على الظروف المادية التي تمارس النقابات أنشطتها في إطارها، وذلك على النحو التالي:

(١) يجب أن ينص الاتفاق الجماعي على صعيد الشركة أو الاتفاق بشأن تهيئة الظروف لكي تمارس النقابات أنشطتها والذي يرم بين النقابات وأرباب العمل على الظروف المادية التي تمارس النقابات أنشطتها في إطارها؛

(٢) يجب توفير ما يلي لكي تزاوّل النقابات أنشطتها، ما لم ينص الاتفاق على خلاف ذلك:

- ساعة مأجورة سنوياً عن كل عضو في نقابة الشركة، على ألا يقل الوقت الممنوح عن ٣٠ ساعة سنوياً إذا كان عدد الموظفين لا يتجاوز ٢٠ موظفاً وألا يقل عن ٦٠ ساعة إذا كان عدد الموظفين يتجاوز ٢٠ موظفاً، ونصف ساعة عن كل واحد ممن تبقى من الموظفين لأداء الواجبات النقابية. ولا يشمل ذلك ما يقضيه الممثلون النقابيون في المشاركة في الهيئات المركزية للنقابات وفي الهيئات النقابية التي تغطي قطاعاً من القطاعات - على أعلى المستويات. وتتفق النقابات مع الإدارة على الظروف التي يستعمل الممثلون النقابيون في إطارها عدد الساعات التي بين أيديهم لممارسة مهامهم. وفي هذا الصدد، يجب أن يأخذوا في الحسبان احتياجات أعضاء النقابات ومصالحهم ومتطلبات العمل؛

- الأماكن الضرورية لأنشطة النقابات وهيئاتها وممثليها؛

- الوسائل التقنية اللازمة لحساب وسداد رسوم العضوية في النقابات؛

- ثلاثة أيام عمل مأجورة سنوياً لتدريب الممثلين النقابيين، على ألا يتجاوز العدد الإجمالي لتلك الساعات ثلث الساعات الواردة في البند الفرعي الأول من البند (٢) أعلاه.

(٣) تحدد النقابة عدد ممثليها في كل شركة طبقاً لنظامها الأساسي أو لوائحها والاتفاق بينها وبين رب العمل؛

(٤) تنص الاتفاقات على عقد اجتماعات الأعضاء مرتين في السنة كحد أقصى أثناء ساعات العمل؛

(٥) بصرف النظر عن الظروف المادية المتاحة للأنشطة النقابية عملاً بهذه المادة، قد يتفق رب العمل والنقابة الممثلة لديه على أن يحصل الممثلون النقابيون، أثناء أدائهم مهامهم النقابية، على رواتب لا تقل عن الرواتب التي كانوا يتلقونها قبل أداء تلك المهام.

٤٣١ - ويضمن الاتفاق الجماعي المتعلق بالقطاع العام في جمهورية سلوفينيا (Ur. I. RS/I, 18/91; Ur. RS, 23/2001) ألا تعيق الاتفاقات الجماعية تمتع النقابات بحقوقها وأداء واجباتها وتحمل مسؤولياتها وفقاً لدورها والمهام المنوطة بها للقيام بأنشطتها داخل المؤسسات العامة وتقديم المبادرات والمقترحات والآراء والطلبات إلى الهيئات المختصة. وبالمثل، لا يجوز تقييد الأنشطة النقابية بواسطة قرارات تلك الهيئات. ويقدم المدير والموظفون المرخص لهم والإدارات المهنية إلى النقابات معلومات عن جميع القضايا التي تتخذ الهيئات الإدارية والموظفون المرخص لهم بشأنها قرارات والتي تتعلق بالوضع الاجتماعي الاقتصادي ووضع العمل وحقوق العمال وواجباتهم ومسؤولياتهم المستمدة من العمل في المؤسسات والمنظمات والهيئات العامة الممولة أساساً من المال العام، ومعلومات عن راتب كل شخص. وعلى المدير والإدارات المهنية تمكين النقابة من المشاركة في جميع مراحل صنع القرار بشأن حقوق العمال وواجباتهم ومسؤولياتهم المنبثقة عن الوظيفة.

٥٣١ - وجاء في الاتفاق الجماعي المتعلق بالقطاع العام في جمهورية سلوفينيا أيضاً أنه يجب التنصيص على ما يلي فيما يتصل بالأنشطة النقابية:

- ساعة مأجورة على الأقل سنوياً لكل عامل في المؤسسة، على ألا يقل ذلك عن ٥٠ ساعة، لكي يقوم الممثلون النقابيون بأنشطتهم النقابية ويشاركوا في أنشطة الهيئة النقابية خارج المؤسسة. ولا يدخل في حساب عدد الساعات هذا مشاركة الممثلين النقابيين في الهيئات المركزية للنقابة (الجمعيات) وفي هيئات النقابات على صعيد القطاع. وأياً كان عدد الممثلين النقابيين، ينبغي ألا يقل عدد الساعات المأجورة الإجمالي الذي يستعملونه في الأنشطة النقابية (أي عمل مجموع الممثلين النقابيين) عن عدد العمال في المؤسسة ولا عن ٥٠ ساعة سنوياً. وتتفق النقابة ورب العمل على شروط استعمال الممثلين النقابيين عدد الساعات المتاح لهم للاضطلاع بأنشطتهم، على أن يأخذوا بعين الاعتبار احتياجات أعضاء النقابة ومصالحهم ومتطلبات العمل. ويجب تخفيف التزامات أو معايير العمل المفروضة على الممثلين النقابيين، أو يجب مكافأة عبء العمل الإضافي منفصلاً بوصفه عملاً قد تم أثناء ساعات العمل المعتادة؛
 - دخول الممثلين النقابيين الخارجيين إلى المؤسسة بحرية بشرط إخطارها سلفاً؛
 - حرية نشر المعلومات النقابية وتوزيع المنشورات النقابية؛
 - تيسير عمل النقابات والهيئات التابعة لها وممثليها النقابيين عبر تقديم المساعدة المهنية وتهيئة الظروف المناسبة (المباني والمساعدة التقنية والإدارية وغير ذلك)؛
 - الوسائل التقنية اللازمة لحساب وسداد رسوم العضوية في النقابات.
- ٣١٦- وفي ضوء ما تقدم، تتفق الإدارة مع النقابات على تهيئة الظروف التي تسمح للنقابات بالقيام بعملها.

٢- الانضمام إلى النقابات

- ٣١٧- يكفل الدستور الحرية النقابية. وتنص المادة ٧٦ منه على حق كل فرد في إنشاء نقابة أو إدارتها أو الانضمام إليها. إذن، فهذا الحكم الدستوري ينص على نوعين من الحرية:
- حرية نقابية إيجابية تتمثل في ضمان حق الأفراد في أن يصبحوا أعضاء في نقابات بمحض إرادتهم؛
 - حرية نقابية سلبية تشمل حق كل شخص تُستوفى فيه شروط العضوية في أن يقرر بحرية الانضمام إلى نقابة من عدمه.

٣- أنشطة الممثلين النقابيين وحميتهم

- ٣١٨- ينظم أنشطة الممثلين النقابيين وحميتهم على الصعيد التشريعي قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002) وكذا الاتفاقان الجماعيان العامان.

(أ) قانون العمالة

- ٣١٩- ينص قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002)، فيما يتعلق بالممثلين النقابيين، على أنه يحق لنقابة يعمل أعضاؤها في شركة معينة أن تعين أو تنتخب ممثلاً نقابياً يمثل النقابة لدى رب العمل. فإن لم يعين الممثل النقابي،

مثل النقابة رئيسها. ويجب على النقابة أن تعلم رب العمل بتعيين أو انتخاب الممثلين النقابيين. ويحق لهؤلاء ضمان حقوق أعضاء النقابة ومصالحهم وحمايتهم لدى رب العمل، لكن عليهم أن يقوموا بأنشطتهم النقابية في أوقات وبطريقة لا تعيق فعالية نشاط رب العمل.

٣٢٠- وفيما يتعلق بحماية الممثلين النقابيين ورسوم العضوية في النقابة، ينص القانون على ضرورة تحديد عدد الممثلين النقابيين الذين يتمتعون بحماية المادة ١١٣^(٢) من هذا القانون طبقاً للمعايير المتفق عليها في الاتفاق الجماعي أو بين رب العمل والنقابة. ولا يجوز خفض رواتب هؤلاء الممثلين النقابيين، كما لا يجوز إخضاعهم لإجراءات تأديبية أو لإجراءات ترمي إلى تجريدهم من حقوقهم أو وضعهم في وضع أقل حظوة أو في حالة تبعية.

٣٢١- وفيما يتصل بحماية الممثلين النقابيين في حال تبدل رب العمل، ينص القانون على أنهم يحافظون على وضعهم إذا تقرر مع رب العمل الجديد شروط تعيينهم بناء على اتفاق جماعي. أما الممثلون النقابيون الذين انتهت مدة خدمتهم بسبب الانتقال فيستمررون في التمتع بالحماية طبقاً للفقرة السابقة بعد انقضاء سنة على انتهاء خدمتهم.

(ب) الاتفاقان الجماعيان

٣٢٢- يتناول الاتفاق الجماعي العام المتعلق بالقطاع الخاص (Ur. 1. RS, 40/97؛ 64/2000) بوجه خاص حصانة الممثلين النقابيين، وينص في مادته ٤١ على الآتي:

(١) يتمتع الممثلون النقابيون بالحصانة عند أدائهم مهامهم النقابية؛

(٢) إذا تصرف الممثلون النقابيون، عند قيامهم بأنشطتهم النقابية، وفقاً للقوانين والاتفاقات الجماعية والقوانين العامة المعمول بها، لم يجوز نقلهم إلى وظيفة أخرى أو رب عمل آخر أو وضعهم في وظيفة تكون زائدة عن الحاجة، دون موافقة النقابة؛

(٣) لا يجوز بموجب الشروط المنصوص عليها في الفقرة السابقة خفض رواتب الممثلين النقابيين دون موافقة النقابة، كما لا يجوز إخضاعهم لإجراءات تأديبية أو لإجراءات ترمي إلى تجريدهم من حقوقهم أو وضعهم في وضع أقل حظوة أو في حالة تبعية؛

(٤) الأجل الذي يجب فيه على النقابة الإعراب عن موافقتها هو ثمانية أيام. ويُعد السكوت خلال هذه المدة المحددة علامة على الموافقة؛

(٥) إن لم توافق النقابة، جاز لرب العمل اللجوء إلى التوفيق. ويقع عبء الإثبات على رب العمل؛

(٦) يجوز أيضاً أن تعتمد النقابة على التوفيق إذا رأت أن الممثلين النقابيين قد عوملوا معاملة سيئة بسبب أنشطتهم النقابية؛

(٧) تنطبق الأحكام المتعلقة بالتوفيق في الإجراءات الرامية إلى تحديد العمال الزائدين عن الحاجة في شركة من الشركات مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال؛

(٨) تدوم مدة حصانة الممثلين النقابيين، بموجب هذه المادة، تسعة أشهر إضافية بعد انتهاء مدة خدمتهم بصفتهم ممثلين نقابيين؛

(٩) يقصد بالممثلين النقابيين أيضاً بموجب هذه المادة المسؤولون في النقابات وفي مقراتها الرئيسية (رؤساء اللجان النقابية الإقليمية والوطنية ورؤساء النقابات الإقليمية) الذين يعملون في الشركة لكنهم لم يعينوا ولم ينتخبوا بوصفهم ممثلين نقابيين في هذه الشركة.

٣٢٣- يكفل الاتفاق العام المتعلق بالقطاع العام في جمهورية سلوفينيا (KPND, Ur. l. RS/I, 18/91; Ur. l. RS, 23/2001) للممثلين النقابيين التمتع بالحقوق المستمدة من قانون العمالة لسنتين إضافيتين بعد انتهاء مدة الخدمة (المادة ٢٠ من الاتفاق العام المتعلق بالقطاع العام)، كما يضمن لهم، أثناء اضطلاعهم بأنشطتهم، نفس الرواتب التي كانوا يحصلون عليها قبل توليهم مهامهم النقابية (المادة ٤٥).

٤- الربط بين النقابات على الصعيدين الوطني والدولي

٣٢٤- تنص المادة ٨ من قانون التمثيل النقابي (Ur. l. RS, 13/93) على الشروط الأساسية التي ينبغي أن تستوفيها النقابة لكي تكون ممثلة حقاً، وهي:

- أن تكون ديمقراطية وتحترم حرية الانضمام إليها وحرية إدارتها وإعمال حقوق أعضائها والتزاماتهم؛
- أن تكون قد قامت بأنشطتها لمدة لا تقل عن ستة أشهر متتاليات؛
- أن تكون مستقلة عن أجهزة الدولة وأرباب العمل؛
- أن تكون ممولة من رسوم العضوية وغيرها من المصادر الذاتية؛
- أن يكون لها عدد محدد من الأعضاء.

وتُعدّ الرابطة والاتحادات النقابية التي تضم نقابات من فروع ومهن وحرف شتى أنها ممثلة على الصعيد الوطني إذا كان ما لا يقل عن ١٠ في المائة من عمال فرع من الفروع أو مهنة من المهن أو حرفة من الحرف قد أصبحوا أعضاء فيها.

٣٢٥- ويوجد في سلوفينيا حالياً ست رابطات ممثلة، وهي:

- رابطة نقابات سلوفينيا^(٣)؛
- اتحاد النقابات السلوفينية الجديدة - نيودفيسنوست (NEODVISNOST) (الاستقلال)؛
- اتحاد النقابات السلوفينية التسعين؛
- اتحاد النقابات السلوفينية - برغام (PERGAM)^(٤)؛
- اتحاد النقابات السلوفينية - ألترناتيفا (ALTERNATIVA)؛

- اتحاد العمال - سوليدارنوست (التضامن^(٥)).

وفيما يتعلق بالروابط الدولية، لا توجد أي أحكام تشريعية محددة، لكن الحق في حرية إنشاء الجمعيات والانضمام إليها المكفول ينطبق مباشرة في الحالة التي نحن بصددتها.

٥- القوات المسلحة والشرطة وإدارة شؤون الدولة

٣٢٦- تنص المادة ٧٦ من الدستور على حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها وإدارتها. وإذا كان هذا الحكم الدستوري لا يتطرق صراحة سوى للنقابات، فإنه يتعلق أيضاً بمنظمات أرباب العمل.

(أ) موظفو الدولة

٣٢٧- جاء في قانون موظفي الدولة (ZDDO, Ur. 1. RS, 15/90) الذي يتعلق بالموظفين المعنيين بإدارة شؤون الدولة أن وضع النقابات التي تعمل لدى أجهزة الدولة هو الوضع المنصوص عليه في قانون العمالة (Ur. 1. RS, 42/2002)، وأن نفس الظروف التي تعمل النقابات في ظلها يجب أن تكون هي تماماً الظروف الواردة في الاتفاق الجماعي المنطبق على نقابات القطاع العام.

(ب) أفراد القوات المسلحة والشرطة

٣٢٨- لا تفرض التشريعات المعنية (قانون الدفاع (Ur. 1. RS, 82/94) وقانون الشرطة (Ur. 1. RS, 49/98)) أي قيود على إنشاء نقابات لأفراد القوات المسلحة والشرطة وإدارتها.

جيم- التمثيل النقابي

٣٢٩- ينظم قانون التمثيل النقابي (ZRSin, Ur. 1, RS, 13/93) التمثيل النقابي ومعايير التمثيل.

٣٣٠- وينص هذا القانون على أن النقابة التي ترغب في اكتساب صفة الممثل النقابي يجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

- أن تكون ديمقراطية وتحترم حرية الانضمام إليها وحرية إدارتها وإعمال حقوق أعضائها والتزاماتهم؛
- أن تكون قد قامت بأنشطتها لمدة لا تقل عن ستة أشهر متتاليات؛
- أن تكون مستقلة عن أجهزة الدولة وأرباب العمل؛
- أن تكون ممولة من رسوم العضوية وغيرها من المصادر الذاتية؛
- أن يكون لها عدد محدد من الأعضاء طبقاً لأحكام هذا القانون (وتبرهن النقابة عن عدد أعضائها بتقديم إعلانات موقعة عن انضمامهم).

٣٣١- وفي إطار الشروط المنصوص عليها أعلاه، تُعدّ الرابطات والاتحادات النقابية التي تضم نقابات من فروع ومهن وحرف شتى أنها ممثلة على الصعيد الوطني إذا كان ما لا يقل عن ١٠ في المائة من عمال فرع من الفروع أو مهنة من المهن أو حرفة من الحرف قد أصبحوا أعضاء فيها.

٣٣٢- وتعدّ النقابات ممثلة في قطاع أو مهنة أو حرفة أو بلدية أو جماعة محلية أوسع أو في منظمة إذا كانت منضوية تحت رابطة أو اتحاد النقابات ممثل على الصعيد الوطني. وبصرف النظر عن الفقرة السابقة، تعدّ النقابات غير المنضوية تحت رابطة أو اتحاد بأنها ممثلة في قطاع أو مهنة أو حرفة أو بلدية أو جماعة محلية أوسع إذا كانت تفي بالشروط المنصوص عليها في قانون التمثيل النقابي وإذا كان ما لا يقل عن ١٥ في المائة من عمال القطاع أو المهنة أو الحرفة أو البلدية أو الجماعة المحلية أعضاء فيها. وفي ظل الظروف نفسها، تعدّ النقابات التي تنشط في المنظمات ممثلة هي الأخرى.

٣٣٣- وتصدر قرارات رسمية بخصوص القوة التمثيلية. فوزير العمل هو الذي يقرر بشأن القوة التمثيلية للرابطات والاتحادات النقابية والنقابات التي تعمل على صعيد القطاع أو المهنة أو الحرفة. أما القرار المتعلق بالقوة التمثيلية على صعيد المنظمات أو المؤسسات العامة فيعود إلى رب العمل في إطار الشروط المنصوص عليها في القانون.

٣٣٤- وترفع الخلافات المتعلقة بالقرارات الخاصة بالقوة التمثيلية للنقابات إلى المحاكم المعنية بالشؤون العمالية والاجتماعية. والمحاكم المعنية بالشؤون العمالية، التي ينظم صلاحياتها وعملها قانون المحاكم المعنية بالشؤون العمالية والاجتماعية (Ur. I. RS, 19/94, 20/98, 42/02, 63/03)، تقضي في الخلافات العمالية الجماعية المترتبة على القرارات المتعلقة بالقوة التمثيلية للنقابات.

٣٣٥- وتتلخص اختصاصات النقابات الممثلة في الآتي:

- إبرام اتفاقات جماعية عامة؛
- المشاركة في أعمال الهيئات التي تقرر بشأن المسائل المتعلقة بأمن العمال الاقتصادي والاجتماعي؛
- تعيين العمال المرشحين للمشاركة في الإدارة طبقاً للأحكام الخاصة لقانون مشاركة العمال في الإدارة (Ur. I. RS, 42/93, 61/2000, 56/2001).

دال - حق الإضراب

٣٣٦- يعترف الدستور بالحق في الإضراب وينظمه في إطار الفصل المخصص للعلاقات الاقتصادية والاجتماعية. فالمادة ٧٧ من الدستور (حق الإضراب) تنص على حق العمال في الإضراب. ويجوز تقييد هذا الحق بالقانون مع مراعاة نوع النشاط المعني وطبيعته إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.

٣٣٧- وتتلخص القوانين التي تنظم حق الإضراب وتقيده فيما يلي:

- قانون الإضراب (Ur. I. SFRJ, 23/91; Ur. I. RS, 17/91; 66/93)؛
- قانون الدفاع (Ur. I. RS, 82/94, 33/2000)؛

- قانون الشرطة (Ur. 1. RS, 49/98, 66/98)؛
- قانون إنفاذ العقوبات الجنائية (Ur. 1. SRS, 17/78; Ur. 1. RS, 12/92)؛
- قانون الخدمات الصحية (Ur. 1. RS, 9/92, 36/2000)؛
- قانون الطيران (Ur. 1. SFRJ, 45/86; Ur. 1. RS, 13/93; 18/2001)؛
- قانون الخدمات الجمركية (Ur. 1. RS, 56/99, 56/99)؛
- قانون النقل بالسكك الحديدية (Ur. 1. RS, 92/99).

١ - التشريعات المنظمة لحق الإضراب

٣٣٨ - ينظم حق الإضراب قانون الإضراب (Ur. 1. SFRJ, 23/91; Ur. 1. RS, 17/91; 66/93).

(أ) أحكام عامة

٣٣٩ - يعرف القانون الإضراب بأنه توقف منظم عن العمل يقوم به العمال لإعمال حقوق وتحقيق مصالح اقتصادية واجتماعية مستمدة من العمل، ويحق للعمال المشاركة بمحض إرادتهم في الإضراب أو عدم المشاركة.

٣٤٠ - ويمكن تنظيم الإضراب على صعيد الشركة أو القطاع الصناعي أو المهنة وقد يكون الإضراب عاماً. كما يمكن تنظيمه في جزء من منشأة - مصنع أو إدارة - وليس فقط في شركة أو منظمة برمتها.

٣٤١ - ويتخذ قرار الإضراب على مستوى الشركة المنظمة النقابية الرسمية لتلك الشركة. أما على مستوى القطاع أو المهنة، فتتخذ ذلك القرار المنظمة النقابية لذلك القطاع أو تلك المهنة. وأما قرار الإضراب العام فتتخذه أعلى هيئة نقابية في البلاد. كما يمكن للعمال على صعيد الشركة أن يتخذوا قرار الإضراب بالأغلبية. وإذا تقرر الإضراب، أنشئت لجنة خاصة بالإضراب تمثل مصالح العمال وتقود الإضراب باسمهم.

٣٤٢ - ويجب على لجنة الإضراب إبلاغ رب العمل بالإضراب قبل خمسة أيام من بدايته. أما قرار الإضراب على صعيد القطاع أو المهنة أو قرار الإضراب العام فتخطر به الهيئة المختصة في الغرفة التجارية أو الجمعية المهنية. وعلى لجنة الإضراب وممثلي المؤسسات المقصودة بالإضراب منذ إعلان الإضراب وأثناءه أن يسعوا في حل الخلاف ودياً.

٣٤٣ - ويتوقف الإضراب باتفاق من اتخذوا قرار الإضراب مع الجهات التي أخطرت به بقرار من النقابات أو العمال الذين قرروا الإضراب.

(ب) المتطلبات الإجرائية

٣٤٤ - يجب على لجنة الإضراب، وفقاً للقانون، أن تعلن عن الإضراب قبل خمسة أيام على الأقل من مواعده المقرر، ويجب أن تعلم رب العمل بالأمر. ويحيط رب العمل علماً بذلك لدى استلام قرار الإضراب، الذي اعتمده في مرحلة سابقة أغلبية العمال أو زعماء النقابة. ويجب أيضاً إرسال القرارات المتعلقة بالإضراب في فرع من الفروع (مجال مهني) وبالإضرابات العامة إلى الهيئة المختصة لغرفة التجارة أو الرابطة المهنية.

٣٤٥- ويحدد قرار الإضراب:

- مطالب العمال؛

- وقت الإضراب ومكانه؛

- لجنة الإضراب.

٣٤٦- ويجب تنظيم الإضرابات والقيام بها على نحو لا يهدد سلامة الأشخاص وصحتهم وسلامة الممتلكات، وبحيث لا يتعذر استئناف العمل بعد إنهاء الإضراب.

٣٤٧- وفي الأنشطة ذات الأهمية الخاصة بالنسبة إلى المجتمع والدولة (الشرطة والدفاع والنقل والصحة)، لا يجوز الدخول في إضراب إلا في ظروف تضمن ما يلي:

- حد أدنى من الخدمة على نحو يكفل سلامة الناس والممتلكات أو يهيئ الظروف اللازمة لحياة الناس وعملهم أو عمل المنظمات الأخرى؛

- الوفاء بالالتزامات الدولية.

وفي هذه الحالات، يجب الإعلان عن الإضرابات قبل بدئها بعشرة أيام، ويجب أن يتضمن قرار الإضراب أيضا بيانا لطريقة تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

٣٤٨- ويمكن للعمال في الهيئات الحكومية ممارسة حق الإضراب شريطة ألا يعوق ذلك على نحو خطير أداء مهام هذه الهيئات. ويحدد إعلان عام أو اتفاق جماعي، وفقا للقانون، الوظائف والمهام التي يجب أن يستمر أداؤها أثناء الإضراب باعتبارها ضرورية. وفي هذه الحالة، يجري إعلام المسؤول عن الهيئة بالإضراب، إذ يُرسل إليه قرار الإضراب وبيان لطريقة أداء الوظائف والمهام المذكورة سلفا قبل بدء الإضراب بسبعة أيام على الأقل.

(ج) حظر النتائج السلبية الناجمة عن المشاركة في إضراب

٣٤٩- ينص القانون على أن تنظيم إضراب والمشاركة فيه لا يشكلان انتهاكا لالتزامات العمل، ولا يجوز استخدام أي منهما كحجة لاتخاذ إجراءات لتحديد المسؤولية التأديبية أو المادية للعامل كما لا يجوز أن يترتب عليهما فصل العامل من وظيفته.

٣٥٠- ويحتفظ العمال الذين يشاركون في إضراب بحقوقهم الأساسية في العمل، باستثناء الحق في تقاضي راتب شخصي، كما يحتفظون بحقوقهم في تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة. بموجب اللوائح المتعلقة بتأمين المعاش والتأمين من الإعاقة.

٣٥١- ويحظر القانون أيضا قيام أرباب العمل أثناء الإضراب بتوظيف عمال آخرين لتعويض العمال المشاركين في إضراب مشروع. كما لا يجوز لأصحاب العمل منع العمال من المشاركة في إضراب أو استخدام وسائل عنيفة لإنهاء الإضراب.

٢- القيود المفروضة على حق الإضراب

٣٥٢- طبقا للمادة ٧٧ من الدستور، يجوز تقييد حق الإضراب قانونا إذا اقتضى الحفاظ على الصالح العام القيام بذلك. وبخصوص جواز تقييد حق الإضراب، تنص القوانين القطاعية الخاصة على القيود التالية:

قانون الدفاع (Ur. 1. RS, 82/94)

٣٥٣- يحظر قانون الدفاع صراحة دخول الموظفين العسكريين في إضراب أثناء الخدمة. ويجب على العاملين الذين يقومون بمهام إدارية ومهنية في مجال الدفاع أن يحرصوا على ما يلي:

- القيام على نحو مستمر بالأنشطة العسكرية وغيرها من الأنشطة المتصلة بأداء المواطنين والشركات التجارية والمؤسسات العامة وغيرها من المنظمات لواجباتها في مجال الدفاع؛ والاضطلاع على نحو مستمر بمهام الدفاع المدني؛
 - الاستعداد في أي وقت لاتخاذ إجراءات الطوارئ وتقديم خدمات البريد والتعبئة؛
 - الاضطلاع بلا عائق وفي أي وقت بالوظائف والمهام المتصلة بتقديم المعدات والرعاية الصحية للقوات، وصيانة الوسائل والمرافق والتجهيزات، والنقل والتخزين لأغراض عسكرية.
- ٣٥٤- ولا يحق للموظفين العسكريين والعاملين المكلفين بوظائف إدارية ومهنية في مجال الدفاع الدخول في إضراب إذا كان البلد معرضا لخطر هجوم وشيك أو إذا ظهر تهديد عسكري مباشر أو أعلنت حالة طوارئ أو حرب، حتى تزول هذه الحالة. ويُحظر الإضراب في ظروف أخرى، عندما ترى الدولة أن دفاع الدولة وسلامتها في خطر.

قانون الشرطة (Ur. 1. RS, 49/98)

٣٥٥- يبين قانون الشؤون الداخلية الواجبات التي ينبغي لموظفي هيئات الشؤون الداخلية المخولين أداؤها أثناء الإضراب. وفي أوقات الإضراب، يتعين على موظفي الشرطة الاضطلاع بالمهام التالية:

- حماية حياة الأشخاص وسلامتهم وممتلكاتهم؛
- منع الجرائم والكشف عنها والتحقيق فيها؛
- كشف وإيقاف مرتكبي الجرائم وغيرهم من المطلوبين وتسليمهم للهيئات المختصة؛
- حماية أشخاص معينين وهيئات ومرافق ومناطق وأماكن عمل وبيانات سرية معينة تابعة للهيئات الحكومية؛
- حفظ النظام العام؛
- مراقبة وتنظيم حركة المرور على الطرقات العامة؛ وحماية حدود الدولة وأداء عمليات التفتيش الحدودي؛

- أداء الوظائف المشار إليها في اللوائح المتعلقة بالأجانب.

٣٥٦- ويجب على موظفي الشرطة القيام بهذه المهام في وقتها وعلى نحو فعال وبامتثال تعليمات المديرين، ويجب على العاملين في جهاز الشرطة، خلال الإضرابات، ضمان الاضطلاع بلا عائق بالمهام المذكورة أعلاه.

قانون تنفيذ العقوبات (Ur. 1. SRS, 17/78; Ur. 1. RS, 12/92, 22/2000)

٣٥٧- يبين قانون تنفيذ العقوبات الواجبات التي يتعين على موظفي المؤسسات الإصلاحية الاضطلاع بها أثناء الإضرابات. وخلال الإضرابات، يتعين على العاملين في الإدارة أداء جميع الأعمال والمهام التي تضمن سلامة الإدارة واشتغالها بلا عائق، كما يجب على الحراس اصطحاب المحتجزين وحمايتهم طبقاً لأوامر المحاكم.

قانون الخدمات الصحية (Ur. 1. RS, 9/92)

٣٥٨- ينص قانون الخدمات الصحية على وجوب قيام العاملين وقت الإضرابات بتقديم المساعدة والرعاية والعناية الطبية المستعجلة إلى المرضى.

قانون الطيران (Ur. 1. SFRJ, 45/86; Ur. 1. RS, 13/93)

٣٥٩- يجب على مراقبي الحركة الجوية وغيرهم من التقنيين أن يضمنوا طبقاً لقانون الطيران ما يلي:

- سير حركة الطيران الدولي بلا عائق؛

- القيام بمهام البحث والإغاثة في حال سقوط طائرة؛

- سلامة الحركة الجوية.

قانون خدمات الجمارك (Ur. 1. RS, 56/99)

٣٦٠- يجب على الموظفين المخولين، طبقاً لقانون الجمارك، أن يضمنوا، أثناء الإضرابات، أداء المهام التالية بلا عائق:

- مراقبة البضائع والمسافرين ووسائل النقل؛

- إقرار البضائع المسموح باستهلاكها أو استعمالها، وحساب الرسوم الجمركية أو إعداد الفواتير؛

- تفتيش البضائع التي يخضع استيرادها وتصديرها للوائح خاصة؛

- مراقبة حركة النقد في نقاط عبور المسافرين والحركة الحدودية المحلية؛

- منع وكشف المخالفات الجمركية وغيرها من الجرائم المرتكبة في الإجراءات الجمركية؛

- منع وكشف مخالفات تصدير واستيراد العملة المحلية أو الأجنبية؛

- القيام بالإجراءات الإدارية في الدرجة الأولى والثانية وإجراءات المخالفات في الدرجة الأولى.

قانون النقل الحديدي (Ur. 1. RS, 92/99)

٣٦١- تتناول المادة ٧ من قانون النقل الحديدي الإجراءات خلال الإضرابات وتنص على ما يلي:

- طبقا للوائح المتعلقة بسلامة النقل الحديدي، يجب على العمال، في أوقات الإضراب، ضمان حد أدنى من خدمات النقل الحديدي التي تكفل سلامة الأشخاص والممتلكات واللازمة لعمل الأشخاص الاعتباريين والطبيين فضلا عن الوفاء بالتزامات الدولية. وسيحدد اتفاق جماعي بشأن أنشطة النقل الحديدي واتفاق يستند إليه عناصر وضع جدول زمني وطريقة العمل خلال الإضراب؛
- وأثناء الإضراب، يجب على العمال أيضا الاضطلاع بخدمات النقل الحديدي لأغراض الدفاع والحماية والإغاثة، والمهام اللازمة لحماية الناس والممتلكات في أوقات الكوارث الطبيعية وغيرها.

المادة ٩

الحق في الضمان الاجتماعي

ألف- الجوانب الدستورية والتشريعية

٣٦٢- تنص المادة ٨ من الدستور على وجوب أن توافق القوانين واللوائح الأخرى مبادئ القانون الدولي والمعاهدات الدولية المقبولة عموما والملزمة في سلوفينيا. وتطبق المعاهدات المعتمدة والمنشورة بصفة مباشرة.

٣٦٣- والمعاهدات التي صدقت عليها سلوفينيا والتي تنص على الحق في الضمان الاجتماعي هي:

- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (Ur. 1. RS-MP, 1/1994; RS 2/1994)؛
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح (Ur. 1. RS-MP, 7/99; RS 24/99)؛
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (Ur. 1. SFRJ, 7/71)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ المتعلقة بالضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (Ur. 1. SFRJ-) (MP, 1/55; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢١ المتعلقة بإعانات إصابات العمل (Ur. 1. SFRJ -MP, 27/70; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ المتعلقة بحماية الأمومة (Ur. 1. SFRJ -MP, 9/55; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٨ المتعلقة بإعانات الإعاقة والشيخوخة والورثة (Ur. 1. DFJ, 92/45; Ur. 1. RS, 15/92)؛

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٥٦ المتعلقة بالتأمين الصحي (البحارة) (Ur. 1. FLRJ, 9/61; Ur. 1.) (RS, 15/92)؛
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٥ المتعلقة بالتأمين الصحي (الزراعة) (اللجنة التنفيذية لجمعية الشعب اليوغوسلافي، Ur. 1. RS, 15/92 ; 12/52).
- وفي ٢٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وقعت سلوفينيا مدونة الضمان الاجتماعي الأوروبية.

١- دستور جمهورية سلوفينيا

- ٣٦٤- يكفل الدستور، في الفصل المتعلق بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، الحق في الضمان الاجتماعي، وينص على حق المواطنين في الضمان الاجتماعي، وفقا للشروط التي يحددها القانون. وتلزم الدولة المواطنين بالاشتراك في التأمين الصحي وتأمين المعاش والتأمين من الإعاقة وغير ذلك من ضروب التأمين الاجتماعي، وتتولى تسيير هذه النظم (المادة ٥٠ من الدستور).
- ٣٦٥- وبخصوص الحق في الرعاية الصحية، ينص الدستور على أنه يحق لكل فرد التمتع بالرعاية الصحية وفقا للشروط التي يحددها القانون. وينص على الحق القانوني في التمتع بالرعاية الصحية التي تمولها الدولة. ولا يجوز إجبار أحد على الخضوع لعلاج طبي إلا في الحالات التي ينص عليها القانون (المادة ٥١ من الدستور).

٢- الإطار التشريعي

- ٣٦٦- تتمثل القوانين الرئيسية التي تنظم الحق في الضمان الاجتماعي وما يتصل بذلك من تأمين اجتماعي في ما يلي:
- قانون العمل والتأمين من البطالة (Ur. 1. RS, 12/92, 71/93, ZZZPB, Ur. 1. RS-old, 5/91; Ur. 1. RS, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/2002)؛
- قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة (Ur. 1. RS, 106/99, 124/2000, 114/2002)؛
- قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (Ur. 1. RS, 9/92, 56/99, 60/2002)؛
- قانون الحماية الأبوية والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)؛
- قانون اشتراكات الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 5/96, 81/2000)؛
- قانون الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 54/92, 42/94) - قرار المحكمة الدستورية ٩٩/١ و ٩٩/٤١ و ٠٠/٣٦ و ٠٠/٥٤ و ٠١/٢٦).

باء- فكرة عامة

(أ) الترتيبات القانونية لنظام الضمان الاجتماعي

- ٣٦٧- ينظم قانون العمل والتأمين من البطالة الحقوق المترتبة على هذا التأمين. وتتمثل الحقوق الرئيسية المترتبة على التأمين من البطالة في الحق في إعانة نقدية والحق في مساعدات البطالة.

٣٦٨- وينظم قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة شؤون المعاش والتأمين من الإعاقة. والحقوق المترتبة على ذلك هي:

الحق في المعاشات:

- معاش الشيخوخة؛
- معاش الإعاقة؛
- معاش الترميل؛
- معاش الورثة؛
- المعاش الجزئي؛
- حقوق التأمين من الإعاقة:

- الحق في التأهيل المهني؛
- الحق في إعانات الإعاقة؛
- الحق في الانتقال والعمل لبعض الوقت؛
- الحق في إعانات أخرى من التأمين من الإعاقة؛
- الحق في استرداد مصاريف السفر؛
- الحقوق الإضافية:

- الحق في بدل الحضور؛
- الحق في بدل الإعاقة؛
- المنحة التكميلية للرعاية؛
- حقوق أخرى:

- عوض الترميل؛
- مدفوعات الترميل؛
- الحق في منح الترفيه التكميلية أو الحق في منحة تكميلية سنوية واحدة.
- ٣٦٩- وينظم قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي شؤون التأمين الصحي. ويغطي التأمين الصحي الإجباري:

- التأمين من المرض والإصابة خارج العمل؛
- التأمين من الإصابة في العمل والأمراض المهنية.
- وفي حدود ما ينص عليه القانون، يُكفل للمشاركين في التأمين ما يلي:

- تغطية مدفوعات الخدمات الصحية؛
- إعانة أثناء الانقطاع بصفة مؤقتة عن العمل؛
- إعانة على مصاريف الجنازة وبدل الوفاة؛
- استرداد مصاريف السفر المرتبطة بالتماس خدمات صحية.

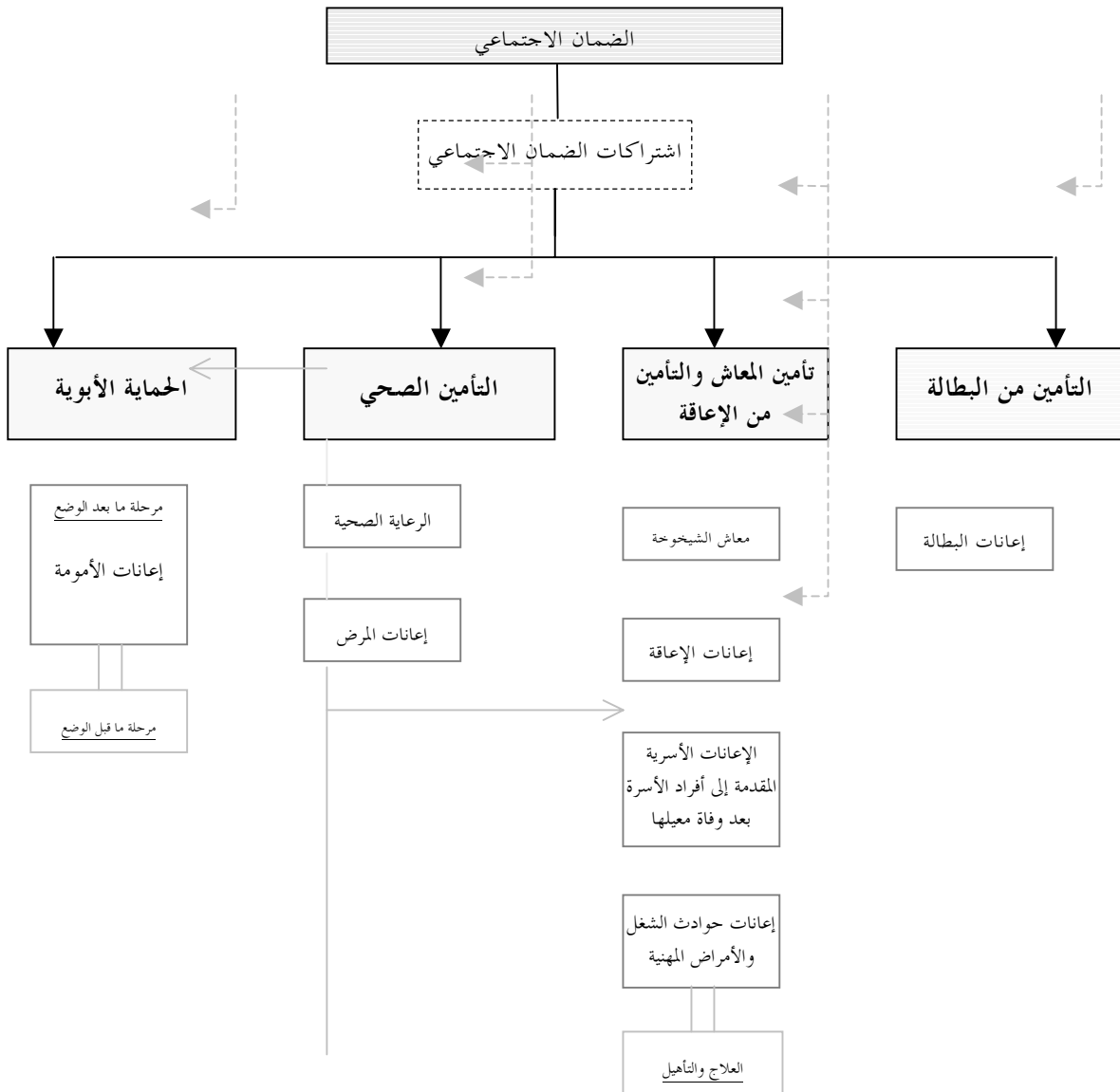
٣٧٠- وينظم قانون الحماية الأبوية والإعانات الأسرية تأمين الحماية الأبوية. والحقوق المترتبة على هذا التأمين هي التالية:

- الإجازة الأبوية؛
- الإعانة الأبوية؛
- الحقوق المتصلة بالعمل لبعض الوقت.

٣٧١- وينظم قانون اشتراكات الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 5/96, 81/2000) حساب ودفع ومستوى اشتراكات التأمين الاجتماعي.

المخطط ٢

نظام الضمان الاجتماعي في سلوفينيا وفقا لأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢



٣٧٢- وقانون الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 54/92, 42/94) - قرار المحكمة الدستورية ٩٩/١ و ٩٩/٤١ و ٩٩/٣٦ و ٥٤/٥٠ و ٠١/٢٦) هو التشريع الأساسي الذي يحدد خدمات الحماية الاجتماعية وما يتصل بها من حقوق.

٣٧٣- وعقب إدراج تعديلات وإضافات في قانون الضمان الاجتماعي دخلت حيز النفاذ في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، أُعيد تنظيم المساعدات الاجتماعية النقدية، ونفذت تعديلات القانون تدريجياً إلى غاية كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ومنذ ذلك التاريخ، أصبحت التعديلات نافذة بالكامل. وما زال الهدف من المساعدات الاجتماعية النقدية هو تقديم أموال لتلبية الاحتياجات الدنيا بمبالغ تمكن الناس من إعالة أنفسهم. وما زال هذا الحق متاحاً للجميع. ويمنح لفرادى الأشخاص أو للأسر برمتها. ويمكن للجميع من يتعذر عليهم توفير دخل لأنفسهم ولأسرهم يعادل مقدار الدخل الأدنى لأسباب خارجة عن إرادتهم أن يلتصقوا بالحصول على هذه الإعانات. ويشدد القانون على أن من واجب كل فرد أن يحاول قدر المستطاع ضمان مستوى معيشة لائق لنفسه ولمن يعيلهم، وعلى أن الدولة تقدم هذه المساعدة الاجتماعية النقدية كخيار أخير، وهو ما يعني أن من واجب الملتزم أن يحاول تأمين أي مورد رزق ممكن آخر قبل أن يحق له الحصول على المساعدة الاجتماعية النقدية.

٣٧٤- ومكنت تعديلات قانون الضمان الاجتماعي عدداً أكبر من الناس من الحصول على المساعدة الاجتماعية، وضمنت لهم مقداراً أوفر من المساعدة. وتُنفذ القانون تدريجياً وبات نافذاً بالكامل منذ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويبلغ مقدار الدخل الأدنى، منذ شهر شباط/فبراير ٢٠٠٣، ما يعادل ٤٣ ٥٢٢ ٤٣ دولاراً سلوفينياً (للفرد الأعزب ولأول فرد بالغ). وزاد عدد المستفيدين من المساعدة الاجتماعية النقدية أيضاً عما كان عليه قبل تعديل القانون.

الجدول ٥٥

عدد المستفيدين ومتوسط مستوى المساعدة الاجتماعية النقدية الشهرية منذ شهر أيلول/سبتمبر ٢٠٠١

الشهر، السنة	عدد المستفيدين من المساعدة الاجتماعية النقدية	متوسط مستوى المساعدة الاجتماعية النقدية
أيلول/سبتمبر ٢٠٠١	٣٥ ٤٨١	٣٤ ٠٠٥
تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١	٣٦ ١٧٣	٣٣ ٤٣٧
تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١	٣٧ ٦٨٣	٣٢ ٨٢٤
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١	٣٩ ١٧٩	٣٢ ٦٧١
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢	٣٧ ٠٣٤	٣٣ ١١٦
شباط/فبراير ٢٠٠٢	٣٧ ٥٧٤	٣٥ ٧٤٧
آذار/مارس ٢٠٠٢	٣٨ ٣٤٢	٣٥ ٧٥٩
نيسان/أبريل ٢٠٠٢	٤٠ ١٨٥	٣٥ ٥٠٣
أيار/مايو ٢٠٠٢	٤٠ ٤٧٧	٣٥ ٥١٨
حزيران/يونيه ٢٠٠٢	٤٠ ٧٤٧	٣٥ ٥٢٤
تموز/يوليه ٢٠٠٢	٣٩ ٣٧٢	٣٩ ٢٨٢
آب/أغسطس ٢٠٠٢	٣٩ ٨٤٩	٣٩ ٢٢٣
أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢	٤٠ ٣٩٦	٣٩ ٢٥٠
تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢	٤٢ ١٧٦	٣٩ ٠١٧
تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢	٤٤ ٦٩٩	٣٨ ٧٣٢
كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢	٤٦ ٥٣٨	٣٨ ٧٣٢
كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣	٤٦ ٣١٢	٤٢ ٥٤٨
شباط/فبراير ٢٠٠٣	٤٩ ٠٥٧	٤٥ ٤٣٨

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية

(ب) تنظيم الإنفاق وموارد تمويل الضمان الاجتماعي

الجدول ٥٦

الإنفاق على الضمان الاجتماعي (بملايين تولارات سلوفينيا)

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	
١ ٠٧٢ ٧٦٣	٩٦٩ ٤٨٩	٨٦٥ ٢٥٧	٧٧١ ٩٨٦	٦٦٦ ٣١٧	المجموع
١ ٠٤٥ ٠٦٥	٩٤٦ ٠٩٠	٨٤٧ ٥٠٩	٧٥٦ ٧٧٤	٦٥٢ ٠٤٥	الإعانات الاجتماعية
٩٤٦ ٥٤٠	٨٦١ ٥٦٩	٧٧٥ ٩٠٢	٦٩٠ ٨٢٦	٥٩٥ ٠١٤	غير المرتبطة بالإمكانات المادية
٦٤٩ ٤٤٦	٦٠١ ٥٨٢	٥٤٠ ٨٣٣	٤٨٢ ٧٧٠	٤١٤ ٠٢٩	الإعانات الاجتماعية النقدية
٦٢٠ ٤١٠	٥٧٣ ٢٤٥	٥١٥ ٧٨٥	٤٥٩ ٩٣١	٣٩٧ ٩٩٧	- أقساط
٢٩ ٠٣٦	٢٨ ٣٣٧	٢٥ ٠٤٨	٢٢ ٨٣٩	١٦ ٠٩٥	- دفعة واحدة
٢٩٧ ٠٩٤	٢٥٩ ٩٨٧	٢٣٥ ٠٦٩	٢٠٨ ٠٥٧	١٨٠ ٩٢٢	الإعانات الاجتماعية العينية
٦٩ ٣٦١	٦٨ ٢٨٣	٦١ ٩٧٥	٥٥ ٩٣٨	٤٨ ٠٥٥	الاشتراكات المعدل توزيعها ^(١)
٩٨ ٥٢٥	٨٤ ٥٢١	٧١ ٦٠٧	٦٥ ٩٤٨	٥٧ ٠٣١	المرتبطة بالإمكانات المادية
٦٧ ١٦٧	٥٦٠ ٠٤٩	٤٥ ٦١٩	٤٢ ٥٩١	٣٦ ١٧٢	الإعانات الاجتماعية النقدية
٦٧ ١٦٧	٥٦ ٠٤٩	٤٥ ٦١٩	٤٢ ٥٩١	٣٦ ١٧٢	- أقساط
-	-	-	-	-	- دفعة واحدة
٣١ ٣٥٨	٢٨ ٤٧٢	٢٥ ٩٨٨	٢٣ ٣٥٧	٢٠ ٨٥٩	الإعانات الاجتماعية العينية
١٤٣	١٢٧	١٢٨	١٣٥	١٥١	الاشتراكات المعدل توزيعها ^(١)
٢٣ ٠٦١	١٦ ٧٩٦	١٣ ٦٩٩	١٢ ٦٥٠	١١ ٩١٣	التكاليف الإدارية
٤ ٦٣٧	٦ ٦٠٣	٤ ٠٤٩	٢ ٥٦٢	٢ ٣٦٠	مصرفات أخرى

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

(١) ترد الاشتراكات المعدل توزيعها للعلم فقط وهي غير مدرجة في المجموع.

الجدول ٥٧

الإنفاق على الإعانات الاجتماعية بحسب المجالات (بملايين تولارات سلوفينيا)

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	
١ ٠٤٥ ٠٦٥	٩٤٦ ٠٩٠	٨٤٧ ٥٠٩	٧٥٦ ٧٧٤	٦٥٢ ٠٤٥	المجموع
٣٢٠ ٦٧٧	٢٩٠ ٨٧٧	٢٦١ ٥٦٨	٢٣٢ ٢٦٧	٢٠٠ ٨٠٤	المرض/الرعاية الصحية
٩٣ ٥٤٥	٨٣ ٧٧٣	٧١ ١٠٠	٦٣ ٨٤٧	٥٥ ٣٩٩	الإعاقة
٤٥٣ ٨٣٣	٤٠٩ ٨١٩	٣٧٠ ١٢٥	٣٣٠ ٣٩٤	٢٨٨ ٢٦٥	الشيخوخة
٢٠ ٥٩٩	١٩ ٢٢٣	١٦ ٣٤٧	١٤ ٩٦٣	١٢ ٨٤١	وفاة المعيل
٩٦ ٣٥٥	٨٢ ٥٢٦	٦٩ ٣٢٧	٦٤ ٤١٤	٥٥ ٢٥٥	الأسرة/الأطفال
٤٢ ٩١١	٤٤ ٣٨٥	٤٤ ٥٠٥	٣٦ ٧٦٧	٢٧ ٥٣٤	البطالة
١٧ ١٤٦	١٥ ٤٨٨	١٤ ٥٣٨	١٤ ١٢٣	١١ ٩٤٧	أشكال أخرى من الإقصاء الاجتماعي

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

الجدول ٥٨

مصادر تمويل الضمان الاجتماعية (بملايين تولارات سلوفينيا)

٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	
١ ٠٥٤ ١٠١	٩٥٩ ٥١٥	٨٥٨ ٨٧٩	٧٦٣ ٤٩٧	٦٦٦ ٠٣٥	المجموع
٦٩٨ ٥٩٣	٦٤١ ٢٥٤	٥٧٢ ٩٣٤	٥٠٤ ٧١٧	٤٧٢ ٢٩٨	الاشتراكات الاجتماعية
٢٨٤ ٣٩٠	٢٧٢ ٢٩٨	٢٤٤ ٩٨٦	٢٢٠ ١٤٨	٢١٦ ٢٤٧	الاشتراكات الاجتماعية لأرباب العمل
٢٤٠ ٠١٥	٢١٤ ٦٤٧	١٩٥ ١٢٥	١٧٥ ٢٤٧	١٧٨ ٤٠٦	الفعالية
٤٤ ٣٧٥	٥٧ ٦٥١	٤٩ ٨٦١	٤٤ ٩٠١	٣٧ ٨٤١	المنسوبة
٤١٤ ٢٠٣	٣٦٨ ٩٥٦	٣٢٧ ٩٤٩	٢٨٤ ٥٧٠	٢٥٦ ٠٥٠	اشتراكات الضمان الاجتماعي للمشاركين في التأمين
٣٢٨ ٤٨١	٢٩٠ ٧٧٤	٢٦٤ ٠٦٢	٢٣٥ ٩٧٣	٢١١ ٤٠٥	العاملون
٣٧ ٢٧٥	٣٣ ٩٥٥	٣٢ ١٥٨	٢٥ ٩٧٧	٢١ ٠٣٦	العاملون للحساب الخاص
٤٨ ٤٤٧	٤٤ ٢٢٨	٣١ ٧٢٩	٢٢ ٦٢٠	٢٣ ٦٠٩	آخرون - الاشتراكات الفعلية
٦٩ ٧٣٢	٦٨ ٤٥٧	٦٢ ٩٨٢	٥٦ ٠٣٩	٤٨ ٦٦٥	الاشتراكات المعدل توزيعها*
٣٣١ ٨٣٦	٣٠٩ ٥٠٦	٢٧٧ ٠٦٢	٢٥٢ ٦٣٣	١٨٧ ٢٩٥	اشتراكات الدولة - الإيرادات العامة
٢٩٧ ٤٥٠	٢٧٨ ٤٠١	٢٤٨ ٧٦٠	٢٢٧ ٢٣٧	١٦٤ ٦٧١	الصعيد المركزي
٣٤ ٣٨٧	٣١ ١٠٥	٢٨ ٣٠٢	٢٥ ٣٩٧	٢٢ ٦٢٤	الصعيدان الإقليمي والمحلي
٢٣ ٦٧٢	٨ ٧٥٥	٨ ٨٨٣	٦ ١٤٧	٦ ٤٤٣	مصادر أخرى

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

* ترد الاشتراكات المعدل توزيعها للعلم فقط وهي غير مدرجة في المجموع.

باء - نظام الضمان الاجتماعي

١- التأمين من البطالة

٣٧٥- ينظم قانون العمل والتأمين من البطالة شؤون التأمين في حالة البطالة والحقوق النابعة من التأمين. وتتمثل أهم الحقوق المترتبة على التأمين من البطالة في حق الحصول على إعانات نقدية والحق في مساعدات البطالة.

(أ) إعانات البطالة

فئات الأشخاص المتمتعين بالحماية

٣٧٦- يجب على العمال النشطين (جميع العاملين) أن يشتركوا في تأمين إجباري من البطالة.

٣٧٧- وباستطاعة الفئات التالية الاشتراك بصفة طوعية في التأمين من البطالة:

- أصحاب المشاريع المستقلون، والعاملون للحساب الخاص وأصحاب الشركات التجارية، إذا لم يكونوا مشتركين في تأمين على أساس آخر؛

- المواطنون السلوفينيون العاملون رسمياً لحساب رب عمل في بلد آخر، الذين لا يمكنهم لدى العودة إلى سلوفينيا ممارسة حقوقهم على أساس آخر في حال البطالة؛
 - أزواج المواطنين السلوفينيين العاملين في الخارج، إذا كانوا يعملون قبل مغادرة البلد.
- شروط التمتع بحقوق التأمين

٣٧٨- يجوز للمشاركين في التأمين التماس الحصول على إعانة نقدية وفقاً للشروط التالية:

- يجب أن يكونوا مشتركين في تأمين من البطالة قبل الانقطاع عن العمل؛
 - إذا لم يوجد عمل لائق بهم.
- ٣٧٩- يحتفظ المشتركون في التأمين بالحقوق في إعانات البطالة في الحالات التالية:
- إذا كانوا مستعدين للعمل؛
 - إذا لم يوجد عمل لائق بهم؛
 - إذا لم يوجد عمل لائق بهم بعد انقضاء نصف الفترة التي يحق لهم خلالها الحصول على الإعانة؛
 - إذا كانوا يسعون بالفعل إلى الحصول على عمل؛
 - إذا لم يكن هناك برنامج فعلي مناسب لسياسات العمل؛
 - إذا كانوا مقيمين في سلوفينيا، إلا إذا نص اتفاق دولي على خلاف ذلك (يعلق حق الأشخاص المصابين في الإعانات النقدية خلال فترة إقامتهم خارج سلوفينيا).
- ٣٨٠- وبعد استيفاء الشروط العامة المشار إليها أعلاه، يمكن للمشارك الذي انقطع عن العمل عند رب عمل أو أكثر، بعد فترة عمل لا تقل عن ١٢ شهراً على خلال الأشهر الثمانية عشر الأخيرة، أن يلتمس إعانات البطالة.
- ٣٨١- ويحق للمشاركين الذين يعملون على أساس موسمي بعقود مؤقتة الحصول على إعانات البطالة، في حال بلغت مستحقات التأمين التي سددوها، بعد تحويل ساعات العمل إلى أيام عمل كاملة، ١٢ شهراً على الأقل خلال الأشهر الثمانية عشر الأخيرة.

طبيعة الإعانات

٣٨٢- يتمثل الحق في التأمين من البطالة في إعانة نقدية.

أساس الإعانات وطريقة حسابها

٣٨٣- تدفع الإعانات على أساس متوسط الراتب الشهري الذي تقاضاه المشترك خلال الأشهر الاثني عشر التي سبقت انقطاعه عن العمل. وإذا تلقى المشترك في التأمين إعانة بموجب اللوائح المتعلقة بالعمل أو التأمين الصحي

أو تأمين المعاش أو التأمين من الإعاقة، أو إذا لم يتقاض راتباً، يشمل المقدار الأساسي للإعانات النقدية الأجر الأساسي الذي كان العامل سيتقاضاه لو أنه عمل زيادة على عوض إضافي.

٣٨٤- وكما ورد في الفقرة السابقة، تصل إعانات البطالة المقدمة إلى المشترك خلال الأشهر الثلاثة الأولى إلى ٧٠ في المائة من الأساس، بينما لا تتعدى ٦٠ في المائة منه بعد ذلك. وتحسب الاشتراكات المستحقة من الإعانات المدفوعة حسب المستويات التي تحددها اللوائح التنظيمية المتعلقة باشتراكات تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة، والرعاية الصحية، والعمل. وتدفع اشتراكات تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة إلى مؤسسة تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة بسلوفينيا، أما اشتراكات الرعاية الصحية فتدفع إلى مؤسسة الرعاية الصحية بسلوفينيا. ولا يمكن أن تكون إعانات البطالة دون الأجر الأدنى الذي ينص عليه القانون، بعد خصم الرسوم والاشتراكات التي تحسب على أساس الأجر الأدنى، ولا يمكنها أن تتجاوز ثلاثة أضعاف مستوى الإعانات الأدنى المحدد.

بدء أحقية الحصول على إعانات

٣٨٥- ينص القانون على أن تدفع إعانات البطالة إلى المشتركين اعتباراً من أول يوم بعد الانقطاع عن العمل، إذا كان المشتركون مسجلين في مكتب العمل وطالبوا بالحق في الإعانات خلال فترة أقصاها ٣٠ يوماً بعد انقطاعهم عن العمل. وإذا طالب المشترك بذلك بعد فوات الآجال، يخصم من الإعانات الواجب دفعها ما يعادل قيمة التأخير المسجل، ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين للانقطاع عن العمل وإلى غاية تقديم الطلب. ولا تطبق الآجال في الحالات التالية:

- المرض؛
 - إجازة الأمومة؛
 - أداء الخدمة العسكرية وتلقي تدريب من سلطة مختصة في مجال الدفاع والإغاثة؛
 - الاحتجاز أو قضاء عقوبة سجن أو الخضوع لتدابير إصلاحية أو حامية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.
- ٣٨٦- وفي هذه الحالات، يجب على المشتركين تسجيل أنفسهم في مكتب العمل خلال ثمانية أيام عقب زوال الأسباب الواردة في الفقرة السابقة. ولا يمكنهم التماس إعانات البطالة إذا انقطعوا عن العمل منذ ٦٠ يوماً أو كانت الأسباب المذكورة آنفاً قد زالت منذ ٣٠ يوماً.

مدة الحق في الإعانات

٣٨٧- عملاً بقانون العمل والتأمين من البطالة، يمكن تلقي إعانات البطالة لمدة أقصاها:

- ٣ أشهر مقابل اشتراك في التأمين لفترة تمتد من سنة إلى ٥ سنوات؛
- ٦ أشهر مقابل اشتراك في التأمين لفترة تمتد من ٥ سنوات إلى ١٥ سنة؛
- ٩ أشهر مقابل اشتراك في التأمين لفترة تمتد من ١٥ إلى ٢٥ سنة؛
- ١٢ شهراً مقابل اشتراك في التأمين لفترة تتجاوز ٢٥ سنة؛

- ١٨ شهراً للمشاركين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة ومقابل اشتراك في التأمين لفترة تفوق ٢٥ سنة؛
- ٢٤ شهراً للمشاركين الذين تتجاوز أعمارهم ٥٥ سنة ومقابل اشتراك في التأمين لفترة تفوق ٢٥ سنة.

(ب) مساعدات البطالة

- ٣٨٨- للمشاركين في التأمين أن يطلبوا الحصول على مساعدات البطالة، في غضون ٣٠ يوماً على انقضاء أجل طلبها.
- ٣٨٩- وتدفع مساعدات البطالة إذا لم يتجاوز دخل المشترك في التأمين مع دخل كل فرد من أفراد الأسرة، خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة التي سبقت التماس مساعدات البطالة متوسط ٨٠ في المائة من الأجر الأدنى الذي ينص عليه القانون. كما يحق للمشاركين الحصول على مساعدات البطالة إذا انقطعوا عن العمل لإجراء تدريب لمدة أقصاها ١٢ شهراً ونجحوا فيه، إذا سجلوا أنفسهم في مكتب العمل في غضون ٣٠ يوماً من انقطاعهم عن العمل واستوفوا الشروط المذكورة سابقاً (شرط الموارد). وعلاوة على ذلك، يشترط أن يكون المشترك في التأمين مقيماً بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا (المادة ٣٥، من قانون العمل والتأمين من البطالة).
- ٣٩٠- وتساوي مساعدات البطالة ٨٠ في المائة من الأجر الأدنى الذي ينص عليه القانون، وتخصم منها الرسوم والاشتراكات التي تحسب على أساس الأجر الأدنى.
- ٣٩١- وتدفع مساعدات البطالة لمدة أقصاها ١٥ شهراً. أما العاطلون عن العمل الذين تفصلهم ٣ سنوات عن التقاعد فتدفع لهم مساعدة البطالة حتى التقاعد. وتطبق على تلقي مساعدات البطالة والاحتفاظ بها وتعليقها وتخفيضها الشروط والمعايير نفسها التي تنطبق على إعانات البطالة.

الجدول ٥٩

المستفيدون من إعانات البطالة ومساعدات البطالة، (١٩٩١-٢٠٠١)

السنة	إعانات البطالة (عدد المستفيدين)	مساعدات البطالة (عدد المستفيدين)	مجموع عدد المستفيدين من إعانات ومساعدات البطالة	مؤشر التغير في إعانات ومساعدات البطالة (السنة الماضية = ١٠٠)	متوسط مدة الاستفادة من إعانات البطالة/أشهر	متوسط مدة الاستفادة من مساعدات البطالة/أشهر	متوسط عدد المستفيدين شهرياً من إعانات ومساعدات البطالة	نسبة المستفيدين من إعانات ومساعدات البطالة في عدد العاطلين الشهري
١٩٩١	٣١ ٨١٨	١٤ ١١٠	٤٥ ٩٢٨	١٦٨,٦	٤,٢	٧,٦	٣٠ ٠٥٣	٤٠,٠
١٩٩٢	٣٢ ٥٣٣	١٨ ٢٢٩	٥٠ ٧٦٢	١١٠,٥	٨,٥	١٠,٤	٤٦ ١٩١	٤٥,٠
١٩٩٣	٤٢ ٥٨٢	٢٠ ٠٥٢	٦٢ ٦٣٤	١٢٣,٤	١٤,٣	١٩,٠	٥٥ ٦١٨	٤٣,١
١٩٩٤	٣١ ٤٥٢	١١ ٠٣٦	٤٢ ٤٨٨	٦٧,٨	١٤,٤	٨,٠	٥٣ ٤٥٤	٤٢,١
١٩٩٥	٢٨ ٣٠٥	٥ ٩٣٦	٣٤ ٢٤١	٨٠,٦	١٢,٧	٧,٣	٣٦ ٨٢٤	٣٠,٣
١٩٩٦	٣٣ ٧١٥	٤ ١١٢	٣٧ ٨٢٧	١١٠,٥	١٣,١	٥,٩	٣٦ ٣٤٣	٣٠,٣
١٩٩٧	٣٧ ١٥٢	٣ ٧٣٤	٤٠ ٨٨٦	١٠٨,١	١١,٦	٣,٧	٤٠ ٧٩١	٣٢,٦
١٩٩٨	٣٦ ٠٨٢	٢ ٨١٨	٣٨ ٩٠٠	١٠٢,٨	١٤,٣	٣,٧	٤١ ٠٦٥	٣٢,٦
١٩٩٩	٣١ ٢٢٧	٣ ٢٨٣	٣٤ ٥١٠	٨٨,٧	١٧,٨	٣,٩	٣٦ ٩٠٥	٣١,٠
٢٠٠٠	٢٣ ٠٩١	٣ ٧٥٤	٢٦ ٨٤٥	٧٧,٨	٢٢,٣	٦,٩	٣١ ٠٠١	٢٩,١
٢٠٠١	١٩ ٤٨٩	٤ ٥١٦	٢٤ ٠٠٥	٨٩,٤	٢٠,٦	٨,٠	٢٥ ٧٧٤	٢٥,٣

المصدر: دائرة العمل السلوفينية.

٢- تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة

٣٩٢- ينظم قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة (ZPIZ, Ur.1. RS, 106/99, 124/2000, 114/2002) شؤون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة.

٣٩٣- وتشمل الحقوق المترتبة على تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة أيضاً الحق في الحصول على معاش قد يكون على النحو التالي:

- معاش الشيخوخة؛
- معاش الإعاقة؛
- معاش الترميل؛
- معاش الورثة؛
- المعاش الجزئي.
- (أ) معاش الشيخوخة

فئات الأشخاص المحميين

٣٩٤- يمكن للفئات التالية، وفقاً للقانون، أن تتلقى معاش شيخوخة من تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة الإجباريين:

- العاملون في جمهورية سلوفينيا؛
- مواطنو جمهورية سلوفينيا العاملون لحساب شركات أجنبية؛
- العاملون للحساب الخاص؛
- المزارعون؛
- المتدربون؛
- كبار الرياضيين ولاعبى الشطرنج؛
- المشتركون في التأمين العاطلون؛
- أحد الأبوين الذي يحق له الاستفادة من الإعانة الأبوية؛
- السجناء.

شروط التمتع بحقوق التأمين

٣٩٥- للحصول على معاش الشيخوخة، يتعين على المشترك، وفقاً للقانون، أن يكون قد دفع اشتراكات التأمين لمدة لا تقل عن ١٥ سنة.

٣٩٦- والسن القانونية التي تحول المشترك في التأمين الحصول على معاش لا يُحسب إلا على أساس فترة الاشتراكات المدفوعة هي ٦٣ سنة بالنسبة إلى الرجال و ٦١ سنة للنساء. وفيما عدا ذلك، تنص المادة ٣٦ على أن يكتسب المشتركون في التأمين الحق في المعاش في الحالات التالية:

- في سن الثامنة والخمسين، إذا دفعوا اشتراكات تأمين المعاش لمدة ٤٠ سنة (للرجال) أو ٣٨ سنة (للنساء)؛
- في سن الثالثة والستين (للرجال) والحادية والستين (للنساء)، إذا دفعوا اشتراكات تأمين المعاش لمدة ٢٠ سنة؛
- في سن الخامسة والستين (للرجال) والثالثة والستين (للنساء)، إذا دفعوا اشتراكات تأمين المعاش لمدة لا تقل عن ١٥ سنة.

٣٩٧- تُخفض السن الدنيا للحصول على معاش الشيخوخة عندما يكون المشترك قد تكفل بإعالة أطفال وتربيتهم لفترة لا تقل عن خمس سنوات. ويمكن تخفيض هذه السن إلى ٥٨ سنة للرجال و ٥٦ سنة للنساء. كما تُخفض السن الدنيا بالنسبة إلى المشتركات اللاتي بدأن العمل قبل الثامنة عشرة إلى ٥٥ سنة على أقصى تقدير.

طبيعة الإعانات

٣٩٨- يحق للمشارك في تأمين المعاش الحصول على معاش الشيخوخة نقداً.

أساس الإعانات وطريقة حسابها

٣٩٩- يدفع معاش الشيخوخة استناداً إلى متوسط المرتب الشهري الذي يتقاضاه المشترك، أو من التأمين الذي حسبت على أساسه الاشتراكات في أية فترة تأمين تواصلت على مدى ١٨ سنة متعاقبة، بعد ١ كانون الثاني/يناير ١٩٧٠، حسبما كان أنسب للمشارك (أساس المعاش).

٤٠٠- يحسب معاش الشيخوخة كحصة من أساس المعاش بحسب فترة الاشتراك، ويقدر المعاش بنسبة ٣٥ في المائة (للرجال) أو ٣٨ في المائة (للنساء) من أساس المعاش بالنسبة لفترة اشتراك دامت ١٥ سنة، ثم يزيد بنسبة ١,٥ في المائة لكل سنة اشتراك إضافية. وإذا لم تدم فترة الاشتراك سنة كاملة، لكنها استمرت طيلة ستة أشهر على الأقل، يزيد المعاش بنسبة ٠,٧٥ في المائة على النسبة المحددة في الجملة السابقة.

بدء أحقية الحصول على إعانات

٤٠١- ينص القانون على أن يكتسب المشتركون الحق في معاش الشيخوخة حالما يستوفون شروط الحصول على المعاش. وتتمثل شروط الحصول على معاش في انتهاء التأمين الإجباري، ويبدأ دفعه للمستفيد غداة الانتهاء من دفع الاشتراكات.

مدة أحقية الحصول على إعانات

٤٠٢ - يحق للمستفيد الحصول على المعاش حتى وفاته.

(ب) معاش الإعاقة

فئات المحميين

٤٠٣ - تتمتع الفئات التالية، وفقاً للقانون، بالتأمين في إطار تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة الإجباريين:

- العاملون في جمهورية سلوفينيا؛
- مواطنو جمهورية سلوفينيا العاملون لحساب شركات أجنبية؛
- العاملون للحساب الخاص؛
- المزارعون؛
- المتدربون؛
- كبار الرياضيين ولاعبى الشطرنج؛
- المشتركون في التأمين العاطلون؛
- أحد الأبوين الذي يحق له الاستفادة من الإعانة الأبوية؛
- السجناء.

٤٠٤ - وتتمتع فئات الأشخاص التالية بتأمين إجباري من الإعاقة أو العاهات البدنية أو الوفاة جراء إصابة في العمل أو مرض مهني:

- طلاب المدارس والجامعات في الحصوص التطبيقية، أو أثناء إجراء التجارب، أو في الرحلات المتخصصة؛
- الأطفال والمراهقون المصابون بعاهات بدنية وعقلية في الدروس التطبيقية أو في مؤسسات التدريب أو أثناء الأنشطة التطبيقية الإجبارية؛
- الأشخاص الذين أنهموا تعليمهم والتحقوا بأنشطة تدريب طوعي، بصرف النظر عما إذا كانوا يتقاضون أجراً لقاء هذا التدريب؛
- العاملون للحساب الخاص غير المجبرين على الاشتراك في تأمين رهنا بشروط معينة؛
- المعوقون الذين أصيبوا في الجيش والمدنيون المعوقون من جراء إصابات في الحرب وغيرهم من المعوقين الذين يزاولون أنشطة تأهيل مهني أو تدريب وتمارين على العمل؛
- طلاب المعاهد والجامعات في مرحلة التخرج وما قبل التخرج العاملون بوساطة مكاتب تشغيل الطلاب المعتمدة؛

- السجناء غير المتمتعين بالتأمين الإجباري وفقاً لقانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة (ZPIZ)، والمراهقون الذين يعملون أو يتلقون تدريباً مهنيًا أو يقومون بأنشطة يميزها القانون في إطار مؤسسات الإصلاح (يتمتع هؤلاء الأشخاص أيضاً بتأمين إجباري من الإعاقة الناتجة عن الإصابة خارج العمل أو في حال حدوث طارئ).

شروط التمتع بحقوق التأمين

- ٤٠٥ - ترد أدناه شروط الحصول على معاش الإعاقة وفقاً للقانون. ويحق للفئات التالية الحصول على معاش الإعاقة:
 - المشتركون المصابون بإعاقة دائمة من الفئة الأولى؛
 - المشتركون المصابون بإعاقة دائمة من الفئة الثانية، والعاجزون عن القيام بأي عمل مناسب آخر دون إعادة تأهيل مهني، ولا يستفيدون من هذا التأهيل لتجاوزهم سن الخمسين؛
 - المشتركون المصابون بإعاقة دائمة من الفئة الثانية أو الثالثة، ولا يمكنهم إيجاد عمل مناسب أو الحصول على وظيفة جديدة لأنهم بلغوا ٦٣ سنة أو أكثر (للرجال) أو ٦١ سنة أو أكثر (للنساء) (المادة ٦٧ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).
- ٤٠٦ - ويحق للمشاركين الاستفادة من معاش الإعاقة، إذا كانت الإعاقة ناجمة عن إصابة أو مرض خارج العمل، شريطة أن يكونوا، عند ظهور الإعاقة، قد دفعوا اشتراكات المعاش لفترة تساوي على الأقل ثلث الفترة الفاصلة بين سن العشرين وظهور الإعاقة (سنوات العمل)، علماً أن سنوات العمل تحسب كسنوات كاملة (المادة ٦٨ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).
- ٤٠٧ - وإذا كانت الإعاقة ناجمة عن إصابة في العمل أو عن مرض مهني، يحق للمشارك الاستفادة من معاش الإعاقة بصرف النظر عن فترة الاشتراك.

طبيعة الإعانات

- ٤٠٨ - يحق للمشارك في التأمين من الإعاقة الحصول على معاش الإعاقة نقداً.
- #### أساس الإعانة وطريقة حسابها
- ٤٠٩ - يحسب معاش الإعاقة بالاستناد إلى أساس المعاش، الذي يحسب كما يُحسب أساس معاش الشيخوخة (المادة ٧٢ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

- ٤١٠ - ويحسب معاش الإعاقة المدفوع في حال إعاقة ناجمة عن مرض أو إصابة خارج العمل كنسبة من أساس المعاش بحسب فترة الاشتراك في المعاش كما نُص عليه في المادة ٥٠ من هذا القانون، دون خصم على أساس سن التقاعد. ويقدر معاش الإعاقة المدفوع للمشاركين الذين أصيبوا بإعاقة، قبل سن ٦٣ (للرجال) أو ٦١ (للنساء)، بما لا يقل عن ٤٥ في المائة (للرجال) أو ٤٨ في المائة (للنساء) من أساس المعاش. لكن إذا استمرت الإعاقة الناجمة عن مرض أو إصابة خارج العمل بعد سن ٦٣ (للرجال) أو ٦١ (للنساء)، يحسب مقدار معاش الإعاقة بالاستناد إلى

أساس المعاش، ولا تقل قيمته عن قيمة معاش شيخوخة المدفوع عن فترة اشتراك دامت ١٥ سنة (المادة ٧٥ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤١١- ويدفع معاش الإعاقة في حال إعاقة ناجمة عن إصابة خلال العمل أو عن مرض مهني من أساس المعاش وتعادل قيمته قيمة معاش الشيخوخة المدفوع عن فترة اشتراك لا تقل عن ٤٠ سنة (للرجال) أو ٣٨ سنة (للنساء)، دون خصم على أساس سن التقاعد (المادة ٧٤ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤١٢- وتُحسب نسبة معاش الإعاقة على أساس فترة الاشتراك الفعلية وفترة الاشتراك المنسوبة، أي فترة الاشتراك المفترضة بالنسبة إلى مشترك لم يكن، عند ظهور الإعاقة قد بلغ ٦٣ سنة (للرجال) أو ٦١ (للنساء).

٤١٣- وعندما تكون الإعاقة، التي يتلقى المشترك على أساسها معاش الإعاقة، ناجمة عن إصابة خلال العمل أو عن مرض مهني من ناحية وعن مرض أو إصابة خارج العمل من ناحية أخرى، يدفع معاش الإعاقة كمعاش واحد يتكون من جزء من معاش الإعاقة المدفوع في حال إصابة في العمل أو مرض مهني، وجزء من معاش الإعاقة المدفوع في حال المرض أو الإصابة خارج العمل. ويحسب الجزءان بالقياس إلى مدى حدوث الإعاقة نتيجة لإصابة في العمل أو لمرض مهني ومدى حدوثها نتيجة لمرض أو إصابة خارج العمل (إعاقة ذات أسباب مركبة) (المادة ٧٧ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

بدء أحقية الحصول على إعانات

٤١٤- يحق للمشاركين الحصول على معاش الإعاقة حالما يستوفون شروط التمتع بهذا الحق. وللحصول على المعاش، يشترط الانتهاء من دفع اشتراكات التأمين الإجباري، ويُدفع المعاش للمستفيد عند ذلك ابتداء من اليوم الأول بعد الانتهاء من دفع اشتراكات التأمين.

مدة أحقية الحصول على الإعانات

٤١٥- يدفع معاش الإعاقة للمستفيد اعتباراً من أول يوم بعد الانتهاء من دفع اشتراكات تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة الإجباريين، ويستمر حتى وفاة المستفيد.

(ج) معاش الترميل ومعاش الوراثة

فئات الأشخاص المحميين

٤١٦- يحق لفئات الأشخاص التالية، وفقاً للقانون، الحصول على معاش الترميل أو معاش الوراثة:

- الأرمل أو الأرملة؛
- الأبناء (المولودون منهم داخل رباط الزواج أو خارجه، والأبناء بالتبني)؛
- الأربة والأحفاد وغيرهم من الأطفال الوحيدين الذين أعاهم المشترك في التأمين؛

- الأبوان (الأب والأم، وزوج الأم وزوجة الأب) والأبوان بالتبني اللذين أعالهما المشترك في التأمين؛
 - الاخوة والأخوات الذين ظل المشترك يعيلهم حتى وفاته، والذين لا يسعهم إعالة أنفسهم؛
 - الزوج المطلق، إذا كان يحق له، بموجب أمر محكمة أو اتفاق، أن يحصل على نفقة، وكان يتلقى هذه النفقة حتى وفاة المشترك في التأمين؛
 - شخص عاشر المشترك في التأمين تحت سقف واحد خلال السنوات الثلاث التي سبقت وفاته.
- شروط التمتع بحقوق التأمين*

٤١٧- وفقاً للقانون، يتوقف التمتع بالحقوق المترتبة على وفاة مشترك في التأمين على ضرورة استيفاء كل من المشترك والمستفيد للشروط المحددة.

الشروط الواجب على المستفيد من التأمين استيفائها

- ٤١٨- كي يحق لأفراد أسرة الأرمل أو الأرملة أو أشخاص آخرين مستفيدين من التأمين الحصول على معاش عند وفاة المشترك في التأمين، يجب استيفاء بعض الشروط، وهي، بالتحديد، أن يكون المشترك في التأمين المتوفى:
- قد دفع اشتراكات التأمين لفترة لا تقل عن ٥ سنوات أو ألا تقل فترة المعاش المدفوع عن ١٠ سنوات؛
 - أو قد استوفى شروط الحصول على الحق في معاش الشيخوخة أو الإعاقة؛
 - أو كان يتلقى معاش شيخوخة أو إعاقة أو يتمتع بهذا الحق على أساس الإعاقة.
- ٤١٩- وإذا توفي المشترك في التأمين نتيجة إصابة في العمل أو مرض مهني، يحق للأشخاص المؤهلين الحصول على معاش عند وفاة المشترك في التأمين بصرف النظر عن فترة الاشتراك (المادة ١٠٩ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

الشروط الواجب على المؤهلين استيفائها

معاش الترميل

٤٢٠- يجوز للأرمل (أو الأرملة) طلب معاش الترميل:

- عند بلوغ ٥٣ سنة من العمر وقت وفاة المشترك في التأمين؛
 - أو إذا كان المطالب، حتى وفاة المشترك في التأمين، عاجزاً تماماً عن العمل أو أصبح كذلك بعد سنة من وفاة المشترك في التأمين؛
 - أو إذا ترك المشترك في التأمين ابناً أو عدة أبناء يحق لهم الحصول على معاش الوراثة وكان من واجب الأرمل (أو الأرملة) إعالتهم.
- ٤٢١- يحتفظ الأرمل (أو الأرملة) الذي يصبح عاجزاً تماماً عن العمل خلال فترة تقاضي معاش الترميل، بحق الحصول على هذا المعاش إلى حين ثبوت هذا العجز.

٤٢٢- ويحق للأرمل (أو الأرملة) الذي لم يكن قد بلغ سن ٥٣ وإنما بلغ ٤٨ عند وفاة المشترك في التأمين، أن يحصل على معاش التقاعد لدى بلوغ سن ٥٣.

٤٢٣- عندما يكون المشترك في التأمين قد بلغ سن ٥٨ عند الزواج، لا يحق للأرمل (أو الأرملة) الحصول على معاش الترميل إلا إذا كان له ابن من المتوفى أو إذا دام الزواج سنة بلا انقطاع. ولا ينطبق ذلك إذا أبطل الزواج قبل بلوغ السن المذكور وأعيد عقده بعد بلوغ المشترك في التأمين سن ٥٨.

٤٢٤- ويحتفظ الأرمل (أو الأرملة)، الذي بلغ سن ٥٣ أثناء فترة الحصول على معاش الترميل بسبب العجز عن العمل أو لإعالة الأبناء، بحق الحصول على معاش الترميل على الدوام. وإذا فقد هذا الحق قبل بلوغ سن ٥٣، لكن بعد سن ٤٨، يجوز له إعادة طلب هذا الحق عند بلوغ سن ٥٣.

٤٢٥- يحق للأرمل (أو الأرملة) الذي لا يستوفي شروط الاستفادة من التأمين عند وفاة المشترك في التأمين، أن يحصل على معاش الترميل:

- إذا كان قد بلغ سن ٤٨ وقت وفاة المشترك في التأمين؛

- إذا كان قد بلغ سن ٤٥ وقت وفاة المشترك في التأمين الذي يكون قد بلغ سن ٤٨.

٤٢٦- ويحق أيضاً للزوج المطلق الحصول على معاش الترميل، إذا كان يحق له، بموجب أمر محكمة أو اتفاق، أن يحصل على نفقة، وكان يتلقى هذه النفقة حتى وفاة المشترك في التأمين. وإذا كان من حق زوج من زواج لاحق الحصول على معاش الترميل، يحق لذلك الزوج المطلق أن يتلقى جزءاً من معاش الترميل (المادة ١١٣ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤٢٧- وبالمثل، وفقاً للشروط المذكورة، يجوز منح معاش الترميل للشخص الذي عاشر المشترك في التأمين على مدى السنوات الثلاث الأخيرة تحت سقف واحد، وهو ما يعادل الزواج. بموجب لوائح الزواج والعلاقات الأسرية، أو للشخص الذي عاشر المتوفى خلال السنة التي سبقت الوفاة وأنجب خلال تلك السنة طفلاً من المتوفى (المادة ١١٤ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

معاش الوراثة

٤٢٨- يجب على الأبناء استيفاء الشروط التالية:

- يحق للابن الحصول على معاش الوراثة حتى سن ١٥، أو حتى نهاية تعليمه على ألا يتعدى ذلك سن ٢٦؛
- يحق أيضاً للابن المشترك في التأمين الإجباري كمتدرب أن يحصل على معاش الوراثة؛
- يحق للابن المسجل في مكتب العمل بعد سن ١٥ الحصول على معاش الوراثة حتى سن ١٨، شريطة أن يكون مسجلاً في مكتب العمل وأن يفي بالالتزامات التي تملئها لوائح العمل؛

- يحق للأبناء الذين يصبحون عاجزين تماماً عن العمل ولم يبلغوا بعد السن التي تخولهم الحصول على معاش الوراثة أو حتى نهاية دراستهم أن يتلقوا معاش الوراثة طيلة فترة العجز؛
- ويحق للابن الذي يصبح عاجزاً تماماً عن العمل وقد جاوز سن الحصول على معاش الوراثة أو بعد إنهاء الدراسة أن يتلقى معاش الوراثة إذا كان المشترك في التأمين أو المستفيد منه قد أعال هذا الابن حتى وفاته.
- ٤٢٩- ويحق للوالدين اللذين أعالهما المشترك في التأمين حتى وفاته أن يحصلوا على معاش الوراثة إذا:
 - كانا قد بلغا سن ٥٨ وقت وفاة المشترك في التأمين؛
 - أو كانا عاجزين تماماً عن العمل وقت وفاة المشترك في التأمين (وفي هذه الحالة، إذا بلغا سن ٥٨ أثناء فترة الحصول على معاش الوراثة، يجوز لهما أن يحتفظا بمعاش الوراثة على الدوام) (المادة ١١٩ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).
- ٤٣٠- ويحق لاختوة المشترك في التأمين المتوفى الذين أعالهم حتى وفاته أن يحصلوا على معاش الوراثة إذا استوفوا الشروط الخاصة بالأبناء أو الشروط المتعلقة بوالدي المشترك في التأمين (المادة ١٢٠ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

طبيعة الإعانة

- ٤٣١- معاشات الترميل والوراثة هي إعانات نقدية يتلقاها المستفيد من التأمين بصورة منتظمة لدى استيفاء متطلبات قانونية معينة.

أساس الإعانة وطريقة حسابها

- ٤٣٢- تدفع معاشات الترميل والوراثة من معاش الشيخوخة أو الإعاقة الذي كان المشترك في التأمين يتلقاه حتى وفاته أو من مبلغ المعاش العائد له حتى وفاته، وذلك على النحو التالي:

بعد وفاة المشترك في التأمين - من معاش الشيخوخة الذي كان سيدفع للمشارك في التأمين بحسب فترة الاشتراك، أو من معاش الإعاقة الذي كان سيدفع للمشارك بحسب سبب الوفاة، إذا كان ذلك أنسب للمستفيد. وإذا توفي المشارك في التأمين جراء إصابة في العمل أو مرض مهني، يُحدد مقدار معاش الترميل أو الوراثة على أساس معاش الإعاقة الذي كان سيدفع للمشارك في التأمين عن الاشتراكات المدفوعة لمدة ٤٠ سنة (للرجال) و٣٨ سنة (للنساء)، بصرف النظر عن السن. وإذا توفي المشارك في التأمين جراء إصابة خارج العمل أو مرض غير مهني، يُحدد مقدار معاش الترميل أو الوراثة على أساس معاش الإعاقة الذي كان سيدفع له بحسب فترة الاشتراك، مع مراعاة فترة الاشتراك المنسوبة ودون خصم؛

بعد وفاة متلقي معاش الشيخوخة - من المعاش الذي كان يُدفع للمتلقي عند وفاته، أو من معاش الإعاقة الذي كان سيدفع للمتلقي لو أنه طلب معاش الإعاقة بدلاً من معاش الشيخوخة، إذا كان ذلك أنسب للمستفيد؛

بعد وفاة متلقي معاش الإعاقة - من المعاش الذي كان يُدفع له عند وفاته؛ بعد وفاة المشترك في التأمين الذي كان يحق له الحصول على معاش الإعاقة بموجب هذا القانون - من معاش الإعاقة الذي كان سيُدفع له، إذا كان، وقت وفاته، يستوفي شروط الحصول على معاش الإعاقة (المادة ١٢٢ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤٣٣ - ويمثل معاش الترميل ٧٠ في المائة من مقدار معاش الوريثة. ويمكن للأرمل (أو الأرملة) الذي يحق له إضافة إلى معاش الترميل الحصول على معاش شيخوخة أو إعاقة أن يتلقى المعاش الذي يختاره. وفي الحالات المذكورة في الفقرة السابقة، يُدفع معاش الترميل على أساس المادة ٥٧ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة، أي على أساس حساب الحقوق الإضافية. وفيما عدا الحالة المذكورة سلفاً حيث يحق للأرمل (أو الأرملة) إضافة إلى معاش الترميل الحصول على معاش شيخوخة أو إعاقة، يمكن للأرمل (أو الأرملة) أن يتلقى إضافة إلى معاش الشيخوخة أو الإعاقة، إذا كان ذلك من الأنسب له، ١٥ في المائة من مقدار معاش الترميل، بحيث يمكن أن يصل مجموع المبالغ المدفوعة إلى مقدار أقصاه ١٠٠ في المائة من متوسط المعاش المدفوع في البلد خلال العام السابق (المادة ١٢٣ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤٣٤ - وتدفع معاشات الوريثة على أساس عدد أفراد الأسرة. وإذا اقتصر حق تلقي معاش الوريثة على أقرب أفراد الأسرة وحدهم (الأبناء والأبناء بالتبني) أو على أفراد العائلة الموسعة وحدهم (الأرربة، والأحفاد، وغيرهم من الأطفال الذين لا والد لهم، والأخوة والأخوات، والأبوان والأبوان بالتبني)، يُدفع معاش الوريثة على النحو التالي:

لفرد واحد	لفردين	لثلاثة أفراد	لأربعة أفراد أو أكثر
٧٠ في المائة	٨٠ في المائة	٩٠ في المائة	مائة في المائة

٤٣٥ - وإذا كان من حق أقرب أفراد الأسرة وكذلك أفراد العائلة الموسعة أن يتلقوا معاش الوريثة، يُدفع المقدار المذكور لأقرب أفراد الأسرة، بينما يتلقى أفراد العائلة الموسعة ما تبقى من مقدار معاش الوريثة الأساسي (المادة ١٢٤ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤٣٦ - والأبناء الذين يفقدون آباءهم المشتركين في التأمين مؤهلون للحصول، علاوة على معاش الوريثة المتأتي من اشتراكات أحد الأبوين، على ٣٠ في المائة من مقدار معاش الوريثة الأساسي المتأتي من اشتراكات الوالد الآخر لكل ابن، على ألا يتعدى ذلك نسبة ١٠٠ في المائة من المقدار الأساسي لمعاش الوريثة المتأتي من اشتراكات الوالد الآخر. وفي هذه الحالة، يجب ألا يتجاوز إجمالي معاش الوريثة المدفوع مقدار معاش الشيخوخة الذي يتلقاه رجل عن ٤٠ سنة من الاشتراك والذي يُدفع من أعلى مقدار أساسي للمعاش في سن التقاعد (المادة ١٢٥ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

٤٣٧ - وحيثما استوفي أفراد الأسرة شروط الحصول على معاش الترميل أو الوريثة، يُدفع معاش الترميل على النحو التالي:

- حصة من معاش الوريثة المدفوع على أساس نسبة مئوية محددة في الفقرة ٢ من المادة ١٢٤ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة بحسب عدد أفراد الأسرة، ويشمل ذلك أيضاً الأرمل (أو الأرملة) إذا كان مؤهلاً مع أقرب أفراد الأسرة للحصول على المعاش؛

- مقدار بنسبة ٧٠ في المائة من مقدار المعاش الأساسي. وإذا كان الأرمل (أو الأرملة) وأفراد العائلة الموسعة مؤهلين للحصول على المعاش، يمكن لأقرب أفراد الأسرة الحصول على ما تبقى من المقدار الأساسي لمعاش الوريثة؛

- حصة من معاش الوريثة المدفوعة على أساس نسبة مئوية محددة بحسب عدد أفراد الأسرة، ويشمل ذلك الأرمل (أو الأرملة)؛ وإذا كان مؤهلاً مع أقرب أفراد الأسرة للحصول على المعاش، يمكن لأفراد العائلة الموسعة الحصول على ما تبقى من المقدار الأساسي لمعاش الوريثة (المادة ١٢٦ من قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة).

بدء أحقية الحصول على الإعانات

٤٣٨- ينص القانون على أن يكتسب المستفيدون من التأمين حق الحصول على معاش الترميل أو الوريثة ابتداء من تاريخ استيفاء شروط اكتساب هذا الحق. ولاكتساب حق الحصول على المعاش، يشترط الانتهاء من دفع اشتراكات التأمين الإلزامي، ويُدفع المعاش للمستفيد عند ذلك ابتداء من اليوم الأول بعد الانتهاء من دفع اشتراكات التأمين.

مدة أحقية الحصول على الإعانات

٤٣٩- يُدفع معاش الترميل ومعاش الوريثة للمستفيدين ابتداء من اليوم الأول بعد الانتهاء من دفع اشتراكات تأمين المعاش والتأمين من العجز، ويستمر ما دامت الشروط المنصوص عليها قانوناً مستوفاة.

الجدول ٦٠

متلقو المعاشات - متوسط سنوي

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٠	
٤٨٥ ٨٩٥	٤٧٤ ٤٣٦	٤٦٧ ٤٠٨	٤٦١ ٩١٠	٤٥٦ ١٦٠	٤٤٤ ٦٤٣	٣٥٦ ٢٧٤	المجموع
٢٩٦ ١٦٠	٢٨٥ ٨٣٥	٢٨٠ ١٩٣	٢٧٥ ٥٧١	٢٧١ ٠٧٢	٢٦٣ ٦٦٩	١٩٧ ٢٥٩	معاش الشيخوخة
٩٨ ٧٨٠	٩٨ ٩٠٢	٩٨ ٤٩٣	٩٨ ٦٤٤	٩٨ ٥٤٥	٩٧ ٢٧٥	٨٢ ٢٨٩	معاش الإعاقة
٩٠ ٩٥٥	٨٩ ٦٩٩	٨٨ ٧٢٢	٨٧ ٦٩٥	٨٦ ٥٤٣	٨٣ ٦٩٩	٧٦ ٧٢٦	معاش الوريثة

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

الجدول ٦١

مصرفات تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة (بملايين التولارات السلوفينية)

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٠	
٦٥٥ ٢٣٣	٥٨٧ ٩٠٦	٥٢٦ ٤٠٣	٤٦٦ ٤٥٩	٤١٩ ١٢٥	٣٢٥ ٨٠٩	٢٢ ٩٠٩	المجموع
٣٣٨ ٥٩٠	٣٠٥ ٠٨٦	٢٧٢ ٥٣٦	٢٤٠ ٥٥٢	٢١٤ ٩٨٧	١٦٧ ٤٢٢	١٢ ٢١٩	معاش الشيخوخة*
٩٠ ٠٢٧	٨٢ ٩١٠	٧٥ ٢٢٢	٦٧ ٨٨٦	٦١ ٩٩٧	٤٩ ٦٩٦	٤ ١٠٤	معاش الإعاقة*

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٠	
٧٠ ١٨٩	٦٣ ٦٩٥	٥٧ ٢٩٤	٥١ ١٧٩	٤٦ ٢١٣	٣٦ ٣٠٠	٣ ٣٤٧	معاش الوريثة**
٣ ٨٥٣	٤ ٠٢٢	٤ ١٥٠	٤ ٢٣٨	٤ ٣٧٩	٤ ٣٨٨	٥٨٣	المعاش الزراعي
٨ ٠٢٧	٧ ٦٢١	٧ ١٣٥	٦ ٥١٤	٦ ٠٤٨	٥ ٠٥٦	-	المعاش العسكري
٤٨٠	٤٦٢	٤٤٥	٤٢٩	٣٩١	٣٦٠	-	المعاشات المطلوبة في جمهوريات أخرى من يوغوسلافيا السابقة
٨٩٩	٩١٥	٧٩٨	٦٨٨	٦٣٢	٥٧٤	-	المعاشات التكميلية المطلوبة في جمهوريات من يوغوسلافيا السابقة
٥ ٤٢٦	٤ ٩٠٥	٤ ٣٩٩	٣ ٩١١	٣ ٥١٠	٢ ٧٠٥	١٦٠	بدل الإعاقة**
٢٧ ٢٠٧	٢٢ ٧٧٣	١٨ ٥٤٧	١٥ ١١٥	١٢ ٥٧٦	٧ ٩١٤	٥٥٢	تأهيل المعوقين وتشغيلهم
٤٨ ٨٢٠	٤٤ ٠٧٩	٣٩ ٧٦٢	٣٥ ٢٨٧	٣١ ٦٨٠	٢٣ ٤٦٠	٢٩٣	اشتراكات المعاشات
٥٢ ٣١٤	٤٤ ١٠٦	٣٩ ٦٦٢	٣٤ ٩٤٢	٣١ ١٢٧	٢١ ٠٧٠	٨١٦	مصرفات أخرى
٩ ٤٠١	٧ ٣٠٥	٦ ٤٥٣	٥ ٧١٨	٥ ٥٧٩	٦ ٨٦٤	٨٣٦	تكاليف التأمين

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

* بالددينار إلى غاية ١٩٩٠.

** انضافت إلى ذلك المنحة التكميلية للرعاية منذ عام ١٩٩٣.

٣ - التأمين الصحي

٤٤٠ - ينظم قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (ZZVZZ, Ur. 1. RS, 9/92, 56/99, 60/2002) شؤون التأمين الصحي. ويشمل التأمين الصحي الإجباري:

- التأمين من المرض والإصابة خارج العمل؛
- التأمين من الإصابات في العمل والأمراض المهنية.
- ٤٤١ - ويتلقى المشتركون في التأمين، بمقدار ينص عليه القانون، ما يلي:
- تغطية تكاليف الخدمات الصحية؛
- إعانة خلال الانقطاع المؤقت عن العمل؛
- إعانة على مصاريف الجنازة وبدل الوفاة؛
- استرداد مصاريف السفر المرتبطة بطلب خدمات صحية.

٤٤٢ - وينظم القانون أيضاً شؤون التأمين الصحي الطوعي وينص على أنه يجوز لشركات التأمين تقديم تأمين طوعي تكميلي لتغطية قيمة الخدمات غير المدرجة في التأمين الإجباري (البنود من ٢ إلى ٦ من المادة ٢٣ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي). وبالمثل، يمكن لهذه الشركات أيضاً تقديم تأمين طوعي يتيح التمتع بحقوق أكثر وفقاً للقانون أو الاستفادة من خدمات أعلى مستوى والتمتع بحقوق إضافية لا يغطيها التأمين الإجباري.

(أ) الخدمات الصحية

فئات الأشخاص المحميين

٤٤٣ - تنص المادة ١٤ (من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي) على أن يستفيد من التأمين الجهات التالية:

- المشتركون في التأمين؛

- أفراد أسرهم.

٤٤٤ - والمشاركون في التأمين هم:

١ - العاملون في جمهورية سلوفينيا؛

٢ - العاملون لحساب مؤسسة سلوفينية الموجودون في الخارج لأغراض العمل أو التدريب المهني إذا لم يكن لهم تأمين في البلد الذي بُعثوا إليه؛

٣ - العاملون لدى منظمات ومؤسسات دولية وفي القنصليات والبعثات الدبلوماسية الأجنبية في جمهورية سلوفينيا، ما لم تنص معاهدة على خلاف ذلك؛

٤ - الأشخاص المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا، العاملون لحساب مؤسسة أجنبية وغير المشتركين في التأمين الصحي لدى شركة أجنبية؛

٥ - الأشخاص الذين يزاولون تجارة أو نشاطاً مهنيّاً بصفة مستقلة كمهنتهم الوحيدة أو الرئيسية في إقليم جمهورية سلوفينيا؛

٦ - أصحاب الشركات الخاصة في جمهورية سلوفينيا، إذا لم يكونوا مشتركين في تأمين من نوع آخر؛

٧ - المزارعون والعاملون لديهم وغيرهم ممن يزاولون نشاطاً زراعياً في جمهورية سلوفينيا كمهنتهم الوحيدة أو الرئيسية؛

٨ - كبار الرياضيين ولاعبي الشطرنج المنخرطين في جمعيات رياضية ونواد للشطرنج في جمهورية سلوفينيا إذا لم يكونوا مشتركين في تأمين آخر؛

٩ - العاطلون الذين يتلقون إعانات أو مساعدات البطالة من مكتب العمل؛

١٠ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون معاشات بموجب اللوائح السلوفينية أو مساعدات بموجب اللوائح المتعلقة بمساعدة المزارعين؛

١١ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون معاشات من شركات تأمين معاش أجنبية، إلا إذا نصت معاهدة على خلاف ذلك؛

١٢ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا المشاركون في تأمين صحي لدى شركة تأمين أجنبية الذين لا يمكنهم التمتع بالحقوق المترتبة على هذا التأمين أثناء إقامتهم في جمهورية سلوفينيا؛

- ١٣ - أفراد أسرة شخص مشترك في التأمين الصحي لدى شركة أجنبية، المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا وغير المشتركين في تأمين صحي لدى شركة تأمين أجنبية بوصفهم أفراد الأسرة؛
- ١٤ - الأجانب الذين يزاولون تعليماً أو تدريباً في جمهورية سلوفينيا والذين ليس لهم تأمين آخر؛
- ١٥ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون بدلات الإعاقة وفقاً للوائح المتعلقة بالمعوقين الذين أصيبوا في الجيش والمدنيين المعوقين من جراء إصابات في الحرب، والذين يتمتعون بحقوق بموجب اللوائح المتعلقة بحماية المحاربين القدماء وضحايا الاعتداءات المرتكبة في الحرب والمشاركين في حروب أخرى، ومن يتلقون المعاشات الوطنية للحرب العالمية الثانية، إذا لم يكونوا مشتركين في أي تأمين آخر؛
- ١٦ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون إعانات بموجب قانون تقديم الحماية الاجتماعية للبالغين المعوقين عقلياً وبدنياً، إذا لم يكونوا مشتركين في أي تأمين آخر؛
- ١٧ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون مساعدات اجتماعية نقدية دائمة؛
- ١٨ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يتلقون معاشات الحرب العالمية الثانية بموجب اللوائح المتعلقة بحماية المشاركين في الحرب، إذا لم يكونوا مشتركين في أي تأمين آخر؛
- ١٩ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين يؤدون خدمة مدنية عوض الخدمة العسكرية؛
- ٢٠ - المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين لهم دخل آخر، إذا لم يكونوا مشتركين في أي تأمين آخر؛
- ٢١ - مواطنو جمهورية سلوفينيا المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا الذين ليس لهم أي تأمين آخر.
- ٤٤٥ - ويُعد الأشخاص المنتمون إلى الفئتين التاليتين مشتركين في التأمين وفقاً للبند ٧ من الفقرة السابقة:
- المشتركون في تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة العاملون في الزراعة؛
 - العاملون في الزراعة بوصفهم مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية غير المشتركين في تأمين المعاش أو التأمين من الإعاقة، إذا بلغ الدخل المساحي للمشروع الزراعي وغيره من أشكال الدخل ما لا يقل شهرياً عن ٥٠ في المائة من الدخل الأدنى للعامل، بعد خصم الضرائب والاشتراكات. ويُقصد بالعاملين في مشروع زراعي جميع الأشخاص الذين يقومون بنشاط زراعي كمهنة وحيدة أو رئيسية (المادة ١٥ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي).
- ٤٤٦ - ويشمل التأمين من الإصابات في العمل والأمراض المهنية الأشخاص المذكورين في البنود ١ و ٢ و ٣ و ٥ و ٦ و ٨ و ١٩ من الفقرة ٤٣٤ أعلاه.
- ٤٤٧ - ويتمتع الأشخاص المذكورون في البند ٧ من الفقرة ٤٣٤ أعلاه بالتأمين من الإصابات في العمل والأمراض المهنية إذا كانوا يدفعون اشتراكاً على أساس المقدار المحدد لتأمين المعاش والتأمين من الإعاقة. ويتلقى الأشخاص المذكورون في البند ٧ الذين لا يدفعون هذا الاشتراك في حال تعرضهم لحادث في العمل أو إصابتهم بمرض مهني

معاشاً يعادل مقداره المعاش المدفوع في حال الإصابة أو المرض اللذان لا علاقة لهما بالعمل (المادة ١٦ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي).

٤٤٨ - وتتمتع الفئات التالية أيضاً بالتأمين من الإصابة في العمل والأمراض المهنية:

- طلاب المدارس والجامعات في الحصص التطبيقية، أو أثناء إجراء التجارب، أو في الرحلات المتخصصة؛
- الأطفال والمراهقون المصابون بعاهاات بدنية وعقلية في الدروس التطبيقية أو في مؤسسات التدريب أو أثناء الأنشطة التطبيقية الإلجارية؛
- الأشخاص الذين أئموأ تعليمهم والتحقوا بأنشطة تدريب طوعى، بصرف النظر عما إذا كانوا يتقاضون أجرة لقاء هذا التدريب؛
- المعوقون الذين أصيبوا في الجيش والمدنيون المعوقون من جراء إصابات في الحرب وغيرهم من المعوقين الذين يزاولون أنشطة تأهيل مهني أو تدريب وتدريب على العمل؛
- العاملون بعقود توظيف؛
- طلاب المدارس والمعاهد والجامعات العاملون في إطار منظمات معتمدة؛
- العاملون الذين يقومون بأشغال للمنفعة العامة وفقاً لقوانين العمل؛
- المتطوعون؛
- المساجين والأشخاص الخاضعون لإجراءات تأديبية في إطار العمل أو التعليم المهني أو أنشطة مشروعة؛
- الأشخاص الذين يزاولون نشاطاً ثانوياً (المادة ١٧ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي).

٤٤٩ - وتتمتع الفئات التالية أيضاً بالتأمين من الإصابة في العمل:

- المشاركون في أشغال منظمة للمنفعة العامة، أو في عمليات الإغاثة، أو في حماية الآخرين وإنقاذهم في حالات الكوارث الطبيعية وغيرها؛
- المشاركون في المخيمات الشبابية في جمهورية سلوفينيا؛
- الأشخاص الذين يقومون بأعمال أو مهام في إطار الخدمة العسكرية أو الخدمة المدنية البديلة، والدفاع الوطني، والحماية المدنية، وخدمات الرصد والإعلام، وخدمات الإغاثة العامة أو وحدات الاتصالات، والتدريب في مجال الدفاع والحماية؛
- الأشخاص الذين يساعدون هيئات الشؤون الداخلية وموظفو هذه الهيئات المرخص لهم أثناء القيام بمهامهم وفقاً للقانون؛
- احتياطيو هيئات الشؤون الداخلية؛

- الأشخاص العاملون في الوظيفة العامة أو المكلفون بواجبات مدنية بطلب من الدولة وغيرها من الهيئات الرسمية؛
 - الرياضيون والمدربون والمنظمون المشاركون في التظاهرات الرياضية في إطار أنشطة رياضية منظمة؛
 - أعضاء وحدات الإطفاء المتطوعون أثناء عمليات إطفاء الحرائق وحماية الناس وإغاثتهم في كوارث أخرى، وأثناء التدريب، وحماية الأماكن المعرضة لخطر الحرائق، وفي التظاهرات العامة، وتمارين المحاكاة وحملات توعية الناس بأخطار الحرائق؛
 - أعضاء فرق الإنقاذ الجبلية أو مختلف العاملين في مجال الإغاثة الذين يتدخلون لإنقاذ حياة الناس أو الإنذار بالمخاطر التي تهدد حياة الناس وممتلكاتهم بصفة مباشرة والوقاية من هذه المخاطر (المادة ١٨ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي).
- ٤٥٠- ورهنًا بالشروط المنصوص عليها في القانون، يتمتع الأشخاص المذكورون أدناه بالتأمين باعتبارهم أفراد أسرة المشترك في التأمين:
- (أ) الأقارب:
- ١- الزوج (أو الزوجة)؛
 - ٢- الأبناء (المولودون منهم داخل رباط الزواج أو خارجه على حد سواء، والأبناء بالتبني)؛
- (ب) أفراد العائلة الموسعة:
- ١- الأربة الذين يعيلهم المشترك في التأمين؛
 - ٢- الأحفاد والأخوة والأخوات وغيرهم من الأطفال الوحيدين الذين يتولى المشترك في التأمين تربيتهم ورعايتهم، رهنا بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون بخصوص الأطفال؛
 - ٣- الأبوان (الأب والأم، وزوج الأم وزوجة الأب، والأبوان بالتبني) اللذان يعيشان مع المشترك في التأمين ويتولى إعالتهم واللذان تعوزهما الموارد لإعالة نفسيهما والعاجزان تماما وبصفة نهائية عن العمل.
- شروط التمتع بحقوق التأمين
- ٤٥١- ينبع الحق في الخدمات الصحية من التأمين الصحي. ومن ثم، يتطلب اكتساب الحق في الخدمات الصحية الاشتراك بصفة رسمية في تأمين صحي.

٤٥٢- وتتبع سلوفينيا نظام تأمين صحي شامل يغطي سكان البلد جميعاً ويقدم لهم الحماية بالقدر والأسلوب المنصوص عليهما في التشريع ذي الصلة. وهكذا، فإن كل من يعيش ويعمل في جمهورية سلوفينيا يحمل مبدئياً صفة المشترك في التأمين. وتدفع المحافظة (من ميزانية المحافظة) اشتراكات التأمين الإجباري عن الأشخاص الذين لا يسعهم اكتساب هذه الصفة بمواردهم الخاصة. ويجب على هؤلاء الأشخاص أن يتولوا بمفردهم الانخراط في تأمين

صحي وأن يكتسبوا صفة المشتركين في التأمين. ويجب أن يوقعوا إعلاناً في المحافظة، مفاده أنهم لا يملكون دخلاً، فتتولى المحافظة عند ذلك دفع اشتراكات تأمينهم الصحي من ميزانيتها. وهكذا، يكتسبون صفة المشتركين في التأمين، التي تتبع منها كل الحقوق في الحماية الصحية.

طبيعة الحق

٤٥٣ - يحق للمشارك في التأمين الصحي الحصول على إعانات عينية لتغطية الخدمات الصحية.

نطاق الخدمات

٤٥٤ - تحدد المادة ٢٣ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي الحقوق المترتبة على التأمين الصحي الإجباري فيما يتصل بالخدمات الصحية. وعلى هذا النحو، يكفل التأمين الإجباري للمشاركين في التأمين تغطية الخدمات الصحية:

(أ) بنسبة ١٠٠ من التكلفة:

- الفحوص المنهجية وغيرها من الفحوص الوقائية التي يخضع لها الأطفال والتلاميذ وطلاب الجامعات والحوامل وغيرهن من البالغين في إطار البرنامج، باستثناء الفحوص التي يتكفل بها أرباب العمل وفقاً للقانون؛
- الكشف المبكر عن الأمراض والوقاية منها؛
- خدمات العلاج والتأهيل المقدمة للأطفال والتلاميذ وطلاب الجامعات والأطفال المصابين بعاهاات بدنية أو عقلية؛
- حماية صحة المرأة في سياق تنظيم الأسرة والحمل والإنجاب؛
- الوقاية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري والأمراض المعدية والكشف عنها ومعالجتها وفقاً للقانون؛
- التطعيم والوقاية المناعية والوقاية الكيميائية الإجبارية وفقاً للبرنامج؛
- معالجة وتأهيل المصابين بالأمراض الخبيثة والأمراض العضلية والعصبية العضلية والشلل النصفي والشلل الكلي والشلل المخي والصرع والناعور والأمراض العقلية وأشكال معقدة من السكري والتصلب المتعدد والصدفية؛
- معالجة وتأهيل المصابين بأمراض مهنية وإصابات في العمل؛
- الحماية الصحية في سياق التبرع بالأنسجة والأعضاء وتبادلها لأغراض الزرع، والرعاية الطبية المستعجلة وخدمات الإسعاف في حالات الطوارئ؛
- زيارات الرعاية المنزلية والعلاج والرعاية في البيت وفي مؤسسات الحماية الاجتماعية؛

- الأدوية الموصوفة وفقاً لتصنيف الأدوية ووسائل المساعدة على الحركة وغيرها من الوسائل المتصلة بمعالجة الأمراض المشار إليها.
- (ب) ما لا يقل عن ٩٥ في المائة من تكلفة:
 - زرع الأعضاء وغير ذلك من العمليات الجراحية المعقدة؛
 - العلاج في الخارج؛
 - العلاج المكثف والعلاج بالأشعة والغسيل الكلوي وغير ذلك من الإجراءات اللازمة البالغة التعقيد.
- (ج) ما لا يقل عن ٨٥ في المائة من تكلفة:
 - معالجة العقم والإخصاب الاصطناعي والإجهاض والتعقيم؛
 - المكوث في المستشفى ومؤسسات الرعاية الصحية استكمالاً للعلاج في المستشفى، باستثناء الإصابات خارج العمل؛
 - الجزء غير الطبي من الرعاية في المستشفى ومؤسسات الرعاية الصحية استكمالاً للعلاج في ظروف خاصة؛
 - معالجة أمراض الفم والأسنان؛
 - وسائل المساعدة على الحركة والوسائل البصرية والآلات السمعية وغيرها، باستثناء الحالات المذكورة المحددة.
- (د) ما لا يقل عن ٧٥ في المائة من تكلفة:
 - معالجة الإصابات خارج العمل؛
 - الأدوية المدرجة في القائمة الإيجابية.
- (هـ) ما لا يتعدى ٦٠ في المائة من تكلفة:
 - النقل في سيارات الإسعاف في غير حالات الطوارئ؛
 - المكوث في مؤسسات الرعاية الصحية لأغراض غير استكمال علاج بدأ في المستشفى.
- (و) ما لا يتعدى ٥٠ في المائة من تكلفة:
 - الأدوية المدرجة في القائمة الوسطى؛
 - آلات تقويم الأسنان للبالغين؛
 - الوسائل البصرية للبالغين.

٤٥٥ - تُدفع تكاليف الخدمات الصحية المقدمة للمعوقين الذين أصيبوا في الجيش والمدنيين المعوقين من جراء إصابات في الحرب، ويُغطى الفارق من الميزانية الوطنية.

بدء أحقية الحصول على إعانات

٤٥٦ - تبدأ أحقية الاستفادة من الخدمات الصحية في اليوم الأول من التأمين الصحي وتستمر بعد ذلك. ويمكن لمؤسسة التأمين الصحي أن تبيع، في ظروف محددة، الاشتراك في تأمين مؤقت لمدة أقصاها ستة أشهر، فيما يتعلق بالحق في تغطية تكلفة وسائل المساعدة على الحركة والوسائل البصرية وآلات السمع ووسائل تقويم الأسنان وغير ذلك من الوسائل، باستثناء الحقوق المشار إليها في البند ١ من الفقرة ١ من المادة ٢٣ (الخدمات التي تُدفع تكلفتها بالكامل).

مدة أحقية الحصول على الإعانة

٤٥٧ - تُقدم الخدمات الصحية على مدى الفترة اللازمة لمعالجة إصابة معينة.

(ب) الإعانات المقدمة خلال الانقطاع المؤقت عن العمل

فئات الأشخاص المحميين

٤٥٨ - يحق لفئات الأشخاص التالية الحصول على إعانات خلال الانقطاع المؤقت عن العمل:

- المشتركون في التأمين وفقا للبند ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٨ من الفقرة ١ من المادة ١٥ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي؛
- المشتركون في التأمين وفقاً للبند ٧ من الفقرة ١ من المادة ١٥ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي، إذا دفعوا الاشتراكات المحددة على أساس تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة.
- ٤٥٩ - وهؤلاء الأشخاص هم:
 - العاملون في جمهورية سلوفينيا؛
 - العاملون لحساب مؤسسة سلوفينية الموجودون في الخارج لأغراض العمل أو التدريب المهني إذا لم يكن لهم تأمين في البلد الذي بُعثوا إليه؛
 - العاملون لدى منظمات ومؤسسات دولية وفي القنصليات والبعثات الدبلوماسية الأجنبية في جمهورية سلوفينيا، ما لم تنص معاهدة على خلاف ذلك؛
 - الأشخاص المقيمون بصفة دائمة في جمهورية سلوفينيا، العاملون لحساب مؤسسة أجنبية وغير المشتركين في التأمين الصحي لدى شركة أجنبية؛
 - الأشخاص الذين يزاولون تجارة أو نشاطا مهنيا بصفة مستقلة كمهنتهم الوحيدة أو الرئيسية في إقليم جمهورية سلوفينيا؛

- أصحاب الشركات الخاصة في جمهورية سلوفينيا، إذا لم يكونوا مشتركين في تأمين من نوع آخر؛
- المزارعون والعاملون لديهم وغيرهم ممن يزاولون نشاطاً زراعياً في جمهورية سلوفينيا كمهنتهم الوحيدة أو الرئيسية (إذا دفعوا الاشتراكات المحددة على أساس تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة)؛
- كبار الرياضيين ولاعبي الشطرنج المنخرطين في جمعيات رياضية ونواد للشطرنج في جمهورية سلوفينيا إذا لم يكونوا مشتركين في تأمين آخر.

شروط التمتع بحقوق التأمين

- ٤٦٠- ينبع الحق في الإعانة خلال الانقطاع المؤقت عن العمل من التأمين الصحي. ومن ثم، يتطلب اكتساب الحق في الإعانة خلال الانقطاع المؤقت عن العمل الاشتراك بصفة رسمية في تأمين صحي.

طبيعة الحق

- ٤٦١- يحق للمشارك في التأمين الصحي الحصول على إعانات نقدية خلال فترة الانقطاع المؤقت عن العمل.

أساس الإعانة وطريقة حسابها

- ٤٦٢- تُدفع الإعانة على أساس متوسط المرتب الشهري والإعانات الشهرية، أو متوسط مقدار الاشتراكات المدفوعة على مدى العام الذي سبق سنة الانقطاع المؤقت عن العمل. ويبلغ مقدار الإعانة:

- ١٠٠ في المائة من المقدار الأساسي خلال الانقطاع عن العمل جراء مرض مهني أو إصابة في العمل أو التبرع بأنسجة أو أعضاء لفائدة شخص آخر، أو التبرع بالدم أو في حالات الحجر بناء على أمر طبي؛
- ٩٠ في المائة من المقدار الأساسي خلال الانقطاع المؤقت عن العمل جراء المرض؛
- ٨٠ في المائة أثناء الانقطاع المؤقت عن العمل جراء إصابة خارج العمل أو لأغراض رعاية قريب بناء على أمر طبي.

- ٤٦٣- يحق للمعوقين الذين أصيبوا في الجيش والمدنيين المعوقين من جراء إصابات في الحرب الحصول على الإعانة بنسبة ١٠٠ في المائة من المقدار الأساسي.

- ٤٦٤- وتدفع الإعانة لمشارك في التأمين لم يتقاض مرتباً خلال فترة الانقطاع المؤقت عن العمل على أساس متوسط المرتب الشهري الذي كان يتقاضاه خلال فترة التأمين التي سبقت بدء الانقطاع عن العمل. وبالنسبة إلى الأشخاص الذين يتعرضون لإصابة في الطريق إلى العمل أو قبل بدء العمل، أو المشتركين في التأمين الذين يتعذر عليهم مباشرة العمل بعد أداء الخدمة العسكرية أو فترة إضافية منها أو الإعفاء من الخدمة العسكرية جراء مرض أو إصابة، يُعتمد المرتب الذي كانوا سيتقاضونه في حال مباشرة العمل كمقدار أساسي.

بدء أحقية الحصول على الإعانة

٤٦٥- ينص القانون على أن يتلقى المشتركون في التأمين إعانة بناء على رأي طبيهم الشخصي أو لجنة طبية مختصة:

- منذ أول يوم ينقطعون فيه عن العمل لأغراض التبرع بأنسجة أو أعضاء لفائدة شخص آخر، أو التبرع بالدم أو رعاية قريب أو في حالات الحجر بناء على أمر طبي، نتيجة لإصابات حدثت في الظروف المبينة في المادة ١٨ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي؛
- منذ اليوم الحادي والثلاثين من الانقطاع عن العمل في سائر الحالات.

٤٦٦- ويتلقى المشتركون في التأمين، أثناء الأيام الثلاثين الأولى، إعانة بموجب تشريع العمل (المادة ١٣٧ من قانون العمل) مقابل الانقطاع عن العمل بصفة فردية لمدة أقصاها ١٢٠ يوم عمل في العام، ويدفع رب العمل هذه الإعانة على حسابه. وفي حال العجز عن العمل جراء مرض مهني أو إصابة في العمل، يدفع رب العمل على حسابه إعانة للعامل لمدة أقصاها ٣٠ يوما لكل فترة انقطاع فردي. وفي فترات الانقطاع الأطول، يدفع رب العمل الإعانة على حساب التأمين الصحي.

٤٦٧- وفي حال الانقطاع المتتالي عن العمل مرتين أو أكثر في أقل من عشرة أيام عمل، جراء المرض نفسه أو الإصابة ذاتها خارج سياق العمل، ويدفع رب العمل الإعانة على حساب التأمين الصحي.

٤٦٨- ويدفع رب العمل إعانة بنسبة ٨٠ في المائة من مرتب العامل خلال الشهر الذي يسبق استئناف العمل بصفة كاملة. وفي حالات العجز الناجم عن مرض مهني أو إصابة في العمل، يحق للعمال الحصول على إعانة تساوي متوسط مرتبهم الشهري خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة أو أجرهم لقاء فترة العمل خلال الأشهر الثلاثة الأولى (١٠٠ في المائة).

مدة أحقية الحصول على إعانة

٤٦٩- عندما يتغيب مشترك في التأمين بسبب عجز مؤقت عن العمل، يحيله طبيه الخاص أو لجنته الطبية إلى لجنة تعنى بحالات العجز، إذا لم يكن متوقعا أن يستأنف العمل، أو في جميع الأحوال، بعد سنة من الانقطاع المتواصل عن العمل أو العمل لبعض الوقت. وإذا ثبت العجز، يحق للمشارك في التأمين الحصول على إعانة:

- إلى حين دخول قرار الإصابة بإعاقة من الفئة الأولى حيز النفاذ قانوناً؛
- حتى يصبح قرار الإصابة بإعاقة من الفئة الثانية أو الثالثة قراراً نهائياً.

٤٧٠- ويحق للمشاركين في التأمين الذين أنهت عقود عملهم خلال فترة انقطاعهم أن يحصلوا على إعانة لفترة عجز عن العمل أقصاها ٣٠ يوما منذ إنهاء العقد.

٤٧١- وإذا كان الانقطاع عن العمل ناجما عن إصابة في العمل أو عن مرض مهني، يحق للمشارك في التأمين الحصول على إعانة بعد انتهاء عقد العمل، إلى حين استرداد قدرته على العمل. ويتلقى المشاركون في التأمين الذين يُفصلون لأسباب هيكلية إعانة تعادل مرتبهم بعد خصم المبلغ الذي تعين خصمه خلال تلك الفترة.

الجدول ٦٢ متوسط عدد المستفيدين من الرعاية الصحية

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٠	مجموع المستفيدين
١ ٩٥٤ ٧٦٥	١ ٩٤١ ٠٦٥	١ ٩٣٩ ٣٦٩	١ ٩٤٥ ٩١٣	١ ٩٤٤ ١٩٠	١ ٩٧٥ ٦٣٦	٢ ٣٢٥ ٤١٥	العاملون والمتقاعدون وغيرهم - المجموع
١ ٤٠٨ ٢٨٩	١ ٣٧١ ٣٣٣	١ ٣٥٣ ٥٧٥	١ ٣٦٠ ٧٢٤	١ ٣٤١ ١٨٣	١ ٣٥٤ ٧٧٥	١ ٢٩٩ ٦٧٥	أفراد أسرهم - المجموع
٥١٤ ٤٩٧	٥٣٤ ٣٨٩	٥٤٨ ٧٤٨	٥٨٥ ١٨٩	٥٦٢ ٣٤١	٥٧٣ ٩١٦ ^(أ)	٨٩٤ ٩١٢ ^(أ)	العاملون وآخرون
٧٧٤ ٤٧٥	٧٧٠ ٣٦٩	٧٦٥ ٩٨٢	٧٦٧ ٨١٤	٧٧٠ ٤٥٩	٧٨٤ ٧١٧	٨٨٦ ٧٦٧	أفراد أسرهم
٤٤٨ ٥٢٤	٤٥٥ ٨٦٤	٤٦٦ ٦٢٤	٤٧٨ ٢٨٨	٤٧٩ ٣٣٦	٤٩٥ ٢٧٤	٦٩٦ ٢٤٨	العاطلون بصفة مؤقتة
٢٢ ٣٣٦	٣١ ٦٩٣	٣٥ ٤٥٠	٣٦ ٥١٠	٣٥ ٤١٨	٣٤ ٧٧٣	١٢ ٢٠٣	أفراد أسرهم
٥ ٥٤٣	٧ ٠٦٨	٩ ٦٠٨	١٠ ٩٨٢	١٠ ٧٢٩	٩ ٣٤١	١٠ ٥٣٤	المتقاعدون
٤٨٤ ٧٢٩	٤٦٣ ٥٣٦	٤٥٦ ٦٦٠	٤٤٩ ٧٩٧	٤٥٥ ١٣٣	٤٦٠ ٥١٣	٣٧٥ ٠٤٦	أفراد أسرهم
٤٦ ٤٨٩	٥٧ ٧٢٩	٥٨ ٨٦٠	٦٠ ٢٦٠	٥٩ ٥٥٩	٥٨ ٦٢٩	١٨٨ ١٣٠	آخرون ^(ب)
٦٣ ٥٤٦	٥٧ ١٩٠	٥٣ ٧٥٥	٥٣ ١٦٥	٥١ ٧٤٩	٥٢ ٨٨٣	١٨ ٠٩٣	أفراد أسرهم
١٣ ٩٤١	١٣ ٧٢٨	١٣ ٦٤٦	١٣ ٦٠٨	١٢ ٧١٧	١٠ ٦٧٢	...	مستفيدون آخرون ^(ج)
٦٣ ٢٠٣	٤٨ ٥٤٥	٤١ ٧٢٨	٢٩ ٣٨٩	٢٨ ٤٢٤	٢١ ٨٨٩	٧ ٥٦٦	المزارعون - المجموع
٣١ ٩٧٩	٣٥ ٣٤٣	٣٧ ٠٥٦	٣٩ ١٥٥	٤٠ ٦٦٦	٤٦ ٩٤٥	١٣٠ ٨٢٨	المزارعون - الذين يجب عليهم دفع اشتراكات
١٩ ٢٤٠	٢١ ٣٥٢	٢٢ ٥٦٨	٢٤ ٠٥٢	٢٥ ٤٣٦	٢٩ ٩٥٩	٥٦ ٧٠٤	

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

(أ) تقدير.

(ب) متلقو بدل الإعاقة وبدلات مؤقتة، والمتقاعدون الأجانب، والعاملون والمشاركون في تأمين في الخارج، والمستفيدون من مساعدات وبدلات مختلفة، والموظفون العسكريون المعوقون وأفراد أسرهم.

(ج) يشمل ذلك منذ عام ١٩٨٠ طلاب التعليم العالي والجامعات وأفراد أسرهم.

الجدول ٦٣
الإنفاق على الخدمات الصحية (بملايين التولارات السلوفينية)*

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥	١٩٩٠	المجموع
٣٠٣ ٩٣٦	٢٦٠ ٣٥٢	٢٢٩ ١٠٤	٢٠٨ ٤٩٥	١٨٥ ٣٣١	١٤٣ ٤٤٨	١٠ ٠٧٦	العلاج الخارجي العام والتمريض
٢ ٨٣١	٤٧ ٩٠٨	٤٢ ٤٣٦	٣٧ ٩٧٨	٣٣ ٣٣٩	٢٤ ٠٧٨	٢ ٠٠٥	العلاج الخارجي المختص
٣٣ ٣٩٢	٢٦ ٣٦١	٢٢ ٧٥٣	٢٠ ٥٤٩	١٩ ٤٢٦	١٥ ٧٢٥	١ ٢٥٦	العلاج داخل المستشفيات
١٠٥ ٥٦٧	٩٢ ٤٤١	٨٠ ٦٩٧	٧٢ ٥٥٣	٦٥ ٥٧٦	٤٨ ٧٧٣	٤ ٣١٤	العلاج في المؤسسات الصحية
٣ ٩٨١	٣ ٥١٧	٢ ٩٣٢	٢ ٧٠٢	٢ ٣٤٢	١ ٥٠٦	٢٦٩	الأدوية والحقن
٤٦ ٢٦٥	٣٧ ٣٢٦	٣٢ ٦٣٦	٢٩ ٤٨٩	٢٤ ٧٦٤	٢١ ٢٠٣	١ ٠٤٧	رعاية الأسنان وآلات تقويم الأسنان
١٦ ٠٨١	١٣ ٤٤٠	١١ ٣٧٤	٩ ٩٧٥	٩ ٠٣٨	٦ ٧٢٧	٧٦٤	النقل في سيارات الإسعاف وغيرها
٣ ٠٦١	٢ ٧٤٧	٢ ٢٩٢	١ ٩٢٦	١ ٣٩٦	١ ٢٣١	١٤٢	- النقل الخاص مصرفات أخرى من بينها:
٤٢ ٧٥٨	٣٦ ٦١٢	٣٣ ٩٨٤	٣٣ ٣٢٣	٢٩ ٤٥٠	٢٤ ٢٠٥	٢٧٩	- إعانات المرض - وسائل المساعدة على الحركة
٢٨ ٩٤٧	٢٢ ٧٣٧	٢٠ ٥٥٢	٢٠ ٤٨٣	١٩ ٠٩٣	١٥ ٩٠٥	...	
٨ ٠٨٨	٧ ٥٠٠	٦ ٧٩٣	٦ ٠٣٩	٥ ٢٢٣	٤ ٥٠٦	...	

المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

* بالدينار حتى عام ١٩٩٠.

٤- حوادث العمل والأمراض المهنية

٤٧٢- يُنظم التأمين من الإصابة في العمل والأمراض المهنية داخل نظام التأمين الصحي الإجباري وتأمين المعاش والتأمين من الإعاقة على النحو التالي:

(أ) إذا أدى مرض مهني أو إصابة في العمل إلى عجز مؤقت: قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي الذي ينظم، في إطار التأمين الصحي الإجباري، الحق في تغطية تكاليف الخدمات الصحية (إعانات عينية) ودفع المرتب خلال الانقطاع المؤقت عن العمل (إعانة نقدية)؛

(ب) إذا أدى مرض مهني أو إصابة في العمل إلى عجز طويل الأمد: قانون تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة، الذي ينظم الحق في معاش الإعاقة^(٦) (إعانات نقدية) والحق في التأهيل المهني.

الجدول ٦٤
حوادث العمل والإصابات القاتلة في العمل

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	
٢٥ ١٧٦	٢٥ ٩٤٠	٢٦ ٤٨٥	٢٥ ٧١٠	٢٦ ٥٧٨	الإصابات في العمل
١٨ ٧١١	١٩ ٣٨٤	١٩ ٧٠٣	١٩ ١٩٨	٢٠ ٠٩٢	المجموع
٤٣,٠	٤٤,٦	٤٦,٠	٤٥,٤	٤٩,٠	الرجال
٦ ٤٦٥	٦ ٥٥٦	٦ ٧٨٢	٦ ٥١٢	٦ ٤٨٦	لكل ١ ٠٠٠ عامل
١٨,١	١٨,٣	١٩,٣	١٨,٦	١٨,٨	النساء
٣٤	٢٦	٢٧	٣١	٤٢	لكل ١ ٠٠٠ عاملة
٠,٤	٠,٣	٠,٣	٠,٤	٠,٦	الوفيات
					عددها
					لكل ١ ٠٠٠ عامل

/المصدر: النشرة الإحصائية السنوية لجمهورية سلوفينيا لعام ٢٠٠٢.

٥- نظام الإعانات المقدمة لأفراد الأسرة في حال وفاة المعيل

٤٧٣- يندرج نظام الإعانات المقدمة لأفراد الأسرة في حال وفاة المعيل في تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة. ويتمثل الحقان الأساسيان النابعان من هذا التأمين في هذا الصدد في معاش الوريثة ومعاش الترميل^(٧).

٦- تأمين الحماية الأبوية

٤٧٤- ينظم قانون الحماية الأبوية والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001) شؤون الحماية الأبوية. ويترتب عن تأمين الحماية الأبوية الحقوق التالية:

- إجازة الوالدية؛
- إعانات الوالدية؛
- الحقوق المترتبة عن العمل لبعض الوقت.
- ٤٧٥- ويشمل الحق في إعانات الوالدية:
- إعانات الأمومة؛
- إعانات الأبوة؛
- إعانات تربية الأطفال؛
- إعانات التبني.
- ٤٧٦- تنظم حماية الأمومة على النحو الآتي:

(أ) حالة ما قبل الولادة: يحكمها قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي، الذي ينظم بموجب التأمين الصحي الإجباري الحق في تغطية تكاليف الخدمات الصحية والحصول على إعانات طيلة فترات الانقطاع المؤقت؛ وينظم قانون الحماية الأبوية والإعانات الأسرية الحق في إجازة الأمومة ومن ثم الحق في إعانات الأمومة (بالفعل، تبدأ إجازة الأمومة ٢٨ يوماً قبل الوضع)؛

(ب) حالة ما بعد الولادة: يحكمها قانون الحماية الأبوية والإعانات الأسرية الذي يمنح الحق في إجازة الوالدية وإعانات الوالدية (يشمل الحق في إعانات الوالدية الحق في إعانات الأمومة وإعانة الأبوة وبدل تربية الأطفال وبدل تبني الأطفال).

فئات الأشخاص المحميين

٤٧٧- ويشمل تأمين الحماية الأبوية ما يلي:

- العاملون في أراضي جمهورية سلوفينيا؛
- الأشخاص المنتخبون أو المعينون لتقلد وظائف عامة أو غيرها في السلطة التشريعية أو التنفيذية أو القضائية، إذا كانوا يتقاضون مرتباً لقاء هذه المهام؛
- الأجانب العاملون في أراضي جمهورية سلوفينيا داخل منظمات ومؤسسات دولية وفي البعثات الدبلوماسية والقنصليات، إذا نص اتفاق دولي على هذا التأمين؛
- العاملون للحساب الخاص؛
- المزارعون؛
- كبار الرياضيين ولاعبو الشطرنج؛
- العاطلون عن العمل الذي يتلقون إعانات من مكتب العمل؛
- الأشخاص الذين يتلقون إعانات خلال فترات الانقطاع المؤقت عن العمل من مؤسسة التأمين الصحي بموجب لوائح التأمين الصحي؛
- السجناء؛
- الأشخاص الذين يتلقون إعانات الوالدية بموجب القانون.

شروط التمتع بحقوق التأمين

٤٧٨- يتلقى إعانات الوالدية الأشخاص في الحالات التالية:

- إذا كان يحق لهم الحصول على إجازة الوالدية؛
- إذا كانوا مشتركين في تأمين حماية الوالدية قبل بداية إجازة الوالدية الخاصة.

كما يتلقى إعانات الوالدية الأشخاص الذين لا يحق لهم الحصول على إجازة الوالدية، إذا كانوا مشتركين في تأمين حماية الوالدية لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا خلال السنوات الثلاث الأخيرة التي سبقت بداية إجازة الوالدية الخاصة.

طبيعة الإعانات

٤٧٩- يحق للمشارك في تأمين حماية الوالدية الحصول على إعانات الوالدية نقدا.

أساس الإعانات وطريقة حسابها

٤٨٠- يتوقف الحصول على نوع بعينه من إعانات الوالدية على متوسط المقدار الأساسي لحساب اشتراكات حماية الوالدية في الأشهر الإثني عشر الأخيرة التي تسبق بداية إجازة الوالدية. وإذا حُسبت الاشتراكات المدفوعة على مدى فترة أقصر، يُقدر الأجر الأدنى بنسبة ٥٥ في المائة للأشهر التي لم تُدفع خلالها اشتراكات. وبالنسبة إلى المشتركين الذين يحق لهم الحصول على إعانات الوالدية دون أن يحق لهم الحصول على إجازة الوالدية، يقدر الأجر الأدنى الأساسي بنسبة ٥٥ في المائة بحكم اشتراكهم في تأمين حماية الوالدية لمدة لا تقل عن ١٢ شهرا. ويزداد المقدار الأساسي بنسبة ٢ في المائة، على ألا يتعدى نسبة ٥٠ في المائة، لكل شهر من الاشتراك في تأمين حماية الوالدية خلال السنوات الثلاث الأخيرة التي تسبق بداية إجازة الوالدية الخاصة.

٤٨١- ولا يمكن أن يفوق المقدار الأساسي نسبة ٢٥٠ في المائة من متوسط المرتب الشهري في جمهورية سلوفينيا بالاستناد إلى آخر البيانات الرسمية المعروفة فيما يتعلق بالأجور الشهرية، ما دام البديل مدفوعاً، إلا فيما يتعلق بإعانات الأمومة (الحد الأقصى). ولا يمكن أن يكون المقدار الأساسي أقل من ٥٥ في المائة من الأجر الأدنى (الحد الأدنى).

٤٨٢- وتقدر إعانات الوالدية في حال الانقطاع الكلي عن العمل بنسبة ١٠٠ في المائة من المقدار الأساسي، بينما تناسب في حال الانقطاع الجزئي عن العمل مع مدة الانقطاع.

بدء أحقية الحصول على الإعانات

٤٨٣- يبدأ حق الاستفادة من إعانات الوالدية عند بداية إجازة الوالدية.

مدة حق الاستفادة من إعانات

٤٨٤- يحق للمشاركين، بعد استيفاء الشروط المطلوبة، التمتع بما يلي:

- الحق في إعانات الأمومة خلال إجازة الأمومة؛
- الحق في إعانات الأبوة خلال إجازة أبوة مدتها ١٥ يوما، وإذا دامت الإجازة ٧٥ يوما، تسدد الدولة اشتراكات الضمان الاجتماعي على أساس الأجر الأدنى؛
- الحق في بدل رعاية الأطفال خلال إجازة رعاية الأطفال؛

- الحق في بدل التبني، خلال إجازة التبني.
وينتهي الحق في الإعانة الأبوية بانتهاء الإجازة الأبوية.

الجدول ٦٥

إعانة الأمومة، ١٩٩٤-٢٠٠٢

إعانات الأمومة		السنة
المؤهلون	الأموال المدفوعة (بآلاف التولارات السلوفينية)	
١٩ ٢٥٧	١٤ ٨٦٥ ٣٥١	١٩٩٤
١٧ ٢٦١	١٦ ٨٢٥ ٦٣٠	١٩٩٥
١٧ ٠٨٠	١٨ ٨٩٢ ١٣٣	١٩٩٦
١٦ ٩١٦	٢١ ٢٠٢ ٢٣٩	١٩٩٧
١٦ ٣٧٤	٢٢ ٥٦٩ ٨٢٤	١٩٩٨
١٦ ١٨١	٢٤ ٥٤١ ٥٠١	١٩٩٩
١٦ ٣٤٣	٢٧ ٧٢٩ ٥٧٦	٢٠٠٠
١٦ ٦١٧	٣١ ٦٤٥ ٩٧٤	٢٠٠١

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية.

جيم - اشتراكات الضمان الاجتماعي

- ٤٨٥ - ينظم قانون اشتراكات الضمان الاجتماعي حساب ودفع ومستوى اشتراكات الضمان الاجتماعي (ZPSV, Ur. 1. RS, 5/96, 81/2000) على النحو التالي:

مجموع الاشتراكات

المشتركون في التأمين (العاملون)

- الرعاية الصحية: ٦,٣٦ في المائة
- تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة: ١٥,٥٠ في المائة
- التأمين من البطالة: ٠,١٤ في المائة
- تأمين الحماية الأبوية: ٠,١٠ في المائة
- المجموع: ٢٢,١٠ في المائة من المرتب الإجمالي.

أرباب العمل

- الرعاية الصحية: ٦,٣٦+٠,٥٣ في المائة
- تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة: ٨,٨٥ في المائة

- التأمين من البطالة: ٠,٠٦ في المائة
- تأمين الحماية الأبوية: ٠,١٠ في المائة
- المجموع: ١٥,٩٠ في المائة من المرتب الإجمالي.

١- التأمين من البطالة (إعانات البطالة)

- ٤٨٦- تدفع اشتراكات العمل كما يلي:
- المشتركون في التأمين: ٠,١٤ في المائة؛
- أرباب العمل: ٠,٦ في المائة.
- وتدفع الاشتراكات على أساس الراتب الإجمالي أو إجمالي بدل الانقطاع عن العمل.

٢- تأمين الشيخوخة والعجز

- معاش الشيخوخة؛
- معاش التعويض عن العجز؛
- الإعانات الممنوحة تعويضاً عن إصابات العمل والإصابة بالأمراض المهنية (العجز الطويل الأمد)؛
- الإعانات الممنوحة لأفراد الأسرة بعد وفاة معيلهم.
- ٤٨٧- تُدفع الاشتراكات بغرض التأمين الإجباري ضد الشيخوخة والعجز وفق النسب التالية:
- الأشخاص المؤمنون بنسبة ١٥,٥٠ في المائة من الأساس؛
- أرباب العمل بنسبة ٨,٨٥ في المائة من الأساس؛
- الأشخاص العاملون لحسابهم بنسبة ٢٤,٣٥ في المائة من أساس التأمين؛
- المزارعون (الذين تشكل الزراعة مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية) بنسبة ١٥,٥٠ في المائة من أساس التأمين.

٤٨٨- والأساس الذي يستند إليه في حساب مبلغ الاشتراكات التي يدفعها المستخدمون وأرباب العمل هو إجمالي الأجرة أو الإعانة المستحقة عند التغيب عن العمل والتي تشكل أساس التأمين بالنسبة للأشخاص العاملين لحسابهم وللمزارعين.

٣- التأمين الصحي

- الرعاية الصحية؛
- الإعانات المدفوعة في حالة المرض؛

- الإعانات المدفوعة بسبب إصابات العمل والإصابة بالأمراض المهنية (العجز المؤقت)؛
 - الإعانات المدفوعة في حال الحصول على إجازة الأمومة (الحمل والولادة).
- ٤٨٩- تُدفع الاشتراكات في التأمين الصحي الإجباري (الخدمات الصحية والإعانة المدفوعة عند التغيب المؤقت عن العمل) حسب النسب التالية:

- الأشخاص المؤمنون بنسبة ٦,٣٦ في المائة من الأساس؛
 - أرباب العمل بنسبة ٦,٣٦ في المائة من الأساس؛
 - الأشخاص العاملون لحسابهم بنسبة ١٢,٩٢ في المائة من أساس التأمين؛
 - المزارعون (الذين تشكل الزراعة مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية) بنسبة ٦,٣٦ في المائة من أساس التأمين.
- ٤٩٠- وتُدفع نسب الاشتراكات لتغطية العجز المؤقت عن العمل (الناجم عن إصابات العمل والإصابة بالأمراض المهنية) على النحو التالي:

- أرباب العمل بنسبة ٠,٥٣ في المائة من الأساس؛
 - الأشخاص العاملون لحسابهم بنسبة ٠,٥٣ في المائة من الأساس؛
 - المزارعون (الذين تشكل الزراعة مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية) بنسبة ٠,٥٣ في المائة من الأساس.
- ٤٩١- ويعادل المبلغ الأساس لدفع الاشتراكات بالنسبة للمستخدمين وأرباب العمل إجمالي الأجرة أو إجمالي الإعانة الممنوحة عند التغيب عن العمل وتعادل بالنسبة للأشخاص العاملين لحسابهم وللمزارعين أساس المعاش الذي يدفعه تأمين الشيخوخة والعجز.

٤- التأمين على الحماية الوالدية

٤٩٢- نسب الاشتراكات هي كالتالي:

- أرباب العمل بنسبة ٠,١٠ في المائة من الأساس؛
 - الأشخاص المؤمنون بنسبة ٠,١٠ في المائة من الأساس؛
 - الأشخاص العاملون لحسابهم بنسبة ٠,٢٠ في المائة من الأساس؛
 - المزارعون (الذين تشكل الزراعة مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية) بنسبة ٠,٢٠ في المائة من الأساس.
- ٤٩٣- تُحسب الاشتراكات وفق قاعدة حساب الاشتراكات في التأمين الإجباري ضد الشيخوخة والعجز (إجمالي الأجر أو الإعانة الممنوحة عند التغيب عن العمل أو على أساس المعاش الذي يمنحه التأمين ضد الشيخوخة والعجز بالنسبة للأشخاص العاملين لحسابهم والمزارعين).

دال - إطار العمل المؤسسي

١- التأمين ضد البطالة

٤٩٤- تخضع طريقة عمل دائرة العمل في جمهورية سلوفينيا ("الدائرة") وما تقوم به من أنشطة للضوابط التي وضعها قانون العمل والتأمين ضد البطالة ولقوانين تلك الدائرة (Ur. 1. RS, 84/99) وللقواعد المتعلقة بممارسة الإشراف على عمل دائرة العمل في جمهورية سلوفينيا وغيرها من الهيئات في ميدان العمل (القواعد المتعلقة بممارسة الإشراف، Ur. 1. RS, 17/99).

٤٩٥- أسست دائرة العمل في جمهورية سلوفينيا كمؤسسة عامة وهي موجودة في جميع أقاليم جمهورية سلوفينيا وتستطيع الدائرة إنشاء وحدات خاصة للقيام بأنشطة محددة أو ببعض من تلك الأنشطة أو للقيام بأنشطة في منطقة معينة (المادة ٦١ من قانون العمل والتأمين ضد البطالة).

٤٩٦- تعمل دائرة العمل على الصعيدين التنظيمي والعملي على ثلاثة مستويات وهي المكتب الرئيسي لدائرة العمل، الذي يحتضن الإدارة والخدمات المركزية، والوحدات الإقليمية ومكاتب العمل في كافة أرجاء سلوفينيا. وتعمل حاليا في سلوفينيا عشر وحدات إقليمية و٥٩ مكتبا للعمل.

٤٩٧- الأجهزة الإدارية لدائرة العمل في سلوفينيا هي مجلس الإدارة ومدير دائرة العمل (المادة ٦١ أ) من القانون المذكور). ويتكون مجلس الإدارة من ١٣ عضوا. وتعين كل من منظمات أرباب العمل الممثلة لإقليم سلوفينيا ونقابات العمال الممثلة لإقليم سلوفينيا وحكومة سلوفينيا أربعة أعضاء في مجلس الإدارة بينما يعين موظفو دائرة العمل عضوا واحدا.

٢- تأمين الشيخوخة والعجز

٤٩٨- طبقا لقانون تأمين الشيخوخة والعجز (Ur. 1. RS, 106/99, 124/2000, 114/2002)، تقوم مؤسسة سلوفينيا لتأمين الشيخوخة والعجز على إدارة التأمين الإجباري ضد الشيخوخة والعجز ولها وضع مؤسسة عامة (المادة ١٠ من ذات القانون).

٤٩٩- ويخضع عمل المؤسسة وتنظيمها للقانون الداخلي الخاص بمؤسسة سلوفينيا لتأمين الشيخوخة والعجز (Ur. 1. RS, 78/2000).

٥٠٠- على صعيد التنظيم، تعمل مؤسسة سلوفينيا لتأمين الشيخوخة والعجز على مستويين هما المكتب الرئيسي للمؤسسة التأمين، الذي يحتضن الإدارة ودوائر المؤسسة، والوحدات الإقليمية. وتعمل في سلوفينيا في الوقت الراهن تسع وحدات إقليمية.

٥٠١- أجهزة المؤسسة هي:

- الجمعية، وهي الجهاز الإداري للمؤسسة؛

- ومجلس الإدارة وهو الجهاز التنفيذي لجمعية المؤسسة؛
- والمدير الذي يشرف على إدارة المؤسسة (المادة ١٠ من القانون الداخلي).
- ٥٠٢- جمعية المؤسسة هي جهازها الإداري وتتكون من ٣٠ عضوا يتم اختيارهم وفقا لمبدأ التمثيل على النحو التالي:
- ثمانية ممثلين عن نقابات العمال من بينهم ممثل واحد على الأقل عن كل اتحاد أو رابطة تمثل الإقليم الوطني؛
- ثمانية ممثلين عن رابطات أرباب العمل؛
- سبعة ممثلين عن حكومة سلوفينيا؛
- سبعة ممثلين عن الأشخاص المتقاعدين والعاجزين لسبب مهني، بمن فيهم ممثل واحد عن اتحاد سلوفينيا للعمال العاجزين.

٣- التأمين الصحي

- ٥٠٣- بمقتضى قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (Ur. 1. RS, 9/92, 56/99, 60/2002)، فإن مؤسسة سلوفينيا للتأمين الصحي هي من يقدم خدمة التأمين الإجباري بينما تقدم شركات التأمين الخاصة خدمات التأمين الصحي الاختياري (المادة ١٢ من ذات القانون).
- ٥٠٤- ينظم القانون الداخلي لمؤسسة سلوفينيا للتأمين الصحي عمل المؤسسة بالتفصيل (Ur. 1. RS, 9/95).
- ٥٠٥- التأمين الصحي الإجباري خدمة عامة تقدمها مؤسسة سلوفينيا للتأمين الصحي بوصفها مؤسسة عامة (المادة ٦٩ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي)، التي تقدم خدمات التأمين الصحي الاختياري إلى جانب خدمات التأمين الإجباري (المادة ١٠ من القانون الداخلي للمؤسسة).
- ٥٠٦- تصرف مؤسسة سلوفينيا للتأمين الصحي شؤونها من خلال وحداتها الإقليمية العشر ومكاتبها الفرعية البالغ عددها ستة وأربعين.
- ٥٠٧- هيئات المؤسسة هي الجمعية ومجلس الإدارة والمدير. وتتألف الجمعية من ٤٥ عضوا، يمثل ٢٠ عضوا من بينهم أرباب العمل ويمثل الأشخاص المؤمنون ٢٥ عضوا (من بينهم أيضا ممثلون عن النقابات). كما توجد وحدات إقليمية في المناطق التي تغطيها المكاتب الإقليمية.

٤- تأمين الحماية الوالدية

- ٥٠٨- وفقا للقانون الخاص بالحماية الوالدية وبالإعانة الممنوحة للأسرة (Ur. 1. RS, 97/2001)، تُطلب المستحقات المترتبة عن تأمين الحماية الوالدية من مراكز العمل الاجتماعي.

٥٠٩ - قانون الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 54/92, 42/94) - قرارات المحكمة الدستورية ٩٩/٤١، ٩٩/١، ٩٩/٣٦، ٠٠/٥٤، ٠١/٢٦) هو القانون الإطار المنظم لمراكز العمل الاجتماعي التي تقوم بالمهام الموكلة إليها بموجب القانون بصفتها سلطات اجتماعية خوّل إليها تقديم الخدمات إلى الجمهور إلى جانب مهام تقتضيها منها قوانين أخرى.

٥١٠ - تُنشأ مراكز العمل الاجتماعي ضمن مقاطعات إدارية. ويغطي كل مركز من تلك المراكز البلديات الواقعة ضمن ولاية المقاطعة الإدارية التي ينشأ فيها مركز الأعمال الاجتماعية. ويوجد في سلوفينيا ٦٢ مركزاً من تلك المراكز تتحد ضمن جمعية مراكز الأعمال الاجتماعية في سلوفينيا.

المادة ١٠

حماية الأسرة والأم والطفل

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

٥١١ - طبقاً للمادة الثامنة من الدستور، يجب أن تتقيد القوانين وغيرها من اللوائح بمبادئ القانون الدولي المقبولة عموماً وبالمعاهدات الملزمة لسلوفينيا. وتسري المعاهدات المصدق عليها والمنشورة رأساً.

٥١٢ - المعاهدات التي صدقت عليها سلوفينيا والتي يهتم محتواها بحماية الأسرة والأم والطفل هي:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (Ur. 1. SFRJ, 7/71)؛
- الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (Ur. 1. RS-MP, 1/1994; RS 2/1994)؛
- الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح (Ur. 1. RS-MP, 7/99; RS 24/99)؛
- الاتفاقية الأوروبية الخاصة بممارسة حقوق الأطفال (Ur. 1. RS-MP, 26/99; Ur. 1. RS, 86/99)؛
- اتفاقية حقوق الطفل (Ur. 1. SFRJ-MP, 15/1990)؛
- اتفاقية حماية الأطفال والتعاون في مجال التبني على الصعيد الدولي (Ur. 1. RS-MP, 14/99; Ur. 1. RS,) 45/99؛
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (Ur. 1. SFRJ-MP, 6/1967)؛
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (Ur. 1. SFRJ-MP, 11/1981)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري (Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٠ بشأن عمل الأحداث ليلاً (في الصناعة) (Ur. 1. FLRJ-MP, 6/57; Ur. 1. RS, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢ بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (Ur. 1. SFRJ-MP, 1/55; Ur. 1. RS, 15/92)؛

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٣ بشأن حماية الأمومة (Ur. 1. RS, 9/55; Ur. 1. SFRJ-MP, 15/92)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣١ بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور (Ur. 1. RS, 15/92; Ur. 1. SFRJ-MP, 14/82)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (Ur. 1. RS, 15/92; Ur. 1. SFRJ-MP, 14/82)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٢ بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية (Ur. 1. RS, 15/92; Ur. 1. SFRJ-MP, 14/82)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنتين (Ur. 1. RS, 15/92; Ur. 1. SFRJ-MP, 7/87)؛
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (Ur. 1. RS-MP, 7/2001).

١- دستور جمهورية سلوفينيا

- ٥١٣- تنص المادة ٥٣ من الدستور على أن الزواج يركز على المساواة في الحقوق بين الزوجين. ويُعقد الزواج أمام السلطة الحكومية ذات الصلاحية. ويخضع الزواج والعلاقات الشرعية ضمنه وكذلك العلاقات الأسرية والعلاقات خارج إطار الزواج لأحكام القانون. فالدولة تحمي الأسرة والأمومة والأبوة والأطفال والشباب وتخلق الظروف اللازمة لتحقيق تلك الحماية.
- ٥١٤- من حق الوالدين ومن واجبهم الإنفاق على أولادهم وتعليمهم وتربيتهم. ويجوز إبطال هذا الحق والواجب أو الحد من نطاقه للأسباب التي يحددها القانون فقط حفاظاً على مصالح الطفل. وللأولاد المُنجبين خارج إطار الزواج نفس الحقوق الممنوحة للمُنجبين داخل هذا الإطار (المادة ٥٤ من الدستور).
- ٥١٥- كل شخص حر في تقرير الإنجاب من عدمه وتضمن الدولة إتاحة الفرص لممارسة هذه الحرية وهي توفر الظروف الكفيلة بتمكين الوالدين من اتخاذ قرار الإنجاب (المادة ٥٥ من الدستور).
- ٥١٦- تحدد المادة ٥٦ من الدستور إطار الحماية الخاصة التي تُوفّر للأطفال فهي تنص على ما يلي:
 - تمتع الأطفال بحماية خاصة وبالرعاية وبحقوق الإنسان والحريات الأساسية بما يتماشى مع أعمارهم ودرجة نضجهم؛
 - ضمان حصول الأطفال على حماية خاصة من الاستغلال ومن سوء المعاملة على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبدنية والعقلية وغيرها؛

- تمتع الأطفال والقاصرين الذين لا ينعمون برعاية والديهم أو اليتامى أو المحرومين من الرعاية الأسرية الكريمة بحماية الدولة الخاصة.

٢- الإطار التشريعي

- ٥١٧- فيما يلي أهم القوانين التي أصدرتها سلوفينيا لتنظيم حماية الأسرة والأم والطفل:
- قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989, 64/2001)؛
- قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)؛
- قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (Ur. 1. RS, 9/92; 99/2001)؛
- القانون المتعلق بصندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والإعاشة (Ur. 1. RS, 25/97; 10/1998, 41/99, 53/99, 22/2000, 119/2002)؛
- القانون المتعلق برياض الأطفال (Ur. 1. RS, 12/96; No.44/2000)؛
- قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002)؛
- قانون الصحة والسلامة المهنية (Ur. 1. RS, 56/99)؛
- قانون الحماية الاجتماعية (Ur. 1. RS, 54/92, 26/2001)؛
- قانون الضريبة على الدخل الشخصي (Ur. 1. RS, 71/93; 13/2001)؛
- قانون العقوبات (Ur. 1. RS, 63/94; 23/99)؛
- قانون الإجراءات الإدارية العامة (Ur. 1. RS, 80/99; 70/2000)؛
- قانون الإجراءات المدنية غير المتنازع فيها (Ur. 1. SRS, 30/86; 20/88)؛
- قانون الإجراءات المدنية (Ur. 1. RS, 26/99)؛
- قانون الإجراءات الجنائية (Ur. 1. RS, 63/94, 66/2000, 111/2001, 32/2002) - قرار المحكمة الدستورية، ٢٠٠٣/٤٤ - قرار المحكمة الدستورية، ٢٠٠٣/٥٦)؛
- قانون المساعدة القانونية المجانية (Ur. 1. RS, 48/2001).

باء - الزواج

- ٥١٨- ينص الدستور على أن الزواج يقوم على المساواة في الحقوق بين الزوجين. ويُعقد الزواج أمام السلطة الحكومية ذات الصلاحية. ويخضع الزواج والعلاقات الشرعية ضمنه وكذلك العلاقات الأسرية والعلاقات خارج إطار الزواج لأحكام القانون. (المادة ٥٣ من الدستور)

- ٥١٩- تنص المادة ١٤ من الدستور (المعنية بالمساواة أمام القانون) على أنه تُكفل لكل شخص في سلوفينيا المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية بصرف النظر عن الجنسية الأصلية أو العنصر أو الجنس أو

اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي أو غيره أو المركز المادي أو المولد أو التعليم أو الوضع الاجتماعي أو أية ظروف شخصية أخرى.

٥٢٠- والقانون الرئيسي المنظم لمسألة الزواج هو قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989; 64/2001). وينظم هذا القانون الزواج والعلاقات بين الوالدين والأولاد وبين الأقرباء الآخرين والتبني واحتضان وحماية القاصرين والأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم بأنفسهم والحقوق والإعانات الممنوحة لهم.

١- المساواة بين الزوجين

٥٢١- ينص قانون الزواج والعلاقات الأسرية على أن الزواج رباط بين رجل وامرأة يحكمه القانون وهو ينص أيضا على أن الزواج يقوم على القرار الحر بالتزوج بناء على تبادل العواطف والاحترام والتفاهم والثقة والتعاضد.

٥٢٢- وتنص المادة ١٤ من القانون صراحةً على المساواة بين الزوجين.

٥٢٣- إن المجتمع، بما يوفره من نظام تعليم وصحة وضمان اجتماعي، يمكن الناس من الإعداد بكل الوسائل لعيش حياة أسرية يطبعها الوثام ويرشدتهم في علاقاتهم الشخصية وفي ممارسة حقوقهم الوالدية.

٥٢٤- تنظم المادة ١٢ من القانون العلاقات خارج إطار الزواج وهي تنص في هذا الصدد على أن معاشرة رجل وامرأة بعضهما البعض لمدة طويلة تترتب عنها بالنسبة إليهما، بموجب هذا العقد، نفس النتائج القانونية كما لو كانا متزوجين شريطة ألا يكون ثمة سبب يجعل زواجهما باطلاً؛ ويكون لتلك المعاشرة آثار قانونية في مجالات أخرى إذا كان القانون ينص على ذلك.

٢- عقد الزواج وفسخه

٥٢٥- حتى يُعقد الزواج بين رجل وامرأة، عليهما أن يصرحا أمام السلطة الحكومية المخوَّلة باتفاقهما على عقد الزواج وفق الطريقة المنصوص عليها قانوناً.

٥٢٦- ولا يعد الزواج صحيحاً دون قبول كل من الزوجين بملء إرادتهما. ولا يعتبر ذلك القبول قبولاً بملء الإرادة إذا كان ناجماً عن إكراه أو عن طريق الخطأ^(٨).

٥٢٧- كما يبين القانون بالتحديد الحالات التي يكون فيها عقد الزواج غير جائز. فلا يجوز أن يعقد الزواج من طرف:

- شخص دون سن الثامنة عشرة؛
- شخص مصاب بإعاقة عقلية شديدة أو شخص غير عاقل؛
- أي شخص متزوج إلى أن يلغى زواجه السابق أو يعلن بطلانه؛

- أشخاص منحدرين من سلالة واحدة (أخ وأخت، أخ غير شقيق وأخت غير شقيقة، عم أو خال وابنة أخ أو أخت؛ عمّة أو خالة وابن أخ أو أخت)، ولا بين أبناء الأخوة والأخوات سواء كانوا أشقاء أم لا (ولا يسري هذا الأمر على العلاقات الناشئة عن التبني ما لم يتعلق الأمر بأحد الوالدين بالتبني والطفل المتبني)؛
 - الولي والقاصر المولى عليه، ما دامت الولاية مستمرة.
- ويجوز لأحد مراكز العمل الاجتماعي أن تسمح بزواج أبناء الأخوة والأخوات أشقاء كانوا أم غير أشقاء وبين ولي والقاصر المولى عليه وبزواج الأشخاص دون سن الثامنة عشرة إن توفرت الأسباب التي تبرر ذلك.

٥٢٨- ينتهي الزواج في الحالات التالية:

- عند وفاة أحد الزوجين؛
- وعند إعلان وفاة أحد الزوجين؛
- وعند حدوث الطلاق.

الجدول ٦٦

حالات الزواج والطلاق

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٩-١٩٩٥ Ø	١٩٩٤-١٩٩٠ Ø	
٦ ٩٣٥	٧ ٢٠١	٧ ٧١٦	٧ ٥٢٨	٧ ٥٠٠	٧ ٧٠٩	٨ ٦٣٠	عدد عقود الزواج (المجموع)
٢ ٢٧٤	٢ ١٢٥	٢ ٠٧٤	٢ ٠٧٤	١ ٩٩٦	١ ٢٢٩	١ ٩٠٧	عدد حالات الطلاق الناجز (المجموع)

/المصدر: الحولية الإحصائية لجمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٢.

الجدول ٦٧

متوسط سن العروسين عند الزواج

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٩-١٩٩٥ Ø	١٩٩٤-١٩٩٠ Ø	
٢٨,٨	٢٨,٤	٢٨,١	٢٧,٨	٢٧,٦	٢٧,٥	٢٦,١	العروس
٣١,٨	٣١,٤	٣١,٣	٣٠,٩	٣٠,٧	٣٠,٧	٢٩,٤	العريس

/المصدر: الحولية الإحصائية لجمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٢.

الجدول ٦٨

معامل الزيجات وحالات الطلاق وعدد حالات الطلاق لكل ألف زواج

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٩-١٩٩٥ Ø	١٩٩٤-١٩٩٠ Ø	
٣,٥	٣,٦	٣,٩	٣,٨	٣,٨	٣,٩	٤,٣	عدد الزيجات المعقودة لكل ألف نسمة
١,٢	١,١	١,٠	١,٠	١,٠	١,٠	١,٠	حالات الطلاق الناجز لكل ألف نسمة
٣٣٠,٨	٢٩٨,٦	٢٦٨,٨	٢٧٥,٥	٢٦٦,١	٢٥٢,٦	٢٢١,٠	حالات الطلاق الناجز لكل ألف زواج

المصدر: الحولية الإحصائية لجمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٢.

٣- أموال الزوجين

٥٢٩- طبقا لقانون الزواج والعلاقات الأسرية، تبقى أملاك الزوجين التي كانت لكل منهما قبل عقد الزواج ملكا لكل منهما ولهما أن يتصرفا فيها باستقلالية. أما الأملاك التي يكتسبها أحد الزوجين مما يدره عليه عمله أثناء الزواج فهي ملك مشترك بينه وبين زوجه.

٥٣٠- وتدار الأملاك المشتركة من قبل الزوجين ويتصرفان فيها معا بالاتفاق بينهما. ويجوز للزوجين الاتفاق على أن يضطلع أحدهما فقط بإدارة تلك الأملاك أو جزء منها أو أن يديرها ويتصرف فيها هو أيضا شرط أن يضع ذلك الزوج في اعتباره مصلحة زوجه. ويجوز لأي من الزوجين التراجع عن اتفاق كهذا في أي وقت على ألا يقع التراجع في وقت غير مناسب. وطبقا للمادة ٥٣ من القانون، وما لم يُتفق على عكس ذلك، يجوز للزوج الذي عُهد إليه بالإدارة أن يتصرف أيضا في الأملاك المشتركة أو في جزء منها ضمن إطار الإدارة العادية للأملاك.

٥٣١- لا يجوز لأحد الزوجين التصرف في نصيبه من الأملاك المشتركة على الشيوع بواسطة صفقات قانونية بين أحياء ولا يجوز له بالخصوص انتزاع ملكية تلك الممتلكات أو رهنها. ويسجل الحق في العقارات التي يشترك الزوجان في ملكيتها في سجل الأراضي باسم الزوجين معا ما داموا يشتركان في ملكيتها على الشيوع.

٥٣٢- وينص القانون كذلك على أنه، بالنسبة للالتزامات التي يتعهد بها الزوجان قبل الزواج ولتلك التي يتعهدان بها بعد عقد الزواج، يكون كل زوج مسؤولا عن أملاكه الخاصة وعن حصته من الأملاك المشتركة. وينظم القانون الالتزامات التي تلزم الزوجين معا والالتزامات الناشئة عن الأملاك المشتركة بينهما وعن الالتزامات التي يتعهد بها أحد الزوجين لتلبية الحاجات الجارية للأسرة.

٥٣٣- وتخضع الأملاك المشتركة للقسمة في حال إلغاء عقد الزواج أو إعلان بطلانه. وتجوز قسمة الأملاك المشتركة أثناء الزواج بالاتفاق بين الزوجين أو بطلب من أحدهما. وعند قسمة الممتلكات المشتركة بين الزوجين، تعتبر حصة كل من الزوجين من تلك الممتلكات مساوية لحصة الآخر غير أنه بإمكان الزوجين أن يبرهنوا على أنهما ساهما في كسب تلك الممتلكات بنسب مختلفة. وعندما يحدث نزاع بشأن حجم الحصة التي تعود لكل زوج من

الممتلكات المشتركة، لا تكتفي المحكمة بأخذ دخل كل زوج في الحسبان فقط وإنما تضع في الاعتبار كذلك ظروفًا أخرى كالمعونة التي يقدمها أحد الزوجين للآخر ورعاية الأولاد وتربيتهم والأعمال المنزلية والاهتمام بصيانة الممتلكات وكل شكل آخر من أشكال العمل والتعاون في إدارة الممتلكات المشتركة وصيانتها وتنميتها. ويستطيع الزوجان أن يتفقا على مستوى حصة كل منهما في الممتلكات المشتركة أو أن يطلبوا إلى المحكمة تحديد الحصة. وإذا تُحدّد الحصتان من الأملاك المشتركة، تتم قسمتها حسب القواعد السارية على قسمة الممتلكات المشتركة بناءً على اقتراح الزوجين.

جيم - حماية الأسرة

٥٣٤- في الفصل المخصص لحقوق الإنسان والحريات، ينص الدستور على أن الدولة تحمي الأسرة والأم والطفل والشباب وأن عليها تهيئة الظروف الضرورية لتحقيق تلك الحماية (المادة ٥٣).

٥٣٥- من حق الوالدين ومن واجبهم الإنفاق على أولادهم وتعليمهم وتربيتهم. ويجوز إبطال هذا الحق والواجب أو الحد من نطاقه للأسباب التي ينص عليها القانون حفاظًا على مصالح الطفل. وللأولاد المنجّبين خارج إطار الزواج نفس الحقوق المترتبة للأولاد المنجّبين داخل هذا الإطار (المادة ٥٤ من الدستور). وكل شخص حر في تقرير الإنجاب من عدمه وتضمن الدولة إتاحة الفرص لممارسة هذه الحرية وهي توفر الظروف الكفيلة بتمكين الوالدين من اتخاذ قرار الإنجاب (المادة ٥٥ من الدستور).

٥٣٦- وبصرف النظر عن الدستور، فإن أهم القوانين التي تحكم مجال حماية الأسرة والعلاقات الأسرية ونظام الإعانات الأسرية والرعاية النهارية للأطفال هي:

- قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. RS, 14/1989; 64/2001)؛
- قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)؛
- قانون صندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والإعاشة (Ur. 1. RS, Nos. 25/97; 10/98; 41/99; 53/99; 22/2000; 119/2002)؛
- قانون رياض الأطفال (Ur. 1. RS, Nos. 12/96; 44/2000)؛
- قانون العقوبات (Ur. 1. RS, 63/94).

١ - عموميات

٥٣٧- يعرف قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. RS, 14/1989; Ur. 1. RS, 64/2001) الأسرة بأنها خلية تتكون من الوالدين وأولادهم وهي خلية تحظى، مراعاةً لمصلحة الأطفال، بحماية خاصة.

٥٣٨- وينص القانون على أن من حق الوالدين ومن واجبهم، عن طريق الرعاية المباشرة ومن خلال عملهم ونشاطاتهم، تعزيز نمو أطفالهم البدني والعقلي نمواً جيداً. وحتى يكبر الأطفال وهم يتمتعون بصحة جيدة ويتحقق لهم نمو شخصي منسجم ويكونون قادرين على العمل وعلى أن يعيشوا حياة مستقلة، من حق الوالدين ومن

واجبهم العناية بحياة أولادهم القاصرين والسهر على نموهم الشخصي وعلى تمتعهم بالحقوق واستفادتهم من المنافع المتاحة لهم. ومن هذه الحقوق والواجبات يتكون الحق الوالدي.

٥٣٩- يعود الحق الوالدي للأب والأم معا. وفي الحالات التي ينص عليها القانون، يمكن توسيع نطاق الحق الوالدي أو تضييقه أو حتى انتزاعه. ويُنتزع الحق الوالدي من أحد الوالدين بأمر المحكمة إذا كان الوالد أو الوالدة يسيء استعمال هذا الحق أو تخلى عن الطفل أو إذا تبين من سلوكه بيانا واضحا أنه لا يرغب في الاعتناء بالطفل أو أنه يهمل، بطريقة أخرى، الحق الوالدي إهمالا شديدا. وينقضي الحق الوالدي عند بلوغ الطفل سن الرشد أي عندما يبلغ الطفل سن الثامنة عشرة أو إذا تزوج الطفل القاصر قبل بلوغ سن الرشد (يكتسب الطفل القاصر أهلية تامة للتعاقد عند إبرامه عقد الزواج).

الجدول ٦٩

عدد السكان حسب الجنس وعدد الأسر المعيشية والشقق والبنيات السكنية، سلوفينيا،
إحصاء عام ٢٠٠٢ - بيانات أولية

البنيات السكنية	الشقق		الأسر المعيشية		السكان		
	في كل بناية سكنية	المجموع	متوسط عدد أفراد الأسرة	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع
٤٧٨ ٨٣٠	١,٦	٧٧٥ ١٣١	٢,٨	٦٨٨ ٧٣٣	١ ٠٠٤ ٢٥٦	٩٤٣ ٩٩٤	١ ٩٤٨ ٢٥٠

المصدر: مصلحة الإحصاءات في جمهورية سلوفينيا، إحصاء السكان والأسر المعيشية والشقق، ٢٠٠٢.

الجدول ٧٠

السكان والأسر المعيشية والشقق، سلوفينيا، إحصاء عام ١٩٩١ وإحصاء عام ٢٠٠٢

المؤشر		الإحصاء			
٢٠٠٢ (ب) ٢٠٠١	٢٠٠٢ (أ) ١٩٩١	٢٠٠٢ (ج) ٢٠٠٢	١٩٩١ (د) ١٩٩١	١٩٩١ (هـ) ١٩٩١	
١٠١,٨	٩٩,١	٢٥٠ ٩٤٨ ٢٥٠	١ ٩١٣ ٣٥٥	١ ٩٦٥ ٩٨٦	عدد السكان
١٠٨,٩	١٠٧,٦	٦٨٨ ٧٧٣	٦٣٢ ٢٧٨	٦٤٠ ١٩٥	عدد الأسر المعيشية
٩٣,٥	٩٢,١	٢,٨	٣	٣,١	متوسط عدد أفراد الأسر المعيشية
-	١١٣,٣	٧٧٥ ١٣١	-	٦٨٤ ٢٧٩	عدد الشقق

المصدر: دائرة الإحصاءات في جمهورية سلوفينيا، إحصاء الأسر المعيشية والشقق لعام ٢٠٠٢.

(أ) بيانات نهائية.

(ب) بيانات (سكان، أسر معيشية) حُسبت وفق منهجية إحصاء عام ٢٠٠٢.

(ج) بيانات أولية.

٢- نظام الإعانات الأسرية

٥٤٠- ينظم قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001) الإعانات الأسرية في سلوفينيا. ودخل هذا القانون حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ فحل محل قانون الإعانات الأسرية الذي كان ساريا في السابق (Ur. 1. RS, 65/93; 26/2001).

٥٤١- وفيما يلي المواضيع التي نظمها القانون:

- ضمان حماية الوالدين والحقوق المترتبة عنها؛
- الإعانات الأسرية؛
- شروط ممارسة الحقوق الفردية والإجراءات المتبعة لذلك؛
- مسائل أخرى تتعلق بتنفيذ القانون.

٥٤٢- الإعانات الأسرية عبارة عن إعانات مالية تشتمل على:

- الإعانة الوالدية؛
- الإعانة المدفوعة عند ولادة طفل؛
- إعانة الطفل؛
- علاوة الأسرة الكثيرة العدد؛
- علاوة العناية بالطفل؛
- دفع جزء من الأجرة تعويضا عن فقدان الدخل.

٥٤٣- في عام ١٩٩٨، بلغت النسبة المخصصة من الميزانية الوطنية في سلوفينيا لدفع الإعانات الأسرية ١,٥٨ في المائة من الناتج القومي الإجمالي و١,٦٧ في المائة في عام ١٩٩٩ و١,٨٢ في المائة في عام ٢٠٠٠ و١,٨٩ في المائة في عام ٢٠٠١.

الجدول ٧١

عدد الأشخاص المستحقين وقيمة النفقات الخاصة ببعض الإعانات، ١٩٩٤-٢٠٠٢.

العام	إعانة الطفل التكميلية				الإعانة المدفوعة عند الولادة				الإعانة الوالدية التكميلية			علاوة العناية بالطفل التكميلية		
	الأشخاص المستحقون	الأطفال	السلوفينية)	التولارات	الأموال المدفوعة (بآلاف)	الأشخاص المستحقون	التولارات	السلوفينية)	الأموال المدفوعة (بآلاف)	الأشخاص المستحقون	التولارات	السلوفينية)	الأموال المدفوعة (بآلاف)	الأشخاص المستحقون
١٩٩٤	١٠٠ ٠٦٣	١٨٧ ٦٣٩	١٠ ٧٧٧ ٩١٩	١٨ ٤٣٢	٣٤٣ ١٦٧	٢ ٤٧٤	٤٢٣ ٤٨٤	-	-	-	-	-	-	-
١٩٩٥	١٢٣ ٠٠٦	٢٢٢ ٦٣٤	١٤ ٠٣٢ ٦٩٦	١٨ ٤٠٨	٣٨١ ٣٥٨	٣ ٠١٥	٥٥٧ ٣٦٣	-	-	-	-	-	-	-
١٩٩٦	٢٠٤ ٠٢٩	٣٤٢ ٤٤٣	٢١ ١٠٤ ١٠١	١٨ ٤٢٠	٣٩٨ ٨٦١	٢ ٨٢٢	٥٥٦ ٢٣٧	-	-	-	-	-	-	-

الإعانة المدفوعة عند الولادة			الإعانة الوالدية التكميلية			إعانة الطفل التكميلية			العام
الأموال المدفوعة (بآلاف التولارات السلوفينية)	الأشخاص المستحقون		الأموال المدفوعة (بآلاف التولارات السلوفينية)	الأشخاص المستحقون		الأموال المدفوعة (بآلاف التولارات السلوفينية)	الأشخاص المستحقون	الأطفال	
٤٣٣ ٣٤٢	١٧ ٩١٦	٢٥ ١١٧ ٤٥٨	٥٦٦ ٣٣٤	٣ ٦٠٢	٣ ٧٠٥	٤٣٣ ٣٤٢	١٧ ٩١٦	٢٥ ١١٧ ٤٥٨	١٩٩٧
٤٢٨ ٩٨٦	١٧ ٦٣٧	٢٦ ٧٠٥ ١٠٤	٥٧٣ ٧٤٦	٤ ٠١٣	٤ ١٣٢	٤٢٨ ٩٨٦	١٧ ٦٣٧	٢٦ ٧٠٥ ١٠٤	١٩٩٨
٤٥٢ ٣٨٢	١٧ ٢٩٥	٣٥ ٩٣٩ ٣٠٧	٦٠٢ ٨٦٢	٤ ٢٩١	٤ ٤٢٤	٤٥٢ ٣٨٢	١٧ ٢٩٥	٣٥ ٩٣٩ ٣٠٧	١٩٩٩
٥٣١ ٢٧٣	١٨ ٠٨٣	٤٤ ٩٠٤ ٠٠٤	٦٠٨ ٠٠٠	٤ ٥٩٠	٤ ٧٣١	٥٣١ ٢٧٣	١٨ ٠٨٣	٤٤ ٩٠٤ ٠٠٤	٢٠٠٠
٤٦٢ ١٣٠	١٦ ١٠١	٤٨ ٠٦٦ ٥٣٣	٦٢٢ ٤٣٤	٤ ٨٠٦	٤ ٩٦٣	٤٦٢ ١٣٠	١٦ ١٠١	٤٨ ٠٦٦ ٥٣٣	٢٠٠١
٩٢١ ٢٢١	١٨ ٦٢٠	٥١ ٤٦١ ٩٨٦	٧٨١ ٦٠٣	-	٥ ٢١٢	٩٢١ ٢٢١	١٨ ٦٢٠	٥١ ٤٦١ ٩٨٦	٢٠٠٢

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الأسرية والاجتماعية.

٥٤٤ - بالإضافة إلى الإعانات الأسرية، تقدم الدولة للأطفال وأفراد الأسرة الآخرين إعانات نقدية أخرى تؤمن للأسر أمنها الاقتصادي والمالي ومن بينها العلاوات والتعويضات الممنوحة لقاء الاعتناء بأحد الأقارب ومعاشات الأسر وغيرها من المساعدات المالية في مجال التعليم والسكن.

(أ) الإعانات الأسرية

٥٤٥ - طبقاً لقانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية، تشمل هذه الإعانات على الإعانة الوالدية التكميلية وإعانة المدفوعة عند ولادة طفل وإعانة الطفل التكميلية والعلاوة التكميلية للأسر الكثيرة العدد وعلاوة العناية بالطفل التكميلية ودفع جزء من الأجرة تعويضاً عن فقدان الدخل.

الإعانة الوالدية التكميلية

٥٤٦ - هي عبارة عن مساعدة نقدية تدفع للوالدين بعد ولادة طفل إذا لم تتوفر فيهما شروط الحصول على إعانة والدية. وفي عام ٢٠٠٢، بلغ مجموع الأموال المدفوعة كإعانات والدية تكميلية ٣٥ ٠٠٠ دولار وارتفع ذلك المبلغ في عام ٢٠٠٣ إلى ٣٧ ٥٢٠ دولار في الشهر.

٥٤٧ - ويحق الحصول على إعانة والدية تكميلية لكل أم في الحالات التالية:

- إذا كانت من مواطني جمهورية سلوفينيا؛
- إذا كانت تتمتع بحق الإقامة الدائمة في جمهورية سلوفينيا؛
- إذا كان الطفل من مواطني جمهورية سلوفينيا.

٥٤٨ - يجوز للأب الحصول على الإعانة الوالدية التكميلية بنفس الشروط المطلوب استيفاؤها بالنسبة للأم في الحالات التالية:

- إذا كانت قد وقعت على عقد عمل أو شرعت في القيام بنشاط زراعي أو أي نشاط مستقل آخر؛

- إذا تخلت الأم عن الطفل؛
 - إذا عُذَّت، بناء على رأي طبيب مختص، عاجزة بشكل دائم أو مؤقت عن العمل وعن العيش باستقلالية؛
 - إذا تُوفيت.
- ٥٤٩- يحق لشخص آخر الحصول على إعانة والدية تكميلية بنفس الشروط المطلوب استيفاؤها بالنسبة للأم إذا كان ذلك الشخص هو من يعتني بالطفل في الواقع.

٥٥٠- يستمر الحق في الحصول على الإعانة الوالدية التكميلية لمدة ٣٦٥ يوما ابتداء من تاريخ ولادة الطفل. وللوالد أو شخص آخر الحق في الحصول على الإعانة الوالدية التكميلية طيلة نفس المدة التي تُصرف فيها للأم ويُخصم منها عدد الأيام التي مارست فيها الأم هذا الحق. ويحصل المستحقون للإعانة الوالدية التكميلية كذلك على التأمين ضد الشيخوخة والعجز وتسدد جمهورية سلوفينيا عنهم اشتراكاتهم فيه على أساس الحد الأدنى للأجور.

الإعانة المدفوعة عند ولادة كل طفل

٥٥١- هي عبارة عن مبلغ مالي يدفع مرة واحدة يراد به اقتناء لوازم المولود الجديد. وبلغ إجمالي هذه الإعانة ٥٠.٠٠٠ دولار في عام ٢٠٠٢. وعوض الإعانة النقدية، يمكن تقديم مجموعة من اللوازم بنفس القيمة. ويتمتع كل طفل من أم أو أب مقيم في جمهورية سلوفينيا إقامة دائمة بالحق في الحصول على الإعانة.

إعانة الطفل التكميلية

٥٥٢- تمنح إعانة الطفل التكميلية للوالدين وللأولاد كمستحق إضافي يصرفونه على الإعاشة والتعليم إذا كان دخل كل فرد في الأسرة لا يتجاوز السقف المحدد لشريحة الدخل بمقتضى قانون الحماية الوالدية والإعانات الأسرية. ويُمنح الحق في الحصول على إعانة الطفل لمدة عام واحد.

٥٥٣- ويعود الحق في الحصول على إعانة الطفل لأحد الوالدين أو لشخص آخر عن كل طفل مقيم في سلوفينيا إذا كان يحمل الجنسية السلوفينية أو لا يحملها شريطة توفر المعاملة بالمثل.

٥٥٤- للوالدين الحق في الحصول على إعانة الطفل عن طفل غير مقيم في جمهورية سلوفينيا شريطة أن يكون أحد الوالدين، على الأقل، يملك عقد عمل مع رب عمل مقره في جمهورية سلوفينيا، وإذا كان الوالدان يحملان الجنسية السلوفينية وليس لهما حق المطالبة بإعانة الطفل في البلد الذي يعيشان فيه، وإذا كانا لا يحملان الجنسية السلوفينية وكان هذا الأمر متفقاً عليه بموجب معاهدة.

٥٥٥- ويسري الحق في الحصول على إعانة الطفل، على أن تستوفي الشروط المذكورة آنفاً، بالنسبة لكل طفل يزيد عمره على ١٨ عاماً إذا كان يتيماً أو لا يعيش مع والديه في نفس البيت إذا قرر ذلك أحد مراكز العمل الاجتماعي بالنظر إلى الظروف.

٥٥٦- يحق الحصول على إعانة الطفل لكل شخص:

- يقل عمره عن ثمانية عشر عاماً؛
- يزيد عمره عن ذلك إذا كان متفرغاً للدراسة وما زال يتمتع بوضع تلميذ أو متدرب أو طالب في المرحلة الجامعية الأولى على ألا تزيد سنه عن ست وعشرين سنة (وفي حالات استثنائية، يجوز أن يمنح شخص يزيد عمره عن ذلك وضع طفل إذا كان تعليمه العالي مستمر خمس أو ست سنوات أو إذا لم ينه الشخص تعليمه خلال الفترة المقررة بسبب مرض أو إصابة استغرق شفاؤه منها فترة طويلة أو لأداء الخدمة العسكرية أثناء فترة التعليم. ويمدد وضع الطفل بقدر ما تمدد فترة الدراسة لهذا السبب).

المبالغ الشهرية التي تصرف كإعانة الطفل (٢٠٠٢) (بالتولار السلوفيني)

مبلغ إعانة الطفل التكميلية التي تصرف لكل طفل			دخل كل فرد في الأسرة بالنسبة إلى متوسط الأجر في سلوفينيا
الطفل الأول	الطفل الثاني	الطفل الثالث ومن يليه	
١٨ ٨٧٠	٢٠ ٧٦٠	٢٢ ٦٥٠	إلى حدود ١٥ في المائة
١٦ ١٤٠	١٧ ٨٤٠	١٩ ٥٣٠	من ١٥ إلى ٢٥ في المائة
١٢ ٣٠٠	١٣ ٧٥٠	١٥ ١٩٠	من ٢٥ إلى ٣٠ في المائة
٩ ٦٩٠	١١ ٠٧٠	١٢ ٤٦٠	من ٣٠ إلى ٣٥ في المائة
٧ ٩٣٠	٩ ٢٥٠	١٠ ٥٧٠	من ٣٥ إلى ٤٥ في المائة
٥ ٠٣٠	٦ ٢٩٠	٧ ٥٥٠	من ٤٥ إلى ٥٥ في المائة
٣ ٧٧٠	٥ ٠٣٠	٦ ٢٩٠	من ٥٥ إلى ٧٥ في المائة
٣ ٢٧٠	٤ ٥٣٠	٥ ٧٩٠	من ٧٥ إلى ٩٩ في المائة

٥٥٧- تحدد شريحة الدخل كنسبة مئوية من متوسط الأجر الشهري الذي يتقاضاه المستخدمون في جمهورية سلوفينيا في السنة التقويمية التي تسبق تقديم المطالبة. وفي شهر آذار/مارس من كل سنة، يحدد الوزير الحدود الدنيا الاسمية لشرائح الدخل الخاصة بالسنة التقويمية المنصرمة. ويحدد مبلغ إعانة الطفل حسب مرتبة الأسرة ضمن شريحة الدخل المتعلقة بها. ويحدد المبلغ الإجمالي لإعانة الطفل، حسب عدد الأطفال، لجميع الأطفال الذين يحق لهم الحصول على تلك العلاوة عن طريق جمع مبالغ إعانات الطفل المحددة المستحقة لكل طفل. ولتصنيف أسرة ما ضمن شريحة دخل معينة، يؤخذ في الحسبان معدل الدخل الشهري لكل فرد من الأسرة خلال السنة التقويمية السابقة. ويحسب معدل الدخل الشهري لكل فرد بقسمة إجمالي دخل الأسرة على عدد الشهور التي تم تقاضيه فيها وعلى عدد أفراد الأسرة.

٥٥٨- وابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، سيسري نظام تتم بموجبه زيادة مبلغ إعانة الطفل الفردية بنسبة ١٠ في المائة إذا كان الطفل يعيش في أسرة ذات معيل واحد. وهي الأسرة المكونة من أحد الوالدين ومن الأطفال إذا كان ذلك الوالد يمارس حق الأبوة وحده طبقاً لقانون خاص. وابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، شرع في تطبيق نظام يرفع مبلغ إعانة الطفل الفردية بنسبة ٢٠ في المائة إذا لم يسجل طفل لم يبلغ بعد سن الالتحاق بالمدرسة في التعليم قبل المدرسي تماشياً مع اللوائح التي تنظم رياض الأطفال.

٥٥٩- يحق للأطفال الذين تتجاوز أعمارهم ١٨ سنة الذين يطالبون بالحق في الحصول على إعانة الطفل أن يحصلوا عليها شرط أن يعادل مبلغها مبلغ العلاوة التي تمنح للطفل الأول.

علاوة الأسرة الكثيرة العدد

٥٦٠- علاوة الأسرة الكثيرة العدد إعانة سنوية تمنح للأسر الكثيرة الأولاد. ويتطلب الحصول عليها مطالبة تدريجية بالحق فيها: بلغت قيمتها الإجمالية ٢٥ ٠٠٠ دولار في عام ٢٠٠٢ و ٥٣ ٦٠٠ دولار في عام ٢٠٠٣ وستبلغ ٧٠ ٠٠٠ دولار في عام ٢٠٠٤ (تُرفع قيمتها بمقدار ارتفاع تكاليف المعيشة) وهي تصرف دفعة واحدة. وبمقتضى القانون، تعتبر أسرة كثيرة العدد كل أسرة لها ثلاثة أطفال أو أكثر.

٥٦١- يعود الحق في الحصول على علاوة الأسرة الكثيرة العدد لأحد الوالدين:

- إذا كان الوالدان وأولادهما من مواطني جمهورية سلوفينيا؛
 - وإذا كانت لهم إقامة دائمة مشتركة في جمهورية سلوفينيا.
- كما يعود الحق في الحصول على العلاوة لأحد الأولاد إذا كان ثلاثة من الأولاد من الأسرة ذاهما أو أكثر يعيشون دون والديهم.

٥٦٢- يستمر الحق في الحصول على علاوة الأسرة الكثيرة العدد طالما تكون الشروط القانونية مستوفاة. وينتهي ذلك الحق في العام الذي يلي بلوغ الطفل الأكبر السن المنصوص عليها قانوناً (١٨ سنة) أو الذي ينهي فيه دراسته (٢٦ سنة على الأكثر).

العلاوة المستحقة للأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية وحماية خاصتين

٥٦٣- هي عبارة عن علاوة نقدية تمنح للأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية وحماية خاصتين ويراد بها تغطية تكاليف المعيشة الإضافية التي تتحملها الأسر في سبيل رعاية وحماية هؤلاء الأطفال. وكان المبلغ الشهري لعلاوة رعاية الأطفال في عام ٢٠٠٢ يقدر بـ ١٨ ٠٠٠ دولار. أما بالنسبة للأطفال الذين يعانون تخلفاً عقلياً شديداً والأطفال الذين يعانون إعاقة حركية شديدة والذين يحتاجون إلى رعاية وحماية خاصتين، فقد بلغت قيمة العلاوة ٣٦ ٠٠٠ دولار في عام ٢٠٠٢. وتتم المطالبة بهذا الحق بناء على رأي لجنة طبية.

٥٦٤- يعود الحق في الحصول على علاوة رعاية الطفل لأحد الوالدين:

- إذا كان الطفل من مواطني جمهورية سلوفينيا؛
 - وإذا كان الطفل مقيماً في جمهورية سلوفينيا بصفة دائمة.
- ٥٦٥- يستمر الحق في الحصول على إعانة رعاية الطفل:
- طيلة الفترة التي يحصل فيها الطفل على رعاية خاصة لأسباب طبية؛

- أو حتى يبلغ سن الثامنة عشرة وبعد بلوغه تلك السن إذا كان متفرغاً تماماً لدراسته إلى حين إنهائها ولكن إلى حدود سن السادسة والعشرين كحد أعلى.

التعويض النسبي عن فقدان الدخل

٥٦٦- هو عبارة عن إعانة شخصية يحصل عليها أحد الوالدين عندما يضعون حداً لعملهم أو يشترعون في عمل على أساس التفرغ النسبي من أجل العناية بطفل يعاني تخلفاً عقلياً شديداً أو بطفل يعاني إعاقَةً حركيةً شديدةً (الأطفال الذين يحتاجون إلى رعاية وحماية خاصتين). وتتم المطالبة بهذا الحق بناءً على رأي لجنة طبية.

٥٦٧- يعادل المبلغ الشهري للتعويض الجزئي عن فقدان الدخل الحد الأدنى للأجور الذي يؤدي منه الشخص المستحق الاشتراكات في الضمان الاجتماعي. وإذا شرع أحد الوالدين في العمل على أساس التفرغ النسبي مقابل مبلغ متناسب من الأجر النسبي تعويضاً عن فقدان الدخل.

٥٦٨- يعود الحق في الحصول على التعويض النسبي عن فقدان الدخل لأحد الوالدين:

- إذا كان من مواطني جمهورية سلوفينيا؛

- إذا كان يتمتع بحق الإقامة الدائمة فيها؛

وإذا كان الطفل:

- من مواطني جمهورية سلوفينيا؛

- ويتمتع بحق الإقامة الدائمة فيها.

٥٦٩- يمكن لشخص ما المطالبة بالحصول على التعويض النسبي عن فقدان الدخل إذا ما ثبت أنه سترك سوق العمل لكي يعتني بطفل يحتاج إلى عناية وحماية خاصتين. ويُعتبر أن شخصاً ما قد ترك سوق العمل إذا ترك عمله لفترة غير محدودة أو إذا طلب أن يحدف اسمه من سجل الأشخاص العاطلين عن العمل.

٥٧٠- ويعود الحق في الحصول على تعويض نسبي عن فقدان الدخل لأحد الوالدين إلى أن تُستوفي الشروط المطلوبة للمطالبة بالحقوق الناشئة عن التأمين ضد الشيخوخة والعجز أو لمدة ثلاثة أشهر كحد أقصى بعد وفاة الطفل.

(ب) بدل النفقة

٥٧١- بالإضافة إلى الإعانات الأسرية وغيرها من الإعانات النقدية، تقدم الدولة كذلك بدل نفقة للأطفال ينظمها القانون المتعلق بصندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والنفقة (Ur. 1. RS, 25/97; 10/98; 41/99; 53/99, 22/2000;) (119/2002)؛

٥٧٢- ويعني صندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والنفقة (المسمى فيما بعد "الصندوق")، الذي يخضع في إنشاءه وطريقة عمله للقانون المتعلق بصندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والنفقة، بتعويض حقوق الأطفال في حال عدم صرف مبلغ النفقة. والصندوق شخصية قانونية بموجب القانون العام تموّلها جمهورية سلوفينيا.

٥٧٣- وبمقتضى ذلك القانون، يعود الحق في الحصول على بدل النفقة لطفل ما إذا حُدد مبلغ النفقة العائد له بموجب أمر مؤقت أو أمر محكمة أو بموجب اتفاق مع أحد مراكز العمل الاجتماعي ولكن الشخص المطالب به لا يدفعه. ويجب كذلك أن يكون الطفل من مواطني جمهورية سلوفينيا وأن يتمتع بالإقامة الدائمة فيها. وللأجنبي المقيم في جمهورية سلوفينيا بصفة دائمة الحق في بدل النفقة أيضاً، إذا نص على ذلك الحق اتفاق دولي أو مُنح الحق على أساس المعاملة بالمثل. ولا يجوز أن يتجاوز الشخص المستحق سن الثامنة عشرة ويجب أن يُقدّم طلب التحصيل ثلاثة أشهر على الأقل قبل بلوغه تلك السن. وفي ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، بلغ إجمالي النفقة ٤٨٣ ١٢ دولاراً بالنسبة للأطفال الذين لم يتجاوزوا سن السادسة و١٣ ٧٣١ دولاراً للأطفال ما بين السادسة والرابعة عشرة و٢٢٧ ١٦ دولاراً للأطفال الذين تجاوزوا سن الرابعة عشرة. وعندما تقل قيمة النفقة عن تلك المبالغ، يكون مبلغ بدل النفقة معادلاً لمبلغ النفقة المحدد بموجب أمر مؤقت أو أمر محكمة أو بموجب اتفاق. ويخفف بدل النفقة بمقدار أي مبلغ نفقة يدفع للطفل.

٥٧٤- ومن تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ إلى غاية أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، تلقى صندوق جمهورية سلوفينيا للضمان والنفقة ١٠٦ ٢ طلبات للحصول على بدل النفقة لصالح ٧٠٤ ٢ أطفال. وفي عام ٢٠٠١، تلقى الصندوق ٦٣٨ طلباً إضافياً. وتبين البيانات الإحصائية أن معظم الطلبات يخص طفلاً واحداً (٧٠ في المائة) وأكثر من ٢٧ في المائة يخص طفلين وما يزيد عن ٣ في المائة يخص ثلاثة وأربعة وخمسة أطفال. كما تكشف البيانات أيضاً أن ثمة أشخاصاً مسؤولين لا يفون بالتزاماتهم تجاه عدة أطفال من عدة مطالبات كما علم الصندوق بحالة سيدة طالبة لم يف شخصان مسؤولان بالتزاماتهما تجاهها فيما يخص دفع النفقة. وقُدمت أغلب الطلبات، التي تناهز ٩٧ في المائة، من قبل أمهات بينما تشكل الطلبات التي قدمها آباء ٣,٤ في المائة فقط. ومن الشائع أن تتم المطالبة بالحصول على بدل النفقة بموجب أمر محكمة (نحو ٧٠ في المائة) بينما أمكن في ٢٩ في المائة من الحالات الاتفاق على مبلغ النفقة في مراكز العمل الاجتماعي. وتتعلق قرابة ثلاثة أرباع الحالات، بطلبات تنفيذ لا تزال قيد النظر.

(ج) التخفيض الضريبي

٥٧٥- بالإضافة إلى الإعانات الأسرية المذكورة آنفاً، يحق للأسر كذلك الاستفادة من سلم تدريجي لتخفيض الضرائب يحكمه قانون ضريبة الدخل الخاص (Ur. 1. RS, 71/93; 13/2001).

٥٧٦- يتجلى التخفيض الضريبي في تخفيض الأساس الذي تحدد عليه ضريبة الدخل ويزداد هذا التخفيض حسب عدد الأطفال. بالنسبة للطفل الأول، يعادل التخفيض الضريبي ١٠ في المائة من متوسط الأجر السنوي في جمهورية سلوفينيا أو ٥٠ في المائة منه إذا كان الطفل يعاني إعاقةً بدنيةً أو ذهنيةً متوسطة أو شديدة. ولكل طفل إضافي، يرفع التخفيض الضريبي بنسبة ٥ في المائة من متوسط الأجر. وينتهي الحق في التخفيض الضريبي عند بلوغ الطفل سن الثامنة عشرة إلا إذا واصل تعليمه على أساس التفرغ (وعندئذ تكون السن التي ينتهي عندها ذلك الحق هي ٢٦ سنة). أما بالنسبة للأطفال العاجزين عن العمل فليس ثمة سن ينتهي عندها ذلك الحق. والأسر ذات الدخل المرتفع هي أكبر مستفيد من التخفيض الضريبي بينما تستفيد الأسر ذات الدخل المنخفض من إعانات الطفل.

٣- تقديم الحماية القانونية إلى الأسرة

٥٧٧- تنص المادة ٢٩٩ من قانون العقوبات (Ur. 1. RS, 63/94, 23/99) على أن كل من يسب شخصا آخر أو يسيء إليه أو يعامله بعنف أو يعرض أمنه للخطر مثيرا بذلك استياء العامة أو خوفهم، يُقضى بحبسه لمدة سنتين على الأكثر. وإذا ارتكبت الجنحة الموصوفة في المادة المذكورة أعلاه من قبل شخصين على الأقل أو أدت إلى إذلال عدة أشخاص إذلالا فادحا أو إلى إلحاق الضرر البدني الفعلي، يُقضى بحبس الجناة لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات. ويحقق في هذه الجرائم تلقائيا.

٥٧٨- تناول المادة ٢٠١ من قانون العقوبات جريمة الإخلال بالالتزامات الأسرية وهي تنص على أن كل من يخل إخلالا فادحا بالالتزامات الأسرية التي يفرضها عليه القانون تاركا أحد أفراد أسرته المعتمد عليه في عيشة ضنك، يقضى بحبسه لمدة سنتين على الأكثر. وفي حال وقف تنفيذ الحكم، يجوز للمحكمة أن تأمر الجاني بأن يؤدي بانتظام واجباته المتمثلة في الرعاية والتعليم والإعالة.

دال - حماية الأمومة

٥٧٩- في الفصل المخصص لحقوق الإنسان والحريات، ينص الدستور على أن تحمي الدولة الأسرة والأمهات والآباء والأطفال والشباب وعلى أن تخلق الدولة الظروف الضرورية لتحقيق تلك الحماية (المادة ٥٥).

٥٨٠- وبصرف النظر عن الدستور، فإن اللوائح التي تنظم مجال حماية الأمومة هي:

- قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)؛
- قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (Ur. 1. RS, 9/92; 99/2001)؛
- قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002)؛
- قانون الاشتراكات في الضمان الاجتماعي (Ur. 1. RS, 5/96; 81/2000).

٥٨١- تؤمّن حماية الأمومة في سلوفينيا بالطرائق التالية:

(أ) مرحلة ما قبل الولادة: وهي تخضع لقانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي الذي ينظم، بوصفه جزءا من التأمين الصحي الإجباري، الحق في سداد تكاليف الخدمات الصحية وفي الحصول على إعانة أثناء فترة الغياب المؤقت عن العمل؛ بينما ينظم قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية الحق في إجازة الوضع وبالتالي الحق في الحصول على إعانة الأمومة (أي أنه على المرأة الحامل أن تبدأ إجازة الأمومة ٢٨ يوما قبل موعد الوضع كما يحق لها أن تبدأ إجازة الأمومة ٤٢ يوما قبل ذلك الموعد)؛

(ب) مرحلة ما بعد الولادة: وهي تخضع لقانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية الذي ينظم الحق في الإجازة الوالدية وفي إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة رعاية الطفل والإجازة للتبني وفي الإعانة الوالدية وإعانة الأمومة وإعانة الأبوة والإعانة الممنوحة لرعاية الطفل والإعانة الممنوحة عند التبني.

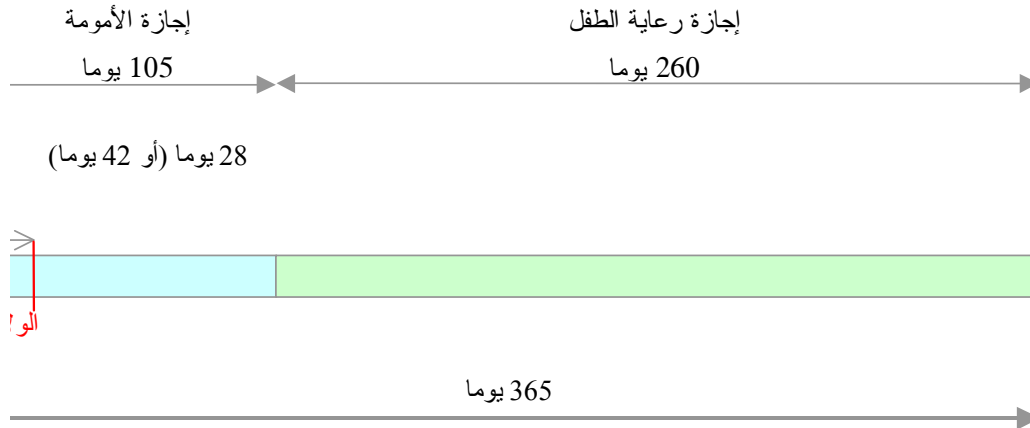
١ - نظام حماية الوالدين

٥٨٢ - ينص قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002) على أن أرباب العمل ملزمون بكفل الحق في التغيب عن العمل أو العمل على أساس التفرغ النسبي للعاملين حتى يتسنى لهم التمتع بالإجازة الوالدية وفق ما ينص عليه القانون. ويحق للعاملين الذين يذهبون في إجازة والدية الحصول على تعويض عن أجرهم طبقاً للوائح التي تنظم الإجازة الوالدية.

٥٨٣ - وقانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001) هو القانون الذي يحكم نظام حماية الوالدين في سلوفينيا وبالتالي فإنه ينظم الحق في الحصول على الإجازة الوالدية والإعانة الوالدية.

المخطط 3

إجازة الأمومة وإجازة رعاية الطفل (قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية)



الجدول ٧٢

متوسط سن الأمهات عند الولادة

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٥-١٩٩٩ Ø	١٩٩٠-١٩٩٤ Ø	
٢٨,٥	٢٨,٣	٢٨,١	٢٧,٩	٢٧,٧	٢٧,٧	٢٦,٥	سن الأم
٢٩,٢	٢٩,٦	٢٨,٥	٢٩,١	٢٨,٤	٢٨,٤	٢٧,٣	المواليد الأحياء
٢٨,٥	٢٨,٢	٢٨,١	٢٧,٩	٢٧,٧	٢٧,٧	٢٦,٥	المُلصّ
							جميع الولادات

المصدر: الحولية الإحصائية لجمهورية سلوفينيا، لعام ٢٠٠٢.

(أ) التأمين لحماية الوالدين

٥٨٤ - ينظم قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001) تأمين حماية الوالدين.

٥٨٥ - ويستفيد من تأمين حماية الوالدين:

- المستخدمون داخل إقليم جمهورية سلوفينيا؛
- الأشخاص الذين يشغلون مناصب عامة أو غيرها بالانتخاب أو بالتعيين في الأجهزة التابعة للسلطات التشريعية أو التنفيذية أو القضائية في جمهورية سلوفينيا أو في أجهزة الحكم الذاتي المحلي إذا كانوا يتقاضون رواتب عن مناصبهم؛
- الأجانب العاملون داخل إقليم جمهورية سلوفينيا في المنظمات والمؤسسات الدولية وفي مكاتب البعثات الدبلوماسية والقنصلية الأجنبية إذا كان منصوصا على ذلك التأمين في اتفاق دولي؛
- الأشخاص العاملون لحسابهم؛
- المزارعون؛
- الأبطال الرياضيون ولاعبو الشطرنج؛
- الأشخاص العاطلون عن العمل الذين يحصلون على إعانة دائرة العمل؛
- الأشخاص الذين يحصلون على إعانة أثناء فترات الغياب المؤقت عن العمل من مؤسسة التأمين الصحي في جمهورية سلوفينيا بموجب اللوائح التي تحكم التأمين الصحي؛
- الأشخاص الذين يقضون عقوبات جنائية؛
- الأشخاص الذين يحصلون على إعانة الوالدين طبقا لقانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية.

٥٨٦ - الحقوق الناشئة عن تأمين حماية الوالدين هي:

- الإجازة الوالدية؛
- الإعانة الوالدية؛
- الحقوق الناجمة عن العمل على أساس التفرغ النسبي.

ويخضع حساب قيمة الاشتراكات التي تؤدي للتمتع بتأمين حماية الوالدين ودفعها ومستواها للقانون المتعلق بالاشتراكات في تأمين الحماية الوالدية (Ur. 1. RS, 5/96, 81/2000).

٥٨٧ - وتكون مستويات الاشتراكات في تأمين الحماية الوالدية كالتالي:

- أرباب العمل بنسبة ١٠,٠ في المائة من الأساس؛
- الأشخاص المؤمنون بنسبة ١٠,٠ في المائة من الأساس؛

- الأشخاص العاملون لحسابهم بنسبة ٠,٢٠ في المائة من الأساس؛
 - المزارعون (الذين تشكل الزراعة مهنتهم الوحيدة أو الرئيسية) بنسبة ٠,٢٠ في المائة من الأساس.
- ٥٨٨- وتُحسب الاشتراكات استناداً إلى أساس يساوي ما يُدفع من الاشتراكات للتأمين الإجباري ضد الشيخوخة والعجز (إجمالي الأجر أو إجمالي الإعانة التي يتم تقاضيها أثناء التغيب عن العمل أو إلى الأساس المعتمد في دفع اشتراكات التأمين ضد الشيخوخة والعجز بالنسبة للأشخاص العاملين لحسابهم وللمزارعين).

(ب) الإجازة الوالدية

- ٥٨٩- ينظم قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001) الحق في الإجازة الوالدية. وتكون الإجازة الوالدية:

- إما إجازة الأمومة؛
 - أو إجازة الأبوة؛
 - أو إجازة لرعاية الطفل؛
 - أو الإجازة الممنوحة عند التبني.
- ٥٩٠- وتحسب مدة الإجازة الوالدية بعدد الأيام التقويمية التي يتوقف فيها الشخص المستفيد عن العمل توقفاً تاماً.

إجازة الأمومة

- ٥٩١- للأم الحق في إجازة أمومة مدتها ١٠٥ أيام.
- ٥٩٢- ينقضي الحق في إجازة الأمومة:
- إذا ولدت الأم مليصاً وعندئذ يكون لها الحق في إجازة مدتها ٤٢ يوماً ابتداءً من تاريخ الوضع؛
 - إذا توفي الوليد أثناء فترة إجازة الأمومة وعندئذ يكون للأم الحق في إجازة أمومة بمقدار الأيام التي توقفت فيها عن العمل إلى غاية اليوم الذي توفي فيه الوليد ولكن لمدة ٤٢ يوماً على الأقل من تاريخ الوضع. بعد وفاة الوليد، يحق للأم الحصول على إجازة أمومة مدتها عشرة أيام على الأكثر؛
 - إذا تخلت الأم عن وليدها عند ولادته أو بعدها، وعندئذ يكون لها الحق في إجازة أمومة مدتها ٤٢ يوماً ابتداءً من تاريخ الوضع؛
 - إذا تخلت الأم عن وليدها خلال فترة إجازة الأمومة وبعد مرور ٤٢ يوماً من تلك الإجازة، وعندئذ لا يكون لها أي حق في إجازة أمومة ابتداءً من اليوم الذي يلي اليوم الذي تخلت فيه عن وليدها.
- ٥٩٣- على الأم أن تبدأ إجازة الأمومة قبل ٢٨ يوماً من تاريخ الوضع المرتقب الذي يحدده طبيب النساء والتوليد ويحق لها أن تبدأ أجازتها تلك قبل ٤٢ يوماً من تاريخ الوضع. وإن لم تبدأ الأم إجازة الأمومة في ذلك

الوقت فإنه لن يحق لها الاستفادة من الفترة المتبقية من إجازة الأمومة بعد الولادة ما لم تحدث الولادة قبل التاريخ المحدد. وإذا لم تبدأ الأم إجازة الأمومة إلا في يوم الوضع، فإن الإجازة تحسب ابتداء من اليوم الذي يولد فيه الطفل.

٥٩٤ - يحق للأب أن يحصل على إجازة أمومة:

- إذا توفيت الأم؛
- إذا تخلت عن طفلها؛
- إذا كانت الأم عاجزة بصورة دائمة أو مؤقتة عن العمل وعن أن تحي حياة مستقلة بناء على رأي طبيب مختص.

٥٩٥ - للوالد الحق في نفس عدد الأيام المحدد لإجازة الأمومة التي تمنح للأم على أن يخصم منها عدد الأيام التي استعملت فيها الأم هذا الحق على ألا تقل الإجازة عن ٢٨ يوما. وللوالد الحق أيضا، بعد الاتفاق مع الأم، في الحصول على إجازة الأمومة في الحالات التي يقل فيها عمر الأم عن ثمانية عشر عاما وتكون متدربة أو تلميذة أو طالبة. وفي هذه الحالة، تبلغ مدة إجازة الأمومة ٧٧ يوما على الأقل وتقلص بخصم عدد الأيام التي مرت على ولادة الطفل عندما يبدأ الأب إجازة الأمومة. ويحق للأب الحصول على إجازة أمومة إذا كان هو من يسهر على رعاية الطفل في الواقع.

٥٩٦ - يحق لشخص آخر الحصول على إجازة أمومة لنفس المدة التي تمنح للأم بعد خصم عدد الأيام التي استعملت فيها الأم والأب هذا الحق. ويحق لأحد الجدين أو الجدتين، بالاتفاق مع الأم، الحصول على إجازة أمومة في الحالات التي تكون فيها الأم دون سن الثامنة عشرة وتكون متدربة أو تلميذة أو طالبة. وفي هذه الحالة، تكون مدة إجازة الأمومة ٧٧ يوما ويُخصم منها عدد الأيام التي تكون قد مرت على ولادة الطفل عندما يبدأ الشخص الآخر إجازة الأمومة.

إجازة الأبوة

٥٩٧ - للأب الحق في إجازة أبوة مدتها تسعون يوما. وهو حق غير قابل للتحويل.

٥٩٨ - لا يحق للأب الحصول على إجازة الأبوة:

- إذا وضعت الأم مليصا؛
- إذا حُرِم من حق الأبوة أو مُنِع من الاتصال بالطفل بمقتضى قانون خاص؛
- إذا كان الطفل يعيش مع الأم أو مع شخص آخر ولا يقوم الأب برعايته.

٥٩٩ - إذا أخذ الأب إجازة الأبوة قبل تحقق أي من الظروف الموصوفة في الفقرة السابقة، يكون له الحق في الحصول على الإجازة طالما أنها أُخذت قبل حدوث الظروف التي تبرر انقضاءه. وعلى الأب أن يأخذ إجازة الأبوة أثناء الفترة التي تستغرقها إجازة الأمومة لمدة خمسة عشر يوما على الأكثر بالتوقف التام عن العمل (لا يجوز للأب

أن يأخذ هذا الجزء من إجازة الأبوة بعد انتهاء إجازة الأمومة). كما لا يجوز للأب الجمع بين إجازة الأبوة وإجازة الأمومة.

٦٠٠- يجوز للأب أن يأخذ إجازة أبوة مدتها ٧٥ يوماً بالتوقف التام عن العمل في الفترة التي تلي ولادة الطفل إلى أن يبلغ سن الثامنة. وأي استعمال لهذا الحق يسجل لدى رب العمل ومركز العمل الاجتماعي.

الإجازة الوالدية المخصصة للتربية

٦٠١- يحق لأحد الوالدين أن يحصل على إجازة والدية مخصصة للتربية لمدة ٢٦٠ يوماً فور انتهاء إجازة الأمومة. ويجوز استعمال هذا الحق من قبل أحد الوالدين أو من قبلهما معا أو، في ظروف محددة، من قبل أي من جدي أو جدي الطفل أو من قبل شخص آخر. وإذا مورس الحق في الإجازة الوالدية من قبل الوالدين معا لصالح نفس الطفل، فإنه يكون عليهما تحرير اتفاق مكتوب يحدد الفترة التي تستغرقها الإجازة وشروطها.

٦٠٢- يجوز تمديد الإجازة في الحالات التالية:

- ميلاد توأمين وهي الحالة التي تمدد فيها الإجازة الوالدية تسعين يوماً آخر؛
- عند ميلاد عدة أطفال أحياء وهي الحالة التي تمدد فيها الإجازة الوالدية فتصير تسعين يوماً لكل طفل؛
- عند ميلاد طفل خديج وهي الحالة التي تمدد فيها الإجازة لتتضمن عدد الأيام التي كان سيستغرقها الحمل؛
- عند ميلاد طفل يحتاج حماية ورعاية خاصتين وهي الحالة التي تمدد فيها الإجازة تسعين يوماً آخر بعد استشارة لجنة طبية تعمل في مصحة طب الأطفال ليوبليانا (المسماة فيما بعد "اللجنة الطبية")، يعينها الوزير المكلف بحماية الأسرة (المسمى فيما بعد "الوزير")؛
- إذا كان لدى الأبوين، عند مولد الطفل، طفلان على الأقل لا يزيد عمر أي منهما عن ثماني سنوات، فإن الإجازة تُمدد ثلاثين يوماً وإذا كان لديهما ثلاثة أطفال فإنها تمدد ستين يوماً وإذا كان لديهما أربعة أطفال أو أكثر، فإنها تمدد تسعين يوماً.

تجوز مراكمة الحقوق المنصوص عليها في الفقرتين الفرعيتين الواردتين أعلاه.

٦٠٣- يجوز تأجيل أخذ جزء من الإجازة الوالدية المخصصة للتربية التي تبلغ مدتها ٧٥ يوماً واستعمالها في أي وقت قبل بلوغ الطفل سن الثامنة. ويجوز لشخص آخر المطالبة بالحصول على إجازة والدية مخصصة للتربية إن توفرت فيه نفس الشروط المطلوبة إلى الأم والأب بعد خصم عدد الأيام التي استعملها كلاهما. ويجوز لأحد الجدين أو الجدتين، بالاتفاق مع الأم، ممارسة الحق في الإجازة الوالدية المخصصة للتربية إذا كانت الأم دون سن الثامنة عشرة وكانت متدربة أو تلميذة أو طالبة. وفي هذه الحالة، تكون مدة الإجازة الوالدية ٧٧ يوماً مع خصم عدد الأيام التي مرت من عمر الطفل قبل أن يأخذ الشخص الآخر إجازته.

الإجازة بغرض التبني

٦٠٤- يحق لأحد الوالدين بالتبني أو لشخص آخر أسندت إليه مهمة العناية بالطفل بنية التبني طبقاً لقانون خاص الحصول على إجازة بغرض التبني تبلغ مدتها:

- ١٥٠ يوماً إذا كان عمر الطفل يتراوح ما بين سنة وأربع سنوات؛
 - ١٢٠ يوماً إذا كان عمر الطفل يتراوح ما بين أربع وعشر سنوات.
- ٦٠٥- لا يجوز لأحد الوالدين بالتبني أو لشخص آخر أسندت إليه مهمة العناية بالطفل بنية التبني طبقاً لقانون خاص الحصول على إجازة بغرض التبني إذا كان أحد الوالدين أو هذا الشخص قد مارس حقه في الحصول على إجازة أمومة أو أبوة أو على الإجازة الوالدية المخصصة للتربية بالنسبة لنفس الطفل. وإذا كانت الإجازة الوالدية المخصصة للتربية قد أخذت لفترة تقل عن ١٥٠ يوماً، تُمنح الإجازة بغرض التبني شريطة خصم عدد الأيام التي استُعملت في إطار الإجازة الوالدية المخصصة للتربية أو إجازة الأبوة. ولا يحق لأي شخص تبني ابن زوجته أن يستفيد من الإجازة بغرض التبني.

(ج) إعانة الوالدين

٦٠٦- يشمل الحق في إعانة الوالدين، الذي ينظمه القانون المتعلق بحماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)، الإعانات التالية:

- إعانة الأمومة؛
 - إعانة الأبوة؛
 - إعانة التربية الخاصة؛
 - إعانة التبني.
- ٦٠٧- تحق المطالبة بإعانة الوالدين للأشخاص الذين يبرهنون على اجتماع الشرطين التاليين فيهم:
- توفر الحق في الإجازة الوالدية؛
 - الاشتراك في تأمين حماية الوالدين قبل حلول أول يوم من الإجازة الوالدية.
- ويجوز أيضاً للأشخاص الذين لا يحق لهم أخذ إجازة والدية المطالبة بإعانة الوالدين إذا اشتركوا في تأمين حماية الوالدين لمدة ١٢ عشر شهراً على الأقل خلال السنوات الثلاث التي تسبق تاريخ بداية الإجازة الوالدية.
- ٦٠٨- عندما تتوفر الشروط المطلوبة، يتمتع المؤمن بالحقوق التالية:

- الحق في إعانة الأمومة طيلة فترة إجازة الأمومة؛
- الحق في إعانة الأبوة خلال فترة إجازة الأبوة التي تستغرق ١٥ يوماً وتحمل جمهورية سلوفينيا تكاليف الاشتراكات في الضمان الاجتماعي على أساس الحد الأدنى للأجور لمدة ٧٥ يوماً؛

- الحق في إعانة التربية الخاصة خلال فترة الإجازة الوالدية المخصصة للتربية؛

- الحق في إعانة التبني خلال فترة الإجازة بغرض التبني.

٦٠٩- يُحسب مبلغ الإعانة التي تصرف للوالدين اعتماداً على متوسط أساس حساب الاشتراكات في تأمين حماية الوالدين خلال الإثني عشر شهراً التي تسبق بداية الإجازة الوالدية. وعندما يدفع المؤمن اشتراكاته على مدى فترة أقصر، تحسب الاشتراكات المتعلقة بالأشهر الناقصة على أساس ٥٥ في المائة من الحد الأدنى للأجور. ويُعتمد الأساس نفسه بالنسبة للمؤمنين المستحقين لإعانة الوالدين ولكن لا يحق لهم أخذ الإجازة الوالدية شريطة أن يكونوا قد اشتركوا في تأمين حماية الوالدين لمدة اثني عشر شهراً على الأقل خلال السنوات الثلاث التي تسبق بداية الإجازة الوالدية. وكل شهر يدفع فيه الاشتراك في تأمين حماية الوالدين خلال السنوات الثلاث التي تسبق الإجازة الوالدية يؤدي إلى زيادة الأساس بنسبة ٢ في المائة على ألا تتجاوز نسبة الزيادة الإجمالية ٥٠ في المائة.

٦١٠- لا يجوز أن يكون الأساس أعلى بكثير من ضعفين ونصف من متوسط الأجر الشهري المعمول به في سلوفينيا حسب آخر البيانات الرسمية المعروفة فيما يتعلق بالرواتب الشهرية ما دامت تُدفع الإعانة، إلا فيما يتعلق بإعانة الأمومة. ولا يجوز أن يقل الأساس عن ٥٥ في المائة من الحد الأدنى للأجور.

٦١١- في حال التوقف التام عن العمل، تبلغ إعانة الوالدين ١٠٠ في المائة من الأساس؛ وفي حال التوقف الجزئي عن العمل، فإنها تُحسب بالنسبة إلى فترة التغيب عن العمل.

٢- الحماية الخاصة للنساء الحوامل ولدور الوالدين في إطار العمل

٦١٢- يتضمن قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002) فصلاً خاصاً عن حماية بعض فئات العاملين ولا سيما النساء الحوامل والأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات والدية.

٦١٣- بموجب القانون، يمنح الحمل ودور الوالد الحق في حماية خاصة في مجال العمل. فعلى أرباب العمل ألا يألوا جهداً للسماح للعاملين بالتوفيق بسهولة بين التزاماتهم الأسرية والمهنية. وفي حال حدوث خلاف بشأن ممارسة حماية خاصة بسبب الحمل أو الأمومة والأبوة، يقع عبء الإثبات على رب العمل.

٦١٤- لا يجوز لرب العمل، خلال فترة العمل، أن يطلب أو يسعى لمعرفة أية معلومات عن كون إحدى العاملات حاملاً إلا إذا سمحت هي له بذلك كي تستفيد من بعض الحقوق خلال فترة حملها.

٦١٥- فيما يخص منع القيام ببعض الأعمال أثناء فترة الحمل والإرضاع، ينص القانون على أنه لا يجوز أن تقوم عاملة، أثناء فترة الحمل وطيلة فترة الإرضاع، بعمل من شأنه أن يعرض صحتها وصحة وليدها للخطر بتعرضها لمخاطر أو إخضاعها لظروف عمل تحددها اللائحة التنفيذية. وإذا قامت عاملة أثناء فترة الحمل والإرضاع بعمل يعرضها لمخاطر أو لأساليب وظروف العمل المحددة في اللائحة التنفيذية، يجب على رب العمل اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة وتكييف ظروف أو أوقات العمل بشكل مؤقت بما أن عملية تقييم المخاطر قد أثبتت وجود خطر على صحة العاملة أو على صحة وليدها. وإذا كانت العاملة تؤدي عملاً في الظروف الموصوفة آنفاً ولم يكن تكييف ظروف وأوقات العمل كافياً لجعل

صحة العاملة وصحة طفلها في مأمن من الخطر، يجب على رب العمل أن يقترح عليها عملاً ملائماً بديلاً بنفس الأجر أو بأجر أعلى. وإلا فإنه يجب عليه دفع أجر لها طيلة الفترة التي تضطر فيها العاملة للتوقف عن العمل لهذا السبب.

٦١٦- فيما يتعلق بالعمل ليلاً أو بالعمل ساعات إضافية، ينص القانون على أنه لا يجوز تعيين والد يرعى طفلاً دون سن الثالثة للعمل ليلاً أو للعمل ساعات إضافية إلا بموافقة المسبقة كتابةً. ولا يجوز لعاملة، أثناء حملها وفي السنة التي تلي الوضع أو طيلة فترة الإرضاع، أن تعمل ليلاً أو تعمل ساعات إضافية إذا ثبت من عملية تقييم المخاطر أن هذا النوع من النشاط يعرض صحتها أو صحة وليدها للخطر. ولا يجوز تعيين والد له طفل دون سن السابعة أو طفل مصاب بمرض خطير أو طفل يعاني إعاقةً بدنيةً أو ذهنيةً ويقوم وحده على تربيته ورعايته للعمل ليلاً أو للعمل ساعات إضافية دون موافقة المسبقة كتابةً.

٦١٧- فيما يخص الإجازة الوالدية، التي تخضع تفاصيل تنظيمها للقانون المتعلق بحماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)، ينص قانون العمالة على أن أصحاب العمل ملزمون بأن يضمنوا لعمالهم حق التوقف عن العمل أو العمل على أساس التفرغ النسبي لتمكينهم من أخذ إجازة والدية طبقاً لما ينص عليه قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية. ويحق للعاملين الذين يأخذون إجازة والدية الحصول على تعويض عن أجورهم وفقاً للقواعد المعمول بها فيما يخص الإجازة الوالدية (قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية). كما ينص القانون ذاته على الحق في التعهد بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي في حال العمل على أساس التفرغ النسبي إذا كان للعامل المعني أطفال دون سن الثالثة. وفي عام ٢٠٠٢، استفاد ٤٦٣ والدًا من التعهد بدفع جزء من اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي بلغت كلفته ٤٠ ٦٩٠ ٠٠٠ دولار.

٦١٨- وفيما يتعلق بالأمهات المرضعات، ينص القانون على أن للأم المرضعة، مع أنها تعمل على أساس التفرغ الكامل، الحق في استراحة يومية لمدة ساعة على الأقل كي ترضع أثناء ساعات العمل.

الجدول ٧٣

مبلغ الإعانات المدفوعة أثناء إجازات الأمومة، ١٩٩٤-٢٠٠٢

العام	الإعانات المدفوعة أثناء إجازات الأمومة،	
	عدد المستفيدات	الأموال المدفوعة (بآلاف التولارات)
١٩٩٤	١٩ ٢٥٧	١٤ ٨٦٥ ٣٥١
١٩٩٥	١٧ ٢٦١	١٦ ٨٢٥ ٦٣٠
١٩٩٦	١٧ ٠٨٠	١٨ ٨٩٢ ١٣٣
١٩٩٧	١٦ ٩١٦	٢١ ٢٠٢ ٢٣٩
١٩٩٨	١٦ ٣٧٤	٢٢ ٥٦٩ ٨٢٤
١٩٩٩	١٦ ١٨١	٢٤ ٥٤١ ٥٠١
٢٠٠٠	١٦ ٣٤٣	٢٧ ٧٢٩ ٥٧٦
٢٠٠١	١٦ ٦١٧	٣١ ٦٤٥ ٩٧٤
٢٠٠٢	١٥ ٩٠٤	٣٢ ٩١٧ ٧١٥

المصدر: وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية.

هاء- حماية الأطفال والقاصرين

٦١٩- تنص المادة ٥٣ من الدستور، من بين جملة أمور أخرى، على أن تقوم الدولة بحماية الأسرة والأمهات والآباء والأطفال والشباب وبخلق الظروف اللازمة لتحقيق هذه الحماية.

٦٢٠- يضمن الدستور للأطفال المولودين خارج إطار العلاقة الزوجية الحقوق ذاتها المترتبة للأطفال المولودين من أبوين متزوجين (المادة ٥٤). وتؤكد هذه السمة الخاصة التي تطبع حماية الأطفال في المادة ٥٦ من الدستور التي تنص على ما يلي:

- تمتع الأطفال بحماية ورعاية خاصتين وتمتعهم بحقوق الإنسان وبالحرية الأساسية مع وضع السن ودرجة النضج في الاعتبار؛
- ضمان حماية خاصة للأطفال من الاستغلال ومن أوجه الحيف الاقتصادية أو الاجتماعية أو البدنية أو الروحية أو غيرها؛
- تمتع الأطفال والقاصرين الذين لا ينعمون برعاية والديهم أو يتامى أو المحرومين من الرعاية الأسرية الكريمة بحماية الدولة الخاصة.

٦٢١- والقوانين التي تحكم حماية الأطفال والشباب هي كالاتي:

- قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989, 64/2001)؛
- قانون حماية الوالدين والإعانات الأسرية (Ur. 1. RS, 97/2001)؛
- قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002)؛
- قانون الصحة والسلامة المهنيين (Ur. 1. RS, 56/99)؛
- قانون العقوبات (Ur. 1., 63/94; 23/99)؛
- قانون الإجراءات الإدارية العامة (Ur. 1. 80/99; 70/2000)؛
- قانون الإجراءات المدنية غير المتنازع بشأنها (Ur. 1. 30/86; 20/88)؛
- قانون الإجراءات المدنية (Ur. 1. RS, 26/99)؛
- قانون الإجراءات الجنائية (Ur. 1. RS, 63/94, 66/2000, 111/2001, 32/2002) - قرار المحكمة الدستورية، 44/2003 - قرار المحكمة الدستورية، 56/2003؛
- قانون المساعدة القانونية المجانية (Ur. 1. RS, 48/2001).

١- عموميات

(أ) سن الرشد وتمام أهلية التعاقد

٦٢٢- حددت سن الرشد في تمام الثامنة عشرة (١٨). ويكتسب الشخص الأهلية التامة للتعاقد ببلوغه سن الرشد.

٦٢٣ - وفقاً لقانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989; Ur. 1. RS, 64/2001)، يجوز اكتساب الأهلية التامة للتعاقد قبل سن الثامنة عشرة في الحالات الاستثنائية التالية:

- بالزواج (مبدئياً، طبقاً للمادة ١٨ من القانون المذكور، يجب أن يُتم الشخص سن الثامنة عشرة لكي يتزوج بيد أنه يجوز، في حالات استثنائية، أن يأذن أحد مراكز العمل الاجتماعي بزواج شخص دون سن الثامنة عشرة إذا كان لهذا القرار ما يبرره من أسباب كافية وفقاً للمادة ٢٣).
- بالأبوة أو الأمومة، وإذا توفرت أسباب هامة تبرر هذا القرار الذي تتخذه المحكمة بناء على اقتراح أحد مراكز العمل الاجتماعي (المادة ١١٧).

(ب) وضع الأطفال المولودين خارج إطار العلاقة الزوجية

٦٢٤ - ينص كل من الدستور (المادة ٥٣) وقانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989; Ur. 1. RS, 64/2001) على أن للأطفال المولودين خارج إطار العلاقة الزوجية نفس الحقوق التي يتمتع بها الأطفال المولودين داخل هذا الإطار.

٦٢٥ - يسري المبدأ ذاته فيما يتعلق بحق الإرث الذي يحكمه القانون المتعلق بالإرث (Ur. 1. SRS, 15/76, 23/78). وتؤكد المادة ٤ من هذا القانون على مبدأ المساواة في الميراث وهي تنص على أن يوضع جميع المواطنين على قدم المساواة في هذا الشأن وبنفس الشروط. وتضيف بأن الأطفال يتمتعون أيضاً بهذه المساواة سواء كانوا أطفالاً مولودين داخل إطار العلاقة الزوجية أم خارج هذا الإطار.

(ج) حماية الأطفال الذين لا آباء لهم

٦٢٦ - بموجب المادة ٥٣ من الدستور، على الدولة حماية الأطفال والمراهقين وتوفير الشروط الضرورية لتحقيق هذه الحماية. وثمة حماية إضافية وردت في المادة ٥٦ التي تنص بالخصوص على تمتع الأطفال والقاصرين الذين لا يحظون برعاية والديهم أو يتامى أو المحرومين من الرعاية الأسرية الكريمة بحماية خاصة من الدولة.

٦٢٧ - وينص قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989; Ur. 1. RS, 64/2001) على أن تؤمن الدولة حماية القاصرين عندما يكون نموهم مهدداً وعندما تتطلب مصالحهم ذلك. ويذكر القانون التبني والحضانة والوصاية من بين أشكال الحماية الاجتماعية.

٦٢٨ - تمثل الحضانة شكلاً خاصاً من أشكال حماية الأطفال وغايتها تمكين الطفل، المعهود به إلى أشخاص غير والديه، من الاستفادة من نمو وتربية متوازنين ومن ترعرع شخصيته المنسجم ومن إعداد جيد لأن يستقل بذاته ويدخل حياة العمل. أما الوصاية فهي شكل خاص من أشكال الحماية يقصد بها حماية الأطفال الذين لا ينعمون برعاية أولياءهم والكبار عاجزين عن قضاء حاجاتهم بأنفسهم وعن الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. وطبقاً للقانون، تحمي الدولة أيضاً فئات أخرى من الناس العاجزين عن الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.

٢- حماية الأطفال والمراهقين أمام القانون

(أ) قانون العمل

٦٢٩- يحكم قانون العمل (Ur. 1. RS, 42/2002) كل ما يتعلق بالعمل. ففيما يخص الطرفين اللذين يبرمان عقد عمل وأهلية إبرام مثل هذا العقد، ينص القانون على أنه يجوز إبرام عقد عمل مع شخص قد أتم سن الخامسة عشرة (السن الأدنى للاستخدام). وأي عقد عمل يبرم مع شخص دون الخامسة عشرة يعد باطلاً وكأنه لم يكن.

٦٣٠- وفي فصل خاص، يمنح القانون حماية مميزة للعاملين دون سن الثامنة عشرة ينص على استفادتهم من تلك الحماية.

٦٣١- وفيما يخص منع القيام ببعض الأعمال، ينص القانون على أنه لا يجوز جبر العاملين الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة على القيام بالأعمال التالية:

- الأعمال تحت سطح الأرض أو تحت سطح الماء؛
- الأعمال التي تفوق طاقتهم البدنية والنفسية من الناحية الموضوعية؛
- الأعمال التي تنطوي على التضرر من عناصر سامة أو مسرطنة كفيلة بأن تتسبب في أضرار جينية وراثية أو في إلحاق أضرار بجنين أو بأن تؤدي، بأية طريقة كانت، إلى اضطرابات مزمنة لدى الإنسان؛
- الأعمال التي تنطوي على التضرر من الإشعاعات؛
- الأعمال التي تنطوي على أخطار التعرض لحادثة لا يستطيع شخص صغير السن أن يقدّر لها أو يتحاشاها بسبب جهله بإجراءات السلامة أو قلة الخبرة أو نقص التدريب؛
- الأعمال التي تنطوي على مخاطر صحية مرتبطة بظروف قاسية تتسم بالبرودة أو الحرارة أو الضجيج أو الارتجاج يرد وصفها بالتفصيل في نظام تطبيق القانون.

٦٣٢- علاوة على ذلك، لا يجوز جبر عامل دون سن الثامنة عشرة على القيام بأعمال تعرضه لعوامل مخاطرة أو للأعمال أو أساليب العمل الوارد وصفها في اللائحة التنفيذية إذا ما تبين من تقييم المخاطر أن ثمة خطراً يهدد سلامته وصحته ونموه.

٦٣٣- أما فيما يتعلق بأوقات العمل والاستراحات وفترات الراحة، فينص القانون على أن عمل الأشخاص دون سن الثامنة عشرة أكثر من ثماني ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع غير جائز. ومن يعمل منهم أربع ساعات ونصف في اليوم على الأقل، يحق له أن يتوقف ٣٠ دقيقة على الأقل في كل يوم عمل. ويحق للعاملين دون سن الثامنة عشرة أن يتمتعوا بعد كل يومي عمل بفترة راحة متواصلة مدتها اثنتا عشرة ساعة على الأقل وفترة راحة أسبوعية متواصلة لمدة ٤٨ ساعة.

٦٣٤- يحظر القانون العمل الليلي على العاملين دون سن الثامنة عشرة أي ما بين الساعة العاشرة ليلاً والساعة السادسة صباحاً. وبالنسبة للأنشطة التي تقع ضمن مجالات الثقافة أو الفنون أو الرياضة أو الدعاية، يسري الحظر من منتصف الليل

إلى الساعة الرابعة صباحاً. وفي الحالات الاستثنائية، يجوز السماح بالعمل الليلي شريطة أن يتم في فترة ثابتة ويجب القيام به على الفور وعدم وجود عدد كاف من العاملين الكبار.

٦٣٥- للعاملين دون سن الثامنة عشرة الحق في إجازة سنوية يضاف إليها سبعة أيام عمل (أي ٢٧ يوم عمل على الأقل).

٦٣٦- يتضمن قانون العمالة أيضاً أحكاماً خاصة تتعلق بعمل الأطفال دون سن الخامسة عشرة والمتدربين والتلاميذ والطلاب وهو يحظر صراحةً عمل الأطفال دون سن الخامسة عشرة. وفي حالات استثنائية، يجوز مع ذلك دفع أجر للأطفال دون سن الخامسة عشرة لمشاركتهم في تصوير أفلام وإعداد وإخراج حفلات وتمثيليات مسرحية وأنشطة أخرى في مجال الثقافة والفنون والرياضة والدعاية. ويسمح للأطفال دون سن الثالثة عشرة أيضاً القيام بأعمال صغيرة في ميادين أخرى لمدة ثلاثين يوماً على الأكثر في كل سنة تقويمية أثناء العطلات الدراسية شريطة ألا تعرض الأعمال المذكورة سلامتهم وصحتهم وأخلاقهم وتعليمهم ونموهم للخطر. ويجوز للأطفال إنجاز تلك الأعمال بعد الحصول على إذن مفتش العمل بناء على طلب ممثل الطفل القانوني.

٦٣٧- ويسمح للمتدربين والتلاميذ والطلاب البالغين من السن أربع عشرة سنة على الأقل القيام بدورات تدريبية في الشركات ضمن إطار تعليمهم. ويحصل المتدربون تحت التدريب المهني لدى رب العمل في إطار عقد مناوبة العمل والدراسة على دفتر عمل رسمي.

٦٣٨- ويحق للتلاميذ البالغين من العمر خمس عشرة سنة على الأقل وللطلاب أيضاً العمل المؤقت أو العارض بناء على توصية هيئة معتمدة لتوظيف التلاميذ والطلاب. كما يندرج ضمن مفهوم العمل المؤقت أو العارض كل عمل لدى مستخدم على ألا تتجاوز مدته تسعين يوماً متتالية في كل سنة تقويمية كمدة قصوى.

٦٣٩- وبالرغم من الأحكام المذكورة آنفاً، لا يجوز للأطفال دون سن الخامسة عشرة الذين يقومون بأعمال صغيرة خلال الإجازات المدرسية أن يعملوا أكثر من سبع ساعات في اليوم و٣٥ ساعة في الأسبوع. كما لا يجوز للأطفال أن يعملوا أكثر من ساعتين في اليوم واثنين عشرة ساعة في الأسبوع خلال فترات الدراسة وخارج ساعات الدرس. وفي جميع الأحوال، لا يجوز لهم العمل ليلاً أي ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً ويجب أن يتمتعوا بفترة راحة في النهار لمدة ١٤ ساعة متتالية على الأقل من كل ٢٤ ساعة.

(ب) القانون الجنائي

٦٤٠- يحدد القانون الجنائي تعريف الجرائم (Ur. 1. RS, 63/94, 70/94 - التعديل، 23/99).

٦٤١- وفي الفصل المخصص للجرائم، يتناول القانون الجنائي الجرائم التالية:

- الاعتداء الجنسي على شخص دون سن الخامسة عشرة (المادة ١٨٣)

(١) أي شخص يمارس علاقات جنسية أو يأتي أفعالا داعرة مع شخص من جنسه أو من الجنس الآخر يقل عمره عن ١٥ سنة مع أنه يوجد فارق واضح في درجة النضج بين المرتكب والضحية يعاقب بالحبس لمدة ستة شهور على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

(٢) كل من يرتكب الأعمال المشار إليها سلفاً في حق شخص يقل عمره عن خمسة عشر عاماً لا حول له ولا قوة مستعملاً في ذلك القوة أو مهدداً بقتله أو بالاعتداء على سلامته الجسدية فوراً يعاقب بالحبس لمدة ثلاث سنوات على الأكثر.

(٣) كل معلم أو مرب أو وصي أو والد بالتبني أو قسيس أو طبيب أو أي شخص آخر يمارس، مستغلاً سلطته، علاقات جنسية أو يأتي أفعالا داعرة مع شخص يقل عمره عن خمسة عشر سنة عهد إليه به بغرض التعليم أو التربية أو الحماية أو العلاج يعاقب بالحبس لمدة سنة على الأقل وثمان سنوات على الأكثر.

(٤) كل من يعتدي، في الظروف المبينة في الفقرات الثلاث السابقة، بأية طريقة كانت على السلامة الجنسية لشخص دون سن الخامسة عشرة يعاقب بالحبس لمدة ثلاث سنوات على الأكثر.

- انتهاك السلامة الجنسية عن طريق سوء استعمال السلطة (المادة ١٨٤)

(١) كل من يُكره، مستغلاً سلطته، شخصاً من جنسه أو من الجنس الآخر يقع تحت رئاسته أو يعول عليه على ممارسة الجنس معه أو على إثيان أفعال داعرة أو الخضوع لها يعاقب بالحبس ثلاث سنوات على الأكثر.

(٢) كل معلم أو مرب أو وصي أو والد بالتبني أو والد أو أي شخص آخر يمارس، مستغلاً سلطته، الجنس أو يأتي أفعالا داعرة مع شخص يزيد عمره على خمسة عشر عاماً عهد إليه به بغرض التعليم أو التربية أو الحماية أو العلاج يعاقب بالحبس ستة أشهر على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

- القواعد (المادة ١٨٥)

(١) كل من يتعاطى القواعد أو يمكن غيره من ممارسة الجنس أو القيام بأفعال داعرة لقاء أجر يعاقب بالسجن ثلاثة شهور على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

(٢) كل من يعمل قواداً لقاصر يعاقب بالحبس لمدة سنة واحدة على الأقل وعشر سنوات على الأكثر.

- تنظيم الدعارة واستغلالها (المادة ١٨٦)

(١) كل من يحرض شخصاً آخر بالحيلة أو بتقديم المخدرات له على الدعارة أو يقدم شخصاً لقاء أجر بغية إشباع الرغبات الجنسية للغير بأية وسيلة أخرى أو يشارك بأية طريقة في تنظيم الدعارة واستغلالها يعاقب بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

(٢) إذا ارتكبت اللجنة المذكورة في الفقرة السابقة في حق قاصر أو باستعمال القوة أو التهديد أو الخداع، يعاقب مرتكبها بالحبس سنة واحدة على الأقل وعشر سنوات على الأكثر.

- إنتاج وعرض المواد الإباحية (المادة ١٨٧)

(١) كل من يبيع كتابات أو صوراً أو مواد سمعية بصرية أو غيرها ذات طابع إباحي أو يقدمها أو يعرضها أمام الملاء على أشخاص دون سن الرابعة عشرة أو يتيح لهم الاطلاع عليها بأية وسيلة كانت أو يجعلهم يشاهدون عرضاً إباحياً يعاقب بالحبس سنة على الأكثر.

(٢) كل من يسيء استعمال سلطته على شخص قاصر بغرض إنتاج صور أو مواد سمعية بصرية أو غيرها ذات طابع إباحي أو يستخدم قاصراً في القيام بعرض إباحي يعاقب بالحبس ثلاث سنوات على الأكثر.

٦٤٢- ورد في الفصل المكرس للجرائم ضد الصحة البشرية من القانون الجنائي ما يلي:

- تيسير استهلاك المخدرات (المادة ١٩٧)

(١) كل من يحرض غيره على استهلاك المخدرات أو يمونه بمخدرات لاستهلاكه الشخصي أو لاستهلاك غيره أو يضع تحت تصرفه مكاناً أو أية وسيلة أخرى بغرض استهلاكها يعاقب بالسجن لمدة ثلاثة أشهر على الأقل وخمس سنوات على الأكثر.

(٢) إذا ارتكبت اللجنة المذكورة في الفقرة السابقة في حق شخص قاصر أو عدة أشخاص، يعاقب الجاني بالحبس سنة على الأقل وعشر سنوات على الأكثر.

(٣) تُصادر المخدرات وكل ما يُستعمل لاستهلاكها.

٦٤٣- ورد في الفصل المكرس للجرائم المتعلقة بالزواج والأسرة والشباب ما يلي:

- تغيير الوضع الأسري (المادة ١٩٩)

(١) كل من يستبدل طفلاً بآخر أو يغير، بأية طريقة كانت، الوضع الأسري يعاقب بالحبس لمدة سنتين على الأكثر.

(٢) يعاقب على أية محاولة لفعل ذلك.

- خطف قاصر (المادة ٢٠٠)

(١) يعاقب بأداء غرامة أو بالحبس سنة على الأكثر كل من يخطف، بما يخالف القانون قاصراً من والديه أو من والديه بالتبني أو من الوصي عليه أو من مؤسسة أو شخص عهد إليه برعايته، أو يحتجزه أو يمنعه

من العيش مع الشخص الذي يحق له العيش معه أو يحول، عن سوء نية، دون تنفيذ حكم نافذ يتعلق بقاصر.

(٢) إذا حكمت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة، يجوز لها أن ترهن ذلك الوقف بإعادة القاصر إلى وليه الشرعي أو بإلزام الجاني بإتاحة تنفيذ الحكم النافذ بشأن القاصر.

(٣) إذا أعاد مرتكب الجريمة المذكورة في الفقرة الأولى، بملء إرادته القاصر إلى وليه الشرعي أو مكن طوعاً من تنفيذ حكم نافذ يتعلق بالقاصر، تجوز له الاستفادة من تخفيف العقوبة.

- إهمال قاصر وإساءة معاملته (المادة ٢٠١)

(١) كل والد أو والد بالتبني أو وصي أو أي شخص آخر يقصر تقصيراً فادحاً في أداء واجب الإنفاق على قاصر في عهده وتعليمه بإهماله إياه، يعاقب بالحبس سنتين على الأكثر.

(٢) كل والد أو والد بالتبني أو وصي أو أي شخص آخر يجبر قاصراً على العمل بشكل مفرط أو على القيام بأعمال لا تتناسب مع سنه أو يجبر، بسبب جشعه، قاصراً على التسول أو على إتيان تصرفات تسيء إلى نموه أو يسوم القاصر سوء المعاملة أو التعذيب، يعاقب بالحبس ثلاث سنوات على الأكثر.

- الإخلال بالالتزامات الأسرية (المادة ٢٠٢)

(١) كل من يخل إخلالاً فادحاً بالالتزامات الأسرية التي يفرضها القانون عليه تاركاً أحد أفراد أسرته وهو في عهده يعيش حياة ضنك يعاقب بالحبس سنتين على الأكثر.

(٢) وفي حال وقف تنفيذ العقوبة، يجوز للمحكمة أن تأمر المُخل بالقيام بالتزاماته كما يجب فيما يتعلق بالعلاج والدراسة والدعم المادي.

- الامتناع عن دفع النفقة مدة طويلة (المادة ٢٠٣)

(١) يعاقب بالحبس سنة على الأكثر كل من يمتنع عن دفع نفقة حُدد مبلغها بموجب حكم نافذ أو تسوية قضائية أو أي ترتيب آخر تم التوصل إليه في حضور سلطة أخرى أو بأية وسيلة من وسائل التنفيذ الأخرى لشخص يقع قانونياً في عهده.

(٢) وفي حال وقف تنفيذ العقوبة، يجوز للمحكمة أن ترهن وقف التنفيذ بالالتزام بأداء النفقة كما يجب وبدفع المتأخرات أو بتبرئة ذمته من أية التزامات ناجمة عن واجب النفقة.

- السفاح (المادة ٢٠٤)

كل بالغ يمارس الجنس مع قاصر من ذريته أو من إخوته يُعاقب بالحبس سنتين على الأكثر.

(ج) تمثيل الأطفال قانونياً

٦٤٤ - يمثل الطفل بوالديه بموجب قانون الزواج والعلاقات الأسرية (Ur. 1. SRS, 14/1989; Ur. 1. RS, 64/2001). فمضى أريد تسليم شيء إلى طفل قاصر أو إبلاغه به، أمكن تسليمه أو إبلاغه إلى أحد الأبوين بالطريقة الصحيحة، وإذا كان الأبوان لا يعيشان معاً، يسلم ذلك الشيء أو يبلغ به من يعيش معه الطفل. ويجوز للقاصر الذي بلغ ١٥ عاماً أن يدير صفقاته القانونية بنفسه إلا أن ينص القانون على خلاف ذلك. ولكي تكون تلك الصفقات صحيحة، لا بد من موافقة الوالدين إذا كانت تلك الصفقات من الأهمية بحيث يكون لها تأثير حيوي في حياة القاصر، أو إذا كانت بحيث يمكن أن تؤثر في حياة القاصر بعد بلوغه سن الرشد. ويحق للقصر الذين بلغوا ١٥ عاماً والذين يعملون أن يتصرفوا في ما يدرونه من دخل.

٦٤٥ - وإذا كانت هيئة الوصاية الرسمية تعتقد أن الوالدين عاجزان عن تدبير ممتلكات طفلهما طبقاً لسلطتهما، أي طبقاً لمصالح الطفل، جاز لها أن تقترح منح الوالدين صفة الوصي لحماية ممتلكات الطفل، بموجب المادة ٦٩ من قانون الإجراءات المدنية غير القضائية (Ur. 1. SRS, 30/86, Ur. 1. RS, 131/03).

٦٤٦ - ويدير الوالدان ممتلكات الطفل لفائدته إلى أن يبلغ سن الرشد. ويجوز للوالدين استعمال العائدات المتأتية من ممتلكات الطفل في المقام الأول في إعالته وتنشئته وتعليمه، وكذلك في سد احتياجات الأسرة الأساسية إذا كان الوالدان نفساهما لا يملكان وسائل العيش الكافية. ويجوز للوالدين، بناء على موافقة مركز عمل اجتماعي، أن يتصرفا أو يرهنا جزءاً من ممتلكات طفلهما شرط أن يكون ذلك بغرض إعالته وتنشئته وتعليمه، أو إذا اقتضت مصلحة الطفل ذلك.

٦٤٧ - وعند بلوغ القاصر سن الرشد، يفترض أنه قادر على الاعتناء بنفسه وعند ذلك تتوقف حقوق الأبوة. بيد أنه في بعض الحالات تقدم أسباب لتمديد حقوق الأبوة حتى قبل بلوغ الطفل سن الرشد، أي إذا كان الطفل غير قادر على الاعتناء بنفسه وحماية مصالحه وحقوقه بنفسه بسبب عجز بدني أو عقلي. ويظل ذلك الشخص في كنف أبويه ولا يجب وضعه تحت الوصاية. وتقرر المحكمة إجراءات تمديد حقوق الأبوة ثم إيقافها طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية غير القضائية.

٦٤٨ - أما القاصر الذي ليس له أبوان أو الذي لا يرعاه أبواه (أي إذا لم يكن أي من الأبوين على قيد الحياة أو معروفاً، أو إذا كان كلا الأبوين قد حرم حق الأبوة أو أهلية التعاقد) فيضعه مركز العمل الاجتماعي في كنف مركز رعاية. ويلزم مقدم الرعاية للقاصر (الوصي عليه) بالاعتناء به كأحد الوالدين ويتمتع بمعظم الحقوق ويتحمل معظم الواجبات التي تمثل حقوق الأبوة، باستثناء واجب الإعالة وواجب أن يكون الموصى عليه معه في بيته.

٦٤٩ - ويعين وصي خاص على القاصر الذي يمارس عليه الأبوان حقوق الأبوة، عند حدوث خلاف بين القاصر وبين الوالدين بشأن إبرام صفقات قانونية؛ وفي حالات أخرى، إذا كانت مصالحهم تتعارض. كما يعين وصي خاص على الموصى عليه عند حدوث نزاع بين الموصى عليه والوصي بشأن إبرام صفقة قانونية بينهما، وفي حالات أخرى إذا كانت مصالحهما تتعارض. وإذا حدث نزاع بين قُصر يتمتع نفس الشخص بحقوق الأبوة إزاءهم، أو

بين أشخاص لهم نفس الوصي، أو أبرمت صفقة قانونية بين هؤلاء القصر، وإذا كانت مصالح القصر أو الموصي عليهم متعارضة، فإن وصياً خاصاً يعين على كل واحد منهم لفض النزاع أو إبرام الصفقة.

الإجراءات الإدارية

٦٥٠ - تتم الإجراءات الإدارية طبقاً لقانون الإجراءات الإدارية العامة (Ur. 1. RS, 80/99؛ و70/2000؛ و52/2002). وبموجب هذا القانون، على الهيئات الإدارية وغيرها من الهيئات التابعة للدولة، والجماعات المحلية والأشخاص المسموح لهم في هذا الصدد، الذين يقررون، في الشأن الإداري، في الحقوق أو الالتزامات أو المصالح القانونية للأفراد والأشخاص الاعتباريين وغيرهم من الأطراف، أن يطبقوا التشريعات بدقة.

٦٥١ - ويجوز في الإجراءات الإدارية أن يكون الطرف أي شخص طبيعي أو قانوني خاص أو عام رفعت دعوى بناء على طلبه أو ضده. ويمكن لكيانات أخرى (مجموعة أشخاص وغير ذلك) أن تكون أطرافاً إن كانت صاحبة حقوق وواجبات يتعين البت فيها. كما يجوز لكل شخص المشاركة في الإجراءات إن هو أثبت وجود مصلحة قانونية له. ويقوم الدليل على وجود هذه المصلحة إذا أكد الشخص أنه يشارك في الإجراءات لحماية مصالحه القانونية (الطرف المشارك).

٦٥٢ - ويجوز للطرف الذي يملك كامل الأهلية للتعاقد أن يدير شؤونه بنفسه في إجراءات (الأهلية الإجرائية). والقصر الذين لم يبلغوا بعد كامل الأهلية التعاقدية يملكون الأهلية من الناحية الإجرائية في إطار الحدود التي منحت لهم فيها الأهلية التعاقدية.

٦٥٣ - ويمثل الأطراف التي لا تملك الأهلية الإجرائية ممثلوها الشرعيون. ويحدد القانون أو الوثيقة الرسمية الصادرة عن الهيئة المختصة الممثل طبقاً للقانون. ويجوز للممثل الشرعي أن يتدخل في جميع الإجراءات بالنيابة عن الطرف، باستثناء الحالات المنصوص عليها في اللوائح التي يتعين على الممثل بموجبها أن يكون له إذن خاص. وإذا أثبتت الهيئة المكلفة بالإجراءات أن الممثل الشرعي لشخص موصى عليه لم يقم بدوره كما يجب، جاز لها إخطار هيئة الوصاية الرسمية بذلك.

٦٥٤ - وإذا لم يكن لطرف غير مؤهل من الناحية الإجرائية ممثل شرعي، أو إذا كان يجب رفع قضية ضد شخص مكان سكناه مجهول ولا يساعده شخص له توكيل رسمي، تعين الهيئة المكلفة بالإجراءات للطرف ممثلاً مؤقتاً إن كانت الحاجة تمس إلى ذلك ولزم القيام بالإجراءات. وعلى الهيئة التي عينت ممثلاً مؤقتاً لطرف غير مؤهل من الناحية الإجرائية أن تخطر فوراً هيئة الوصاية الرسمية. كما تعين الهيئة ممثلاً مؤقتاً للطرف إذا تعارضت مصالح هذا الطرف مع مصالح الممثل الشرعي وإذا كان للطرفين المتنازعين نفس الممثل الشرعي.

٦٥٥ - وفيما يتعلق بالشهود، ينص قانون الإجراءات الإدارية على أنه يجوز لكل شخص كان قادراً على مشاهدة الوقائع التي يشهد فيها، وبوسعه إثبات تلك المشاهدة، أن يكون شاهداً في إجراءات إدارية.

الإجراءات القضائية

٦٥٦- تدار الإجراءات القضائية في قضايا القانون المدني طبقاً لقانون الإجراءات المدنية غير القضائية (Ur. 1. SRS, 30/1986؛ و20/1988؛ وUr. 1. RS, 87/2002, 13/2003 - قرار المحكمة الدستورية) (الإجراءات غير القضائية) أو قانون الإجراءات المدنية (Ur. 1. RS, 26/1999؛ و83/2002؛ و96/2002, 58/03 - قرار المحكمة الدستورية، 2/2004) (الإجراءات المدنية). وفي القضايا الجنائية، تدار الإجراءات القضائية والإجراءات السابقة للمحاكمات طبقاً لقانون الإجراءات الجنائية (Ur. 1. RS, 63/1994؛ و25/1996؛ و39/1996؛ و5/1998؛ و49/1998؛ و66/1998؛ و72/1998؛ و6/1999؛ و42/2000؛ و66/2000؛ و111/2001؛ و32/2002؛ و44/2003 - قرار المحكمة الدستورية 56/2003).

الإجراءات المدنية غير القضائية

٦٥٧- ينص قانون الإجراءات المدنية غير القضائية على قواعد الإجراءات التي تتداول المحاكم العادية بواسطتها بشأن الوضع الشخصي والعلاقات الأسرية وعلاقات الملكية وغيرها من الأمور التي ينص هذا القانون أو غيره على وجوب تسويتها من طريق إجراءات غير قضائية.

٦٥٨- والأطراف في الإجراءات غير القضائية هم مقدم الالتماس، والشخص الذي قدم ضده الالتماس (المدعى عليه)، والشخص الذي تقام الإجراءات بشأنه، والشخص الذي يتعلق به قرار المحكمة مباشرة، والشخص الذي قد تتضرر مصالحه بقرار المحكمة. ومن المشاركين أيضاً الأشخاص والهيئات التي يكفل القانون لها حق المشاركة في الإجراءات.

٦٥٩- وفي الفصل المخصص للإجراءات الخاصة، ينص القانون أيضاً على الإجراءات التي يتعين أن يتقيد بها الوضع الشخصي والعلاقات الأسرية، وفيما يتعلق بالمشاركين في الإجراءات، يضيف أنه يجوز للمحكمة أن تسمح لمشارك غير مؤهل من الناحية التعاقدية أن يتدخل في الإجراءات بنفسه بغرض أعمال حقوقه أو مصالحه، إن هي رأت أن ذلك الشخص قادر على فهم أبعاد تلك الإجراءات ونتائجها القانونية.

الإجراءات المدنية

٦٦٠- ينص قانون الإجراءات المدنية على قواعد الإجراءات التي تتداول المحاكم وتقرر بموجبها بشأن النزاعات التي تنشأ من العلاقات الشخصية والأسرية وبشأن النزاعات التي تنشأ من علاقات الملكية وغيرها من علاقات القانون المدني للأشخاص الطبيعيين والاعتباريين إلا إذا كانت أي من هذه النزاعات، بموجب قانون خاص، تقع ضمن الولاية القضائية لمحكمة متخصصة أو هيئة أخرى. ويجوز لكل شخص طبيعي أو اعتباري أن يكون طرفاً في دعوى مدنية.

٦٦١- ويجوز للطرف الذي يتمتع بكامل الأهلية التعاقدية أن يدافع عن مصالحه بنفسه (أهلية إقامة الدعوى). أما القصر الذين لم تُستوف فيهم الأهلية التعاقدية الكاملة بعد فيتمتعون بأهلية إقامة الدعوى في حدود الأهلية

التعاقدية الممنوحة لهم. ويمثل الأطراف الذين لا يتمتعون بأهلية إقامة الدعوى ممثلهم الشرعي. ويعين هذا الأخير بالقانون أو بأمر رسمي تصدره الهيئة المسؤولة عن الشؤون الاجتماعية بموجب القانون.

٦٦٢- ويجوز للطفل الذي بلغ ١٥ عاماً والذي يستطيع فهم أبعاد الإجراءات ونتائجها، كما أشير سابقاً، أن يكون طرفاً في الإجراءات، سواء في الإجراءات المتعلقة بالتراعات الزوجية أو في الإجراءات المتعلقة بالتراعات الناجمة عن العلاقات بين الآباء والأبناء. وعلى المحكمة أن تمكن الطفل من المشاركة في الإجراءات بنفسه باستقلالية بصفته طرفاً في الإجراءات. ولا يجوز للممثل الشرعي أن يتدخل في الإجراءات إلا إذا أعلن الطفل بنفسه تخليه عن القضية.

٦٦٣- أما الأطفال الذين لم يبلغوا ١٥ عاماً بعد أو الذين حكمت المحاكم بأنهم غير مؤهلين لفهم أبعاد الإجراءات ونتائجها القانونية، فيمثلهم ممثلوهم الشرعيون.

٦٦٤- ومع ذلك، فمتى بلغ الطفل ١٠ أعوام وكان قادراً على فهم أبعاد الإجراءات ونتائج القرار، وجب على المحاكم أن تبلغ الطفل بطريقة مناسبة باستهلال الإجراءات وبحقه في التعبير عن رأيه. ويستدعي القاضي الطفل، مع مراعاة سنه واعتبارات أخرى، لعقد جلسة غير رسمية داخل المحكمة أو خارجها، من خلال خدمات مركز العمل الاجتماعي أو مستشار مدرسي. ويجوز حضور شخص يختاره الطفل في أثناء المقابلة.

٦٦٥- وإذا بلغ الطفل ١٥ عاماً وعبر عن رأيه في الإجراءات، أصدرت المحكمة قرارها الذي يحق للطفل أن يستأنفه.

الإجراءات الجنائية

٦٦٦- في الإجراءات الجنائية، التي ينظمها قانون الإجراءات الجنائية، والتي تشمل الجرائم في حق الحرمة الجنسية بموجب الفصل التاسع عشر من القانون الجنائي، باستثناء الأفعال التي تشملها المواد من ١٨٥ إلى ١٨٧ وجريمة إهمال قاصر وإساءة معاملته عملاً بالمادة ٢٠١ من القانون الجنائي، يجب أن يكون شخص مأذون له ويملك توكيلاً رسمياً مع القصر الأطراف المتضررين طوال الوقت، منذ بداية الإجراءات الجنائية لحفظ حقوقهم، ولا سيما فيما يتعلق بحماية حرمتهم في أثناء جلسات المحكمة وعند تقديم طلب في إطار قانون الملكية. أما القصر الأطراف المتضررون الذين ليس لهم ذلك الممثل المأذون له فتعين المحكمة لهم تلقائياً محامياً يملك توكيلاً رسمياً.

٦٦٧- أما القصر الذين لا يستطيعون فهم أبعاد حقهم في عدم الشهادة، بحكم عمرهم وتطورهم العقلي، فيجوز عدم استدعائهم للشهادة ما لم يطلب المتهم ذلك. وأما القصر الذين لم يبلغوا ١٦ عاماً فيُستشهدون بواسطة آبائهم أو ممثليهم الشرعيين إلا إذا تعذر ذلك بسبب الحاجة إلى العمل بسرعة أو بسبب ظروف أخرى.

(د) المساعدة القانونية

٦٦٨- يستمد الحق في المساعدة القانونية المجانية من الحقوق الدستورية التالية:

- الحق في الحماية القضائية (المادة ٢٣ من الدستور)؛

- المساواة أمام القانون (المرجع نفسه، المادة ١٤)؛
 - مبدأ الدولة الاجتماعية القائم على سيادة القانون (المرجع نفسه، المادة ٢)؛
 - المساواة في حماية الحقوق (المرجع نفسه، المادة ٢٢)؛
 - الحق في سبل انتصاف قانونية (المرجع نفسه، المادة ٢٥).
- ٦٦٩- وتقوم الدولة، برصدها مبالغ من الميزانية للمساعدة القانونية المجانية، بواجبها المتمثل في إزالة الحواجز المالية أمام تقديم تلك المساعدة وتعمل على ألا يعيق وضع الفرد الاجتماعي المتمتع بالحقوق التي يكفلها الدستور. وتمثل المساعدة القانونية المجانية إعمالاً للحق في الحماية القضائية بموجب مبدأ المساواة، مع مراعاة أن بعض الأشخاص، بسبب وضعهم الاجتماعي، لا يمكنهم التمتع بهذا الحق دون الإضرار بسبل عيشهم هم وأسرهم.
- ٦٧٠- وعلاوة على الحقوق والالتزامات والعلاقات القانونية والحماية من الاتهامات في الإجراءات الجنائية في المحاكم المحلية والدولية المستقلة المنشأة لهذا الغرض، تشمل الحماية القضائية أيضاً جميع أشكال الحماية خارج نطاق القضاء وتسوية النزاعات عبر القانون.
- ٦٧١- وينظم قانون المساعدة القانونية المجانية (ZBPP, UR. 1. RS, 48/2001) الحق في المساعدة القانونية المجانية في جمهورية سلوفينيا.
- ٦٧٢- وتعني المساعدة القانونية المجانية حق الشخص المؤهل في الآتي:
- تقديم الأموال كلياً أو جزئياً لتغطية تكاليف المساعدة القانونية؛
 - الإعفاء من سداد تكاليف الإجراءات القضائية؛
 - تكاليف تسوية النزاعات خارج نطاق القضاء.
- ٦٧٣- وعلى كل شخص قد يكون مؤهلاً لتلقي المساعدة القانونية المجانية في إطار الشروط المنصوص عليها في القانون المذكور أن يسعى في فض النزاع خارج نطاق القضاء متى تهيأت الظروف الملائمة لذلك بموجب القانون.
- ٦٧٤- ويجوز إقرار المساعدة القانونية المجانية في إطار قانون المساعدة القانونية المجانية للأغراض التالية:
- الاستشارة القانونية؛
 - التمثيل القانوني؛
 - خدمات أخرى يقدمها القانون.
- ٦٧٥- وتُقدّم المساعدة القانونية بشأن جميع أشكال الحماية القضائية في جميع المحاكم - العادية والمتخصصة - في جمهورية سلوفينيا، وفي المحكمة الدستورية لجمهورية سلوفينيا ولدى الهيئات أو المؤسسات أو الأشخاص في

جمهورية سلوفينيا المختصين في تسوية النزاعات خارج نطاق القضاء أو في ترتيبات العلاقات القانونية خارج نطاق القضاء، وكذا في تحمل تكاليف الإجراءات القضائية.

٦٧٦- وتقرر المساعدة القانونية المجانية للإجراءات في المحاكم الدولية والتحكيم الدولي، بناء على الطلب، إذا كانت القواعد التي تحكم هذه الهيئات لا تنص على الحق في المساعدة القانونية المجانية أو إذا كان الشخص المعني بهذه الإجراءات غير مؤهل بموجب القواعد المتعلقة بالمساعدة القانونية المجانية.

المادة ١١

الحق في مستوى معيشي لائق

٦٧٧- أصبحت سلوفينيا عضواً كامل العضوية في برنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥، وانضمت بهذه المناسبة إلى إعلان كيبيك الذي ينص صراحة على أن أحد حقوق الإنسان الأساسية هو حصول كل شخص على وجه الأرض على الغذاء والماء.

٦٧٨- وفي عام ١٩٩٦ عقد مؤتمر القمة العالمي للأغذية في روما. وفي تلك المناسبة، دعم رؤساء الدول والحكومات وغيرهم من المسؤولين في الدول الأعضاء إعلان روما/خطة العمل العالمية من أجل مكافحة الجوع والفقر وكذا مشروع "أفق ٢٠١٥" الذي يتوقع تقليص الجوع والفقر بالنصف في بلدان النقص الغذائي المنخفضة الدخل. وعلى جميع الدول التي يتجاوز دخل الفرد فيها ٣ ٥٠٠ دولار أمريكي أن تبدأ تنفيذ المبادئ التوجيهية المنصوص عليها في إعلان روما وخطة العمل العالمية بجميع الوسائل وعلى جميع المستويات ومن خلال مختلف المشاريع.

٦٧٩- وهذا ما دفع مؤتمر القمة العالمي للأغذية في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ في روما، بعد مضي خمس سنوات على انعقاده، إلى توجيه نداء جديد من أجل دعم تنفيذ المبادئ التوجيهية الواردة في إعلان روما وخطة العمل العالمية على جميع المستويات.

٦٨٠- وبفضل الانضمام إلى إعلان كيبيك في عام ١٩٩٥ وإلى ميثاق روما وخطة العمل العالمية في عام ١٩٩٦ وإلى إعلان روما بعد خمسة أعوام، عمدت سلوفينيا بوضوح إلى الاعتراف بحقوق جميع الناس في أنحاء المعمورة في الغذاء والماء ومستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم.

٦٨١- وتتعاون وزارة الزراعة والحراثة والأغذية، التي تغطي أيضاً مجال أنشطة برنامج الأغذية العالمي، مهمة في تنفيذ المبادئ التوجيهية الواردة في جميع الإعلانات التي تتناول خطط عملها مكافحة الجوع والفقر. كما كلفت حكومة سلوفينيا الوزارة بتنفيذ مشاريع إنسانية بهدف تعزيز الأمن الغذائي في بلدان النقص الغذائي المنخفضة الدخل، علماً أن سلوفينيا ليست من بينها.

٦٨٢- والغذاء المأمون في سلوفينيا مكفول بموجب المادة ٢ من قانون البيطرة الذي ينص على تدابير تضمن حماية السكان من الأمراض الحيوانية المنشأ والعدوى بالغذاء والتسمم من طريق الوقاية من هذه الأمراض والقضاء عليها ومنع انتقالها من الحيوان إلى الإنسان.

المادة ١٢

الحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة الجسدية والعقلية

ألف - الجوانب الدستورية والتشريعية

٦٨٣- يعرف الدستور (Ur. 1. RS, 33/91) سلوفينيا بأنها دولة اجتماعية تقوم على سيادة القانون (المادة ٢). وينص الفصل المخصص لحقوق الإنسان والحريات الأساسية على الحق في الضمان الاجتماعي بوجه خاص. فالمادة ٥٠ تنص على حق المواطنين في الضمان الاجتماعي وفق الشروط التي ينص عليها القانون. وتنظم الدولة التأمين الإجباري على الصحة والمعاش والعجز وغير ذلك من أنواع التأمين الاجتماعي وتضمن حسن سيره. ويحظى قدماء المحاربين وضحايا الحروب بحماية خاصة طبقاً للقانون. وينص هذا الفصل أيضاً على حكم خاص يتعلق بالحق في الرعاية الصحية. فقد جاء في المادة ٥١ أن من حق كل شخص أن يتمتع بالرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في القانون. وينص القانون أيضاً على الحقوق في الرعاية الصحية من المال العام.

٦٨٤- والقوانين الأساسية في مجال الصحة في سلوفينيا هي:

- قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي (Ur. 1. RS, 9/1992، و9/1996، و29/1998، و99/2001، و60/2002)؛
- قانون الخدمات الصحية (Ur. 1. RS, 9/1992، و37/1995، و31/2000، و45/2001، و86/2002)؛
- قانون الصيدليات (Ur. 1. RS, 9/1992، و86/2002).

باء - نظرة عامة

١- صحة سكان سلوفينيا في عام ٢٠٠١

٦٨٥- لا تزال بيانات الوفيات في عام ٢٠٠١ تمثل أساس دراسة حالة السكان الصحية. فقد كان السبب الرئيسي في الوفاة في سلوفينيا في عام ٢٠٠١ هو أمراض الدورة الدموية التي مثلت نحو نصف أسباب الوفاة. وفيما يتعلق بالوفاة قبل الأوان المصححة بحسب العمر بسبب الأمراض القلبية الوعائية، فإن نسبتها في سلوفينيا تتجاوز المتوسط المسجل في الاتحاد الأوروبي بنسبة ٢٠ في المائة (انظر الجدول ٧٤ أدناه).

الجدول ٧٤

معدل الوفيات المصحح والأمراض القلبية الوعائية، صفر - ٦٤ عاماً، الاتحاد الأوروبي،
بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، ١٩٩٩، أحدث البيانات الرسمية

الوفيات المصححة الناجمة عن الأمراض القلبية الوعائية	البلد
٤٦,٩	هولندا
٥٣,٠	ألمانيا
٤٢,٥	إيطاليا (١٩٩٨)
٥٣,٣	النمسا
٥٩,٨	اليونان
٤٧,٨	الدانمرك (١٩٩٨)
٣٤,١	فرنسا
٨٥,٦	الجمهورية التشيكية
٦١,٦	فنلندا
٦١,٠	سلوفينيا
٤٩,٤	متوسط الاتحاد الأوروبي
١٣٦,٠	هنغاريا
٩٤,٩	كرواتيا

المصدر: منظمة الصحة العالمية/أوروبا، قاعدة بيانات "الصحة للجميع"، حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٦٨٦- ويلى ذلك الأورام الخبيثة (السرطان)، والإصابات والتسمم، وأمراض الجهاز التنفسي والجهاز الهضمي وغير ذلك. وفيما يتعلق بنسبة الوفيات قبل الأوان المصححة بحسب العمر الناجمة عن السرطان، فإنها تتجاوز في سلوفينيا متوسط الاتحاد الأوروبي بنسبة ١٩ في المائة (انظر الجدول ٧٥ أدناه).

الجدول ٧٥

معدل الوفيات المصححة، السرطان، صفر-٦٤ سنة، الاتحاد الأوروبي، بلدان أوروبا
الوسطى والشرقية، ١٩٩٩، أحدث البيانات الرسمية

الوفيات المصححة الناجمة عن السرطان	البلد
٨١,١	هولندا
٧٧,١	ألمانيا
٧٥,٢	إيطاليا (١٩٩٨)
٧٢,٩	النمسا
٦٥,٨	اليونان
٨٧,٦	الدانمرك (١٩٩٨)
٨٩,٣	فرنسا
١٠٧,٠	الجمهورية التشيكية
٥٩,٤	فنلندا
٩٣,٨	سلوفينيا
٧٨,٨	متوسط الاتحاد الأوروبي
١٤٣,٥	هنغاريا
١٠١,٩	كرواتيا

المصدر: منظمة الصحة العالمية/أوروبا، قاعدة بيانات "الصحة للجميع"، حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٦٨٧- أما من تتجاوز أعمارهم ٦٥ سنة فيرجع سبب الوفاة الرئيسي مرة أخرى إلى أمراض الدورة الدموية (٥٧ في المائة)، ثم الأورام (٢٠ في المائة) ومجموعة الأمراض الأخرى (٢٠ في المائة) والإصابات (٤ في المائة). ولا تزال الإصابات والتسمم مشكلة صحية عامة رئيسية في سلوفينيا. وتشعر مؤسسات الرعاية الصحية بالقلق إزاء كون الإصابات والتسمم السبب الأول في الوفاة في الفئة العمرية ١-٤٥ سنة. وإذا كانت الوفيات الناجمة عن الإصابات في الفترة ١٩٨٥-٢٠٠١ ما فتئت تنخفض في سلوفينيا، فإن نسبتها لا تزال تبلغ ضعف متوسط الاتحاد الأوروبي (انظر الجدول ٧٦ أدناه).

الجدول ٧٦

معدل الوفيات المصححة بحسب العمر، الإصابات والتسمم غير المقصود وجميع الأسباب الخارجية،
الاتحاد الأوروبي، بلدان أوروبا الوسطى والشرقية، أحدث البيانات الرسمية

البلد	معدل الوفيات المصححة الناجمة عن الإصابات والتسمم غير المقصود (لكل ١٠٠ ٠٠٠ نسمة)
هولندا	١٨,٥
ألمانيا	٢٢,٣
إيطاليا (١٩٩٨)	٢٩,٠
النمسا	٢٩,٣
اليونان	٣٣,٩
الدانمرك (١٩٩٨)	٣٦,٩
فرنسا	٤٣,٢
الجمهورية التشيكية	٤٥,٦
فنلندا	٤٧,٣
سلوفينيا	٤٧,٨
متوسط الاتحاد الأوروبي	٢٨,٨
هنغاريا	٥٨,٩
كرواتيا	٩٣,٩

المصدر: منظمة الصحة العالمية/أوروبا، قاعدة بيانات "الصحة للجميع"، حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

٦٨٨- وفي عام ٢٠٠١، وقعت ٥ ٠١٢ حالة وفاة قبل الأوان في سلوفينيا (٥٧٠ ٣ ذكراً و٤٤٢ ١ أنثى). وبلغ عدد سنوات العمر المتوقع الضائعة ٦٣٢ ٧١ سنة (١٢٥ ٥٢ لدى الذكور و٥٠٧ ١٩ لدى الإناث). وأهم الأسباب التي ساهمت في ذلك الإصابات والتسمم بنسبة ٢٨,٦ في المائة (٥٠١,٥ ٢٠ سنة منها ٦٣٤ ١٧ سنة للذكور و٨٦٧,٥ ٢ سنة للإناث)؛ والأورام بنسبة ٢٣,٩ في المائة (١٠٠ ١٧، منها ٠٦٤ ١٠ سنة للذكور و٠٣٥,٥ ٧ سنة للإناث) وأمراض الدورة الدموية بنسبة ١٤,٦ في المائة (٤٩٢,٥ ١٠؛ سنة منها ٧١٠ ٧ سنوات للذكور و٧٨٢ ٢ سنة للإناث).

٦٨٩- وارتفع مؤخراً العدد الإجمالي لأمراض الدورة الدموية المشخصة في جميع مؤسسات الرعاية الصحية الخارجية من المستوى الأول. فقد بلغ هذا العدد ٨٥١ ٣٠٧ حالة في عام ٢٠٠١ (١٥٤,٥ لكل ١٠٠٠ نسمة) و٤٢٤ ٣١٥ حالة في عام ٢٠٠٠ (١٥٩,٥ لكل ١٠٠٠ نسمة). وشخصت أقسام الطب الخارجي من المستوى الثاني في عام ٢٠٠٠ أمراضاً للدورة الدموية خلال ٤٦٨ ١١٣ زيارة (٥٧,٤ لكل ١٠٠٠

نسمة). ومن حيث نسبة الدخول إلى المستشفيات، كانت الأمراض القلبية الوعائية تتصدر القائمة، تليها مباشرة الأورام الخبيثة. ففي عام ٢٠٠١، كانت أهم أسباب الدخول إلى المستشفيات لأول مرة كالتالي، ضمن مجموع ٣٠ ٧٤٧ حالة (١٥,٦ لكل ١ ٠٠٠ نسمة) مرتبطة بمجمل أمراض الدورة الدموية: ارتفاع ضغط الدم، ٣ ١٥٧ حالة (١,٦ لكل ١ ٠٠٠ نسمة)؛ مرض القلب الاسكيمي، ٦ ٩٦٦ حالة (٣,٥ لكل ١ ٠٠٠ نسمة)، من بينها الذبحة الصدرية، ٢ ٩٩٣ حالة، و١ ٩٩٣ حالة احتشاء عضلة القلب لأول مرة (١,٠ لكل ١ ٠٠٠ نسمة)؛ و٥٨ حالة عبارة عن تكرار لهذا المرض.

٦٩٠- وفي الفترة ١٩٩٩-١٩٨٠ ارتفع عدد حالات السرطان (بيانات مستمدة من سجل السرطان) بنسبة ٦٤ في المائة بين الذكور و٥١ في المائة بين الإناث، مع ارتفاع في الوفيات بنسبة ٣٣ في المائة بين الذكور و٢٩ في المائة بين الإناث. ويتزايد تهديد السرطان بتزايد العمر. فمن بين ٦٣٤ ٨ شخصاً مصابين بالسرطان في سلوفينيا في عام ١٩٩٩، كان أقل من ١ في المائة من الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٤ سنة، وكانت أعمار ٣ في المائة من المرضى تتراوح بين ١٥ و٣٤ سنة، و١٣ في المائة بين ٣٥ و٤٩ سنة، و٢٩ في المائة بين ٥٠ و٦٤ سنة، و٥٥ في المائة كانت تبلغ أعمارهم ٦٥ سنة فما فوق. ولما كان العمر المتوقع في سلوفينيا يبلغ حالياً ٧٢ عاماً بالنسبة إلى الرجال و٧٩ عاماً بالنسبة إلى النساء، حسب البيانات الواردة في سجل عام ١٩٩٩، فبالإمكان توقع إصابة نحو رجل من بين ثلاثة رجال وامرأة بين ثلاث نساء بالسرطان.

٦٩١- وتحتل الإصابات المرتبة الثالثة بين أسباب الوفاة في سلوفينيا، مباشرة بعد أمراض الدورة الدموية والأورام. ففي كل عام، يُتوفى ١ ٦٠٠ شخص بسبب الإصابات. ومقارنة بالأورام وأمراض الدورة الدموية وغيرها من الأمراض المزمنة يتبين تأثر نسبة كبيرة من الأطفال والشباب بالإصابات والتسمم، وهما السبب الرئيس في الوفاة بين الأطفال والمراهقين والبالغين حتى سن ٤٤. ففي عام ٢٠٠١، بلغت نسبة الوفاة بسبب الإصابات بين الأطفال في مرحلة ما قبل الدراسة ٣٥ في المائة، و٤٧ في المائة بين الأطفال في سن الدراسة، و٧٣ في المائة بين المراهقين، و٤٦ في المائة بين الشباب. وتبلغ الإصابات ٢٧ في المائة من إجمالي عدد سنوات العمر المتوقع الضائعة، مما جعل الإصابات تتصدر أسباب الوفاة قبل الأوان وتحتل المرتبة الأولى من حيث خسارة المجتمع اجتماعياً واقتصادياً.

٢- البرنامج الوطني للرعاية الصحية

٦٩٢- يراعي البرنامج الوطني للرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا - الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٤ (Ur. I. RS, 49/2000) المبادئ التوجيهية الاستراتيجية المستمدة من وثيقة منظمة الصحة العالمية المعنونة "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠"، والحالة الصحية لسكان سلوفينيا، وشروط تنفيذ سياسة تعزيز الصحة، وتقليص الفجوات فيما يتعلق بتقديم الخدمات الصحية لمختلف فئات السكان وتعزيز المسؤولية الشخصية في مجال الصحة وضمان الحق في وسط معيشي يسمح بإتاحة مستوى جيد من الصحة والرفاهية، وتعزيز نوعية الرعاية الصحية والبحث في الشؤون الصحية.

٦٩٣- ويحدد البرنامج الوطني للرعاية الصحية طريقة وضع هذه المبادئ التوجيهية موضع التنفيذ في الوقت الذي يراعي فيه نظام الرعاية الصحية برمته والظروف الاقتصادية والاجتماعية في سلوفينيا وجميع العوامل التي تؤثر بشكل رئيسي في صحة الناس. وتشمل برامج تعزيز الصحة مجالات عدة خارج قطاع الصحة.

٦٩٤- ونظراً إلى حالة السكان الصحية وخصائصهم الديموغرافية (وفي المقام الأول زيادة نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ سنة)، والجوانب الاجتماعية الاقتصادية (ارتفاع عدد الفقراء)، وتطور مهنة الطب الحديث، يمكن توقع زيادة الطلب على الخدمات الصحية وبالتالي زيادة تكاليف البرامج الصحية. وهناك أيضاً مطلب ملح يتعلق بزيادة فعالية مقدمي الخدمات وتعزيز نجاحهم. ومما يسهل ذلك الشبكة الوطنية لخدمات الصحة العامة حيث تعمل مؤسسات الصحة العامة مع أصحاب الامتياز من القطاع الخاص على قدم المساواة.

٦٩٥- وتقدم الدولة من الميزانية، والبلديات، بالنسبة إلى البرامج التي لا يشملها برنامج الدولة، الأموال من أجل التثقيف الصحي، ورصد حالة السكان الصحية، وتنفيذ البرامج الوطنية الرامية إلى تعزيز الصحة والبرامج الوطنية الهادفة إلى تطوير أنشطة الخدمات، وطب الرفاهية والأنشطة المرتبطة بالنظافة والوبائيات وبالصحة والبيئة، والوقاية من الأمراض المعدية، بما فيها الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ومرض الإدمان، كما تقدم أموالاً إضافية لخدمات الصحة العامة من المستوى الأول في المناطق المعرضة للخطر من الناحية السكانية والاجتماعية.

٦٩٦- وتقدم برامج الرعاية الصحية، التي ينص عليها القانون، في إطار نظام التأمين الصحي الإجباري. وفضلاً عن ذلك، هناك تأمين صحي طوعي يغطي جزئياً أو كلياً ما لا يغطيه التأمين الإجباري بالنسبة إلى بعض الخدمات مقابل توسيع نطاق الحقوق وتقديم نوعية أفضل من الخدمات فضلاً عن إسداء خدمات إضافية.

٦٩٧- كما نود في جمهورية سلوفينيا وضع سياسة في مجال الرعاية الصحية. فالمسؤولية إزاء الصحة والحق في الصحة يتوقفان أولاً وقبل كل شيء على الوعي وسلوك الأفراد ومسؤوليتهم عن حماية صحتهم والحفاظ عليها، في حين أن على الدولة أن تتحمل مسؤوليتها من خلال التفويض لجميع مقدمي خدمات الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي. ويجب تنسيق مسؤولية الدولة هذه مع المبادئ التوجيهية العامة من أجل تطوير الرعاية الصحية في بلدان الاتحاد الأوروبي ومع الميثاق الاجتماعي الأوروبي، وعليها أن تأخذ في الحسبان أن أنشطة الرعاية الصحية هي أحد المحركات الرئيسية للتنمية. وتشير المبادئ التوجيهية التي وضعتها منظمة الصحة العالمية إلى تعزيز الصحة، وهذا يعني أن للأفراد والجماعات إمكانات ومسؤولية أكبر في التأثير في صحتهم.

٦٩٨- لذا، فمن خلال التشريعات وبرامج التثقيف وغيرها من التدابير، ستدعم الدولة التوجه صوب برامج الوقاية الصحية لتعزيز الصحة والوقاية من المرض. وتمشياً مع هذا التوجه، سنكيف أيضاً طريقة إدارة الخدمات الصحية.

٦٩٩- وتناول برنامج الرعاية الصحية الوطني المواضيع التالية:

- خدمات الرعاية الصحية المقدمة إلى سكان سلوفينيا مقارنة ببعض البلدان الأوروبية؛
- استراتيجية الرعاية الصحية وتوجهها الإنمائي؛

- مجالات التنمية ذات الأولوية؛
- المبادئ التوجيهية والمعايير الضرورية لإنشاء شبكة للخدمات الصحية العامة؛
- رصد تطور خدمات الرعاية الصحية والحالة الصحية؛
- مسؤولية تنفيذ برنامج الرعاية الصحية الوطني.

٣- التمويل

٧٠٠- أتيح تمويل ثابت ومتوازن في سلوفينيا في مجال الرعاية الصحية منذ عام ١٩٩٢ إثر التشريعات المعدلة في مجال الصحة والإصلاح التدريجي للرعاية الصحية. ففي عام ١٩٩٨، بلغت النسبة من الناتج المحلي الإجمالي المرصودة للصحة من مصادر عامة ٦,٦ في المائة؛ وبلغت نسبة الأموال الخاصة وأموال التأمين الصحي الطوعي ٠,٩ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتقدر نسبة كلا المصدرين في الناتج المحلي الإجمالي ٧,٩ في المائة في عام ١٩٩٨، وهي نسبة لم تتغير مقارنة بعام ١٩٩٧. وتحقق توازن خلال السنوات الخمس الماضية في نسبة الإنفاق العام على الصحة ولم تتجاوز ٧ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. أما النسبة الخاصة من الأموال، مع مراعاة أموال التأمين الصحي الطوعي منذ عام ١٩٩٢، فقد ازدادت. ففي عام ١٩٩٨ كانت تمثل ١٣ في المائة من مجمل الإنفاق على الصحة. وإذا أخذنا في الاعتبار، علاوة على هذه المصادر، مجموع الأموال الخاصة التي دفعها الأشخاص المؤمنون لأغراض صحية متنوعة (شراء أدوية بصفة فردية وسدادهم تكاليف الخدمات مباشرة والتأمين الطوعي لدى شركة "أدرياتيكا" (Adriatic) وغير ذلك من النفقات الطبية)، فإن مجموع نسبة الأموال الخاصة المرصودة للصحة في سلوفينيا قد تجاوز ٢٠ في المائة ويمكن مقارنة ذلك ببلدان الاتحاد الأوروبي. وترد إحصاءات إضافية أدناه:

الجدول ٧٧

تقدير الإنفاق على الصحة بالأسعار الجارية وبالنسبة في الناتج المحلي الإجمالي*

٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		١٩٩٧		١٩٩٦		المصدر ونوع الإنفاق
بمليارات التولارات السلوفينية وبالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي										
٦,٦٤	٢٧٠,٤٠	٦,٥٥	٢٣٧,٨٢	٦,٦٤	٢١٦,٢٦	٦,٥٨	١٩١,٣١	٦,٦٢	١٦٨,٩٠	الإنفاق العام
٤,٦٧	١٩٠,٣٧	٤,٥٧	١٦٦,٠٩	٤,٥٧	١٤٨,٧٨	٤,٥٩	١٣٣,٥٢	٤,٥٨	١١٦,٩٧	التأمين الإجباري
١,٠٥	٤٢,٩٨	١,٠٣	٣٧,٤٣	١,٠٤	٣٣,٩١	٠,٩٦	٢٧,٩٦	٠,٩٩	٢٥,٢٢	سداد تكاليف الخدمات الصحية
٠,١٩	٧,٨٥	٠,١٤	٥,٠٠	٠,١٥	٤,٧٨	٠,١٥	٤,٣٠	٠,١٥	٣,٧١	سداد تكاليف الأدوية والأجهزة
٠,٧٢	٢٩,٢٩	٠,٨١	٢٩,٣٠	٠,٨٨	٢٨,٢٧	٠,٨٨	٢٥,٥٣	٠,٩٠	٢٣,٠٠	تكاليف المعهد السلوفيني للتأمين الطبي
٠,١٦	٦,٧٨	٠,١٧	٦,٢٣	٠,١٨	٥,٧١	٠,١٩	٥,٤٠	٠,١٩	٤,٧٦	نفقات أخرى
٠,١٠	٤,٢٧	٠,١١	٤,١٢	٠,١١	٣,٧٣	٠,١٢	٣,٦٣	٠,١٢	٣,٠٤	الأموال المخصصة من ميزانية الدولة للبرامج الصحية
٠,٠٥	٢,١٦	٠,٠٦	٢,١٦	٠,٠٦	١,٩٨	٠,٠٦	١,٧٧	٠,٠٧	١,٧٢	ونفقات أخرى

٢٠٠٠		١٩٩٩		١٩٩٨		١٩٩٧		١٩٩٦		المصدر ونوع الإنفاق
بمليارات التولارات السلوفينية وبالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي										
٠,٠٨	٣,٣٣	٠,٠٨	٣,٠٥	٠,٠٨	٢,٥٤	٠,٠٧	٢,٠٧	٠,٠٧	١,٦٩	ميزانيات البلديات المخصصة للاستثمار*
										نفقات أخرى
١,٠٢	٤١,٦٦	٠,٩٣	٣٣,٧٥	٠,٩١	٢٩,٤٧	٠,٨٨	٢٥,٧١	٠,٨٤	٢١,٣٥	التأمين الصحي الطوعي**
٧,٩١	٣٢٢,١٧	٧,٧٢	٢٨٠,٨٥	٧,٨١	٢٥٣,٩٨	٧,٧٢	٢٢٤,٤٩	٧,٧٠	١٩٦,٧٠	المجموع
	٤٠٧٤,٠		٣,٥٩٢		٣٢٧٩,٩		٢٩٠٦,٧		٢٥٥٢,٦٧	الناتج المحلي الإجمالي*

المصدر: المعهد السلوفيني للتأمين الصحي.

* البيانات المتعلقة بالأموال المتأتية من ميزانية الدولة والبلديات وبالناتج المحلي الإجمالي لعام ٢٠٠٠ عبارة عن تقدير قائم على تقديرات الناتج المحلي الإجمالي السنوية المعدلة التي قام بها معهد التحليل الاقتصادي الكلي والتنمية مقارنة بالسنة الماضية، وعلى التقديرات التي قام بها المعهد ذاته والمتعلقة بالسنة الجارية.

** يتضمن الجدول بيانات عن التأمين الصحي الإجباري والطوعي بعد الحسابات النهائية التي أجراها المعهد بالنسبة إلى جميع السنوات باستثناء سنة ١٩٩٩، حيث إن البيانات بشأن التأمين الطوعي من المعهد تمتد من كانون الثاني/يناير إلى تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩ فقط، كما يتضمن تقدير نفقات الصناديق المشتركة بالنسبة إلى الشهرين المتبقين من عام ١٩٩٩.

ولا تشمل البيانات أموال التأمين الصحي الطوعي لدى شركة أدرياتيك والمبالغ المدفوعة مباشرة من قبل الأفراد، أي الدفع الذاتي.

توزع برنامج التأمين الصحي بحسب النشاط في عام ٢٠٠٠ (بأسعار كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩):

- ٦١,١٤ في المائة: الرعاية الصحية خارج المستشفيات ودخلها؛
- ٢٨,٣٩ في المائة: الرعاية الصحية الأساسية؛
- ٥,٩٦ في المائة: معهد الضمان الاجتماعي؛
- ٢,٤٣ في المائة: الصيدلة؛
- ١,٩٤ في المائة: المنتجات الصحية.

المصدر: المعهد السلوفيني للتأمين الصحي.

٤- المؤشرات كما تعرفها منظمة الصحة العالمية

(أ) وفيات الأطفال

٧٠١- تعد وفيات الرضع مؤشراً مهماً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية ولنوعية الرعاية الصحية. ففي العقود الأخيرة، انخفضت وفيات الرضع في سلوفينيا انخفاضاً ملحوظاً. ففي عام ١٩٩٠ كانت تبلغ ٨,٤ لكل ١ ٠٠٠

ولادة، وبحلول عام ٢٠٠١ انخفضت إلى ٤,٢ لكل ١٠٠٠ ولادة. وانخفضت أيضاً وفيات المواليد المبكرة من حيث الوفاة في الأسبوع الأول من الولادة، في حين ظل عدد وفيات الأجنة في نفس المستوى تقريباً (ففي عام ١٩٩٠ بلغ ٤,٥ لكل ١٠٠٠ حالة، و ٥,٠ لكل ١٠٠٠ حالة في عام ١٩٩٩). وكان سبب الوفاة بالنسبة إلى نحو نصف حالات وفاة الرضع في السنوات العشر الماضية عائداً إلى ظرف طراً في الفترة المحيطة بموعد الولادة، يليه العيوب الخلقية.

٧٠٢- ففي الفترة موضع النظر، انخفض معدل الوفيات بالنسبة إلى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة و ٣ سنوات من ٤٥,٩ إلى ٣٧,٢ لكل ١٠٠٠ حالة، ومن ٣٣,٤ إلى ١٥,٣ لكل ١٠٠٠ حالة بالنسبة إلى الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٤ و ٦ سنوات. وكان أهم سببين للوفاة الإصابات والتسمم اللذان مثلاً نحو نصف الوفيات يليهما التشوهات الخلقية.

٧٠٣- وبلغ معدل الوفيات السنوي في العقد الأخير (١٩٩٠-١٩٩٩) بين الأطفال والشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٧ و ١٩ سنة ٣٨ حالة بين كل ١٠٠٠ شخص. وبالنسبة إلى الفئة الأكبر سناً (١٥-١٩ سنة) سُجل ثلاثة أضعاف عدد الوفيات مقارنة بالفئة الأصغر سناً. ولم يتغير خلال هذا العقد عدد وفيات الأطفال والشباب تغيراً ملحوظاً. وتمثل الأسباب الرئيسية في الوفاة في هذه الفئة في الإصابات والتسمم حيث بلغت ٦٧,٢ في المائة من مجموع الوفيات. وبين الإصابات والتسمم، تعتبر حوادث السير أهم أسباب الوفاة، إذ مثلت ٥٧,٧ في المائة، يليها الانتحار (٢٣,٧ في المائة). وكان الفتیان أكثر عرضة للإصابة والتسمم من الفتيات (٣ مقابل ١). ومن الأسباب الرئيسية الأخرى للوفاة في هذه الفئة أمراض السرطان، بمعدل ٤ حالات وفاة بين كل ١٠٠٠ شخص (٧-١٩ سنة). ويأتي في المرتبة الثالثة أمراض الجهاز العصبي، إذ بلغ المعدل حالي وفاة بين كل ١٠٠٠ شخص (٧-١٩ سنة). وتعرض الفتیان أكثر من الفتيات للوفاة بسبب الأمراض (معدل ٢ مقابل ١).

(ب) الحصول على الماء النقي الصالح للشرب

٧٠٤- لدى كل سكان المناطق الحضرية و ٩٧ في المائة من سكان المناطق الريفية الماء النقي الصالح للشرب.

(ج) توفير مرافق الإصحاح الملائمة

٧٠٥- لجميع السكان مرافق إصحاح ملائمة.

(د) الأمراض المعدية واللقاحات

٧٠٦- لم تمثل الأمراض المعدية في السنوات العشر الأخيرة في سلوفينيا السبب الرئيس للوفيات قبل الأوان، لكنها لا تزال مهمة بسبب كل من العدوى وأعراضها البوائية والنسبة العالية لتفشي العدوى الخطير، بل الفتاك.

٧٠٧- ويُستحكم في بعض الأمراض من خلال أفعال الوسائل، أي من خلال برنامج تلقيح معد إعداداً جيداً ومنسق. فالبرنامج المقرر والمبادئ التوجيهية المهنية تحدد بدقة شبكة مقدمي خدمات التلقيح والمهام الضرورية لتنفيذ جميع مراحل برنامج التلقيح، بما فيها التقييم. وقد وضع معهد حماية الصحة في جمهورية سلوفينيا وعمل

على وضع برنامج التلقيح المقترح، وتنسيق البرنامج والمبادئ التوجيهية المهنية، والتشاور والتحليل وتقييم الوضع في البلاد. ويضطلع المعهد أيضاً بشراء اللقاحات وتخزينها مركزياً وتوزيعها بحيث تتاح اللقاحات باستمرار. ويعيّن طبيب مسؤول في كل معهد صحي لتنفيذ برنامج التلقيح.

٧٠٨- وقد بدأ التلقيح ضد الخناق في عام ١٩٣٧. ومنذ عام ١٩٦٧، لم تسجل أي حالات جديدة. ورغم ذلك، لا يزال الاحتمال قائماً لاكتشاف سبب الخناق في الصدر، لكن نظراً إلى نسبة تلقيح السكان المرتفعة، لا توجد حالياً ظروف تساعد على انتشار المرض. وخلال السنوات العشر الأخيرة، كانت نسبة المؤهلين للتلقيح، أي الأطفال حتى السنة الأولى من العمر، تبلغ دائماً نحو ٩٦ في المائة. وعلى أساس نتائج دراسة مناعة السكان من الخناق، لاحظنا أن الأطفال الملقحين يحظون بحماية ممتازة من المرض. غير أننا لاحظنا أن المناعة من الخناق منخفضة لدى المسنين، لذا اقترحنا تلقيح الكبار أيضاً.

٧٠٩- واستُهل التلقيح الإجباري ضد الكزاز في سلوفينيا منذ عام ١٩٥١. ويلقح كل عام نحو ٩٦ في المائة من الأطفال دون السنة من العمر. ويلقح الكبار أيضاً عند وجود جروح قابلة للتحويل إلى كزاز. ونتائج التلقيح المنهجي والتلقيح بعد التعرض بديهية لأن حالات الكزاز النادرة لا تعني سوى الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ٥٠ سنة والذين لم يلقحوا قط ضد الكزاز. وفضلاً عن ذلك، سُجّلت لعقود عدة حالات لكزاز الأطفال حديثي الولادة.

٧١٠- وانخفض عدد حالات السعال الديكي عن ١٠٠ سنوياً منذ عام ١٩٨٨ بسبب التلقيح الإجباري الذي بدأ في عام ١٩٥٩، بل إن عدد تلك الحالات كان أقل من ٣٠ في السنتين الأخيرتين. وقد أدى الإفراط في التقيد بموانع التلقيح ضد السعال الديكي في الماضي إلى استعمال اللقاحات بنسبة من القلة بحيث لا تؤثر في انتشار المرض. ومع اللجوء إلى التلقيح باستعمال اللقاح غير الحَلَوِي، ارتفعت نسبة التلقيح ضد السعال الديكي، علماً أن بالإمكان تلقيح الأطفال المصابين بأمراض عصبية به.

٧١١- وقد عمدنا إلى التلقيح ضد شلل الأطفال منذ عام ١٩٥٧. فباستعمال ثلاث جرعات كل عام يلقح ٩٦ في المائة من الأطفال قبل أن يبلغوا سنة. ولم تسجل أي حالة شلل أطفال منذ عام ١٩٧٨. ورغم ذلك، يولي برنامج استئصال شلل الأطفال اهتماماً خاصاً لتحديد أسباب شلل الترهّل الحاد لدى الأطفال دون ١٥ سنة. ففي السنوات الأخيرة، أولي اهتمام كبير للتلقيح ضد شلل الترهّل الحاد وتشخيصه وتعليقه، وكذلك للإبقاء على فيروسات شلل الأطفال في المختبرات وتدمير المواد الموبوءة التي قد تحتوي على فيروس شلل الأطفال تدميراً مناسباً.

٧١٢- وعلى غرار بلدان أوروبية أخرى، اتخذت الإجراءات اللازمة للاعتراف بسلوفينيا بصفتها بلداً استؤصل منه فيروس شلل الأطفال وشلل الأطفال. وقد حظيت سلوفينيا بهذه الصفة في السنة الماضية.

٧١٣- وبدأ التلقيح ضد الحصبة في سلوفينيا في عام ١٩٦٨. ومنذ عام ١٩٧٨ يلقح كل طفل بجرعتين ضد الحصبة. لكن للأسف لا تتجاوز نسبة الأطفال الملقحين ٩٢ في المائة، مما يسهم في زيادة عدد السكان غير المحصنين. ولاستئصال المرض تمس الحاجة إلى تلقيح أكبر نسبة من الأطفال. وبالخصوص، يجب تلقيح الأطفال الذين قد يكونون مصابين بالحصبة بسبب أمراض أخرى. وعلى أساس البيانات المتعلقة بالتحصين ونتائج

الدراسات المصلية الوبائية المتعلقة بحساسية السكان، نقدر أن الشروط متوفرة لتزايد عدد السكان الذين لديهم حساسية، وتعاظم خطر انتشار وباء الحصبة خلال ثلاث إلى خمس سنوات تقريباً. لذا، من العاجل الاستمرار في تلقيح أكبر عدد من المعرضين للإصابة بالمرض بجرعتين من اللقاح.

٧١٤- وبدأ التلقيح ضد النكاف في سلوفينيا في عام ١٩٧٩. ومنذ ما فتئ عدد حالات النكاف ينخفض من سنة إلى أخرى. ويلقح الأطفال بجرعتين من اللقاح في نفس الوقت الذي يلحقون فيه ضد الحصبة والحصبة الألمانية التي بدأ التلقيح ضدها منذ عام ١٩٧٢ بالنسبة إلى الفتيات. وأصبح التلقيح ضد الحصبة الألمانية إجبارياً لكلا الجنسين منذ عام ١٩٩٠، انخفض على إثرها عدد حالات الحصبة الألمانية انخفاضاً حاداً.

الجدول ٧٨

عدد حالات الأمراض المعدية المسجلة التي أتيح التلقيح ضدها في سلوفينيا من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠١

السنة	السعال الديكي	الحصبة	الكزاز	النكاف	الحصبة الألمانية
١٩٩٠	٧٠	٩٣	١٠	١٧٣	١ ٨٩٤
١٩٩١	٥٣	٣٢	١٢	١٣٢	٦ ٧٩٩
١٩٩٢	٢٩	١٠	٩	٩٧	٥٢٦
١٩٩٣	٦٥	٧	٨	٩٣	٢٠١
١٩٩٤	٩٦	١٣٣	١٣	٨٢	١١٩
١٩٩٥	٣٥	٣٩٨	٨	٦٥	١٣٩
١٩٩٦	٥٧	٧	٥	٥٦	٥٤
١٩٩٧	٨١	٩	٥	٦٠	٣٦
١٩٩٨	٢٥	١٣	٣	٤٥	٤٧
١٩٩٩	٢٣	١	٥	٤١	٢٢
٢٠٠٠	٣٤	؟	٩	٤٥	٩
٢٠٠١	٧٧	؟	٢	٤٣	٨

٧١٥- ويمكن اعتبار التحصين من الخناق والكزاز والسعال الديكي وشلل الأطفال بالنسبة إلى الأطفال في سن ما قبل الدراسة في السنوات الأخيرة بأنه مُرض، وإن كانت بعض المناطق تعاني نقصاً في التحصين، ولا سيما المناطق التي توجد فيها نسبة كبيرة من العجز.

٧١٦- وقد وصل إلى المستوى المطلوب تحصين الأطفال في سن ما قبل الدراسة من الأمراض المشار إليها آنفاً. ولم تنخفض نسبة التحصين ضد الكزاز، في هذه الفئة، إلا لدى الشباب الذين تبلغ أعمارهم ١٨ سنة.

الجدول ٧٩

نسبة المؤهلين للتلقيح في سلوفينيا من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٩

السنة	السعال الديكي	الحنانق/الكزاز	شلل الأطفال	الحصبة	النكاف	الحصبة الألمانية
١٩٩٠	٩٥,١٤	٩٦,٣٥	٩٥,٣٤	٩١,٩٣	٩١,٩٠	٩٢,١٠
١٩٩١	٩٥,٤٣	٩٦,٤١	٩٥,٩٥	٨٩,٩٥	٨٩,٩٢	٨٩,٩٨
١٩٩٢	٩٥,٢٩	٩٦,٢٩	٩٦,٠٩	٨٩,٦١	٨٩,٥٤	٨٩,٦٢
١٩٩٣	٩٦,٨١	٩٦,٧٨	٩٦,٩٤	٨٨,٧١	٨٨,٦٦	٨٨,٧٢
١٩٩٤	٩٥,٢٦	٩٦,١٤	٩٦,٢٩	٨٩,٩٨	٨٩,٩٣	٨٩,٩٥
١٩٩٥	٩٥,٧٥	٩٦,٧٣	٩٦,٧٧	٩٢,٥٧	٩٢,٥٢	٩٢,٥١
١٩٩٦	٩٦,١٨	٩٦,٨٨	٩٧,٢١	٩١,٥٦	٩١,٥٢	٩١,٥٢
١٩٩٧	٩١,٩٨	٩٢,٥٣	٩٠,٩٧	٩٤,٧٠	٩٤,٧٠	٩٤,٧٠
١٩٩٨	٨٩,٤٧	٩٠,١٣	٩٠,٢٣	٩١,٦٠	٩١,٥٩	٩١,٦٩
١٩٩٩	٩١,٨٩	٩٢,٤٠	٩٣,٢٥	٩٦,٢٦	٩٦,٢٣	٩٦,٣١

(هـ) العمر المتوقع

٧١٧- كان العمر المتوقع عند الولادة في سلوفينيا في عام ٢٠٠١ هو ٧٥,٩ عاماً (٧٢,١ لدى الرجال و٧٩,٦ لدى النساء). وسلوفينيا هي أحد البلدان التي يمر اقتصادها بمرحلة انتقالية التي حققت في عام ٢٠٠٠ الهدف السادس من أهداف منظمة الصحة العالمية. فالعمر المتوقع فيها يقل حالياً عن متوسط الاتحاد الأوروبي بـ ٢,٤ سنة (انظر الجدول ٨٠ أدناه).

الجدول ٨٠

العمر المتوقع عند الولادة، بلدان الاتحاد الأوروبي، أوروبا الوسطى والشرقية، أحدث البيانات الرسمية

البلد	العمر المتوقع عند الولادة
ألمانيا	٧٨,١
آيرلندا (١٩٩٨)	٧٦,٢
إيطاليا (١٩٩٨)	٧٩,١
النمسا	٧٨,٦
الدانمرك (١٩٩٨)	٧٦,٧
سلوفاكيا	٧٣,٤
فرنسا	٧٨,٨
الجمهورية التشيكية	٧٥,٢
فنلندا	٧٧,٦
سلوفينيا	٧٥,٩
متوسط الاتحاد الأوروبي	٧٨,٣
بولندا	٧٣,٩
كرواتيا	٧٣,٠
هنغاريا	٧١,٥

المصدر: منظمة الصحة العالمية/أوروبا، قاعدة بيانات "الصحة للجميع"،

حزيران/يونيه ٢٠٠٢.

(و) تلقي خدمات موظفين طبيين أكفاء

٧١٨- بوسع كل السكان، من أجل علاج الأمراض والإصابات العادية، أن يتلقوا خدمات موظفين طبيين أكفاء مزودين بانتظام بالأدوية الأساسية ويوجدون على بعد ساعة مشياً أو بالسيارة.

٧١٩- ويقدم الرعاية الصحية الأولية للكبار أطباء عامون وممرضون على درجة عالية من الكفاءة وتقنيون طبيون. فقد تحسنت تغطية البالغين من السكان بين ١٩٩٠ و٢٠٠١؛ وفي عام ٢٠٠١ كان هناك طبيب لكل ٢١٤٤ بالغاً سنه ٢٠ عاماً أو أكثر. ويمكن ملاحظة أهم أوجه التباين الإقليمية: عدد السكان لكل طبيب عام أكبر في الشمال الشرقي من سلوفينيا ويتجاوز المعايير المحددة. وفي إطار نظام الجراحة في العيادات الشاملة، يقدم الأطباء العامون خدمات الرعاية الصحية للأطفال دون سن الدراسة والأطفال في سن الدراسة والشباب.

٧٢٠- وقبل التغييرات التي أدخلت على النظام الصحي (قبل عام ١٩٩٢)، كان ٦٣ مركزاً صحياً تقدم خدمات الطب العام. وبعد عام ١٩٩١، بدأ الأطباء الذين يعملون في القطاع الخاص يقدمون خدمات الطب العام في إطار عيادات خاصة أساساً وبصورة أقل في شكل مؤسسات صحية خاصة كبيرة الحجم. وفي عام ١٩٩٢، كان هناك ست عيادات للطب الخارجي؛ وبلغ عدد الأطباء الخاصين يزاولون الطب العام ١٠٢ من الأطباء في عام ١٩٩٦؛ وكان عددهم ١٧٨ طبيباً في عام ١٩٩٩؛ وبلغ العدد ٢٠٠ في عام ٢٠٠١.

(ز) تلقي خدمات موظفين طبيين أكفاء أثناء الحمل

٧٢١- تتلقى ٩٩,٣ في المائة من الحوامل خدمات موظفين طبيين على درجة عالية من الكفاءة، في حين أن ٩٩ في المائة منهن يذهبن إلى هؤلاء الموظفين بعد الوضع لأغراض الفحص.

٧٢٢- وتقدم عيادات الطب النسائي الخارجي خدمات الرعاية الصحية الأساسية للنساء. وفي السنوات الأخيرة، لم يفتأ أطباء النساء يحسنون تدريجياً تغطية خدمات الرعاية الصحية، في حين تدهورت قليلاً التغطية من قبل المرضى ذوي الكفاءات المتوسطة والكفاءات العالية. وفي عام ٢٠٠١، استناداً إلى حساب ساعات العمل التي أنفقت في خدمات الرعاية الصحية المقدمة للنساء، فحص كل طبيب نساء ٧٠٥٥ امرأة.

٧٢٣- ويعد معدل وفيات الأمهات مؤشراً موثقاً لمستوى تنمية مجتمع من المجتمعات وللتغيرات في تنظيم الخدمات الصحية. لقد صُنِّفنا في السنوات الأخيرة بين بلدان أوروبا الشرقية مرة أخرى من حيث معدل وفيات الأمهات (عدد النساء اللاتي يتوفين بسبب تعقيدات في الحمل عند الولادة وبعدها)، منذ أن سجلت ١٧ حالة وفاة امرأة لكل ١٠٠ ٠٠٠ ولادة حية في عام ١٩٩٩. وفي فترة السنوات العشر الأخيرة سجل أعلى معدل وفيات الأمهات في مناطق غوريكا وسيلج ونوفو ميستو، وهذا معدل يختلف كثيراً عن مثيله في المناطق المتقدمة في أوروبا. ويرتبط معظم أسباب وفيات الأمهات الأوسع انتشاراً في سلوفينيا بالوضع بصفة غير مباشرة (ظروف الولادة الموجودة قبل الحمل أو عند الوضع والتي تدهورت كثيراً أثناء الحمل أو الوضع) وغير ذلك من الأسباب المباشرة للولادة. وقد انخفض معدل الوفيات الناجم عن الحمل المنتبذ والإجهاض انخفاضاً شديداً في السنوات الأخيرة، لكن أسباب وفيات الأمهات هذه من السهل توقيها. ولم يكن انخفاض عدد الوفيات الناجمة عن التعقيدات النزفية والنفاسية في السنوات الأخيرة مُرضياً، لكن من الصعب توقي هذه الأسباب.

(ح) تلقي الأطفال خدمات موظفين طبيين أكفاء

٧٢٤- يستطيع جميع الأطفال الحصول على رعاية طبية كافية من موظفين أكفاء. فأطباء الأطفال يقدمون خدمات الرعاية الصحية الأولية للأطفال دون سن الدراسة بوصفها جزءاً من نشاط الرعاية الصحية للأطفال دون سن الدراسة، كما يقدمها أطباء أطفال خاصون بأسعار تفضيلية، وفي بعض الأماكن تقدم جزئياً في إطار المدارس ويقدمها جزئياً الأطباء العامون. وقد تحسنت في السنوات الأخيرة تغطية الأطفال دون سن الدراسة في مجال الرعاية الصحية الأولية من قبل الأطباء؛ ففي عام ٢٠٠٠، وبناء على عدد ساعات العمل، كان عدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و٦ سنوات لكل طبيب يبلغ في المتوسط ٨٠٨. وفيما يتعلق بالمعيار الأدنى المقرر، وهو طبيب لكل ١٠٠٠ طفل، كانت التغطية أفضل في منطقتي ماريبور وليوبليانا، حيث كان لكل ٦٢٥ و٦٧٥ طفلاً على التوالي طبيب واحد، وأسوأ في مناطق سيلبي ونوفو ميستو ورافني حيث كان لكل ٢١٢ و١٠٣٩ و١٠١٨ طفلاً على التوالي طبيب واحد.

٧٢٥- وتحسن التأطير الطبي للأطفال في سن الدراسة والمراهقين في مجال الرعاية الطبية الأولية (من قبل الأطباء والأخصائيين والممرضين والتقنيين الطبيين) تحسناً كبيراً في السنوات الأخيرة. فقد كان هذا التأطير من قبل الأطباء، محسوباً بعدد ساعات العمل، في عام ٢٠٠٠ هو ٢٠٥٦ طفلاً ومراهقاً (٧-١٩ عاماً) لكل طبيب مدرسي. والهدف المعياري هو ١٧٠٠ طفل في سن الدراسة لكل طبيب. وقد تم التقيد بالمعيار الأدنى المتمثل في ٢٢٠٠ في المناطق الصحية التالية: ماريبور وليوبليانا، ومورسكا سوبوتا، ونوفا غوريكا، وكوبر. وكان الوضع أسوأ في عام ٢٠٠٠ في منطقتي سيلبي ورافني حيث كان على كل طبيب مدرسي أن يفحص ٣٠١٢ و٣٠١١ طفلاً على التوالي، وتليهما منطقتا نوفو ميستو وكراني حيث كان على كل طبيب مدرسي أن يفحص ٢٨٠١ و٢٥٢٣ طفلاً على التوالي.

٥- الوضع الصحي حسب الفئة الاجتماعية

٧٢٦- تظهر البيانات المتاحة أن أسوأ وضع صحي هو ذلك السائد بين فئات المجتمع التي يوجد فيها أدنى مستوى تعليمي وأعلى نسبة من البطالة.

٧٢٧- وفي فترة الانتقال إلى اقتصاد السوق، بدأت الفوارق في مجال الصحة بين مختلف فئات المجتمع تتزايد بتزايد الفوارق الاجتماعية.

٧٢٨- وبإتاحة سلوفينيا الرعاية الصحية لجميع فئات السكان، وتنفيذ تدابير السياسة الاجتماعية وبرنامج مكافحة الإقصاء الاجتماعي، تقدم مستوى صحياً لائقاً لأشد الفئات تعرضاً للإصابة.

٧٢٩- وتنفذ سلوفينيا تدابير في المجالين الاجتماعي والصحي تقدم بواسطتها الرعاية الصحية وإعمال الحقوق في هذه الرعاية.

٧٣٠- ويعتبر معدل وفيات الرضع في سلوفينيا من أقل المعدلات في العالم، وهو ثمرة الرعاية الصحية الوقائية فيما يتعلق بالحمل والولادة، والجودة العالية للرعاية الصحية الوقائية والعلاجية المتاحة لجميع الأطفال.

٧٣١- وفيما يتعلق بحماية الصحة من المخاطر البيئية والتأثيرات المضرة في أماكن العمل، اعتمدت سلوفينيا العديد من القوانين واللوائح لتنظيم هذا المجال. وتنسّق اللوائح مع مكتسبات الاتحاد الأوروبي في هذا الصدد، وقد تبنت أشد المعايير صرامة.

٧٣٢- وينظم قانونٌ ولوائحُ تنفيذية مراقبة الأمراض المعدية ورصدها. فنسبة تحصين الأطفال عالية، وهي تتجاوز ٩٠ في المائة بالنسبة إلى بعض الأمراض، في حين أن انتشار بعض الأمراض المعدية مثل السل وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز منخفض.

٧٣٣- ويعتبر تشيخ السكان عاملاً سيؤثر إلى حد بعيد في حق السكان في الحصول على رعاية صحية عالية الجودة وسيسهم في ارتفاع تكاليف الخدمات الصحية. ولا يُحرّم المسنون من الرعاية الصحية في إطار الترتيبات الحالية، ولا يتعرضون للتمييز في ممارستهم حقوقهم في الرعاية الصحية.

٧٣٤- والجهات التي أنشأت المؤسسات العامة للرعاية الصحية الأولية هي الجماعات المحلية وهو ما يضمن استمرار التعاون والمشاركة في صنع القرار في مجال تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية.

٧٣٥- ومن أولويات البرنامج الوطني للرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا - الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٤ تقديم المعلومات والمواد المعدة لإعلام الناس بالعوامل التي تؤثر سلباً في الصحة أو التي تحميها.

٧٣٦- واعتمدت سلوفينيا تشريعات تحكم مجال تعاطي الكحول والتبغ ورعاية الأنشطة المرتبطة بهذه المواد والترويج لهذه المواد وتلزم الدولة بالتخطيط الاستراتيجي لهذين المجالين.

٧٣٧- وتركزت الرعاية الصحية الأولية أيضاً على الوقاية من الأمراض القلبية الوعائية التي تعد أهم سبب للمرض والوفاة قبل الأوان.

٧٣٨- وفي مجال العقاقير المخطورة، اعتمدت سلوفينيا برنامجاً وطنياً لمكافحة تلك العقاقير إلى جانب خطة عمل لأنشطة تمتد من الوقاية إلى العلاج وتدابير في قطاعات أخرى تقع ضمن مجال خفض عرض تلك المواد.

٦- التدابير الحكومية في مجال الصحة

٧٣٩- يعرف الدستور (Ur. 1. RS, 33/91) سلوفينيا بأنها دولة اجتماعية تقوم على سيادة القانون (المادة ٢). وينص الفصل المخصص لحقوق الإنسان والحريات الأساسية على الحق في الضمان الاجتماعي بوجه خاص. فالمادة ٥٠ تنص على حق المواطنين في الضمان الاجتماعي وفق الشروط التي ينص عليها القانون. وتنظم الدولة التأمين الإجباري على الصحة والمعاش والعجز وغير ذلك من أنواع التأمين الاجتماعي وتضمن حسن سيره. ويحظى قدماء المحاربين وضحايا الحروب بحماية خاصة طبقاً للقانون. وينص هذا الفصل أيضاً على حكم خاص يتعلق بالحق في الرعاية الصحية. فقد جاء في المادة ٥١ أن من حق كل شخص أن يتمتع بالرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في القانون. وينص القانون أيضاً على الحقوق في الرعاية الصحية من المال العام.

٧٤٠- ويتضمن البرنامج الوطني للرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا - الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٤ (Ur. 1. RS, 49/2000) فصلاً خاصاً بعنوان "حماية صحة المسنين" يسلط الضوء على المهام ذات الأولوية الواردة موجزة أدناه، نظراً إلى الاحتياجات الخاصة لتلك الفئة السكانية:

(أ) تمكين المسنين من العيش مستقلين لأطول فترة ممكنة في بيئة مألوفة لديهم، ولا سيما في إطار وسطهم العائلي

٧٤١- سيعمل مقدمو خدمات الرعاية الصحية المنخرطون في شبكة الخدمات الصحية العامة على تطوير ما يلي في إطار الخدمات المقدمة إلى المسنين:

- العلاج في البيت والرعاية الصحية؛
 - المستشفيات لأغراض العلاج المطول فيها.
- ٧٤٢- وستعاون على تطوير وتسيير المرافق التالية في إطار برامج الحماية الاجتماعية:

- المراكز اليومية للمسنين؛
- مساعدة المسنين في المنزل؛
- خدمات في شقق محمية.

ومن المتوقع أن تعزز مشاركة أفراد الأسر والمتطوعين في عمل دور المسنين. وسنقدم العلاج المناسب والتأهيل والرعاية الطبية للمقيمين في دور المسنين وفي مؤسسات الحماية الاجتماعية الخاصة. واستعداداً للشيخوخة، سينصب التركيز على توعية جميع السكان بالعمليات والمظاهر الكامنة أو المرتبطة بالشيخوخة الطبيعية والتغيرات التي تنشأ من الأمراض التي يعانيها المسنون.

(ب) تقديم رعاية صحية مناسبة

٧٤٣- ستتاح الرعاية الصحية الأولية للمسنين ويسهل لهم الحصول عليها. وستوجه الرعاية الصحية المقدمة في المستشفيات بحيث يتم التشخيص والعلاج والتأهيل بسرعة وفعالية تيسيراً لعودة المرضى إلى بيوتهم في أسرع وقت ممكن. وسيتطلب تشيخ السكان بالتالي توسيع نطاق الخدمات الطبية على جميع مستويات الرعاية الصحية.

(ج) تنظيم أنماط حياة غير مؤسسية للمسنين

٧٤٤- تمشياً مع الاستنتاجات العلمية الدولية، ستتاح أيضاً للمسنين إمكانية العيش حياة مستقلة خارج نطاق المؤسسات عبر تقديم خدمات مناسبة على صعيد المجتمعات المحلية.

(د) رعاية المرضى في المرحلة النهائية والمختصرين

٧٤٥- سيولي اهتمام كبير لهذه الفئة من الناس والمقربين إليهم من أفراد أسرهم. وسنضع برامج لمساعدة أسر المختصرين.

(هـ) وضع نظام تأمين صحي إجباري موحد في مجال الرعاية الطويلة الأجل

٧٤٦- إن وضع نظام تأمين صحي إجباري موحد في مجال الرعاية في الأجل الطويل يسمح لنا بإعطاء كل واحد، في المقام الأول، الحق في الرعاية في الأجل الطويل، وضمان جودة الخدمات المقدمة، وتقديم نفس الظروف والفرص لممارسة الحق في الرعاية الطويلة الأجل، وإضفاء المزيد من الطابع الإنساني على رعاية المسنين والمرضى والأشخاص الذين يعيشون لوحدهم، وخفض نسبة الدخول إلى المستشفيات، ومساعدة الناس على الحصول على مستوى معيشي عالي الجودة في وسطهم الاجتماعي.

٧٤٧- وتنص المادة ٢٥ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي على المجانية التامة للخدمات المقدمة إلى الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ٧٥ سنة والذين ليس لديهم تأمين طوعي، علماً أن التأمين الطوعي يغطي عدداً كبيراً من الخدمات في سلوفينيا.

٧٤٨- ويمكن لمعهد التأمين الصحي أن يقر تغطية كل تكاليف أجهزة تقويم العظام وغيرها من الأجهزة بمقتضى الشروط المنصوص عليها في قانون عام.

٧- المشاركة الاجتماعية في تخطيط الرعاية الصحية الأساسية وتنظيمها وإدارتها ومراقبتها

٧٤٩- جاء في المادة ٣ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي أن جمهورية سلوفينيا، من خلال تدابير السياسة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية توجد ظروفاً تسمح بتوفير الرعاية الصحية وأنشطة تحسين الحالة الصحية والحفاظ على الصحة واستعادتها، وتنسق سير عمل جميع المجالات المعنية بالرعاية الصحية وتطويرها. وتوفر البلديات والمدن في مناطقها تلك الظروف عملاً بالحقائق التي تتمتع بها والواجبات الملقاة على عاتقها. والشركات والمعاهد وغيرها من المؤسسات ملزمة بالاضطلاع بأنشطتها وتخطيطها لضمان ظروف تسمح بتوفير الرعاية الصحية من خلال استحداث واستعمال تكنولوجيات غير مضرّة بالصحة والبيئة، ومن خلال تنفيذ تدابير تحمي وتحسن الوضع الصحي لموظفيها أو الأشخاص الذين تقوم على رعايتهم.

٧٥٠- وجاء في المادة ٨ من القانون ذاته أن البلديات والمدن تضطلع بمهام الرعاية الصحية بوضع وتنفيذ برامج ترمي إلى تحسين وضع السكان الصحي في مناطقها ورصد أموال في الميزانية لتلك البرامج؛ وتسهر على تنفيذ أنشطة لا تدخل ضمن البرنامج الوطني في مجالات النظافة والوبائيات والإحصاءات الصحية وطب الرفاهية؛ وتضع وتنفذ مهام لا ترد في البرنامج الوطني للحفاظ على بيئة صحية؛ وتقدم الرعاية الصحية لأفراد الحماية المدنية وخدمات الطوارئ والإنقاذ العامة والدفاع المدني ووحدات الاتصالات في البلديات أو المدن، إن كانوا غير مؤمنين؛ ثم لما كانت هي التي أنشأت مؤسسات الصحة العامة فهي تقدم أموال الاستثمار وغيرها من الالتزامات التي ينص عليها القانون والقانون التأسيسي، وتقدم خدمات ما بعد الوفاة.

٨- أنشطة التثقيف الصحي

٧٥١- تُدرج مكونات التثقيف الصحي لكل من الشباب والبالغين، لا سيما فيما يتعلق بعوامل الخطر التي تهدد صحة السكان، ضمن جميع البرامج التعليمية على جميع المستويات وخارج المدارس. وتخطط الأنشطة على نحو

منسق وموحد في جميع أنحاء البلاد، وتتولاها وزارة الصحة. وترمي أنشطة تثقيف الجمهور بمجال الصحة إلى تشجيع السكان على انتهاج طريقة صحية في الحياة بتوجيه تلك الأنشطة صوب القضاء على العوامل التي تهدد صحة الإنسان وحياته تهديداً شديداً. وتدخل البرامج والمشاريع الاجتماعية البيئية الرامية إلى إنعاش الصحة ضمن التوجه الأساسي لاستراتيجية منظمة الصحة العالمية "الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٠" التي تدعمها أغلبية البلدان الأوروبية والتي تكمل نظم الرعاية الصحية القائمة والبرامج المتكاملة والمشاركة بين القطاعات التي تتناول صحة السكان في جماعة معينة.

٧٥٢- وقد تغيرت أنماط السلوك في مجال التدخين والتغذية والنشاط البدني والاستهلاك المفرط للمشروبات الكحولية والمخدرات والصحة النفسية والصحة الجنسية والإنجابية. وتقوم الأنشطة على مكونات التثقيف الصحي وتلقين مهارات تنفيذها. ويرد أدناه وصف للأنشطة الآتية الذكر في البرنامج الوطني للرعاية الصحية في جمهورية سلوفينيا - الصحة للجميع بحلول عام ٢٠٠٤ (Ur. 1. RS, 49/2000).

أنشطة الوقاية من التدخين

٧٥٣- ستوجه الأنشطة نحو مجالات أربعة: تنفيذ برامج الوقاية من التدخين، وإيجاد الظروف التي تسمح باختيار بيئة خالية من التدخين، وإعداد وتنفيذ برامج لفائدة السكان لمساعدتهم على التوقف عن التدخين. وسيدعم الموظفون فكرة جعل أماكن العمل خالية من التدخين. وسنقترح أيضاً رصد نسبة من الرسوم المتأتية من بيع التبغ لتثقيف السكان وإعلامهم وتمويل أنشطة الوقاية. وقد اعتمد في عام ١٩٩٦ قانون تقييد استعمال منتجات التبغ (Ur. 1. RS, 57/96) الذي عُُدل واستكمل في عام ٢٠٠٢ (Ur. 1. RS, 119/2002)، وهو يأخذ في الاعتبار التوجيه الأوروبي 2001/37/EC، كما يجري الإعداد لبرنامج وطني لمكافحة التبغ.

وضع نظام غذائي صحي ومتوازن

٧٥٤- ستوجه الأنشطة في المقام الأول إلى إعلام الجمهور بمبادئ نظام غذائي صحي ومتوازن واستحداث عادات غذائية من حيث الاختيار الصحيح للمواد الغذائية وتركيباتها البيولوجية. وسينظم الرصد الدائم للأغذية بغية دراسة الإحصاءات الصحية بشأن المرض والوفاة المرتبطتين مباشرة أو بصفة غير مباشرة بطريقة الأكل ونوعيته، وتحديد الوضع الغذائي للفئات السكانية المعرضة للخطر في المقام الأول والتعاون على تنفيذ السياسة الغذائية في البلد، وعلى التوجه نحو الحصول على غذاء صحي والإمداد به. وأنشئ قسم معني بالمواد الغذائية والتغذية داخل وزارة الصحة بصفته هيئة مهنية استشارية تؤدي مهاماً متنوعة تتعلق بتنفيذ السياسة الغذائية وتدبير الشؤون الصحية، خاصة في مجال الغذاء المأمون والنظام الغذائي الصحي.

زيادة عدد ممارسي الأنشطة البدنية والرياضية

٧٥٥- بفضل الأنشطة المخطط لها، ستزيد عدد الأشخاص من كل الأعمار الذين يمارسون الأنشطة البدنية والرياضية، ولا سيما البالغين، بقصد تعزيز قدراتهم البدنية والنفسية ووقايتهم من الأمراض القلبية الوعائية وغيرها من الأمراض التنكسية المزمنة.

الوقاية من الاستهلاك المفرط للمشروبات الكحولية والمخدرات المخطورة

٧٥٦- سنضع وننفذ برنامجاً وطنياً للوقاية من الاستهلاك المفرط للمشروبات الكحولية والمخدرات غير المشروعة؛ وستوجه الأنشطة في المقام الأول إلى العمل مع الشباب والأسر والمدارس. وسنقترح استعمال جزء من الرسوم المفروضة على مبيعات المشروبات الكحولية في أنشطة الرعاية الصحية. وقد اعتمد "القانون المنظم للوقاية من استعمال المخدرات غير المشروعة ومعالجة متعاطي المخدرات" (Ur. 1. RS, 98/1999) و"القانون المقيد لتعاطي المشروبات الكحولية" (Ur. 1. RS, 15/2003) في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٣ على التوالي، ويجري الإعداد لتعيين مجلس معني بسياسة المشروبات الكحولية.

٧٥٧- وأنشأت حكومة سلوفينيا في عام ١٩٩٨ مكتباً لمكافحة المخدرات تتلخص مهمته الأساسية في وضع برنامج وطني لمكافحة المخدرات الممنوعة. وقد اعتمد هذا البرنامج كل من لجنة مكافحة المخدرات التابعة للحكومة ومجلس الضمان الاجتماعي، في الوقت الذي يتوقع أن تطلع عليه الجمعية الوطنية وتعتمده في النصف الأول من هذه السنة، طبقاً لخطة اعتماد المكتسبات الأوروبية.

تحسين الصحة النفسية

٧٥٨- سنضع وننفذ برامج تعزز أنماط العيش الصحية من الناحية العقلية، ولا سيما الأطفال والشباب، عبر تشجيع المشاركة في البرامج المعدة لمساعدة الموظفين على التحكم في الإجهاد في أماكن العمل والبرامج المعدة للمسنين.

النهوض بالصحة الجنسية والإنجابية

٧٥٩- سنضع وننفذ برنامجاً لحياة جنسية صحية ينقسم ثلاثة أقسام: التربية الجنسية، والتخطيط الأسري، والوقاية من الأمراض المنقولة جنسياً. وبمكافحة العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية سننفذ برنامجاً وطنياً لمكافحة الإيدز.

٧٦٠- وستمول أنشطة التثقيف الصحي من ميزانية الدولة وميزانيات البلديات. فالمادة ٨ من قانون الرعاية الصحية والتأمين الصحي تنص على أن من واجب جمهورية سلوفينيا أن تخصص اعتمادات إضافية من الميزانية لبرمجة تنفيذ التثقيف الصحي وتنسيقه ورصده، بما في ذلك النشر، طبقاً لخطة الرعاية الصحية؛ كما تنص على أن من واجبها المشاركة في تمويل الأنشطة العلمية وأنشطة البحث في مجال الرعاية الصحية.

٧٦١- وبناء عليه، قدمت وزارة الصحة في عام ٢٠٠٢ المناقصات العامة التالية:

- مناقصة عامة للمشاركة في تمويل مشاريع النشر في مجال النهوض بالصحة (المبلغ المطلوب لذلك هو: ١٠ ملايين دولار)؛
- مناقصة عامة للمشاركة في سداد تكاليف تنظيم اجتماعات مهنية دولية في ميدان الرعاية الصحية والطب في سلوفينيا في عام ٢٠٠٢ (المبلغ المطلوب لذلك هو: ٤ ملايين دولار)؛

- مناقصة عامة للمشاركة في سداد تكاليف المساهمة في اجتماعات مهنية في الخارج في مجال الرعاية الصحية والطب في عام ٢٠٠٢ (المبلغ المطلوب لذلك هو ٣ ملايين دولار)؛
- مناقصة عامة للمشاركة في تمويل برامج النهوض بالصحة في عام ٢٠٠٢ (المبلغ المطلوب لذلك هو: ٢٥ مليون دولار).

٩- المساعدة الدولية

٧٦٢- لا تتلقى جمهورية سلوفينيا أي مساعدة دولية لإعمال الحقوق المشمولة بالمادة ١٢ من العهد.

المادتان ١٣ و ١٤

الحق في التعليم

ميدان التعليم

٧٦٣- بُنيت أهداف الاندماج الاجتماعي على كل من الإصلاحات الهيكلية والجوهرية في مجال التعليم. ففي عام ١٩٩٦ اعتمد البرلمان السلوفيني تشريعات مدرسية جديدة. لذا، فقد أدرجت في القانون ترتيبات هيكلية جديدة في جميع قطاعات التعليم. وتضفي الترتيبات المزيد من التنوع والمرونة على أشكال التعليم وطرائقه، وانفتاح النظام المدرسي وإمكانات الانتقال داخله، والإمكانات الهيكلية للتدريب المستمر.

٧٦٤- وأنشئت تلك الترتيبات الهيكلية أساساً للقيام بإصلاح جوهرى للبرامج والمناهج ومصنفات المعرفة جرى بين عامي ١٩٩٦ و ١٩٩٩. وشملت أهداف ومبادئ الإصلاح الأساسية ضرورة صياغة البرنامج بطريقة تضمن تكافؤ فرص التعليم، وتعزيز دور المدارس في الاندماج الاجتماعي، وتعزيز مستوى اندماج الأطفال والشباب والبالغين في التعليم، وإعدادهم لمستوى معيشي راق وللتعلم المستمر ولزاوله مهنة.

٧٦٥- وسيوضح مدى تحقيق الإصلاح الجوهرى تلك الأهداف في تقييم البرامج التي خضعت للإصلاح، ويتولى هذا التقييم، الذي استُهل منذ عام ١٩٩٩، مجلس التقييم التابع لمكتب التعليم السلوفيني.

التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة

٧٦٦- تقتضي المادة ١٠ من قانون رياض الأطفال (Ur. 1. RS, 12/96 و 44/2000) من البلديات إتاحة إمكانية تسجيل الأطفال في رياض الأطفال. وإذا لم يُوجد في مكان الإقامة روض للأطفال تابع للقطاع العام أو إذا كان الروض ممتلئاً وأعرب الآباء عن اهتمامهم بتسجيل عدد كاف من الأطفال دعماً لإيجاد روض، فالجماعة المحلية ملزمة بالشروع في اتخاذ الإجراءات اللازمة لإتاحة أماكن إضافية في روض عام أو إصدار مناقصة امتياز. كما ينص القانون على أن لأطفال الأسر المعرضة للخطر من الناحية الاجتماعية الأولوية في رياض الأطفال.

٧٦٧- وتموّل برامج التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة من المال العام وأموال المؤسسين والرسوم التي يدفعها الآباء والهبات وغيرها من المصادر.

٧٦٨- وجاء في قانون رياض الأطفال أن أساس الرسوم التي يدفعها الآباء هو تكلفة البرنامج الذي سجل فيه الطفل. وتحدد الجماعة المحلية تلك الرسوم على أساس جدول موزع حسب دخل الآباء. ويؤخذ في الاعتبار في هذا الصدد دخل كل فرد من أفراد الأسرة مقارنة بالأجر المتوسط لكل موظف في سلوفينيا. فالآباء الذين يتلقون مساعدات الضمان الاجتماعي نقداً غير ملزمين بدفع رسوم التسجيل في رياض الأطفال. ومتى كان أكثر من طفل من نفس الأسرة مسجلاً في روض للأطفال، سدد الآباء على البكر رسماً يندرج ضمن فئة الدخل التي تقع أسفل فئتهم.

٧٦٩- ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ دفع الآباء نسبة أقصاها ٨٠ في المائة وأدناها ١٠ في المائة من تكلفة البرنامج المسجل فيه أطفالهم. إذن، فمبلغ الرسم الإجمالي هو ٨٠ في المائة. ويحق للآباء أن يطالبوا بدفع مبلغ أقل بتقديم طلب إلى الهيئة البلدية المعنية التي تضع الآباء في الجدول بناء على البيانات المطلوبة، وبهذه الطريقة تحدد رسم التسجيل في الروض. وتحدد البلدية الرسم مجدداً في ١ كانون الثاني/يناير من كل سنة.

٧٧٠- وفي حالات استثنائية، يحق للبلدية تغيير رسم سبق تحديده أو إعادة ترتيبه في الجدول، على أساس الآراء والبيانات من الإدارات المختصة (السلطة المكلفة بالضرائب، والخدمات الاجتماعية).

٧٧١- وبلغ متوسط الرسوم ٣٢,٤ في المائة من تكلفة البرامج في عام ٢٠٠١. ودفعت البلديات النسبة المتبقية، وهي ٦٧,٦ في المائة، طبقاً للتشريعات.

الجدول ٨١

نسبة الأطفال الذين أعفي آباؤهم من دفع رسوم برامج التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة

السنة	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢
النسبة المئوية	٤,٤	٤,٢	٤,٢	٥,٧	٥,٧	٦,٠

المصدر: مكتب الإحصاء السلوفيني، ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢، دائرة التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة، وزارة الصحة.

٧٧٢- تتألف شبكة رياض الأطفال العامة من رياض عامة وخاصة ذات امتياز، وأقسام التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة في المؤسسات التعليمية بالنسبة إلى الأطفال والمراهقين ذوي الاحتياجات الخاصة، وأقسام الرياض في المستشفيات التي تدمج أنشطتها جميع أنحاء البلاد.

٧٧٣- وفي السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٢، كانت هناك ٨٠١ روضاً للأطفال تتكون من ٤٧٧ ٣ قسماً. وكان هناك ٤٨ قسماً مكلفاً بتنمية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، و ٨٢ قسماً متكاملًا و ٢٨ قسماً في المستشفيات التي تشمل جميع أنحاء البلاد.

الجدول ٨٢

نسبة الأطفال المسجلين في رياض الأطفال

السنة الدراسية	نسبة الأطفال المسجلين
١٩٩٨/١٩٩٧	٥٨,٦
١٩٩٩/١٩٩٨	٥٨,٩
٢٠٠٠/١٩٩٩	٦١,١ ٥٦,٢*
٢٠٠١/٢٠٠٠	٦١,٦ ٥٦,٦*
٢٠٠٢/٢٠٠١	٥٥,٢*

المصدر: قسم التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة، وزارة التعليم.

* ملاحظة: لما كان مطلوباً من رياض الأطفال توزيع الأطفال بحسب العمر، فإن المنهجية المتبعة في تحديد مستوى الاندماج قد تغيرت. ففي السابق، كانت نسبة الأطفال المسجلين تحدد مقارنة بإجمالي عدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١ و ٦ سنوات. أما اليوم فتحدد نسبة الأطفال المسجلين، موزعين حسب العمر الذي يصل إليه الطفل أثناء السنة، مقارنة بإجمالي عدد الأطفال من نفس العمر. فبموجب المنهجية الحالية، انخفضت نسبة الاندماج بنحو ٤ في المائة.

الجدول ٨٣

عدد الأطفال المسجلين في رياض الأطفال موزعين حسب الفئة العمرية

عدد الأطفال	مرحلة ما قبل الدراسة	سنة أو أقل	سنتين	٣ سنوات	٤ سنوات	٥ سنوات	٦ سنوات
السنة الدراسية ٢٠٠٠/١٩٩٩							
٦٤ ١٥١	١٧ ٩٦٦	٢ ٩٦٧	٦ ٦٥٦	٩ ٩٧٠	١٢ ٩٢٢	١٤ ٤٠٨	١٧ ٢٢٨
السنة الدراسية ٢٠٠١/٢٠٠٠							
٦٣ ٣٢٨	١٥ ٨١٧	٣ ٤٢٢	٦ ٩٧٤	١٠ ٦٤١	١٣ ٣١٦	١٤ ٤٠٧	١٤ ٥٦٨
السنة الدراسية ٢٠٠٢/٢٠٠١							
٦١ ٨٠٣	١٢ ٥٦٢	٣ ٦٣٨	٧ ١٠٤	١٠ ٠٧١	١٣ ٣٠٧	١٤ ٧١٠	١١ ٩٧٣

٧٧٤- ويتيح إنشاء رياض الأطفال عامة وخاصة للآباء خيارات أكثر للأشكال والطرائق والمحتويات التعليمية لأطفالهم. ويضمن قانون رياض الأطفال للآباء الحق في اختيار برنامج تعليمي قبل المدرسة في الرياض العامة والخاصة. أما الأطفال الذين لا يستطيعون التسجيل في رياض الأطفال بسبب المرض، فبوسعهم تلقي التعليم في مرحلة ما قبل الدراسة في بيوتهم.

٧٧٥- وتقدم الرياض الخاصة إما برنامجاً عمومياً للتعليم في مرحلة ما قبل الدراسة، حيث يولى اهتمام خاص لأنشطة محددة (موسيقى، صحة، تغذية، لغة إنكليزية)، أو برامج تقوم على مبادئ تربوية خاصة (رياض فالدورف) وبرامج الرياض الكاثوليكية.

٧٧٦- وتقدّم أيضاً مجموعة متنوعة من البرامج في رياض الأطفال بفضل المنهج الدراسي للرياض، وهو وثيقة وطنية تمثل فقط إطاراً لأساس مهني للعمل مع الأطفال. وتضع الرياض مناهج ملموسة حسب استجابة الأطفال وخصائص البيئة واحتياجات الآباء.

المدارس الابتدائية

٧٧٧- تبرز شبكة المدارس الابتدائية في سلوفينيا ميلاً إلى إنشاء المدارس الابتدائية، على الأقل فيما يتعلق بالصفوف الأولى، أقرب ما يمكن من مكان إقامة الأطفال. فكانت توجد في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، بالإضافة إلى المدارس المستقلة والمركزية البالغ عددها ٤٤٨ مدرسة، ٣٦٦ وحدة فرعية غير مستقلة على الصعيد التنظيمي ولكنها تشكل وحدات خارجية تابعة للمدارس المركزية. وتتيح الوحدات الفرعية التدريس للتلاميذ من الصف الأول إلى الصف الرابع، ونادراً ما تتيحه للتلاميذ في الصفوف الأدنى أو الأعلى، ولكنها تشمل في بعض الأحيان جميع الصفوف من الأول إلى الثامن. وفي عدد كبير من الوحدات المدرسية الفرعية (٢٢٥ مدرسة) يتم تنظيم صفوف مختلطة، يشمل فيها الصف الواحد تلاميذ من مستويين مختلفين أو أكثر. ونتيجة انخفاض عدد التلاميذ الإجمالي في البلد يتم اللجوء اليوم أكثر من الماضي إلى هذا النوع من التدريس في المدارس المركزية والمستقلة (كان عدد هذه المدارس يبلغ ١٧ مدرسة في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١).

٧٧٨- ويتم في مجال التعليم الابتدائي تمويل الجزء الإلزامي من البرنامج الذي يشمل مواضيع إلزامية ومواضيع اختيارية وأنشطة مشتركة بين الصفوف، تمويلاً كاملاً من الأموال العامة. وكذلك تقدم الحكومة، عملاً بالقواعد والمعايير المعمول بها، التمويل لجزء من البرنامج الموسع: أي دروس التقوية، والصفوف الإضافية، والدروس في الهواء الطلق، والمساعدة المقدمة للتلاميذ الذين يواجهون صعوبات في التعلم، والعمل مع التلاميذ الموهوبين، والإشراف والرعاية خارج ساعات الدراسة للتلاميذ في الصفوف من الأول إلى الرابع، والأنشطة الإلزامية ذات الخيارات، وذلك وفقاً لجدول التعليم الابتدائي الممتد على ثمانية أعوام. ويمكن، فيما يتعلق بالأنشطة الأخرى المضطلع بها في إطار البرنامج الموسع، كالدروس في الهواء الطلق والأنشطة الإلزامية الإضافية ذات الخيارات، وما شابه ذلك، أن تطلب المدرسة تسديد رسوم إضافية (تشارك وزارة التعليم والعلوم والرياضة في تمويل الدروس في الهواء الطلق لكافة التلاميذ، وتقدم بالإضافة إلى ذلك ١٥ في المائة من الأموال المرصودة للمدارس لهذا الغرض، أي لمساعدة التلاميذ الذين لا يمكن لهم تسديد كامل الرسوم الدراسية في الهواء الطلق لأسباب اجتماعية).

٧٧٩- ويوجد في الصف الأول من المدرسة الابتدائية التي تمتد على تسع سنوات معلم إضافي، يكون عادة مربي مؤهل من مربي مرحلة ما قبل الدراسة، يساعد المعلم خلال نصف ساعات التدريس. وكذلك يكون للتلاميذ معلم واحد خلال المرحلة الأولى من التعليم (السنوات الثلاث الأولى من المدرسة الابتدائية). ويتم خلال هذه الفترة تقييم معارف التلاميذ بصورة استدلالية فقط. ويراعي المنهاج الدراسي المقرر للصف الأول مستوى النمو الذي وصل إليه التلاميذ وأساليب وأشكال العمل الملائمة للأطفال البالغين ست سنوات من العمر. ويتم اكتساب أسس التعليم الهامة، كالإلمام بالقراءة والكتابة، بصورة تدريجية ومتأنيّة بل وشخصية أيضاً، أي أنه يتم بلوغ الأهداف بالتدرج على مر السنوات الثلاث الأولى (بالنسبة إلى التلاميذ الذين يحتاجون إلى التعلم بهذه السرعة).

٧٨٠- واعتمد مجلس الخبراء للتعليم العام في جمهورية سلوفينيا مناهج دراسية جديدة لكافة المواضيع المدرّسة خلال السنوات التسع من المدرسة الابتدائية. وتم تحديد الأهداف في إطار هذه المناهج بأسلوب يراعي كافة الجوانب الحسية والاجتماعية والمعرفية والحركية والأخلاقية المتصلة بنمو التلميذ.

٧٨١- وتشمل المناهج الدراسية الجديدة أساليب وأشكالاً مختلفة من التعليم تجعل التدريس أكثر تنوعاً ومتعة. فيسمح للمعلمين والتلاميذ بتكرير الوقت اللازم لمراجعة المواد وترسيخها، وللتحقق من المعارف وتقييمها شفويًا، وكذلك للمناقشة وإقامة صلات حقيقية بين المعلم والتلميذ (يلعب المعلم دوراً أكبر في تربية الطفل).

٧٨٢- وأخذاً بالتوصيات الأوروبية المقدمة لجعل الدروس متنوعة ومناسبة لكل فرد، ومن خلال إتاحة إمكانية اختيار ثلاثة مواضيع في فترة السنوات الثلاث الأخيرة، يُولى اهتمام دائم لكل تلميذ وتُراعى قدراته ومصلحته وتطلعاته. وفيما يتعلق بالعمل مع التلاميذ الموهوبين والتلاميذ الذين يواجهون صعوبات في التعلم، تقوم الوزارة المعنية بتمويل ما يقابل نصف ساعة تعليم في الأسبوع لكل وحدة مدرسية.

٧٨٣- ويختار التلاميذ في الصفين الثامن والتاسع دروساً بلغتهم الأصلية، أو بلغة أجنبية، أو في الرياضيات على أحد المستويات الثلاثة من الصعوبة، بينما يتم في الصف السابع تكرير ربع ساعات التدريس الإجمالية لتعليم تلك المواد على مستويات مختلفة من الصعوبة.

٧٨٤- وكقاعدة عامة لا يعيد التلاميذ صفهم في مرحلتي التعليم الأولى والثانية، ولكن ينبغي للتلاميذ الذين لم يحصلوا على تقييم مقبول في مرحلة السنوات الثلاث الأخيرة، أن يقدموا امتحاناً استدراكياً أو أن يعيدوا الصف.

٧٨٥- ويتم الآن إضافة سنة دراسية عاشره تُخصص للتلاميذ الذين لم ينجحوا في امتحان المعارف الأخير وللذين يرغبون في الحصول على نتائج أفضل.

٧٨٦- واعتمد مجلس الخبراء للتعليم العام مناهج دراسية حديثة تُدرّس في برنامج التعليم الابتدائي الممتد على ثماني سنوات ريثما يعمم التعليم الابتدائي الممتد على تسع سنوات.

المدارس الثانوية

٧٨٧- تتألف شبكة المدارس الثانوية من مدارس ثانوية عامة وخاصة على حد سواء. وفي السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، كانت أغلبية المدارس الثانوية في سلوفينيا (٧٧) مدارس تقدّم برامج التعليم العام. وتليها المدارس التي توفر برامج دراسية في مجال الاقتصاد (٣٩)، وفي مجال صناعة المعادن والهندسة (٣٢)، والتكنولوجيا الكهربائية والمعلوماتية (١٨)، وصناعة المنسوجات (١٤)، وفي العلوم الاجتماعية والثقافة (١٤). وتأتي من ثمّ مدارس توفر برامج لتعليم المهن في مجالات المطاعم والسياحة، والنجارة، والصحة، والبناء، وما شابه ذلك.

٧٨٨- ويتم توزيع المدارس والبرامج الثانوية بمراعاة المعايير والقواعد المعتمدة لإنشاء شبكة المدارس الثانوية. وتنشر الوزارة المختصة قائمة رسمية سنوية بالمدارس والبرامج الثانوية المتاحة وبعدد المقاعد الشاغرة في كل برنامج

ومدرسة على حدة. وتراعي الوزارة لدى إعداد قائمة المقاعد الشاغرة، القواعد والمعايير المعتمدة لإنشاء شبكة المدارس الثانوية كما تراعي احتياجات وإمكانيات الاقتصاد والمدارس.

٧٨٩- ويمكن لجميع التلاميذ الذين يتمون دراستهم الابتدائية بنجاح أن يختاروا ما يروق لهم من برامج. ولا يُطلب التحقق من المواهب إلا في بعض البرامج في مجال الفنون (الفنون الجميلة، والمدارس الثانوية، والتصميم، وما شابه ذلك). وللالتحاق بقسم الرياضة في مدارس التعليم العام على التلميذ أن يثبت أنه حقق نتائج جيدة في هذا المجال.

٧٩٠- ويكفي للالتحاق ببرامج المرحلة الأولى من التعليم الحرفي أن يكون التلميذ قد أتم ست سنوات على الأقل من التعليم الابتدائي وأن يكون قد استوفى شروط المدرسة الابتدائية.

٧٩١- وتسمح القائمة الرسمية التي تصدر سنوياً بتسجيل التلميذ في أي برنامج كان. ولكن يجوز لكل مدرسة أن تقيد عدد المسجلين إن كان عدد المرشحين يتجاوز إلى حد كبير عدد المقاعد المتاحة، (يخص ذلك بصفة رئيسية بعض المدارس الثانوية وبعض المدارس والبرامج التي لا توجد إلا في المراكز الكبرى).

التعليم العالي

٧٩٢- يُكرس اهتمام خاص لشبكة مدارس التعليم المهني العالي التي تراعي الطلب الموجود على الصعيدين الإقليمي والوطني فيما يتعلق بالمتخرجين في بعض المجالات أو المهن. ولقد تم في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ تقديم ٢٢ برنامجاً من برامج التعليم العالي في إطار شبكة التعليم العام. ووفرت المؤسسات الخاصة ١٢ برنامجاً إضافياً من برامج التعليم العالي التي روعي فيها مبدأ الإقليمية (خمسة مدارس عليا في المنطقة الوسطى من سلوفينيا)، ونتيجة الاهتمام الاستثنائي الذي أبداه المرشحون، اتخذت مبادرتان على المستويين العام والخاص لإتاحة ٤٠ برنامجاً إضافياً من برامج التعليم المهني العالي، حتى وإن كان ينبغي، قبل مواصلة توسيع الشبكة، إجراء تحليل لسوق العمالة بغية ترشيد الشبكة وتقييم عمل المدارس المهنية العليا.

٧٩٣- وتوجد حالياً في سلوفينيا جامعتان و ١٠ معاهد جامعية مستقلة. وتدير الدولة الجامعتين الموجودتين في ليوبليانا وماريبور. وأسست الدولة كذلك أحد المعاهد الجامعية المستقلة. وتوجد معاهد جامعية عامة في سبع مدن. وتقوم فرادى الكليات بتنظيم دورات لتعليم كبار السن أيضاً، في إطار ما يسمى "بالإدارات الخارجية"، أما شبكة هذه الإدارات فهي واسعة جداً (أكثر من ١٠ إدارات موزعة في جميع أرجاء سلوفينيا). وبدأ التعليم عن بُعد ينتشر تدريجياً أيضاً. وتتيح جامعة ليوبليانا هذا النوع من التعليم في إطار كلية الاقتصاد بينما تتيح جامعة ماريبور في إطار كلية الهندسة المدنية، وتقدمه مدارس التعليم المهني العالي في مدرسة دوبا للتعليم الحرفي العالي في مجال الأعمال السكرتارية التجارية.

٧٩٤- أما الأهداف الاستراتيجية في مجال التعليم العالي فهي بصفة رئيسية كالاتي: زيادة نسبة السكان، ولا سيما بين الأجيال الجديدة، المسجلين في التعليم المهني والتعليم الجامعي، وزيادة عدد المقاعد المتاحة للتسجيل، والقيام تدريجياً بإزالة العقبات التي تعوق التسجيل في أغلبية الدورات، والاشتراك تدريجياً في تمويل الدارسات الخارجية وتحسين معدلات النجاح والفعالية في الدورات قبل التخرج.

الجدول ٨٤

عدد المقاعد المعلن عن شغورها في مجال التعليم العالي (الجامعة)، في فترة
السنوات الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤

السنة الدراسية	١٩٩٩-١٩٩٨	٢٠٠٠-١٩٩٩	٢٠٠١-٢٠٠٠	٢٠٠٢-٢٠٠١	٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢٠٠٤-٢٠٠٣
المجموع	٢٠ ٥٧٤	٢١ ٤٤٨	٢٢ ٠٠٩	٢٢ ١٣١	٢٢ ٧٨٨	٢٢ ٧٨٣
الدراسة بالتفرغ	١٣ ٨٦٣	١٤ ٠٧٨	١٤ ٣٧١	١٤ ٥٦١	١٥ ١٩٤	١٥ ٣٧٧
الدراسة الخارجية	٦ ٧١١	٧ ٣٧٠	٧ ٦٣٨	٧ ٥٧٠	٧ ٥٩٤	٧ ٤٠٦

/المصدر: مقالات صحفية مستمدة من المؤتمر الصحفي لوزارة التعليم والعلوم والرياضة، ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

الجدول ٨٥

عدد المقاعد الشاغرة حسب أسلوب التدريس (نسبة المسجلين المتفرغين
لِلدراسة إلى الطلاب الخارجيين) في مجال التعليم العالي في فترة السنوات
الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤

السنة الدراسية	٢٠٠١-٢٠٠٢ في المائة	٢٠٠٢-٢٠٠١ في المائة	٢٠٠٣-٢٠٠٢ في المائة	٢٠٠٤-٢٠٠٣ في المائة
الدراسة بالتفرغ	٦٥,٨	٦٦,٧	٦٧,٤	٦٧,٤
الدراسة الخارجية	٣٤,٢	٣٣,٣	٣٢,٥	٣٢,٥

/المصدر: مقالات صحفية مستمدة من المؤتمر الصحفي لوزارة التعليم والعلوم والرياضة، ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

الجدول ٨٦

الزيادة المسجلة في عدد المقاعد الشاغرة في فترة السنوات الدراسية
١٩٩٦-١٩٩٧ إلى ٢٠٠١-٢٠٠٢

السنة الدراسية	المسجلون في السنة الأولى				عدد المسجلين في كافة السنوات
	المتفرغون للدراسة	دراسة خارجية	المجموع	المتفرغون للدراسة	
١٩٩٧-١٩٩٦	١٤ ٥٢٧	٥ ٨٩٣	٢٠ ٤٢٠	٣٧ ٣١٤	٥٠ ٦٦٧
١٩٩٨-١٩٩٧	١٥ ٢٢٠	٧ ٢٨٩	٢٢ ٥٠٩	٤٠ ٣٠٤	٥٥ ٨٤٥
١٩٩٩-١٩٩٨	١٦ ٦٦٩	٩ ٨٧٧	٢٦ ٥٤٦	٤٣ ٦٥٤	٦٤ ٠٧٢
٢٠٠٠-١٩٩٩	١٧ ١٩٨	١٠ ٠٦٢	٢٧ ٢٦٠	٤٤ ٨٣٧	٦٦ ١٩٨
٢٠٠١-٢٠٠٠	١٨ ٠٧٥	٩ ٨٠٨	٢٧ ٨٨٣	٤٦ ٠٢٢	٦٨ ٤٢٧
٢٠٠٢-٢٠٠١	١٨ ٢٧٩	١٠ ٣٥٠	٢٨ ٦٢٩	٤٩ ٤٠٠	٧٢ ٣٢٠

/المصدر: تطوير التعليم، التقرير الوطني لجمهورية سلوفينيا، MŠZŠ، ٢٠٠١؛ المنشورات الإحصائية RR 759 و786 (الطلاب في جمهورية سلوفينيا، ٢٠٠٠-٢٠٠١ و٢٠٠١-٢٠٠٢).

الجدول ٨٧

توسيع شبكة المدارس المهنية العليا، عدد الحصص والمقاعد المتاحة،
في فترة السنوات الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣-٢٠٠٤

السنة الدراسية	عدد المدارس العليا		عدد الحصص	المقاعد الشاغرة المعلن عنها	
	العامة، الإدارة بموجب امتيازات	الخاصة		للشباب	لكبار السن
١٩٩٩-١٩٩٨	٥	١	٦	٣٨٠	٣١٠
٢٠٠٠-١٩٩٩	٧	١	٩	٦٧٠	٦٧٠
٢٠٠١-٢٠٠٠	١٣	٤	١٢	١ ١٢٠	١ ٥٥٠
٢٠٠٢-٢٠٠١	١٥	٧	١٥	١ ١٠٠	٢ ٢٢٤
٢٠٠٣-٢٠٠٢	١٧	١٥	١٧	١ ٤٦٠	٣ ٧٦٨
٢٠٠٤-٢٠٠٣	١٨	١٩	١٩	١ ٧٥٠	٤ ٤٠٧
				٦ ١٥٧	٦ ١٥٧

المصدر: مقالات صحفية مستمدة من المؤتمر الصحفي لوزارة التعليم والعلوم والرياضة، ١٠ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

دور السكن الداخلية والمدن الجامعية

٧٩٥- أنشئت شبكة من دور السكن الداخلية العامة في جمهورية سلوفينيا لإيواء طلاب المدارس. وتعتبر هذه الدور مؤسسات تعليمية يطبق فيها برنامج التعليم الرسمي الموضوع بموجب قانون تنظيم وتمويل التعليم. وتقوم الدولة بإنشائها لإيواء طلاب المرحلة الثانوية الذين يقومون بعد إنهاء المدرسة الابتدائية بمتابعة دراستهم الثانوية في أماكن غير مكان إقامتهم.

٧٩٦- وتشمل الشبكة العامة ٤٣ داراً سكنية داخلية مخصصة لطلاب المدارس، وتوجد، أيضاً، ثلاثة ديار سكنية داخلية خاصة تحصل على التمويل من الميزانية الوطنية. أما شبكة دور السكن الداخلية فهي واسعة للغاية ويمكن أن تلي احتياجات جميع طلاب المدارس في البلد. وتوجد بعض هذه الديار داخل المدارس بينما تكون غيرها، ولا سيما في المراكز الأكبر، مؤسسات مستقلة مُنشأة لأجل طلاب جميع المدارس الموجودة في تلك المنطقة.

٧٩٧- ويتراوح عدد طلاب المدارس الذين يقيمون في دور السكن الداخلية بين ٧ ٠٠٠ و ٨ ٠٠٠ طالب سنوياً أي ما يعادل زهاء ٧ في المائة من العدد الإجمالي لطلاب المدارس الثانوية. ويتمثل دور تلك الدور في تقديم الرعاية والتربية والتعليم لهؤلاء الطلاب.

٧٩٨- ويدفع الطلاب رسم الإقامة للبقاء في دور السكن الداخلية، أما المبلغ المقتطع فهو نفسه بالنسبة إلى كافة الطلاب. ويموّل الجزء التعليمي من البرنامج من ميزانية الدولة.

٧٩٩- وتهدف التدابير المتخذة إلى إتاحة أماكن للإقامة تستوعب طلاب المدارس العليا وطلاب الجامعات على حد سواء. وتتيح دور السكن الداخلية المخصصة للمدارس جزءاً من هذه الأماكن وهي تقوم، على ضوء

الاتجاهات الديمغرافية وانتشار شبكة المدارس الثانوية، بالإعلان عن الأماكن الشاغرة ليستفيد منها طلاب المدارس العليا والجامعات. ويتم من جهة أخرى توسيع طاقة المدن الجامعية بتشديد مبان جديدة وترميم المباني الموجودة والحصول على امتيازات. أما الهدف المنشود فهو إيواء ثلث عدد الطلاب الإجمالي في مساكن داخلية بحلول عام ٢٠٠٥.

تعليم كبار السن والتعليم الدائم

٨٠٠- لن يتمكن تعليم كبار السن الذي يقوم بدور إنمائي هام، من تلبية التوقعات إلا بتطبيق مفهوم واستراتيجية التعليم الدائم للجميع. ويكون تعليم الشباب وتعليم كبار السن متكاملًا في هذا المفهوم وذلك يعني أن فرص الدراسة المتاحة للسكان متكافئة وموزعة بصورة مجدية.

٨٠١- ولكن لا تتاح للأشخاص بخصائصهم المختلفة نفس فرص التعليم، ولا سيما فرص الاستفادة من التعليم المخصص لكبار السن، وذلك إما لمجرد أن تلك الإمكانيات غير متاحة لهم أو لأنه لا يمكن لهم الاستفادة منها لأسباب مختلفة. فالسن وحده لا يفسر التفاوت الموجود في معدل المسجلين في التعليم بين مختلف فئات السن؛ ويجب أخذ عاملين آخرين على الأقل في الاعتبار وهما تأثير التعليم وتأثير المصدر الذي يمول التعليم.

٨٠٢- وتشير البيانات المجمعة في نهاية عام ١٩٩٨ إلى أن مشاركة كبار السن في التعليم بشتى أشكاله تختلف بصورة ملموسة باختلاف المراحل التي يمر بها الفرد في حياته. ففئة الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٦ و ٤٠ عاماً هي أكثر الفئات نشاطاً في التعليم وتنخفض نسبة المتفاعلين من التعليم انخفاضاً حاداً بعد سن الـ ٤٠.

٨٠٣- ويتجلى الاتجاه المهيمن في تدابير التعليم إلى تشجيع الأجيال الأصغر من خلال تقلص إمكانية وصول فئة السكان الأكبر في السن إلى التعليم. وتشهد بعض البلدان الأخرى ميولاً مشابهة. وتبين المقارنة مع الوضع القائم في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن نسبة المشاركة تنخفض في أغلبية تلك البلدان انخفاضاً حاداً مع السن ولا سيما بعد بلوغ سن ٥٥ عاماً.

٨٠٤- وتبين الدراسات التحليلية أن تدني نسبة المشاركين في النشاط التعليمي يتأثر إلى حد كبير أيضاً بمستوى التعليم المتوصل إليه من قبل. فكلما كان هذا المستوى مرتفعاً ازداد مستوى الاهتمام بمواصلة التعليم، بغض النظر عن العمر. ونظراً إلى أن الأشخاص الأكبر في السن لم يذهبوا إلى المدرسة إلا لفترات قصيرة (لم يتم الدراسة الثانوية إلا ٢٦ في المائة من الأشخاص المنتمين إلى فئة العمر المتراوحة بين ٥٥ و ٦٤ عاماً)، يمكن أن نستنتج أن تدني مستواهم التعليمي هو العامل الأساسي في تدني نسبة مشاركتهم في التعليم. بل وسجل انخفاض منذ عام ١٩٨٧ في عدد المشاركين في نشاط تعليمي من كبار السن الأقل تعليماً، في حين ازداد عدد المسجلين في التعليم من بين المثقفين.

٨٠٥- ويوجد عامل آخر يؤثر تأثيراً كبيراً في مساهمة كبار السن في التعليم ألا وهو عامل التمويل. وتشير البيانات إلى أن ٥٤ في المائة من السكان دون سن ٢٥ عاماً (باستثناء طلاب الجامعات والمدارس المتفرغين للتعليم)، يمولون تعليمهم بأنفسهم ولا تحصل إلا نسبة ١٦ في المائة على مساعدة من الدولة. ونادراً ما يغطي أرباب العمل تكاليف التعليم لهذه الفئة من الناس، ولكن أغلبهم يغطي نسبة تتجاوز الثلثين من تكاليف الدورات

التعليمية الإجمالية المتاحة للأفراد من فئتي العمر المتراوحتين بين ٢٦ و ٤٠ عاماً وبين ٤١ و ٦٠ عاماً. بيد أن تعليم فئة الناس الأكبر في السن يعتمد اعتماداً كبيراً للغاية على تمويل الدولة. ونادراً ما يغطي الأشخاص المنتمون إلى تلك الفئة تكاليف تدريبهم بمفردهم.

٨٠٦- وأدى دعم مالي مقدم من أرباب العمل هو ذاك المتاح لتعليم ذوي المستوى التعليمي الأدنى، ولا يستفيد من هذا الدعم إلا ٣٦ في المائة من بينهم. ومن جهة أخرى، يغطي أرباب العمل قرابة ثلاثة أرباع تكاليف التعليم لفئة الأشخاص المثقفين، وهم، في ثلثي الحالات، يغطون تكاليف تعليم الأشخاص من ذوي المستوى التعليمي الأدنى ومن الذين حصلوا على التعليم الثانوي الحرفي والتعليم الثانوي العام والتعليم المهني. أي بعبارة أخرى يحصل ذوو المستوى التعليمي الأعلى عندما يسجلون أنفسهم في البرامج التعليمية على مبلغ كبير من الدعم المالي من أرباب عملهم، ويحصل أكثرهم ثقافة على دعم من الدولة أيضاً، بينما يضطر أقل الناس ثقافة إلى تمويل تعليمهم بأنفسهم في أغلب الأحيان.

٨٠٧- ولقد بينت دراسة تحليلية منجزة عن إمكانية الاستفادة من الفرص التعليمية أن الإمكانيات المتوافرة تختلف باختلاف السن ومستوى التعليم. والذين يواصلون تعليمهم هم في أغلب الأحيان من الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٦ و ٤٠ عاماً وهم حاصلون على الشهادة الثانوية في أدنى حد، ويليهم مباشرة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٥ عاماً. وتنخفض نسبة الكبار المشاركين في التعليم انخفاضاً حاداً بعد سن الأربعين وهي نسبة أدنى من المعدل الوطني، ولا توجد إلا قلة قليلة من الأشخاص الذي يواصلون تعليمهم بعد سن الستين. أما فرص الاستفادة من التعليم فهي أكبر بالنسبة إلى الكبار الذين أتموا المدرسة الثانوية على الأقل لأنهم يحصلون على أهم الحوافز المالية من أرباب العمل ومن الدولة على حد سواء.

٨٠٨- ولقد اعتمد المجلس الأوروبي في عام ٢٠٠٠ مجموعة من القرارات المتصلة بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة الطارئة الآن على الاتحاد الأوروبي. واستناداً إلى الوعي الناشئ بأن المجتمع الأوروبي يحتاج إلى تغيرات جذرية في ما يتبعه من نهج إزاء التعليم، وضعت اللجنة مذكرة بشأن التعليم الدائم. وتُعَرَّف تلك الوثيقة المعرفة على أنها عامل أساسي في التطور الاقتصادي للاتحاد الأوروبي كمنطقة عالمية، وتمثل المعرفة قمة الجهود الإجمالية التي تبذلها اللجنة الأوروبية منذ عام ١٩٩٣ لتعزيز التعليم الدائم. وتقوم اللجنة الأوروبية بالاستناد إلى مناقشة عامة شاركت فيها سلوفينيا بوضع خطة عمل تعتمد عليها الدول الأعضاء بل والبلدان المرشحة للعضوية أيضاً، بوصفها مبادئ توجيهية هامة لتخطيط سياسات تنمية التعليم والموارد البشرية. ولقد كان للرسائل الأساسية التي وجهتها تلك المذكرة وقع كبير منذ الآن على برنامج التنمية الوطنية الذي وضعتة الجمهورية السلوفينية للفترة حتى عام ٢٠٠٦.

٨٠٩- ويمكن تقسيم الجهات الموفرة للتعليم الخاص بكبار السن والمراكز المؤسسية الموفرة لهذا التعليم في سلوفينيا إلى ثلاث مجموعات، هي:

(أ) منظمات تعليم الكبار التي يتمثل نشاطها الأساسي في توفير التعليم للكبار: "الجامعات الشعبية" (المؤسسات التعليمية المجتمعية) ومراكز التعليم الخاصة بالشركات؛

(ب) منظمات تعليم الشباب والكبار. وتلك هي منظمات تعليمية تابعة لنظام المدارس وهي تقدم التعليم للشباب في أغلب الأحيان ولكنها تتيح دورات للكبار أيضاً (يُقدّم هذا التعليم على أساس امتيازات تمنحها بعض المنظمات التعليمية الخاصة)؛

(ج) المجموعة الثالثة من المنظمات التي تقدم التعليم للكبار هي منظمات منتشرة للغاية ومتأصلة ويمكن تعريفها كما تُعرّف منظمات أخرى تسعى إلى تعليم الكبار حتى وإن لم يكن نشاطها الأساسي ينطوي على تعليمهم. وهي تشمل منظمات تقدم إلى جانب نشاطها الرئيسي (الذي ليس نشاطاً تعليمياً) التعليم للكبار (بصورة غير رسمية عموماً) كجزء هام من برنامجها. ويمكن أن تشمل فيها المنظمات الثقافية والفنية أيضاً، المكتبات والمتاحف والمسارح والمحفوظات والمراكز الثقافية وما شابه ذلك، فضلاً عن المنظمات والأحزاب السياسية، والمنظمات الخاصة بسكان الأرياف والفلاحين، والمنظمات المجتمعية المحلية، والمنظمات الترفيهية، والمنظمات المهنية، ومنظمات حماية الطبيعة، ومنظمات الضمان الاجتماعي، والمنظمات المعنية بالمعوقين، والمنظمات التي تقدم المساعدة للأسرة والأهل والأزواج، والمنظمات السياحية، ومكاتب السفر، ومنظمات المسنين والمتقاعدين، ومنظمات الأسر المعيشية، ومنظمات العمال المغتربين بصفة مؤقتة.

٨١٠- وتقدم الوزارات التمويل للمساعدة على إنشاء وتشغيل المنظمات التي تُكوّن شبكة المؤسسات العامة لتعليم الكبار، وكذلك لتنمية وتشغيل الهياكل الأساسية الضرورية. وتقوم غرف التجارة بدور مماثل كل واحدة في مجال اختصاصها وبخاصة عندما يتعلق الأمر بإتاحة التدريب المهني والحرفي غير الرسمي، كما تقوم النقابات العمالية بهذا الدور كل واحدة في مجال اختصاصها عندما يتصل الأمر بممارسة حقوق العمال في التعليم.

٨١١- وينص قانون تعليم الكبار على وجوب تقديم التمويل إلى المنظمات العامة لتعليم الكبار من ميزانية الدولة (لتغطية الأجور، وتكاليف تنفيذ البرامج، وتنفيذ الأنشطة المتصلة بالهيكل الأساسي وغير ذلك من مهام). ويسمح القانون بتقديم التمويل من مصادر أخرى أيضاً، وإنشاء صندوق لتعليم الكبار على الصعيدين الوطني والمحلي (الاستثمار في المباني المدرسية، وتعليم استخدام الحاسوب، وتوفير قسائم لتعليم اللغات للكبار). وتوجد تشريعات أخرى تفيد في توسيع نطاق مصادر التمويل المتاحة لتعليم الكبار وتعزيز إمكانية الانتفاع منها، وتزيد مجموعة الدورات المتاحة، وتدعم الأنشطة التعليمية في المنظمات التطوعية، وتسمح بممارسة رقابة أكبر فيما يتصل برصد واستخدام الأموال العامة، وهي تشمل على وجه الخصوص قانون المشتريات الحكومية، وتشريعات الخصخصة، وقانون الجمعيات.

٨١٢- وينص قانون تعليم كبار السن على تمكين المشتركين في هذا النوع من التعليم من اكتساب معارف وكفاءات ومهارات معينة والحصول على تعليم معترف به رسمياً لدى الالتحاق بدورات مخصصة للكبار وعلى تمكينهم من المشاركة أيضاً في دورات أو أجزاء من دورات مخصصة للشباب. وتهدف دورات تعليم الكبار إلى النهوض بالمستويين التعليمي والثقافي العاملين للسكان، وتحسين إلمامهم الوظيفي بالقراءة والكتابة، والنهوض بمعارفهم في مجال العمل والحرف، وتعليم وتدريب الأشخاص العاطلين عن العمل، والتعليم في مجال الديمقراطية، وتعلّم لغات أجنبية، وتعليم اللغة السلوفينية للأجانب، وإطلاع الجماهير على حقوق الأقليات وحقوق الكبار الذين لديهم احتياجات خاصة وكذلك حقوق فئات معينة.

٨١٣- ولقد طورنا، كجزء من برنامج مكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي، بعض البرامج التعليمية الخاصة في مجال تعليم الكبار، ونشارك في تمويل البرامج التعليمية التالية التي ستسهم في القضاء على أسباب الفقر والتهميش الاجتماعي:

- دورات الإلمام الوظيفي بالقراءة والكتابة - برنامج "التدريب على النجاح في الحياة" وبرنامج "محو الأمية في الأسرة": ويتم تمويل هذين البرنامجين من الأموال العامة بالكامل. وقدمنا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ التمويل لتطبيق هذين البرنامجين في ١١ دورة حضرها ١١٢ شخصاً، وقدمنا التمويل في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ لإعداد ٤ دورات في إطار برنامج التدريب على النجاح في الحياة، ولإعداد ٤ دورات إضافية في إطار برنامج محو الأمية في الأسرة؛
- حلقات دراسية كأسلوب معمول به من قبل في التنشيط التعليمي والاجتماعي للكبار في البيئة المحلية. وقدمنا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ التمويل لـ ١٧٣ حلقة دراسية شارك فيها ٨٨٠ شخصاً بنشاط، وقدمنا التمويل في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ لـ ٢٨٦ حلقة دراسية؛
- مراكز تبادل المعارف والتعليم المستقل: شاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ في تمويل ٤ مراكز لتبادل المعارف و٢٤ مركزاً للتعليم العام المستقل، وشاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تمويل أنشطة ٤ مراكز لتبادل المعارف و٣٢ مركزاً للتعليم العام المستقل؛
- تَعَلُّم ٤ لغات أجنبية: مولّنا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ ما يعادل ٣٢١ دفعة مؤلفة من ٢٠٠٠ شخص في المجموع، ومولّنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢، ٣٦١ مجموعة؛
- المشاركة في تمويل تعليم الكبار الذين يحصلون على حرفة أولى: شاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ في تمويل ١٠٩ دورات حضرها ٦٥٠ ٢ شخصاً، وشاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تمويل ٣٣٦ دورة؛
- مشروع تعليم الشباب البالغين وهو أول برنامج تعليم غير نظامي معترف به في التعليم العام، وقد وضع في الأصل لمساعدة الفرد على النماء ولتقديم التعليم والتدريب قبل الاحتراف. وشاركنا في غضون السنتين الدراسيتين الماضيتين في تقديم التمويل لتنفيذ البرنامج الذي استفادت منه ثماني مجموعات؛
- التعليم المقدم للأشخاص العاطلين عن العمل: بدأنا في السنة الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩ وبموجب قرار اتخذته حكومة سلوفينيا، في تنفيذ "برنامج ٥٠٠٠" الذي وُضِعَ لأجل الشباب البالغين الذين لا حرفة لهم. ويتم تنفيذ هذا البرنامج بمشاركة دائرة العمل السلوفينية. ولقد شاركت وزارة التعليم والعلوم والرياضة في السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١ في تمويل ٦٥ قسماً (١ ٣٠٠ شخص عاطل عن العمل) كما شاركت في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تمويل ٥٠ قسماً؛
- مراكز المشورة المحلية للكبار: وهي تقدم للكبار إمكانية الحصول بسهولة وفي بيئتهم المحلية على معلومات ومشورة مفيدة بخصوص فرص التعليم. ولقد باشرت خمسة مراكز محلية مكلفة بتقديم المشورة عملها في النصف الثاني من عام ٢٠٠١، ويتم الآن إعداد أربعة مراكز أخرى؛

- برامج تعليم الكبار: تهدف تلك البرامج إلى النهوض بالأفراد وتحسين مستوى معيشتهم. ولقد شاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تقديم التمويل لتنفيذ تلك البرامج التي استفادت منها ٧٦ مجموعة؛
- الإلمام باستخدام الحاسوب وتعليم الكبار كيفية استخدام شبكة إنترنت: شاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تقديم التمويل لتنفيذ هذا البرنامج الذي استفادت منه ٥٦ مجموعة؛
- برامج بشأن ممارسة حقوق الأقليات والكبار الذين لديهم احتياجات خاصة: شاركنا في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢ في تمويل ٤٨ مجموعة؛
- النهوض بالمستوى التعليمي للكبار وزيادة اهتمامهم بالتعليم. تم لهذا الغرض رصد أموال خاصة من ميزانية عام ٢٠٠٢ (يتم التخطيط لوضع نظام من القسائم).

الجدول ٨٨

التعليم والتدريب الحرفيين المستمرين لموظفي الشركات ومنظمات أخرى، ١٩٩٩*

الشركات والمنظمات الأخرى التي تقدم التعليم والتدريب لموظفيها		كافة الشركات والمنظمات		
عدد المشاركين في دورات التعليم والتدريب	عدد الموظفين	عدد الشركات التي تقدم التعليم والتدريب لموظفيها	عدد الموظفين الإجمالي	الشركات ومنظمات أخرى**
١٩٠ ٧٣٩	٤٠٢ ٤٣٨	٣ ٦٧٣	٥٤٣ ٦١٨	٦ ٥١٠

المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠٢.

* البيانات المدرجة في هذا الجدول هي تقديرات موضوعة بالاستناد إلى عينة.

** تشمل الدراسة الاستقصائية كافة الشركات والمنظمات التي تضم ١٠ موظفين أو أكثر.

الجدول ٨٩

الجهات المقدمة للتعليم المستمر، وبرامج التعليم، وعدد المشاركين، ١٩٩٩-٢٠٠٠

المشاركون		عدد البرامج (حلقات دراسية، دورات، وما إلى ذلك)	عدد الجهات المشرفة (المؤسسات)*	
المسجلون	عدد الذين أتموا البرنامج وحصلوا على شهادة أو دبلوم عام			
النساء	المجموع			
٦٢ ٩٤٨	١٤٨ ٨٣٨	٢٥٠ ٧٥١	١٧ ٢١٣	٣٨٠
٣٤ ٥٤٤	٨٨ ٢٨١	١٨٢ ٢٠٢	١٠ ٤٠٣	-
١٣ ٤٣٢	٣٤ ٤٥١	٣٦ ١٠٢	٢ ٤٩٨	-
١٤ ٩٧٢	٢٦ ١٠٦	٣٢ ٤٤٧	٤ ٣١٢	-

المصدر: الحولية الإحصائية لعام ٢٠٠٢.

* تلك المنظمات هي "جامعات شعبية"، ومنظمات متخصصة أخرى، وأقسام في المدارس والشركات، ومدارس لتعليم سوق السيارات، وجهات أخرى.

إمكانية الانتقال بين المدارس والبرامج ومستويات التعليم

٨١٤- إن إمكانية الانتقال على مستوى المدارس الابتدائية إمكانية مفتوحة تماماً لأن المنهاج الدراسي المطبق في تلك المدارس موحد. ولكن يتم، كقاعدة، تسجيل الأطفال في المدرسة الابتدائية الأقرب (لكل مدرسة ابتدائية منطقة تسجيل محدّدة هي المنطقة الجغرافية التي يعيش فيها الأطفال المسجلون)، ويجوز، مع ذلك، تسجيل التلميذ في أي مدرسة ابتدائية أخرى بعد اتفاق الأهل والمدرسة. ولا يوجد تفاوت في الشروط التي ينبغي تلبيتها لدى انتقال التلميذ من مدرسة ابتدائية إلى أخرى.

٨١٥- ويجيز قانون "Gimnazije" وقانون التعليم الحرّفي والتقني انتقال التلاميذ من مدرسة ثانوية إلى أخرى تطبق نفس المنهاج الدراسي. ويمكن بالتالي أن يغير الطالب مدرسته في غضون السنة الدراسية بعد الحصول على موافقة المدرسة التي يود الانتقال إليها. ويتخذ هذا القرار رئيس المعلمين في المدرسة بعد استشارة هيئة التعليم.

٨١٦- ويجوز، بصفة عامة، أن يغير طالب المدرسة الثانوية منهاجه الدراسي شريطة أن يقدم الامتحانات الواجبة عندما تكون مواضيع البرنامج مختلفة. ويجري عادة انتقال الطالب من برنامج صعب إلى برنامج أسهل وذلك بعد انتهاء السنة الأولى في أغلب الأحيان.

٨١٧- ولقد أقرت قوانين المدرسة الجديدة إنشاء مجموعة من الآليات التي تضمن إمكانية الانتقال حتى بعد إنهاء نوع معين من البرامج الدراسية الثانوية (كالتعليم الحرّفي والدورات المتاحة لمن تركوا المدرسة)، فعلى سبيل المثال، يجوز للطالب الذي تابع دراسته في مدرسة ثانوية عامة أن يختار عدم تقديم امتحان التخرج "matura" الذي يعني أنه أتم الدراسة وأن يسجّل نفسه في دورة حرفية يكتسب بعد إتمامها بنجاح حرفة أو مهنة.

نسبة الطلاب الذين يواصلون دراستهم في المرحلة التالية

٨١٨- تتجاوز نسبة تلاميذ المدرسة الابتدائية الذين يواصلون تعليمهم في المدرسة الثانوية ٩٨ في المائة.

٨١٩- وما انفكت نسبة طلاب المدارس والمتدربين الذين يواصلون تعليمهم في برامج التعليم الحرّفي والتقني بعد إتمام المدرسة الثانوية الحرفية تتزايد سنة تلو الأخرى، وهي تتجاوز حالياً ٤٠ في المائة.

التدابير التي ينبغي اتخاذها لخفض نسبة المنقطعين عن الدراسة والنهوض بمستوى التعليم

٨٢٠- إحدى المسائل الأساسية في مكافحة التهميش الاجتماعي هي مسألة الانقطاع عن الدراسة. وتبين الدراسات الاستقصائية، حتى المنجز منها قبل التغيرات الهيكلية النظامية الهامة، أن نسبتي المسجلين والمنقطعين عن الدراسة في مرحلة التعليم العالي (أي بعد إتمام مرحلة التعليم الإلزامي) تتأثران بأساليب التعليم المفرطة في التشدد، أي الأساليب التي لا تراعي مختلف احتياجات وكفاءات واهتمامات الطلاب والتلاميذ والمتدربين وطلاب الجامعات والتي لا تتيح فرصاً لإشراك الأفراد من جديد في نظام التعليم.

٨٢١- ولهذا السبب بالذات أدخلت التشريعات المدرسية الجديدة والإصلاحات الكبيرة التي أجريت، العمل بنظام تعليمي مجزأ ومنهاج نموذجي متفرع وكيف وفقاً لاحتياجات الفرد ويكون متميزاً. وينبغي بعد اعتماد

أساليب ونُهُج التعليم المتنوعة السهر على أن يضمن النظام إمكانية الانتقال العمودي والأفقي. وكذلك ينبغي أن تضمن أساليب التعليم المتنوعة إمكانيةً لإشراك الأفراد في النظام التعليمي من جديد (مفهوم التعليم الدائم).

الجدول ٩٠

نسبة المنقطعين عن الدراسة في المدارس الثانوية حسب نوع البرنامج والجنس

نوع البرنامج التعليمي	دفعة ١٩٩٢-١٩٩٧			دفعة ١٩٩٣-١٩٩٨*		
	إجماليًا	ذكور	إناث	إجماليًا	ذكور	إناث
التعليم الحرفي الابتدائي	٢٩,٤	٢٩,٦	٢٨,٨	٣١,٩	٣١,٠	٣٤,٤
التعليم الحرفي الثانوي	١٨,٦	١٨,٧	١٨,٤	١٦,٦	١٧,٩	١٤,٥
التعليم المهني والتقني الثانوي	١٢,٨	١٣,٦	١٢,٢	١١,٩	١٣,٩	١٠,٠
مجموع كافة البرامج الحرفية والتقنية والمهنية	١٦,٢	١٧,٢	١٥,٢	١٥,٠	١٧,٠	١٢,٥
المدارس الثانوية العامة "Gimnazija"	٧,٠	٧,٦	٦,٦	٦,٥	٦,٢	٦,٧
مجموع كافة برامج المدارس الثانوية	١٤,١	١٥,٢	١٢,٧	١٣,٠	١٥,٠	١٠,٨

* النسبة المقدرة لدفعة ١٩٩٤-١٩٩٩ هي ١١,٦ في المائة.

٨٢٢- يبيّن الجدول أن أعلى نسبة من المنقطعين عن الدراسة هي في التعليم الحرفي الابتدائي. ولقد بينت دراسة تحليلية أكثر تفصيلاً أن نسبة المنقطعين عن الدراسة عالية في البرامج التي تستقبل طلاباً منتقلين إليها من برامج أخرى لم يفلحوا فيها أيضاً. ولا يوجد تفاوت يذكر بين الجنسين حتى وإن كانت نسبة الفتيات المنقطعات عن الدراسة أدنى كقاعدة عامة. وتكون نسبة المنقطعين عن الدراسة أعلى في السنة الأولى عموماً وتكاد لا توجد أي حالة انقطاع في السنة الرابعة. ولكن بغض النظر عن أن نسبة المنقطعين عن الدراسة مرتفعة بين طلاب المدارس الثانوية، توجد دلائل واضحة تشير إلى أنها انخفضت في غضون السنوات الأخيرة بفضل التدابير المختلفة المتخذة.

٨٢٣- ونظراً إلى أن أغلبية حالات الانقطاع عن الدراسة تُسجل خلال السنة الأولى من الدراسة، وأن عملية انتقال الطلاب من برنامج إلى برنامج آخر، عادة ما يكون أسهل، قد أثبتت فشلها، لا شك في أن أحد أسباب الانقطاع عن الدراسة هو الافتقار إلى حافز سواء في إطار البرنامج الخاص أو في إطار التعليم بصفة عامة.

٨٢٤- ولقد تم اتخاذ عدد من التدابير الهامة المبيّنة أدناه لإزالة التفاوت الموجود بين خيارات التسجيل والتسجيل الفعلي.

(أ) توسيع شبكة المدارس وزيادة المقاعد المتاحة للتسجيل

٨٢٥- بالإضافة إلى زيادة العدد الفعلي للمدارس الثانوية اتخذنا التدابير اللازمة لضمان التوزيع الجغرافي لتلك المدارس.

٨٢٦- وما انفكت نسبة الطلاب الذين توفّقوا في تلبية خياراتهم الأولى - أي الذين تمكنوا من تسجيل أنفسهم في البرامج التي كانوا يفضلونها - تزداد على النحو المبين في الجدول أدناه:

السنة الدراسية	١٩٩٧-١٩٩٨	١٩٩٨-١٩٩٩	١٩٩٩-٢٠٠٠	٢٠٠٠-٢٠٠١	٢٠٠١-٢٠٠٢	٢٠٠٢-٢٠٠٣
النسبة مئوية	٩٣,٥	٩٥,٢	٩٦,٣	٩٥,٧	٩٦,٣	٩٥,١

٨٢٧- ولا تتسم عملية زيادة المقاعد المتاحة للتسجيل بالأهمية بالنسبة إلى مسألة الانقطاع عن الدراسة فحسب بل هي مهمة أيضاً بالنسبة إلى الهدف الآخر الذي نود بلوغه، ألا وهو النهوض بمستوى التعليم. ولا شك في أن الميزة النظامية الجديدة التي تسمح للفرد بإتمام تعليمه بامتحان تخرج من المدرسة الحرفية، وهي ميزة طُبِّقت لأول مرة في السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢، تتيح للطلاب فرصاً أكبر لمواصلة تعليمهم.

(ب) إسداء المشورة لتحديد المبتغيات الحرفية

٨٢٨- تشمل الأنشطة التي تؤديها الخدمات الاستشارية في المدارس الابتدائية الإرشاد الحرفي أي مساعدة التلاميذ على اختيار مسارهم التعليمي والحرفي وتحقيق النجاح فيه. وتقدم الخدمات الاستشارية في مجالات خمسة هي:

- إعلام التلاميذ بالإمكانيات المتاحة لهم بمواصلة التعليم واحتراف مهنة والتوظيف؛
- تنظيم زيارات يقوم بها التلاميذ لشركات وأرباب عمل آخرين؛
- إعداد محاضرات وندوات مع خبراء خارجيين وممثلين عن كل مهنة ومستشارين حرفيين من دائرة العمل السلوفينية؛
- جمع بيانات عن التلاميذ لأغراض إسداء المشورة الحرفية؛
- إسداء المشورة الحرفية للأفراد والجماعات.

٨٢٩- ويوجد مجالان هامين نسبياً في إطار الإرشاد الحرفي المقدم في المدارس الثانوية، وهما مؤازرة وإرشاد الطلاب الذين يباشرون دراستهم الجامعية والطلاب الذين يعيدون صفهم والطلاب المنقلين من مدرسة إلى أخرى وتقديم المساعدة لهم من حيث التوجيه الحرفي.

٨٣٠- ويتم، بالإضافة إلى ذلك، التركيز في التوجيهات البرنامجية المعتمدة لنشاط الخدمات الاستشارية تركيزاً خاصاً على وجوب إشراك الدوائر الاستشارية المدرسية في إيجاد وتقديم أشكال الدعم والمساعدة الممكنة للأسر حيثما كان نمو الطالب البدني والشخصي والاجتماعي مهدداً بسبب صعوبات اجتماعية اقتصادية. وفي هذه الحال تتعاون الدوائر الاستشارية مع معلمي الصفوف وغيرهم من المعلمين والآباء ومدراء المدارس والمؤسسات الخارجية المعنية (مراكز العمل الاجتماعي وغيرها من مؤسسات ومنظمات الضمان الاجتماعي).

(ج) جوهر إصلاح البرامج الدراسية الثانوية

٨٣١- اعتمدت مبادئ جديدة لوضع برامج التعليم الحرفي والمهني (مناهج دراسية مفتوحة، برامج تعليمية نموذجية، ترابط المواضيع التعليمية). ويتم الآن وضع مجموعة من المشاريع للتمكن في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ من تطبيق المبادئ على النظام التعليمي، ومنح شهادات في إطار نظام التعليم الحرفي الرسمي وشمّلها في التعليم الرسمي. أما الأساس المستند إليه لوضع البرامج التعليمية والحصول على مؤهلات حرفية فهو أساس المعايير الحرفية. وتمكن

المبادئ الجديدة المعتمدة من تطوير معايير ومؤهلات حرفية وطنية في إطار نظام الشهادات لوضع برامج جديدة للتأهيل والتعليم الحرفيين على أساس الكفاءات الحرفية، كما تمكن من تنمية الكفاءات الأساسية.

٨٣٢- وسيتم إعداد مناهج التعليم الحرفي النموذجية بأسلوب يضمن تساوي معايير المعارف والكفاءات التي يمكن إثباتها بشهادات التأهيل الحرفي وبالمعايير التي ستستند إليها تلك المناهج في مجال التعليم الحرفي الرسمي.

(د) أعمال أساليب جديدة في مجال التعليم الثانوي: النظام المزدوج، نظام الشهادات والدورات الحرفية

٨٣٣- النظام المزدوج: بالإضافة إلى التعليم العملي الذي يقدمه أرباب العمل، يطبق حالياً نظام مدرسي تعليمي على نفس المستوى من الصعوبة. أما نسبة المعلومات النظرية (الدراسية) إلى التدريب العملي في إطار نظام التدريب فهو ٣/٢ (٤٠ في المائة من المعلومات الدراسية و ٦٠ في المائة من التدريب). ولقد كانت نسبة المنقطعين عن الدراسة في الدفعة المسجلة في عام ١٩٩٧ لا تتجاوز ١,٥ في المائة. ويمكن أن تعزى هذه النسبة المنخفضة قبل كل شيء إلى اندفاع أكبر من طرف الطلاب وإلى كونهم سيحصلون على معلومات محددة وعملية مع التركيز على النهج الفردي.

٨٣٤- نظام الشهادات: وهو لا يُعتبر بديلاً لنظام المدارس ولكنه يكمله و/أو يدعمه. وبوصفه نظاماً نموذجياً تعليمياً مدمجاً في برامج التعليم والتدريب الحرفيين والمهنيين، وبوصفه أيضاً نظاماً يفيد في تعيين وتثبيت المؤهلات الحرفية، يُتوقع منه أن يمكن كل فرد من الانتفاع من نظام الشهادات بغض النظر عن السن ونوع المؤهلات الحرفية، فشهادات التأهيل الحرفي الوطنية وثائق معترف بها رسمياً تثبت حصول حاملها على التدريب الحرفي على مستوى معين من الصعوبة. ويُتوقع أن يُخفّض هذا النظام عدد العاطلين عن العمل الذين يفتقرون إلى المؤهلات الحرفية الأساسية والذين يصادف من بينهم بالذات أكبر عدد من الشباب المنقطعين عن الدراسة. ويوجد سبب هام آخر لتطبيق نظام الشهادات ألا وهو الحد من أوجه التفاوت الموجودة بين المعارف والمهارات التي يمكن اكتسابها في إطار النظام الدراسي الرسمي وتلك التي يطلبها أرباب العمل ويسعون للحصول عليها (والتي يمكن اكتسابها من خلال الخبرة في العمل). ويتيح هذا النظام بصفته تلك إمكانية أيضاً لمعالجة مشكل ارتفاع نسبة المنقطعين عن الدراسة.

٨٣٥- الدورات الحرفية: وضعت هذه الدورات لأجل الطلاب الذين أتموا تعليمهم في الثانويات العامة والذين يرغبون في الحصول على عمل أو مواصلة تعليمهم لاكتساب مؤهلات حرفية. وتستغرق تلك الدورات مدة تتراوح بين ستة أشهر وسنة واحدة، وهي تزود الطلاب بالمعارف التقنية والمهنية في أغلب الأحيان، وتُختتم بامتحان تخرج من المدرسة الحرفية. وبدأ تنظيم تلك الدورات على أساس تجريبي في السنة الدراسية ١٩٩٦-١٩٩٧.

(هـ) التعليم والتطوير المهني الدائم للمهنيين العاملين في مجال التعليم

٨٣٦- لم تساعد المراسيم الصادرة بشأن توجهات التعليم المهني المخصص للمهنيين العاملين في المؤسسات التعليمية وبشأن مستويات التعليم الفردية، على تحديد برامج الدراسة التي ينبغي للمهنيين إتمامها لتلبية الشروط التعليمية المطلوبة لتدريس كل موضوع على حدة والقيام بالنشاط التربوي فحسب، بل وساعدت على تحديد برامج الدراسة المخصصة للتطور المهني الدائم.

٨٣٧- وتقدم الدولة، عن طريق تشريعات المدارس، ما يلزم لكل مهني لمواصلة تدريبيه في غضون السنة الدراسية لمدة خمسة أيام على الأقل. ويتاح هذا التدريب عن طريق برامج يعلن عنها، وتموله وزارة التعليم والعلوم والرياضة جزئياً، والمدرسة التي يعمل فيها المهني جزئياً. وتوضع البرامج بموجب استراتيجية وطنية للتعليم المهني وتُصنف حسب الأولوية. وتُقيّم المساهمة في هذه البرامج بمنح نقاط يعتمد عليها لترقية الموظف إلى منصب أعلى ولترقيته إلى فئة أعلى من المعاشات. وتمكّن الوزارة، بتمويل تلك البرامج أو بالمشاركة في تمويلها، العاملين في مجال التعليم من استكمال تعليمهم المهني، وتكون بذلك قد أسهمت بصفة مباشرة في رفع مستوى التعليم وسمحت في الوقت نفسه باكتساب المؤهلات الإضافية اللازمة وبالحد من إمكانية وجود عدد فائض من الموظفين نتيجة تدني مستوى التعليم. ولقد تم خلال السنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٣ الإعلان عن تنفيذ ٤٣٣ ١ برنامجاً من هذا النوع في ٢٣ منطقة.

الجدول ٩١

عدد البرامج، والجهات المزودة، والبرامج المنفذة، في كل سنة دراسية اعتباراً من
السنة الدراسية ١٩٩٦-١٩٩٧ وحتى السنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠٣

السنة الدراسية	عدد البرامج	عدد الجهات المشرفة	عدد البرامج المنفذة
١٩٩٦-١٩٩٧	١ ٠٤٩	٩٥	١ ٤٧٠
١٩٩٧-١٩٩٨	١ ٢٠٨	١٣٥	٢ ٤٩٧
١٩٩٨-١٩٩٩	١ ٤٩١	١٥٦	٢ ٢٧٧
١٩٩٩-٢٠٠٠	١ ٥٤٨	١٧٥	٢ ٧٩٦
٢٠٠١-٢٠٠٢	١ ٣٣٨	١٦٠	٢ ٦٥٠
٢٠٠٢-٢٠٠٣	١ ٤٣٣	١٦٨	٢ ٠٢٦

المصدر: معهد التعليم الوطني، إدارة التدريب المهني الدائم، كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

٨٣٨- بدأت دائرة العمل السلوفينية منذ سنين عديدة تعاونا مع المدارس على معالجة مسألة الطلاب الذين ينقطعون عن الدراسة أثناء السنة الدراسية، وتم قبل سنتين إنعاش هذه الفكرة من جديد. ووضعت وزارة التعليم والعلوم والرياضة بالتعاون مع دائرة العمل السلوفينية استمارة يوقع عليها الطلاب والآباء لدى مغادرة المدرسة وتُرسل إلى دائرة العمل. ويدعو المرشدون التابعون للدائرة الطلاب الذين يغادرون المدرسة لإجراء مقابلة معهم ومساعدتهم على اختيار برنامج تعليمي أو أسلوب تعليمي أكثر ملاءمة أو مساعدتهم على الحصول على عمل.

التعليم في المناطق الإثنية واللغوية المختلطة

٨٣٩- بالإضافة إلى القانون المعتمد في شهر أيار/مايو ٢٠٠١ والمنصب على أعمال الحقوق الخاصة بأفراد الجاليات الإثنتين الإيطاليين والهنغاريين في التعليم والتدريب، يحق لأفراد الجاليات الإيطاليين والهنغاريين الحصول على التعليم والرعاية في رياض الأطفال، والحصول على التعليم في المدارس الابتدائية، وتكافؤ الفرص في إمكانية الالتحاق بالمدارس الثانوية التي تدرس بلغة الأقلية.

٨٤٠- وتوجد في المنطقة السلوفينية - الهنغارية المختلطة إثنيًا ولغويًا في بريكموريه رياض أطفال تستخدم اللغتين ومدارس ابتدائية وثانوية تدرّس باللغتين السلوفينية والهنغارية. ويمكن لجميع الأطفال والطلاب المقيمين في

تلك المنطقة تسجيل أنفسهم في هذه المدارس. وتكون الحصص مختلطة ويتم التدريس فيها باللغتين السلوفينية والمهنغارية. ويمكن النشاط التعليمي الأطفال من الجنسيتين من تعلم اللغة الأخرى وثقافتها بالإضافة إلى لغتهم الأصلية كما تمكنهم من الاطلاع على تاريخ وثقافة الشعبين.

٨٤١- وتوجد في منطقة إستريا السلوفينية المختلطة إثنياً ولغوياً رياض أطفال ومدارس ابتدائية ومدارس ثانوية تدرّس باللغتين السلوفينية والإيطالية. ويجب على الطلاب المسجلين في المدارس التي تدرس باللغة السلوفينية تعلم اللغة الإيطالية كلغة ثانية بينما يضطر الطلاب المسجلون في المدارس التي تدرس باللغة الإيطالية إلى تعلم اللغة السلوفينية كلغة ثانية، ويطلع الطلاب على تاريخ وثقافة الشعبين وتراثهما الطبيعي.

٨٤٢- ولضمان تطور الجاليتين الإثنتين الإيطالية والمهنغارية تطوراً متكافئاً إلى جانب الجالية السلوفينية، يُسهر على أن يكون التنظيم وتكون البرامج التربوية مكيفة في رياض الأطفال والمدارس الموجودة في المناطق المختلطة إثنياً بصورة متلائمة وأهداف التعليم، وجداول التدريس، والمناهج الدراسية، ومجموعة المعارف، ومجموعة الامتحانات، وشروط التسجيل في البرامج، والمبادئ التوجيهية الموضوعية لتنفيذ البرامج. ولكي تُضمّن هؤلاء الطلاب معايير تعليمية متكافئة والمعايير المحددة للتلاميذ والمتدربين والطلاب في مناطق أخرى، يميز القانون الجديد رفع المستوى المطلوب في جزء محدد من النظام التعليمي، كما يميز تنظيم التعليم، وجداول التدريس، والمناهج الدراسية، ومجموعة المعارف بتكييفها أيضاً. ويسمح القانون، أيضاً، بأن يحدد في جداول التدريس المقررة للمدارس الابتدائية جواز اختيار التلميذ لمادتين اختياريّتين فقط.

٨٤٣- ويضبط القانون، بالإضافة إلى ذلك، المسائل المتصلة بحماية الشبكة العامة لرياض الأطفال والمدارس، (وبالتالي ينظم إمكانية الالتحاق بها) بالنسبة إلى أفراد الجاليتين الإثنتين الإيطالية والمهنغارية، فيوجب، كلما أريد إدخال تعديل عليها، الحصول على موافقة الحكومة السلوفينية وموافقة الجالية الإثنية المعنية والمستقلة في إدارة شؤونها.

٨٤٤- وتخصص الميزانية الوطنية أموالاً لإعداد وتدعيم الكتب المدرسية الثنائية اللغات والكتب المدرسية الموضوعية بلغة الجالية الإثنية.

تمويل مدارس الجاليات الإثنية في سلوفينيا

٨٤٥- ترصد وزارة التعليم والعلوم والرياضة أموالاً إضافية لحداثق الأطفال الثنائية اللغات مراعاة لمبدأ "لكل لغة معلم" وذلك يعني أنه يوجد في الصفوف المخصصة للأطفال من فتي السنة الأولى والثانية معلمان حاضران في الصف لمدة ست ساعات في اليوم.

٨٤٦- وبالإضافة إلى المدارس الثنائية اللغات توفر أيضاً التمويل لتغطية التكاليف الإضافية الناجمة عن التعليم بلغتين. وتغطي تلك الأموال ما يلي:

- تكاليف تقديم المواد التعليمية الإضافية؛
- تكاليف تدريب المعلمين في البلد الأصلي؛

- التعاون مع المدارس والمؤسسات في البلد الأصلي.

٨٤٧- ويحصل الموظفون المهنيون العاملون في رياض الأطفال والمدارس الثنائية اللغات على مبلغ إضافي إلى دخلهم ويعادل ٢٠ في المائة من راتبهم الأساسي. ويحصل الموظفون المهنيون العاملون في رياض الأطفال والمدارس التي تدرس باللغة الإيطالية على مبلغ إضافي قدره ١٥ في المائة من الراتب الأساسي.

٨٤٨- وتحصل مؤسسات التعليم الثنائية اللغات ومؤسسات التعليم التي تدرس باللغة الإيطالية على تمويل للأغراض التالية أيضاً:

- إعداد الكتب المدرسية الأصلية التي يُحتاج إليها، قبل كل شيء، لترسيخ لغة البيئة المعيشية وترجمة الكتب المدرسية السلوفينية؛

- وضع الوثائق بلغتين ووضع الوثائق بلغة الجالية الإثنية.

الإعانات الغذائية

٨٤٩- دأبت وزارة التربية والعلوم والرياضة، منذ عام ١٩٩٢، على دعم إحدى وجبات الفسحة المدرسية يومياً للتلاميذ والطلبة والمتدربين المحرومين اجتماعياً. وتستند هذه الإعانات الغذائية المدرسية إلى نص المادة ٨١ من قانون تنظيم وتمويل التعليم.

٨٥٠- وتوزع وزارة التربية والعلوم والرياضة الأموال على المدارس استناداً إلى المعايير التالية: مستوى متوسط دخل الفرد والبطالة في البلدية، بالإضافة إلى نوع المدرسة والدوام الدراسي في حالة المدارس الثانوية، مع تخصيص مبالغ أكبر للمدارس ذات البرامج المكيفة، والمؤسسات التربوية المعنية بالأطفال والمراهقين ذوي الاحتياجات الخاصة، والمدارس الابتدائية لأطفال جماعات الروما.

٨٥١- ويمكن للوالدين المطالبة بحق التعويض من المدرسة التي يتردد عليها أطفالهم. وتختار الهيئة الاستشارية للمدرسة التلاميذ والأطفال الأكثر احتياجاً إلى المعونة الغذائية استناداً إلى معايير منها: تجاوز الحد الأدنى الاجتماعي بالكاد، بطالة الوالدين، وجود مشاكل اجتماعية طويلة الأمد، معاناة الأسرة من مشاكل مرضية أو من إدمان المسكرات، الأسر أحادية الوالد، وما إلى ذلك.

٨٥٢- وتضمن وزارة التربية والعلوم والرياضة أيضاً توزيع طعام مدرسي مجاني على جميع التلاميذ في المراحل الابتدائية من الأولى إلى التاسعة، الذين يحصل أولياؤهم على مساعدات الضمان الاجتماعي. وتوزع المدارس طعاماً مجانياً على التلاميذ لفترة محددة (سنة أشهر كحد أقصى) يتعين على أولياء أمورهم بعدها التصريح بأي تغيير فيما يتعلق باستحقاقهم لمساعدات الضمان الاجتماعي. ويُنتظر استمرار تقديم هذا النوع من المساعدة لتلاميذ هذه المراحل الدراسية في المستقبل.

٨٥٣- خلال السنة الدراسية ٢٠٠٠-٢٠٠١، حصل ٢٢,٨ في المائة من مجموع التلاميذ والطلبة والمتدربين على تعويض عن وجبة الفسحة المدرسية.

٨٥٤- وتتكفل وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية من جانبها بالإعانات الغذائية لطلبة الجامعات.

صناديق الكتب المدرسية

٨٥٥- اهتمت الوزارة، من عام ١٩٩٤ إلى عام ١٩٩٨، اهتماماً خاصاً باستحداث صناديق جديدة للكتب المدرسية في المدارس الابتدائية وتحديث الصناديق القائمة. وخلال السنة الدراسية ١٩٩٦-١٩٩٧، كانت صناديق الكتب المدرسية قائمة على أتم وجه في كافة المدارس الابتدائية، حيث تسنى لتلميذ من كل تلميذين استعارة الكتب المدرسية من الصندوق. ومن الضروري استخدام هذه الصناديق استخداماً رشيداً، بحيث لا تبقى أي كتب مدرسية تقريباً على الرفوف حال بدء السنة الدراسية. ومنذ عام ١٩٩٩، كرست الوزارة منحة فردية قدرها ٤٠٠٠ دولار سلوفيني لكل تلميذ ملتحق بالمراحل الدراسية الابتدائية من الأولى إلى التاسعة.

النسب المئوية لإعارة الكتب المدرسية إزاء عدد تلاميذ كل مرحلة دراسية على حدة، للسنة الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩

المرحلة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
النسبة المئوية للإعارة	٥٢,٨	٦٠,٧	٦١,٠	٦٦,٧	٧١,٨	٧٥,١	٧٦,٤	٧٧,٦

٨٥٦- وما برح عدد الأطفال الذين يستعرون الكتب عبر صناديق الكتب المدرسية يتزايد: فخلال السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢، استعار ٨٠ في المائة من التلاميذ في المدارس الابتدائية المكونة من ٨ سنوات دراسية و ٩٢ في المائة من التلاميذ في المدارس الابتدائية المكونة من ٩ سنوات دراسية، كتباً من هذه الصناديق، فضلاً عن نصف الطلبة والمدرسين في المدارس الثانوية.

٨٥٧- وفي السنة الدراسية ١٩٩٧-١٩٩٨، شرعت الوزارة في الترويج لإنشاء صناديق للكتب المدرسية في المدارس الثانوية أيضاً. وقررت هذه المدارس بشكل مستقل إنعاش صناديق الكتب المدرسية أو استحداثها. وخلال السنة الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩، ارتأت ٨٣,٤ في المائة من المدارس إيواء صندوق للكتب المدرسية.

٨٥٨- فيما يلي مستوى الإعارة سنوياً في المدارس الثانوية التي أنشئت فيها صناديق للكتب المدرسية:

السنة	١	٢	٣	٤	٥
النسبة المئوية للإعارة	١٤,٢٩	٢١,٧٥	٣٠,٢٨	٣٢,٤٧	٣٠,٢٨

٨٥٩- ودأبت وزارة التربية والعلوم والرياضة منذ سنوات على دعم الكتب المدرسية ذات النسخ المحدودة. وتتضمن هذه الكتب بشكل أساسي الكتب النظرية المتخصصة للمدارس الثانوية، والكتب المخصصة لأبناء الأقليات من جنسيات أخرى، والكتب المدرسية للأطفال والمراهقين ذوي الاحتياجات الخاصة. وفي عام ١٩٩٨، أولت الوزارة اهتماماً خاصاً بتمويل إصدار كتب مدرسية جديدة، بالاشتراك مع جهات أخرى.

الأنشطة المدرسية خارج المدرسة

٨٦٠- يقتضي قانون المدرسة الابتدائية تنظيم أنشطة دراسية خارج المدرسة مرتين على الأقل خلال السنة الدراسية الإلزامية، مع ترك خيار المشاركة أو عدم المشاركة فيها للأطفال. وتحدد كل مدرسة ابتدائية، وفق احتياجات الأطفال وموافقة أولياء أمورهم، النوع الذي يلائمها من الأنشطة الدراسية خارج المدرسة، حسب الأهداف المنشودة والمحتوى والزمان والمكان، مع أخذ ظروف التلاميذ وإمكاناتهم المادية في الحسبان.

٨٦١- وتشارك وزارة التربية والعلوم والرياضة في تمويل البرامج الدراسية خارج المدرسة لتلاميذ المدارس الابتدائية. وتقدم الوزارة أموالاً لتشغيل مركز الأنشطة الدراسية في المدرسة وخارجها، بغية تهيئة أفضل الظروف لإقامة أنشطة دراسية خارج المدرسة. وتوخياً لتدارك عجز تلاميذ المدارس الابتدائية عن السباحة، توفر الوزارة تمويلاً لموظفين مهنيين من أجل تقديم فصول لتعليم السباحة. وتوفر الوزارة تمويلاً إضافياً أيضاً لتمكين التلاميذ غير القادرين على دفع حصتهم للمساهمة في الأنشطة الدراسية خارج المدرسة، من المشاركة في هذه الأنشطة. وتوزع الأموال استناداً إلى معايير خاصة وترمي حصراً إلى خفض مساهمة أولياء الأمور في الأنشطة الدراسية الخاصة خارج المدرسة. ويحدد المبلغ بشكل مستقل في كل عام.

التعليم في مجال تكنولوجيا المعلومات

٨٦٢- تتطلب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات العصرية استعمالاً فعالاً للمعلومات. ومن خلال برنامج محو الأمية الحاسوبية (برنامج "Ro") الذي تمّ تدشينه عام ١٩٩٤ من خلال قانون تولار المدرسي، أمكن رفع مستوى تكنولوجيا المعلومات في نظام التعليم السلوفيني، ومن ثمّ الإسهام بشكل كبير في إضفاء المزيد من الفعالية والعصرية والإبداع وسهولة الاستخدام على المرافق التعليمية.

٨٦٣- وقد تمّ تحديد ثلاثة مجالات للأنشطة في سياق هذا المشروع، تتمثل أهدافها فيما يلي:

التعليم:

- تدريب المدرسين والطلبة على استخدام الوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لإيجاد نوعية جديدة من التدريس والتعلم.

تكنولوجيا المعلومات للمدارس:

- إدماج تكنولوجيا المعلومات في وسائل التعلم وأساليب العمل، وإقامة شبكات حاسوبية في المدارس، وتوحيد البرامج الحاسوبية، وضمان توفير معدات الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات الحديثة بالشكل الملائم، وتوفير هيكل تنظيمي موثوق لمشروع إدخال تكنولوجيا المعلومات في المدارس.

أنشطة البحث والتطوير:

- ضمان إمكان القيام بأنشطة بحث وتطوير في مجال تطبيق تكنولوجيا المعلومات الحديثة في حقل التربية.

٨٦٤- وتوفر شبكة سلوفينيا للبحث الأكاديمي (ARNES) اتصالاً مجانياً بشبكة الإنترنت ودعمًا للمستخدمين من المدرسين والطلبة.

٨٦٥- وتشارك جميع المؤسسات أو المرافق التربوية (مثلاً رياض الأطفال، والمدارس الابتدائية، والمراكز التربوية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، ومدارس الموسيقى، ومدارس التأهيل المهني، والمدارس الثانوية، والمدارس النحوية، والمساكن الطلابية، وكليات تدريب المدرسين) في أنشطة متنوعة ضمن إطار برنامج "Ro"، منها تحديداً:

- البرامج التربوية؛
- استخدام البرمجيات والكتيبات والمواد الأخرى القانونية؛
- شراء معدات حاسوبية؛
- تنظيم شبكات حاسوبية والتوصيل بالإنترنت؛
- الاطلاع على نتائج أنشطة البحث والتطوير.

الأطفال والمراهقون ذوو الاحتياجات الخاصة

٨٦٦- هناك ٢٥ قسماً في سبع مرافق تربوية تعنى بالأطفال والمراهقين ذوي الاحتياجات الخاصة، و ١٩ قسماً في مستشفين تغطي أنشطتهما مجمل أراضي الدولة.

٨٦٧- وقد أدى اعتماد قوانين مدرسية جديدة إلى فتح إمكانات تربوية أوسع نطاقاً للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. فقد تضمن القانون الخاص برعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، المعتمد في أيار/مايو ٢٠٠٠، في سياق الأحكام التي تنظم رياض الأطفال، والمدارس الابتدائية، ومدارس التدريب والتأهيل المهنيين، والمدارس النحوية، سمة أساسية جديدة تمثلت في إفساح المجال لإدماج هؤلاء الأطفال في برامج تربوية مناسبة في إطار التعليم المدرسي النظامي. ويتوقف ذلك على قدرة هؤلاء الأطفال نفسياً على إنجاز الحد الأدنى على الأقل من المستوى المعرفي المحدد في إطار برنامج مستقل، شريطة التكيف الملائم للمنظمة التربوية المعنية وأساليب اختبار المعرفة والتقدم والجدول الزمني الدراسي.

٨٦٨- وتنص القرارات الخاصة برعاية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، على توفير مساعدة مهنية إضافية ومرافقين لتقديم مساعدة ملموسة للأطفال الذي يعانون صعوبة في الحركة. كما تنص هذه القرارات على الحق في التعويض عن تكاليف النقل إلى مدرسة ابتدائية تبعد أقل من أربعة كيلومترات عن سكن الطفل. وكذلك التعويض عن تكاليف نقل الأطفال الملحقين بالبرامج التربوية في مرحلة ما قبل المدرسة. وبالمثل، ينص القانون على تعويض تكاليف نقل الشخص المكلف بمساعدة الطفل ذي الاحتياجات الخاصة.

تعليم جماعات الروما

٨٦٩- يُوفر التعليم لجماعات الروما وفقاً للقانون الخاص بتنظيم وتمويل التعليم وقانون رياض الأطفال وقانون المدرسة الابتدائية وتشريعات أخرى. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥، اعتمدت الحكومة أيضاً وثيقة "برنامج

تدابير لمساعدة جماعات الروما في جمهورية سلوفينيا". واستناداً إلى هذه الوثيقة، تعمل وزارة التربية والعلوم والرياضة بالتعاون مع البلديات على ضمان إدماج أطفال الروما في البرامج التربوية لرياض الأطفال لمدة سنتين على الأقل قبل دخول المدرسة، في حين يتم توفير دروس إضافية في مجموعات صغيرة خارج نطاق الصف في المدارس التي يؤمها طلبة الروما. كما تدعم الوزارة مبادرات المدارس لتطبيق أنشطة تربوية من شأنها تعزيز الاندماج الاجتماعي لهؤلاء الطلبة، فتقدم دعماً مالياً للوجبات المدرسية لتلاميذ الروما وتساعد المدارس في شراء الكتب المدرسية لهم.

٨٧٠- ونادراً ما توجد فصول تتألف كلياً من تلامذة الروما في المدارس الابتدائية (سبعة فصول فقط خلال السنة الدراسية ١٩٩٨-١٩٩٩)، مما ينم عن التوجه الإيجابي السائد في المدارس الابتدائية نحو إدماج تلاميذ الروما في الفصول العادية. وقد تمخضت هذه الطريقة في الإدماج، مقترنة مع العمل في مجموعات صغيرة بين الحين والآخر، عن نتائج جيدة في السنوات الأخيرة، إذ تزايد عدد تلاميذ الروما الذين يهون تعليمهم الإلزامي، كما تزايد عدد التلاميذ الذين يواصلون الدراسة بعد إنهاء المرحلة الابتدائية أو سنوات التعليم الإلزامي. وقد أسهم أيضاً إدماج تلاميذ الروما في فصول ذات ساعات دراسية أطول في رفع نسبة النجاح بينهم.

٨٧١- وثمة قواعد ومعايير خاصة بالروما عند إنشاء الفصول الدراسية. ففي المدارس الابتدائية، يُشترط أن يتألف فصل الروما من ١٦ تلميذاً، والفصول التي تضم ثلاثة تلاميذ من الروما على الأقل من ٢١ تلميذاً. وفي كافة المدارس التي تضم تلاميذ من الروما، تعوز الوزارة كلفة الوجبات المدرسية لنصف تلاميذ الروما المسجلين في المدرسة، كما تدعم شراء الكتب والملفات المدرسية لطلبة الروما. وتخصص الوزارة مبلغ ١٠٠ ١ دولار شهرياً لكل تلميذ من الروما، كمساعدة لتغطية تكاليف متطلبات المدرسة والمواصلات ورسوم التسجيل في بعض الأنشطة. وفي مرحلة ما قبل المدرسة، يمكن إنشاء فصل للروما إذا وُجد فيه خمسة أطفال من الروما على الأقل. وفي مثل هذه الفصول، تشارك الوزارة في تمويل ربع تكلفة البرنامج. وإلى جانب المساعدة المهنية، تعزز الوزارة استحداث وظائف في مجالات إسداء المشورة والطهي والتنظيف.

٨٧٢- وفي عام ٢٠٠٠، اعتمد مجلس خبراء التعليم العام إرشادات لتنفيذ برنامج المدرسة الابتدائية المكون من ٩ سنوات دراسية لتلاميذ الروما. ويجرى وضع توصيات لتنفيذ هذا البرنامج لتلاميذ الروما، فيما يُزعم تكييف مناهج رياض الأطفال للروما قريباً أيضاً. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، تم إنشاء فريق عامل لصياغة استراتيجية تهدف إلى إدماج أطفال الروما في مجال التربية والتعليم.

٨٧٣- وأقيمت دورة لتعليم لغة الروما للمدرسين والمربين خلال السنة الدراسية ٢٠٠١-٢٠٠٢، بمساعدة من وزارة التربية والعلوم والرياضة، في منطقة بريكموريا، وتضمنت الدورة جوانب من ثقافة الروما، وأُجريت في مدرسة موركسكا سوبوتا الابتدائية الثالثة. وفي إطار مسابقة "الكتّر الخفي" (*Skriti zaklad*) هذا العام، تعترم المدرسة تقديم متابعة لهذا الفصل، كما ستجري مدرسة سكوكيان الابتدائية فصلاً آخر للمدرسين والمربين في منطقة دولينسكا.

٨٧٤- وفي إطار برامج البحوث الهادفة، ركز موضوع المسابقة في العامين الماضي والحالي على تلاميذ روما في حقل التربية والتعليم، وتم دعم العديد من المشاريع المعنية بالروما والتي أعلنت عنها المدارس في إطار مسابقة الكثر الخفي (بالإضافة إلى دورة تعليم لغة الروما).

٨٧٥- وفيما يلي تقديرات لعدد الأطفال والكبار من الروما في المؤسسات التعليمية:

- رياض الأطفال: ١٦٠ طفلاً تقريباً (تشارك وزارة التربية والعلوم والرياضة في تمويل البرنامج التربوي في الفصول التي تقتصر على أطفال الروما. وليست هناك معلومات دقيقة عن عدد الروما الذين أمكن إدماجهم)؛
- المدارس الابتدائية: ٣٤٤ ١ تلميذاً (منهم ١٢٨ من الروما في مدارس لديها برامج خاصة)؛
- المدارس الثانوية: ١٠٠ طالب (كتقدير تقريبي)؛
- تعليم الكبار: حوالي ٣٠٠ من الروما (ملتحقون ببرامج التدريس الابتدائي).

إدماج الأطفال اللاجئين في نظام التعليم

٨٧٦- يُتاح توفير التعليم للاجئين المؤقتين والدائمين في سلوفينيا مجاناً على كافة مستويات النظام المدرسي. وينص القانون حالياً على مجانية التعليم لطالبي اللجوء في المدارس الابتدائية فقط. وتتكفل وزارة التربية والعلوم والرياضة ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومكتب الهجرة واللاجئين بالتكاليف الأساسية الضرورية لتيسير هذا التعليم.

٨٧٧- ويُحدّد مبلغ الأموال المكرسة لمساعدة هؤلاء الأشخاص استناداً إلى عددهم ومستواهم العلمي وأعمار الأشخاص في سن المدرسة والمسافة بين مكان السكن والمدارس. وتبرم الأطراف المعنية عقود التزام متبادل للسنة التقييمية، ومن ثم تقوم وزارة التربية والعلوم والرياضة بإجراء الأعمال المتفق عليها وتنسيقها. وتمثل الأهداف فيما يلي:

- رصد نتائج التعلم على شتى مستويات النظام المدرسي؛
- متابعة الطلبة الذين يعانون صعوبات خاصة في التعلم والطلبة المدمجين في مدارس تقدم برامج مكيفة؛
- ضمان توفير وجبات منظمة، خصوصاً للطلبة الأضعف اجتماعياً وصحياً؛
- توفير السكن في المساكن الطلابية؛
- القيام بترتيبات لتسديد رسوم الكليات والجامعات.

الجدول ٩٢

عدد التلاميذ المسجلين بصفة لاجئين مؤقتين، ولاجئين وطالبي لجوء، في المدارس
الابتدائية خلال الفترة من ١٩٩٨ إلى ٢٠٠٢

السنة الدراسية	عدد المدارس	مجموع التلاميذ	ذكور	إناث
١٩٩٩-١٩٩٨	١٢٦	٥٨٢	٢٤٣	٣٣٩
٢٠٠٠-١٩٩٩	١٤٢	٥٨٢	٢٩٨	٢٨٤
٢٠٠١-٢٠٠٠	١١٢	٤٨٨	٢٤٥	٢٤٣
٢٠٠٢-٢٠٠١	٩٩	٣٠٧	١٣٥	١٧٢

٨٧٨- يتبين من الجدول أعلاه أن عدد التلاميذ ينخفض في كل سنة دراسية، مع انخفاض نسبته ٥٣ في المائة في السنة الدراسية ٢٠٠٢-٢٠٠١. أما ازدياد عدد التلاميذ في السنة الدراسية ١٩٩٩-٢٠٠٠ فهو ناجم عن تدفق النازحين من كوسوفو.

٨٧٩- ويشير تحليل النتائج الدراسية إلى أن هذه المجموعة من الطلبة قد حققت اندماجاً كلياً في المحيط السلوفيني. ولم تفتأ نتائجهم الأكاديمية تتحسن من عام إلى عام، بحيث أصبح من الممكن تماماً مقارنتها بتحصيل الطلبة السلوفينيين. وفي السنة الدراسية ١٩٩٦-١٩٩٧، كانت النتائج الأكاديمية للطلبة القادمين من البوسنة والهرسك أدنى بنسبة ١٠ في المائة، ولكن نسبة تدرجها لم تتجاوز ٢ في المائة فقط في السنة الدراسية ١٩٩٧-١٩٩٨. ولا شك أن الدروس الإضافية المنظمة قد أسهمت في إحراز مثل هذه النتائج الإيجابية، مما يشير إلى أن معظم هؤلاء الطلبة قد تغلبوا على الصعوبات اللغوية واندمجوا في البيئة الدراسية (يواجه أطفال طالبي اللجوء صعوبات أكبر في هذا الصدد).

٨٨٠- وتشمل أنواع المساعدة المقدمة إلى هؤلاء الطلبة الكتب المدرسية المجانية، ووجبات الفسحة المدرسية، ووجبة غداء (يحصل عليها الطلاب الذين يعانون مشاكل صحية خطيرة والطلاب الذين يدرسون لساعات أطول)، والنقل المدرسي (مجاناً للطلاب الذين يسكنون على مسافة تزيد عن أربعة كيلومترات من المدرسة أو الذين يضطرون للسير في طرق خطيرة للوصول إلى المدرسة)، ودروساً إضافية للطلاب الذين يعانون صعوبات في الاندماج في النظام المدرسي (بإشراف من وزارة التربية والعلوم والرياضة).

٨٨١- ويحظى الطلبة المقيمون بصفة لاجئين مؤقتين في سلوفينيا بنفس الامتيازات التي يحظى بها الطلبة السلوفينيون (الإعفاء من الرسوم المدرسية). وحتى الطلبة الذين قدموا من البوسنة والهرسك إلى سلوفينيا كلاجئين، ثم غيروا صفتهم لاحقاً إلى مقيمين بشكل مؤقت، لا يدفعون رسوماً للمدرسة رغم أن ليس بين البلدين أية اتفاقية مشتركة في مجال التعليم.

الجدول ٩٣

عدد الطلبة في المدارس الثانوية لسنة ٢٠٠١-٢٠٠٢ حسب الجنس

المدرسة الثانوية	عدد المدارس	مجموع التلاميذ	ذكور	إناث
السنة الثالثة من التدريب المهني	٣٣	٧٨	٤٠	٣٨
السنة الرابعة الثانوية	٤٠	٨٠	٣٠	٥٠

٨٨٢- وبما أن التعليم الثانوي في سلوفينيا ليس إلزامياً، فإن مساعدات المانحين محدودة أيضاً في هذا المجال. وتشمل أنواع المساعدة الكتب المدرسية (يصل مبلغ المساعدة إلى ٢٠ ٠٠٠ دولار سلوفيني سنوياً)، والوجبات المدرسية الخفيفة مجاناً، والمساكن الطلابية، والمواصلات.

٨٨٣- ومنذ وصول أول فوج من لاجئي البوسنة والهرسك حتى الآن، حرصت سلوفينيا على إتاحة الفرصة لهم لمواصلة تعليمهم الجامعي. فحتى عام ١٩٩٩، أتيح للطلاب من رعايا البوسنة والهرسك التسجيل في معظم الكليات والجامعات والمعاهد بإعفاء من دفع الرسوم الدراسية. وفي السنة الدراسية ١٩٩٩-٢٠٠٠، أعلنت أولى المطالبات برصد أكثر منهجيةً لتسجيل هؤلاء الطلاب في إطار التعليم الجامعي. وليس بين سلوفينيا والبوسنة والهرسك أية اتفاقية ثنائية في هذا المجال. وتتضمن أشكال المساعدة للطلبة بصفة لاجئين مؤقتين الإعفاء من دفع الرسوم الدراسية (إذ تتكفل بها وزارة التربية والعلوم والرياضة) والإقامة في مساكن الطلبة، ومساعدة شهرية للمأكل تبلغ ١٠ ٠٠٠ دولار سلوفيني (تقدمها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين).

تعليم الأجانب

٨٨٤- وللأجانب وعديمي الجنسية المقيمين في سلوفينيا الحق في التعليم الابتدائي الإلزامي بنفس الشروط التي يخضع لها المواطنون السلوفيونيون، عملاً بالمادة ١٠ من قانون المدارس الابتدائية. ويتم تنظيم دروس إضافية لهؤلاء الأطفال بلغتهم الأم وبثقافتهم، تمشياً مع المعاهدات والتوصيات والتوجيهات الصادرة عن مجلس أوروبا والاتحاد الأوروبي. وأبرمت سلوفينيا بروتوكول تعاون مع كرواتيا يتيح للتلاميذ من رعايا أي طرف المقيمين في الدولة الطرف الأخرى، الالتحاق بالمدارس الابتدائية وفق نفس الشروط السائدة في بلدهم الأصلي. كما أن لمواطني أية دولة طرف المقيمين بشكل دائم في دولة طرف أخرى أن يسجلوا في المدارس الثانوية ومؤسسات التعليم العالي وفق نفس الشروط المنطبقة على رعايا بلدهم الأصلي.

٨٨٥- وتمّ استحداث برنامج تعليم اللغة السلوفينية للأجانب لغرض تدريس اللغة السلوفينية للأجانب. وطبقاً للبيانات الواردة من مركز اللغة السلوفينية كلغة ثانية/أجنبية التابع لكلية الآداب في لوبليانا، فإن حوالي ٤٠٠ شخص قد التحقوا بفصول دراسية متنوعة في هذا المركز وحده، ويتزايد العدد في كل عام. ويرجح أن آلاف الرعايا الأجانب يزمعون خوض اختبار معرفتهم الفعلية باللغة السلوفينية (إذ تعدّ هذه الشهادة شرطاً أساسياً للحصول على الجنسية السلوفينية).

المادة ١٥

حق كل فرد أن يشارك في الحياة الثقافية، وأن يتمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته، وأن يفيد من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه

ألف - المجال العلمي

١ - التقدم العلمي ونتائجه

٨٨٦- على الصعيد التشريعي، اعتمد قانون جديد يعنى بأنشطة البحث والتطوير (Ur. 1. RS, 96/02). وتشمل مواده الأربع الأولى بنوداً عامة تحدد الإطار والتوجه الضروريين لضمان حق كل شخص في التمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته. ويجدر التنويه إلى مواد القانون التالية:

المادة ١

"يرسي هذا القانون المبادئ والأهداف، وينظم أسلوب تنفيذ السياسة العامة لأنشطة البحث والتطوير التي تمول من ميزانية الدولة ومن مصادر أخرى (من البرامج والصناديق الأوروبية، ومن المجتمعات المحلية والقطاع التجاري) ويرمي إلى تحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية في سلوفينيا".

المادة ٢

"يُضمن للأشخاص الذين يقومون بأنشطة بحث وتطوير استقلالية أبحاثهم. وينبغي أن يستند نشاط البحث والتطوير إلى مبادئ من الأخلاق والمسؤولية لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في البرنامج الوطني للبحث والتطوير وفي مذكرات الميزانية، مع مراعاة مظاهر التنمية الاجتماعية المتمثلة في الحماية الاجتماعية وحماية البيئة والتنمية المستدامة، على أسس من التنافسية والنوعية الجيدة والفعالية والانفتاح والتعاون، واستناداً إلى روابط تخدم المصالح المشتركة على الصعيدين الوطني والدولي. وينبغي تمويل أنشطة البحث والتطوير بطريقة تضمن استخدام الأموال العامة بفعالية وشفافية. ويتعين إعطاء الأولوية في التعاون الدولي إلى المشاركة في منطقة البحوث الأوروبية والبرامج الإطارية للاتحاد الأوروبي. وستُعلن نتائج أنشطة البحث والتطوير الممولة من الميزانية الوطنية، مع الالتزام بالقيود التي تنص عليها التشريعات الضابطة لحماية الملكية الفكرية وحقوق الطبع والبيانات".

المادة ٣

"يهدف هذا القانون إلى تنظيم تمويل أنشطة البحث والتطوير ووضع الشروط الخاصة بهذا التمويل، بغية تحقيق أهداف التنمية الأساسية الاستراتيجية، بما يضمن:

- إيجاد دراية ووعي جديدين وتعميمهما، مع المعارف المكتسبة دولياً بشكل يفيد الجمهور ويسهل التطبيقات التجارية لهذه المعارف في سبيل تعزيز رفاهية المجتمع؛
- توطيد القدرة على إدارة التقدم الاجتماعي والتكنولوجي بشكل عام باعتبارهما المصدر الأساسي لرفع إنتاجية اليد العاملة وتعزيز القدرة التنافسية الوطنية في الساحة العالمية؛
- تحسين نوعية الحياة الفردية والعامة وترسيخ الهوية الوطنية".

المادة ٤

"تتمثل أهداف القانون فيما يلي:

- تعزيز الأهمية الاجتماعية لأنشطة البحث والتطوير وفعاليتها عن طريق إقامة نموذج متعدد المراكز لتطوير العلوم وشبكة تربط منظمات الأبحاث في مجالات العلوم والتربية والاقتصاد؛
- إيجاد الظروف المواتية لتوجيه أنشطة البحث والتطوير وتقييمها ورصدها بشكل مهني مستقل؛
- تشجيع إقامة مراكز للتطوير العلمي والتجاري والاجتماعي في المجالات التي تشكل أساساً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الطويلة الأمد؛
- تطوير الموارد البشرية مع الحرص في الآن ذاته على إتاحة فرص متكافئة للنساء والرجال، وتحفيز الإبداع في مجال البحوث عن طريق تعزيز دور العلوم في تعليم المسؤولين التنفيذيين، خصوصاً في الجامعات؛
- زيادة مجموع الأموال والاستثمارات المكرسة لأنشطة البحث والتطوير، وذلك عن طريق توجيه أموال عامة نحو مجالات التنمية الاستراتيجية؛
- توطيد التعاون الدولي والمتعدد التخصصات".

٨٨٧- وهناك ثلاثة أنظمة دعم مؤسسية على الصعيد الوطني لدعم التقدم العلمي وضمان الحق في التمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته، متمثلة في:

- مشاريع البحوث العلمية الأساسية والتطبيقية؛
- مشاريع البحث الهادفة؛
- أنشطة البحث المستقل لكافة الوزارات الأخرى المعنية.

٨٨٨- وتُجرى البحوث في جامعتين و ١٨ منظمة للأبحاث ومعاهد معينة، ويشارك فيها أكثر من ١٠.٠٠٠ باحث بدوام كامل أو جزئي، وتشمل أبحاثاً في مجال حماية التراث الثقافي والترويج لبيئة صحية ونظيفة. وتنبغي الإشارة بوجه خاص إلى مركز البحث العلمي لأكاديمية العلوم والفنون السلوفينية، والتي تعدّ أكبر منظمة أبحاث في سلوفينيا في مجال العلوم الإنسانية والعناصر الأساسية للهوية الوطنية والثقافات. وتُجرى هذه الدراسات في إطار البرنامج الدائم للتراث الطبيعي والثقافي للأمة السلوفينية.

٨٨٩- ويضمن تطبيق نتائج التقدم العلمي لصالح حفظ التراث الثقافي الإنساني والترويج لبيئة صحية ونظيفة من خلال الأبحاث البسيطة والتطبيقية في مجالات العلوم الطبيعية، والتكنولوجيا، والطب، والتكنولوجيا البيولوجية وعلوم الاجتماع والعلوم الإنسانية. وقد أجريت في السنوات الأخيرة ١٠ مشاريع أبحاث في هذه المجالات تهدف إلى حفظ التراث الثقافي الإنساني، بالإضافة إلى ١٤ مشروعاً آخر للأبحاث في مجال الترويج لبيئة صحية ونظيفة. وموّلت وزارات أخرى أيضاً مشاريع بحوث لها نفس الأهداف.

٨٩٠- ولضمان الاستفادة من تطبيقات التقدم العلمي لصالح حفظ التراث الثقافي والترويج لبيئة صحية ونظيفة، تقوم الوزارة أيضاً ببرامج بحث هادفة لدعم التنمية الاستراتيجية لسلوفينيا في إطار مشروع "القدرة التنافسية لسلوفينيا في الفترة ٢٠٠١ - ٢٠٠٦". ويتألف هذا المشروع من تسعة برامج استراتيجية إدارية متعددة التخصصات على المستوى الحكومي، ويعمل كرابط بين برامج البحث والتطوير في قطاعات شتى. وتشمل البرامج، حسب الأولويات الوطنية، فيما يلي: تنافسية الاقتصاد؛ كفاءة الدولة وإنهاء الديمقراطية؛ الموارد البشرية والتلاحم الاجتماعي؛ البنية التحتية الاقتصادية؛ التنمية المتوازنة للأراضي والأقاليم ودور البيئة في التنمية؛ التنمية المتكاملة في مجال سلامة الأغذية والحماية الصحية والأرياف؛ العلاقات الدولية والأمن الوطني؛ الهوية الوطنية والتعددية والاندماج الدولي؛ ومجتمع المعلومات. وهناك ٢٨ مشروع بحث جارياً في إطار برنامج التنمية المتوازنة للمناطق والأراضي ودور البيئة في التنمية، و ٣٢ مشروعاً في إطار برنامج التنمية المتكاملة في مجال سلامة الأغذية والحماية الصحية والأرياف، إلى جانب ٩ مشاريع في إطار برنامج الهوية الوطنية والتعددية والاندماج الدولي.

٢- تشجيع التطبيقات

٨٩١- يُشجع تطبيق نتائج التقدم العلمي بواسطة التدابير التالية:

- عند تقييم أفرقة البحث، يؤخذ بالاعتبار، إلى جانب التفوق العلمي والأهمية الدولية للنتائج، مدى التوجه الإنمائي للأبحاث وقابلية النتائج للتطبيق؛
- عند ترقية الباحثين إلى مناصب علمية في القطاع العام، يؤخذ بالاعتبار إلى جانب الجودة العلمية والمهنية للباحث، مدى نجاحه في ترجمة النتائج عملياً.

٨٩٢- وثمة نوع خاص من الدعم توفره الدولة للتدريب الموجه للباحثين المبتدئين في ستة تخصصات علمية، برعاية من وزارة التربية والعلوم والرياضة. ويستفيد من هذا البرنامج ما بين ١٥٠ إلى ٢٠٠ باحث مبتدئ كل عام.

٨٩٣- ويحصل الكثير من الأشخاص المدربين في مجال البحث على وظائف في المؤسسات وإدارات الدولة وفي إدارة المجتمعات المحلية في مجال حفظ التراث الثقافي والترويج لبيئة صحية ونظيفة.

٨٩٤- ويتمّ نشر المعلومات عن التقدم العلمي بالأساليب التالية:

- تضم وسائل الإعلام الإلكترونية والمطبوعة أقساماً خاصة عن العلوم ونتائج البحث العلمي وتطبيقاته، موجهة إلى الجمهور العام؛
 - توفير دعم منتظم للمجلات المهنية والعلمية المتخصصة والعامة، بالسلافينية وغيرها من اللغات، والتي تستهدف قطاعات خاصة وعامة الجمهور، بما فيه جيل الشباب؛
 - تقديم إعانات لنشر الدراسات المتخصصة وعقد الاجتماعات العلمية.
- ٨٩٥- وتشارك الوزارة في تمويل البرامج المعنية بتعزيز الإنجازات في مجالي العلوم والأبحاث، بغية تحقيق فهم أفضل للعلوم، وتشجيع إشاعة الإنجازات العلمية بين مختلف أوساط المجتمع، وتشجيع اكتساب معارف جديدة، واستعراض أعمال العلماء السلوفينيين بشكل شامل، وتشجيع المؤسسات العلمية.
- ٨٩٦- وتقدم وزارة التربية والعلوم والرياضة، بالاشتراك مع وزارات أخرى تدعم التقدم العلمي وتطبيقاته، تقارير سنوية منتظمة في شكل مطبوع وعبر شبكة الإنترنت، فيما يتعلق بأنشطة البحوث والمصروفات العامة لدعم هذه الأنشطة. وتتوفر نصوص هذه التقارير عبر منظومة المكتبة الوطنية العامة.
- ٨٩٧- وبإمكان أي شخص مهتم أن يجد على شبكة الإنترنت، عبر قواعد بيانات نظامي COBISS (Cooperative Online Bibliographic System and Services) و SICRIS (Slovenian Current Research Information System) بيانات عن منظمات الأبحاث وفرق البحث والباحثين ومشاريع وبرامج البحث وبيانات السير الذاتية للباحثين. كما تمّ إدراج بيانات المشاريع التي يحتوي عليها نظام SICRIS ضمن نظام المعلومات الأوروبي.
- ٨٩٨- ولا تقوم الوزارة بأي خطوات مباشرة للحيلولة دون تطبيق نتائج التقدم العلمي والتقني لأغراض منوطة لممارسة حقوق الإنسان، ولكن في التخصصات الطبية، هناك لجنة تقيّم الجوانب الأخلاقية ومقبولية البحوث الجراة في المجال الطبي.
- ٨٩٩- وتنظم اللوائح التنفيذية ذات الصلة شروط وإجراءات صياغة واختيار وتمويل ومتابعة المشاريع الأساسية والتطبيقية، وبرامج البحث الهادفة، وتمويل الاجتماعات، ونشر دراسات الباحثين المبتدئين وترويج العلوم.

٣- تعزيز وتطوير الصلات والتعاون الدوليين في المجال العلمي

- ٩٠٠- يرسي القانون الجديد الخاص بأنشطة البحث والتطوير (Ur. 1. RS, 96/02) المبادئ الأساسية التي تشدد على الانفتاح والتعاون لخدمة المصالح المشتركة والترابط على الصعيدين الوطني والدولي. وتُعطى الأولوية في التعاون الدولي إلى الاندماج في منطقة البحوث الأوروبية والبرامج الإطارية للاتحاد الأوروبي.
- ٩٠١- ويخضع تنظيم التعاون الدولي في المجال العلمي للاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف في مجال التعاون العلمي والتكنولوجي، والتي أبرمتها سلوفينيا منذ استقلالها مع بلدان منفردة أو مع منظمات دولية. وقد أبرمت سلوفينيا اتفاقيات تعاون ثنائية في المجال العلمي مع ٢٧ بلداً، هي غالبية الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي،

وكافة البلدان المجاورة، وغالبية البلدان المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، وجميع بلدان جنوب شرق أوروبا والبلدان الكبرى في العالم، شأن الولايات المتحدة الأمريكية، والاتحاد الروسي، والصين، واليابان، والهند، والبرازيل. وفي إطار هذه الاتفاقيات، يجري العمل حالياً على حوالي ٥٥٠ مشروع بحثٍ مشتركاً تشارك في تمويلها سلوفينيا وفق الاتفاقات الدولية.

٩٠٢- وأبرمت سلوفينيا أيضاً اتفاقيات تعاون دولية في المجال العلمي عبر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمات دولية حكومية أخرى ومراكز دولية، ومع الاتحاد الأوروبي وبرامج أوروبية أخرى. وتتعاون سلوفينيا مع منظمات إقليمية من قبيل مبادرة أوروبا الوسطى، والمجموعة العاملة لمنطقة جبال الألب والبحر الأدرياتيكي. أما التعاون الأكثر شمولاً في مجال العلوم والبحوث والتكنولوجيا والتطوير، فيتمثل في التعاون مع الاتحاد الأوروبي، الذي تعاونت معه سلوفينيا سلفاً، كنظير، في إطار البرنامج الإطاري الخامس للفترة ١٩٩٨-٢٠٠٢، بمقتضى الاتفاقات ذات الصلة. كما تقدم سلوفينيا، بموجب مذكرة التفاهم المبرمة في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢، تعاوناً كاملاً وعلى قدم المساواة في سياق البرنامج الإطاري السادس للاتحاد الأوروبي للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦. وبالإضافة إلى ذلك، أصبحت سلوفينيا عضواً كامل العضوية في برنامج التعاون الأوروبي في ميدان البحث العلمي والتقني (COST) منذ عام ١٩٩٢، وفي برنامج أوريكا (EUREKA) منذ عام ١٩٩٤. وفي إطار البرامج الأوروبية، هناك ما يربو عن ٥٠٠ مشروع للبحث والتطوير تتعاون المنظمات السلوفينية في سياقها.

٩٠٣- وتنظم لوائح جمهورية سلوفينيا في مجال تمويل التعاون العلمي الدولي والمشاركة في تمويله (Ur. 1. RS, 46/01 and 48/99 11/98 62/96) الطريقة التي تتم بها مشاركة العلماء والخبراء السلوفينيين في برامج التعاون الدولي وسبل تمويل هذا التعاون، وتقتضي إجراء مناقصة عامة لكل نشاط مُعتمَد وتحديد مستوى التمويل المنشود. وتنص اللوائح أيضاً، استناداً إلى مناقصة عامة سنوية، على المساهمة في تمويل مشاركة علماء وخبراء سلوفينيين في المؤتمرات العلمية الدولية وغيرها من الاجتماعات على الصعيد الدولي، وأنشطة الجمعيات العلمية والمتخصصة السلوفينية غير الحكومية في الجمعيات الدولية أو الأوروبية أو العلمية الإقليمية أو المتخصصة ذات الصلة.

٩٠٤- وتنبغي ملاحظة أن تعاون سلوفينيا في المجال العلمي واتصالات العلماء والخبراء السلوفينيين مع نظرائهم في شتى أنحاء العالم تتم على نطاق واسع ومستوى رفيع جداً، وأنه لا توجد أي مشاكل خاصة في هذا الصدد. إلا أن ضيق الميزانية المخصصة لهذا المجال كما ورد سابقاً يشكل عقبة رئيسية.

باء - المجال الثقافي

٩٠٥- يضع برنامج التنمية الوطني للفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٦، الثقافة ضمن أولويات التنمية الاستراتيجية في سلوفينيا. فتيسير الوصول إلى الثقافة، والتنوع الثقافي، وإتاحة الظروف المواتية تقع ضمن الأولويات الأساسية للسياسة العامة في مجال الثقافة، كما تنص المادة ٨ من قانون ممارسة المصلحة العامة في الثقافة (Ur. 1. RS, 96/2002). وسيتم تحديد الأهداف والأولويات والتدابير اللازمة لتيسير الوصول على أوسع نطاق ممكن إلى الثروة الثقافية، بشكل مفصل في برنامج الثقافة الوطني الذي انتهت وزارة الثقافة من إعدادهِ وأحالته إلى البرلمان لاعتماده. وينطلق القانون من مبدأ الثروة الثقافية كاستحقاق عام، وتمتع المؤسسات العامة والمنظمات غير الحكومية بالمساواة في حق تمويل الدولة للأنشطة الثقافية، وتحديد أساليب وإجراءات المناقصات العامة اللازمة

لتحقيق ذلك. ويتمثل توجه السياسة العامة الإجمالية لسلوفينيا في مجال الثقافة، كما تنفذها وزارة الثقافة، في تعزيز وضمان سبل الوصول إلى المصادر الثقافية.

٩٠٦- وتحتفظ وزارة الثقافة بسجلات عن البنية التحتية الثقافية العامة، أي المرافق العامة التي تمتلكها الدولة أو البلديات والمكرسة للاستخدام الثقافي. وتحتفظ الوزارة أيضاً بسجلات عن المؤسسات الثقافية العامة. وهناك أيضاً وصف مفصل للبنية التحتية المؤسسية العامة في وثيقة تحليل الوضع في مجال الثقافة واقتراح مهام ذات أولوية، وهي الوثيقة التي صاغتها وزارة الثقافة وأصدرتها في عام ٢٠٠٢ كأساس للتخطيط لبرنامج الثقافة الوطني السلوفيني. ويضمن قانون المكتبات (Ur. 1. RS, 87/2001)، وقانون حماية التراث الثقافي (Ur. 1. RS, 7/99 and 110/02-ZGO-1) وقانون المحفوظات ومواد المحفوظات (Ur. 1. RS, 20/97 and 32/97) حماية التراث الثقافي وتيسير الوصول إليه، كما تتضمن هذه القوانين إنشاء شبكة للمكتبات والمتاحف والمحفوظات في سلوفينيا.

٩٠٧- وتستند التنمية الثقافية في سلوفينيا إلى مبدأ التنمية المتعددة المراكز في مجال الموسيقى والفنون الاستعراضية أيضاً. وقد تمخض ذلك عن شبكة واسعة من المسارح ودارين للأوبرا وأربع فرق موسيقية سيمفونية. ويعتبر المستوى المؤسسي الرفيع للثقافة انعكاساً للدور الذي لعبته الثقافة في تشكيل الأمة السلوفينية.

٩٠٨- فالأمة السلوفينية وهويتها ينبعان من هوية ثقافية تمت المحافظة عليها عبر التاريخ وترسخت بشكل أساسي في الأعمال الأدبية والحياة الاجتماعية (قاعات المطالعة في القرن التاسع عشر) وكذلك في مجال الرسوم والهندسة وبالطبع في الفنون المحلية والحرف اليدوية والمطبوعات الصادرة باللغة السلوفينية. ولا بد من المحافظة على الهوية الثقافية وتطويرها، باعتبارها ركن الأساس في بنية الأمة السلوفينية، وهي أيضاً أولوية أساسية من أولويات برنامج الثقافة الوطني السلوفيني (في مجال التعليم). وقد كان للموقع الجغرافي السياسي لسلوفينيا أثراً في تعرضها لخليط من التأثيرات الجرمانية والسلافية والرومانية. وبسبب مساحتها الصغيرة نسبياً، فقد تميزت سلوفينيا دوماً بالانفتاح على التيارات الدولية، والحرص على الارتباط بالمراكز الحضارية في إقليمها على نطاق واسع (فيينا، تريستا، براغ، زغرب، بلغراد، بودابست وغيرها).

٩٠٩- وتتمتع الأقليتان الإثنيان ومجتمع روما في سلوفينيا بحماية دستورية وحقوق جماعية. ومنذ استقلال سلوفينيا، برزت في الساحة مجموعات إثنية من جمهوريات يوغوسلافيا السابقة، استناداً إلى مبدأ الإدماج الذي يشدد عليه قانون ممارسة المصلحة العامة في الثقافة. ويضطلع أمين المظالم المعني بحقوق الإنسان بدور هام في ضمان حقوق الأفراد، ويعزز ذلك انضمام سلوفينيا إلى المعاهدات والاتفاقيات التي تحمي حقوق الأقليات. وقد أنشأت وزارة الثقافة برنامجين لدعم تفعيل الحقوق الثقافية، هما برنامج الحماية الخاصة لحقوق الأقليات وبرنامج ثقافية أخرى لإدماج الأقليات.

٩١٠- وتضطلع محطات الإذاعة والتلفزة العامتان (RTV Slovenija) بتقديم المعلومات عن الحياة الثقافية والإعلام عنها والترويج لها. أما الإعلام المطبوع فتمتلكه مؤسسات خاصة، وهو بالتالي يعمل وفقاً لمتطلبات السوق التي تعتبر متدنية في المجال الثقافي، حسبما كشفت عنه الاستطلاعات الجردية برعاية وزارة الثقافة، إذ تغلب مادة الإثارة التجارية فيه على المادة الثقافية. وينظم قانون وسائل الإعلام العامة (Ur. 1. RS, 35/2001) وقانون الإذاعة والتلفزة (Ur. 1. RS, 18/94) Radiotelevizija Slovenija مجال الإعلام.

٩١١ - ويندرج التراث الثقافي تحت قانون حماية التراث الثقافي (Ur. 1. RS, 7/99) وقانون المحفوظات ومواد المحفوظات (Ur. 1. RS, 20/97 and 32/97). وتُعطى الأولوية لأنشطة جرد التراث الثقافي وقياسه وتقييمه وتحويله رقمياً (نظام المعلومات GIS). وخلال السنوات الأخيرة، تمّ التركيز بشكل خاص على أهمية المتاحف كمراكز للمعلومات والتعليم. وخلال الفترة الانتقالية، ضَمّن القانون المعني بخصخصة المعالم الثقافية العامة (Ur. 1. RS, 89/99 and 107/99) بقاء المعالم الأساسية التي كانت ملكاً للدولة من قبل ولم يتمّ إبطال تأميمها (أي إرجاعها إلى مالكيها السابقين)، ملكاً عاماً ميسراً للجميع بشكل عام.

٩١٢ - ويلتزم قانون حقوق الطبع والحقوق ذات الصلة (Ur. 1. RS, 21/95) بكافة توجيهات الاتحاد الأوروبي في هذا المجال، ويقتبس من أحدث الترتيبات في هذا الشأن، ويرمي لضمان أكبر قدر ممكن من الاستقلالية لأصحاب الأعمال الإبداعية مراعيّاً في الآن ذاته الاهتمام العام بالوصول إلى هذه الأعمال الإبداعية على أوسع نطاق ممكن. كما يستند قانون ممارسة المصلحة العامة في الثقافة إلى مبدأ العمل الحر في مجال الثقافة، فمنطلقه الوحيد في التعامل مع الثقافة هو دعمها. وجميع هذه المسائل يشملها الدستور الذي ينص على الحق في حرية التعبير الفني وبكلف السلطات العامة بمسؤولية تطوير التراث الثقافي وحمايته.

٩١٣ - والتعليم المهني في المجال الثقافي مدرج ضمن المنهج الدراسي لثلاث جامعات، وبشكل خاص في ثلاث أكاديميات للفنون الجميلة، والموسيقى والمسرح، والتلفزة والأفلام، وفي المدارس المتخصصة. ويعتبر تعليم الموسيقى في المرحلة الابتدائية متطوراً بشكل خاص، مما يشكل أساساً لمواصلة التعليم في هذا المجال للموسيقين ولاكتساب دراية في مجال الموسيقى لعامة الجمهور. ولا يوجد تخصص في مجال الإدارة الثقافية، مما يعدّ نقصاً لا يخفى على وزارة الثقافة. وتمشياً مع برنامج التنمية الوطني، تشجع وزارة الثقافة، شأنها شأن الوزارات الأخرى ذات الصلة، التعليم المستمر مدى الحياة (جامعة الجيل الثالث مثلاً).

٩١٤ - ومن التدابير الأخرى في هذا المجال تشجيع التعليم المستمر مدى الحياة، والبرامج المكرسة لإنعاش التراث الثقافي (المتاحف كمراكز للتعليم والفعاليات)، وربط العملية التعليمية بالثقافة، وبعث الحياة في مراكز المدن، وإنشاء صندوق سلوفيني لأنشطة الهواة، والقيام بأنشطة في إطار البرنامج السنوي لوزارة الثقافة (إنشاء مكتبات ومراكز ثقافية للشباب ومراكز ثقافية بالوسائط المتعددة)، والصندوق الوطني الثقافي للهواة وفروعه في شتى المناطق، والربط بين السياحة والثقافة، وتبين إمكانات ربط الاقتصاد بالثقافة (برامج الرعاية والوصاية)، والأنشطة في مجال تخفيف الضرائب، وإنشاء مدارس ومكتبات وخدمات إدارية إلكترونية.

٩١٥ - وبسبب المشاكل المتعلقة بتنفيذ قانون حقوق الطبع والحقوق ذات الصلة، تضمّن برنامج الحكومة لعام ٢٠٠٣ صياغة تعديلات وإضافات لهذا القانون. ولهذا الغرض، تقوم وزارة الثقافة بتحليل الوضع فيما يتعلق بحماية حقوق الطبع. وتتابعها في ذلك عدة هيئات من قبيل المكتب السلوفيني للملكية الفكرية، ووكالة سلوفينيا لحقوق الطبع، ومؤسستي ZAMP وSAZAS لحقوق الطبع الثانوية، وغرفة التجارة والصناعة في سلوفينيا (مثلاً). وفي هذا الصدد يدور النقاش العام بشكل أساسي ضمن إطار رابطة الكتاب السلوفينيين والرابطة السلوفينية للمترجمين الأدبيين. ومن القضايا الخاصة التي يدور حولها النقاش تحديد مستوى الربوع المستحقة عن بث الأعمال الأصلية عبر وسائل الإعلام العامة، وريوع المكتبات لإعارة المواد المكتوبة والمسموعة المرئية، عندما لا تُستحق رسوم أخرى للمكتبات. وقد برزت الحاجة إلى تسوية هذه المسائل بشكل منفصل بعد استقلال سلوفينيا، وهو ما

تمكنت من القيام به بشكل ملائم وسريع نسبياً. ولكن ثمة مشكلة أكبر تتمثل في إقامة منظمات جماعية للمبدعين (حقوق الطبع) تعتمد على العضوية وليس على الهياكل الموروثة من المنظمات اليوغوسلافية السابقة للمبدعين.

٩١٦- وتمّ تصميم البرنامج الإنمائي الوطني والبرنامج الثقافي الوطني السلوفيني، وقانون ممارسة المصلحة العامة في الثقافة، انطلاقاً من هذا المبدأ. وتتمثل الأولويات في تعزيز وتسهيل الوصول إلى الأموال العامة للأغراض الثقافية (مناقصات)، وإلى البنية التحتية الثقافية العامة، وضمان اشتغال المؤسسات العامة بفعالية. وينحى برنامج وزارة الثقافة هذا المنحى من خلال دعم البرامج الفنية والثقافية للصالح العام. ويتمّ ربط التدابير العملية بتنفيذ البرامج التي تشارك وزارة الثقافة في تمويلها. فعلى سبيل المثال، استحدثت رابطة الكتاب السلوفينيين في عام ١٩٩٦ برنامجاً تربوياً، قامت في إطاره شخصيات أدبية سلوفينية، من أعضاء الرابطة المذكورة، بزيارات إلى المدارس الثانوية في شتى أنحاء سلوفينيا. وتمول وزارة الثقافة هذا البرنامج، وأنشطة أخرى للرابطة، بالاشتراك مع وزارة التربية والعلوم والرياضة. وفي يوم الكتاب السلوفيني (٢٣ نيسان/أبريل، والفعاليات المصاحبة على مدى أسبوع كامل) أجرت الرابطة، بالتعاون مع اللجنة الوطنية لليونسكو، مسابقة لأفضل مقال عن الكتب شاركت فيها مدارس اليونسكو في سلوفينيا. ويتمثل عنصر هام آخر في ترويج الشراكة بين قطاعي الاقتصاد والثقافة (من خلال البحث عن رعاة، ومانحين، وأعضاء فخريين بالتزامن مع إشاعة الثقافة وتعميمها).

٩١٧- ويتمثل الإجراء الأساسي لتحفيز الأنشطة الإبداعية في تقدير الأعمال الأصلية التقدير الخليق بها وإقامة بنية تحتية ثقافية متينة، تلي متطلبات المبدعين المكانية والتقنية وسواها. وإن كون رواتب القطاع العام في سلوفينيا موازية لرواتب القطاع التجاري، وميل النظام إلى مجانسة هذه الرواتب ومواكبة الرواتب في المؤسسات الثقافية العامة لها، هو دليل على أن المبدعين يتمتعون بظروف مواتية لعملهم. فضلاً عن ذلك، فقد طورت سلوفينيا نظام ضمان اجتماعي للاشتراك في التأمين الصحي وضد الإعاقة والتأمين الاجتماعي للأفراد العاملين لحسابهم الخاص في مجال الثقافة والذين يعتبرون شخصيات مبدعة ذات شأن في هذا المجال.

٩١٨- وتحظى الأنشطة الإبداعية في مجال الثقافة بظروف مستقرة بفضل التمويل الهيكلي المنتظم للمؤسسات واعتماد نظام التمويل لعدة سنوات للبرامج الثقافية العامة التي تضطلع بها مؤسسات ثقافية غير حكومية. وعلاوة على ذلك، للمؤسسات الثقافية العامة في سلوفينيا شخصية اعتبارية مستقلة تتمتع بقدر كبير من الاستقلالية المهنية وتتصرف في شؤونها القانونية والتجارية بشكل مستقل.

٩١٩- من خلال التدابير المستعرضة أعلاه، يمكن الخلوص إلى أن سلوفينيا تقف في مصاف البلدان ذات المعايير الثقافية المرتفعة. فالتقليد الاجتماعي الديمقراطي يقضي بأن تتحمل الدولة درجة مرتفعة من المسؤولية عن رفاه مواطنيها، مما أفضى إلى توفير الشروط المطلوبة للوفاء بالتزاماتها بمقتضى الصكوك الدولية المعتمدة في مجال الثقافة.

٩٢٠- والوزارة، من خلال مشاركتها في تمويل برامج التبادل الثقافي، والمنح، والترجمات (بالتعاون مع قسم النشر والمكتبات في الوزارة)، والاجتماعات الدولية للجمعيات والرابطات، والمنظمات والشخصيات الثقافية النشطة على الصعيد الدولي، تحقق السياسة العامة النشطة لضمان حضور بارز للثقافة السلوفينية على الساحة العالمية. ومن الأمثلة على هذا الحضور جائزة Vilenica، ومنظمة PEN، ومركز ترويج الثقافة السلوفينية، ودعم

ترجمة الأعمال الأدبية السلوفينية إلى لغات أخرى، وصندوق Trubar، والمجموعة الأدبية Litterae Slovenicae، ومعارض الكتب، وغيرها من الفعاليات الدولية والسلوفينية.

الحواشي

(١) لا تقدم الإحصاءات الشهرية عن العمالة معلومات عن اتجاهات العمالة بحسب نوع الجنس. ويوفر "استقصاء اليد العاملة" معلومات عن العمالة بحسب نوع الجنس لكنه ينزاع أكثر إلى قياس البنيات المختلفة، في حين تُجبر الأرقام المتعلقة بالعاملين والعاطلين، وبالتالي فإن معدلات النمو المحسوبة غير دقيقة. وعليه، فقد استعملنا في تطور العمالة البيانات المستقاة من استقصاء العمالة السنوي بحسب مستويات النشاط والمهارات المهنية.

(٢) تنص المادة ١١٣ من قانون العمالة على ما يلي:

- (١) لا يجوز لأرباب العمل إبطال عقود عمل الأشخاص التالية حالاً:
- أعضاء مجلس العمال أو النقابيون أو أعضاء مجلس الرقابة الذين يمثلون يمثل العمال أو ممثلو العمال في مجلس مؤسسة من المؤسسات؛
 - الممثلون النقابيون المعينون أو المنتخبون، دون موافقة الهيئة التي هم أعضاء فيها، أو النقابة، إن هم تصرفوا بموجب القانون والاتفاق الجماعي وعقد العمل، إلا أن يرفضوا وظيفة مناسبة يقترحها عليهم رب العمل لأسباب تجارية أو في حالة توقف الشركة عن العمل؛
- (٢) يجب أن تدوم حماية الأشخاص من إلغاء عقودهم على نحو ما نصت عليه الفقرة السابقة كامل المدة التي يعملون فيها ولسنة إضافية بعد انقضاء تلك المدة.

(٣) أصبحت رابطة نقابات سلوفينيا منذ عام ١٩٩٩ عضواً في الاتحاد الأوروبي للنقابات.

(٤) اتحاد النقابات السلوفينية - برغام، عضو في شبكة النقابات الدولية - أوروبا المنضوية تحت الاتحاد الأوروبي للنقابات، والاتحاد الأوروبي لنقابات فنون الطباعة، والاتحاد الدولي لنقابات فنون الطباعة، والاتحاد الدولي لنقابات المناجم والكيماويات والطاقة. وهناك ممثل لبرغام في اللجنة المتعددة الجنسيات لشبكة النقابات الدولية - أوروبا التي تمثل مصالح نقابات الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول المرشحة للانضمام والدول التي ليست أعضاء في الاتحاد الأوروبي.

(٥) Sindikat delavcev Slovenije - SOLIDARNOST deluje v mednarodnih povezavah neinstitucionalno v programu PHARE za Slovenijo, podano pa je tudi pismo o nameri za včlanitev v mednarodno zvezo evropskih sindikatov ETUC.

(٦) راجع فصل: تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة - معاش الإعاقة.

(٧) راجع فصل: تأمين المعاش والتأمين من الإعاقة - معاش الورثة ومعاش الترميل.

(٨) يكون القبول بالقوة إذا عبر أحد الزوجين عن قبوله الزواج بسبب الخوف من تهديد خطير. ويكون القبول بالخطأ إذا كان أحد الزوجين يعتقد أنه يتزوج شخصاً معيناً بينما هو في الواقع يتزوج شخصاً آخر أو يتزوج شخصاً ليس هو الزوج الذي كان قد خطبه أو خطب إليه. ويكون القبول بالخطأ بشأن طباع أساسية في الزواج إذا كان الشخص سيتراجع عن الزواج لو علم باتصاف الزوج بتلك الطباع وإذا كانت تلك الطباع تجعل الحياة معاً مستحيلة.