

Distr.
GENERAL

E/C.12/FIN/5
3 February 2006

ARABIC
Original: ENGLISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠٠٦

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الخامسة المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد

فنلندا*** **

[١٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥]

* نظرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التقرير الرابع الذي قدمته حكومة فنلندا بشأن الحقوق المشمولة بالمواد من ١ إلى ١٥ (E/C.12/4/Add.1) في دورتها الرابعة والعشرين (انظر E/C.12/2000/SR.61-63، E/C.12/1/Add.52) المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠.

** ترد المعلومات التي قدمتها فنلندا وفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالجزء الأول من تقارير الدول الأطراف في الوثيقة الأساسية (HRI/CORE/1/Add.59/Rev.2).

*** وفقاً للمعلومات التي أرسلت إلى الدول الأطراف بشأن معالجة تقاريرها، لم تُدخل على هذه الوثيقة تنقيحات تحريرية رسمياً قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة في الأمم المتحدة.

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٨	١٠- ١ مقدمة
٩	٥٠-١١ الشواغل الرئيسية - دال
٩	١٤-١١ القوانين المستمدة من السوابق القضائية - دال ١٢
١٠	٣١-١٥ الاتجاهات العنصرية - دال ١٤
١٢	٣٤-٣٢ تمتع من يسمون بالعمال "الاحتياطيين" بحقوق العمال - دال ١٥
١٣	٣٧-٣٥ الحد الأدنى للأجور - دال ١٦
١٣	٣٨ العنف ضد المرأة - دال ١٧
١٤	٤٦-٣٩ المشردون في منطقة هلسنكي الكبرى - دال ١٨
١٦	٤٩-٤٧ نظام الرعاية الصحية العامة - دال ١٩
١٦	٥٠ التفاوت بحسب محل الإقامة - دال ٢٠
١٧	١٥٩-٥١ مقترحات وتوصيات - هاء
١٧	٥١ خطة العمل الوطنية - هاء ٢١
١٧	٥٥-٥٢ المزيد من التدريب للقضاة والمحامين - هاء ٢٢
١٧	٥٨-٥٦ الحصة من الميزانية المرصودة للتعاون الدولي - هاء ٢٣
١٨	٥٩ الالتزامات النابعة من العضوية في المؤسسات المالية الدولية... - هاء ٢٤
١٨	٧٩-٦٠ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ ومسألة شعب الصامي في ملكية الأراضي - هاء ٢٥
٢٢	١٠١- ٨٠ وضعية شعب الروما - هاء ٢٦
٢٦	١٢١-١٠٢ العنصرية وكراهية الأجانب - هاء ٢٧
٢٩	١٢٦-١٢٢ الأمن الوظيفي للعمال غير المتفرغين، والعمال الاحتياطيين، والأجانب - هاء ٢٨
٢٩	١٢٦-١٢٢ تحديد الأجور الدنيا من أجل ضمان الحماية أيضاً للعمال - هاء ٢٩
٣١	١٣٢-١٢٧ الذين لا تحميهم الاتفاقات الجماعية القطاعية - هاء ٣٠
٣٢	١٥٤-١٣٣ العنف ضد المرأة - هاء ٣٠

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات
٣٦	١٥٥ هاء ٣١ - خدمات الصحة العامة
٣٦	١٥٦ هاء ٣٢ - الخدمات الصحية الملائمة، ولا سيما للفئات المستضعفة
٣٧	١٥٩-١٥٧ هاء ٣٤ - نشر الملاحظات الختامية
٣٧	١٧٤-١٦٠ المادة ١
٤٠	١٩٣-١٧٥ المادة ٢ - حظر التمييز
٤٤	٢١٠-١٩٤ المادة ٣
٤٤	١٩٩-١٩٤ ١ - التعديلات على التشريع
٤٥	٢١٠-٢٠٠ ٢ - سياسة المساواة
٤٧	٣٢٣-٢١١ المادة ٦
٤٧	٢١٢-٢١١ ١ - الاتفاقيات الدولية
٤٨	٢٣٢-٢١٣ ٢- (أ) حالة التوظيف ومستوياته واتجاهاته
٥٣	٢٦١-٢٣٣ ٢- (ب) السياسات والتدابير
٦٠	٢٦٦-٢٦٢ ٢- (ج) إنتاجية العمل
٦١	٢٧١-٢٦٧ ٢- (د) حرية اختيار العمل
٦٢	٢٨٠-٢٧٢ ٢- (هـ) برامج التدريب التقني والمهني
٦٤	٢٨٤-٢٨١ ٢- (و) صعوبات بلوغ العمالة الكاملة
٦٥	٣٠٠-٢٨٥ ٣- (أ) حظر التمييز
٦٧	٣١٥-٣٠١ ٣- (ب) التوجيه المهني والتدريب لصالح فئات معينة (كالمهاجرين، والروما والصامي)
٧١	٣١٨-٣١٦ ٣- (ج) الحالات التي لا تعتبر فيها أعمال التفريق أو الإقصاء أو التفضيل تمييزاً
٧٢	٣٢٢-٣١٩ ٤ - الأفراد العاملون في أكثر من منصب متفرغ واحد
٧٢	٣٢٣ ٥ - تغييرات أخرى في التشريع الوطني

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
٧٣	٣٥٧-٣٢٤	المادة ٧
٧٣	٣٢٤	١- اتفاقيات منظمة العمل التي صدقت عليها فنلندا
٧٣	٣٢٥	٢- (أ) الأساليب الرئيسية المستعملة لتحديد الأجور
٧٣	٣٢٦	٢- (ب) نظام الحد الأدنى للأجور
٧٣	٣٣٠-٣٢٧	٢- (ج) المساواة في الأجر عند تساوي العمل
٧٤	٣٤١-٣٣١	٣- الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة المهنية
٧٦	٣٤٤-٣٤٢	٤- التطبيق الفعلي لمبدأ تكافؤ الفرص في مجال الترقى
٧٦	٣٥٣-٣٤٥	٥- ساعات العمل، والإجازات الاعتيادية مدفوعة الأجر، ومكافآت العطل الرسمية
٧٧	٣٥٤	٥- (أ) العوامل والصعوبات التي تؤثر في مدى إعمال الحقوق المشار إليها أعلاه
٧٧	٣٥٥	٥- (ب) فئات العمال المستثناة من التمتع بالحقوق المذكورة أعلاه
٧٨	٣٥٧-٣٥٦	٦- التغييرات في التشريع الوطني
٧٨	٣٦٦-٣٥٨	المادة ٨
٧٨	٣٦٠-٣٥٨	١- الاتفاقيات الدولية
٧٨	٣٦٢-٣٦١	٢- (هـ) البيانات الخاصة بعدد النقابات العمالية وبنيتها وعدد الأعضاء فيها
٧٩	٣٦٦-٣٦٣	٣- الحق في الإضراب
٧٩	٤٣٨-٣٦٧	المادة ٩
٧٩	٣٦٧	١- اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها فنلندا
٨٠	٣٧٢-٣٦٨	٢- فروع الضمان الاجتماعي
٨٠	٣٨١-٣٧٣	٢- (أ) الرعاية الطبية
٨٣	٣٩٣-٣٨٢	٢- (ب) الاستحقاقات المرضية نقداً
٨٦	٣٩٨-٣٩٤	٢- (ج) استحقاقات الأمومة
٨٧	٤٠٤-٣٩٩	٢- (د) استحقاقات الشيخوخة

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
٨٨	٤٠٧-٤٠٥	٢-٥) استحقاقات العجز
٨٨	٤٠٨	٢-٦) استحقاقات الورثة
٨٨	٤٠٩	٢-٧) استحقاقات إصابات العمل
٨٨	٤١٨-٤١٠	٢-٨) استحقاقات البطالة
٩٠	٤٢٧-٤١٩	٣- تمويل نظم الضمان الاجتماعي
		٤- النسبة المئوية من الناتج القومي الإجمالي التي تنفق على الضمان الاجتماعي
٩٣	٤٢٨	٧- التغييرات في الضمان الاجتماعي
٩٣	٤٣٨-٤٢٩	المادة ١٠
٩٥	٤٧١-٤٣٩	١- الاتفاقيات الدولية
٩٥	٤٤٠-٤٣٩	٢- الأسرة
٩٥	٤٤١	٤- منح المساعدة والحماية للأسرة
٩٥	٤٥٥-٤٤٢	٥- حماية الأمومة
٩٧	٤٦٢-٤٥٦	٦- حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي
٩٨	٤٧٠-٤٦٣	٦-أ) السن القانونية
٩٩	٤٧١	٦-ب) إحصائيات عن عمل الأطفال في الوظائف بأجر
٩٩		المادة ١١
١٠٠	٥٠٦-٤٧٢	١- الحق في مستوى معيشة لائق
١٠٠	٤٨٠-٤٧٢	٣- الحق في سكن لائق
١٠١	٥٠٦-٤٨١	المادة ١٢
١٠٦	٥٥٦-٥٠٧	١- صحة السكان البدنية والعقلية
١٠٦	٥١٧-٥٠٧	٢- السياسة الصحية الوطنية
١٠٨	٥٢٣-٥١٨	٤-أ) معدل وفيات الرضع
١٠٩	٥٢٦-٥٢٤	٤-ب) الحصول على الماء المأمون
١٠٩	٥٢٧	

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات
١١٠	٥٢٨ ٤- (ج) الوصول إلى مرافق صرف الفضلات.....
١١٠	٥٣٠-٥٢٩ ٤- (د) تلقيح الرضع.....
١١٠	٥٣٣-٥٣١ ٤- (هـ) العمر المتوقع عند الولادة.....
١١٣	٥٣٦-٥٣٤ ٥- (أ) الفوارق في الحالة الصحية بين مختلف المجموعات والمناطق.....
١١٤	٥٣٩-٥٣٧ ٥- (ب) و(ج) و(د) التدابير الرامية إلى تحسين الحالة الصحية للمجموعات المستضعفة والمحرومة أو المناطق الأشد حرماناً.....
١١٤	٥٤٣-٥٤٠ ٥- (هـ) التدابير الرامية إلى خفض معدل وفيات الأطفال الذين يولدون موتى ووفيات الرضع وضمان النمو الصحي للأطفال.....
١١٤	٥٤٤ ٥- (و) الصحة البيئية والصناعية.....
١١٥	٥٤٧-٥٤٥ ٥- (ز) الأمراض الوبائية.....
١١٥	٥٥٦-٥٤٨ ٥- (ح) التدابير الرامية إلى تأمين الخدمات الطبية وإيلاء الاهتمام للجميع.....
١١٧	٦٠١-٥٥٧ المادة ١٣.....
١١٧	٥٦٦-٥٥٧ حق كل فرد في التعليم.....
١١٨	٥٧٣-٥٦٧ ١- (أ) التعليم الابتدائي.....
١١٩	٥٨٢-٥٧٤ ١- (ب) التعليم الثانوي.....
١٢١	٥٨٥-٥٨٣ ١- (ج) التعليم العالي.....
١٢٢	٥٨٦ ١- (د) الجهود المبذولة لوضع نظام للتعليم الأساسي لمن لم يتلقوا التعليم الابتدائي أو لم يكملوه.....
١٢٢	٥٨٧ ٤- الميزانية المنفقة على التعليم.....
١٢٢	٥٨٨ ٥- (أ) نسبة الرجال إلى الإناث المستفيدين من مختلف مستويات التعليم.....
١٢٢	٥٩٨-٥٨٩ ٥- (ب) و(ج) تمتع المجموعات المستضعفة بالحقوق في التعليم عملياً؛ والإجراءات المتخذة لتطبيق المساواة في الحصول على التعليم.....
١٢٤	٦٠٠-٥٩٩ ٥- (د) التسهيلات اللغوية.....
١٢٤	٦٠١ ٦- تحسين ظروف العاملين في مجال التدريس.....

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
١٢٥	٦٣٠-٦٠٢ المادة ١٥
١٢٥	٦٢٤-٦٠٢ ١- الحق في المشاركة في الحياة الثقافية
١٢٥	٦١٨-٦٠٢ ١- (أ) إلى (ج) النهوض بالتطوير الثقافي والمشاركة الشعبية في الثقافة ...
١٢٧	٦٢٤-٦١٩ ١- (د) التراث الثقافي للمجموعات الإثنية الوطنية والأقليات والسكان الأصليين
١٢٨	٦٢٧-٦٢٥ ٢- حق كل فرد بالتمتع بمنافع التقدم العلمي وتطبيقاته
١٢٨	٦٢٧-٦٢٥ ٢- (أ) و(ب) التدابير المتخذة لضمان تطبيق التقدم العلمي لصالح الجميع وتعزيز نشر المعلومات بشأن التقدم العلمي
١٢٩	٦٣٠-٦٢٨ ٦- الاتصالات والتعاون على المستوى الدولي
١٣٠	 المرفقات

مقدمة

- ١- يشمل التقرير الدوري الخامس الذي تقدمه فنلندا عن إنفاذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الفترة الزمنية من تموز/يوليه ١٩٩٩ إلى أيار/مايو ٢٠٠٥.
- ٢- وقد دخل دستور فنلندا الجديد، الذي سبق أن نوقشت أحكامه المتعلقة بالحقوق والحريات الأساسية في التقريرين الدوريين الثالث والرابع، حيز النفاذ في أول آذار/مارس ٢٠٠٠. وبفضل تعديل الأحكام المتعلقة بالحقوق الأساسية في مرسوم الدستور السابق في عام ١٩٩٥، اتسع نطاق حماية حقوق الإنسان من حماية الحقوق والحريات الأساسية التقليدية ليشمل أيضاً ضمانات المساواة بحكم الواقع والتمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ٣- كما أصلح نظام التخطيط الاستراتيجي الوطني في مجال الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية في بداية عام ١٩٩٩، فاستعيز عن الخطط الوطنية السنوية التي كانت مستخدمة في السابق بخطط عمل محددة الهدف تنفذ على مدى أربع سنوات وتتطابق مع مدة ولاية الحكومة. وبالتالي فإن خطة العمل المحددة الهدف في مجال الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية الحالية تتعلق بالفترة ما بين عامي ٢٠٠٤-٢٠٠٧.
- ٤- وفي عام ٢٠٠١، اعتمدت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة أداة استراتيجية أخرى ألا وهي استراتيجيات الحماية الاجتماعية ٢٠١٠. والبرلمان هو من يتخذ القرارات المتعلقة بالموارد المخصصة من ميزانية الدولة للرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية على الصعيد المحلي. ونقح، خلال الفترة الزمنية التي يشملها هذا التقرير، نظام الإعانات التي تقدمها الدولة لمشاريع الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية، فصار من الممكن منذ عام ٢٠٠٣ تقديم الدعم المالي لمشاريع تطوير توفير الخدمات من قبل السلطات المحلية والمحلس البلدية المشتركة.
- ٥- والسلطات المحلية هي من تتحمل في الواقع مسؤولية كبيرة عن ضمان الرفاه. وهذا ما يتبين أيضاً من تقديرات أشارت إلى أن نفقات السلطات المحلية في ميادين الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية والتعليم بلغت نحو ٧٥ في المائة من إجمالي نفقاتها في عام ٢٠٠٥.
- ٦- وحسب تقييم أجرته الدولة ورابطة السلطات الفنلندية الجهوية والمحلية يستند إلى المبادئ التوجيهية في الإنفاق التي وضعتها الدولة للفترة ما بين عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٩، فإن الرصيد المالي للسلطات المحلية وللمجالس البلدية المشتركة كان قد انخفض بشكل مفاجئ في عام ٢٠٠٤ وتشير التقديرات إلى أن الضغط على الموارد سيزداد نتيجة ذلك. وسيبقى الوضع المالي للسلطات المحلية متأزماً في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. ويزداد هذا الضغط على الإنفاق في مجالي الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية على وجه الخصوص بسبب زيادة عدد المسنين بين السكان. والواقع أن اقتصاد السلطات المحلية هو القطاع الوحيد من بين قطاعات الاقتصاد العام الذي يعاني عجزاً في الوقت الحاضر.
- ٧- وطبقاً للمادة ١٠٩ من الدستور، تشتمل واجبات أمين المظالم البرلماني على الإشراف على إنفاذ حقوق الإنسان الأساسية. ويمثل تقييم مدى احترام السلطات العامة للحقوق والحريات الأساسية التي يضمنها الدستور ولحقوق الإنسان المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية جزءاً من ذلك الإشراف. ويتضمن تقرير أمين المظالم البرلماني الذي يقدم إلى البرلمان جزءاً خاصاً بحقوق الإنسان الأساسية. كما وجه ديوان أمين المظالم البرلماني الانتباه إلى أوجه

القصور التي لاحظها بتقديمه آراء، من بين جملة أمور، إلى وزارات شتى وإلى مختلف لجان البرلمان. ويجري أمين المظالم البرلماني حواراً متواصلًا مع المنظمات غير الحكومية، بغية الحصول على معلومات، على سبيل المثال، عن إنفاذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن بين تلك المنظمات غير الحكومية، على سبيل المثال، منظمات الروما ومنظمات حماية حقوق الأشخاص والأطفال العاجزين والمعوقين والمنظمات النسائية.

٨- ودخل قانون أمين المظالم المعني بالأقليات (٢٠٠١/٦٦٠) حيز النفاذ في أول أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، فحل بذلك محل القانون السابق المتعلق بأمين المظالم المعني بالأجانب. ويمثل أمين المظالم المعني بالأقليات سلطة مستقلة ومحايدة من واجباتها منع التمييز العرقي وتشجيع إقامة علاقات جيدة بين الأعراق والنهوض بوضع وحقوق المهاجرين والأشخاص من الأقليات ورصد المساواة بين مختلف المجموعات العرقية ورصد احترام مبدأ عدم التمييز.

٩- وطبقاً للبرنامج السياسي لحكومة رئيس الوزراء ماتي فاهاتن الذي أعلن في ٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٣، تعزم الحكومة تقديم تقرير إلى البرلمان عن سياسة الحكومة في مجال الإعاقة قبل نهاية فترة ولاية الحكومة. وسيتناول التقرير جمع قطاعات الإدارة. وتنسق وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة عملية إعداد التقرير في إطار مشروع التطوير الوطني للخدمات الاجتماعية.

١٠- ويتم إطلاع البرلمان، منذ عام ١٩٩٨، على أولويات سياسة الحكومة في مجال حقوق الإنسان. وقد تم ذلك في البداية عن طريق تقارير رفعها وزير الشؤون الخارجية إلى اللجنة البرلمانية المكلفة بالشؤون الخارجية، ثم عن طريق تقارير حكومية. وأثناء إعداد التقرير، مُنحت النقابات والمنظمات غير الحكومية فرصة لتقديم آرائها بشأن تنفيذ التزامات الحكومة بموجب العهد خلال الفترة المرجعية.

الملاحظات الختامية للجنة (١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠، E/C.12/1/Add.52)

دال - الشواغل الرئيسية

دال ١٢ - القوانين المستمدة من السوابق القضائية

١١- تعرب اللجنة عن قلقها من أنه، رغم السماح بالاحتجاج مباشرة بالعهد أمام المحاكم الفنلندية، ليس هناك بيانات عن أي سوابق قانونية تفيد بأن ذلك قد حصل بالفعل.

١٢- وتلاحظ الحكومة أن هناك قضايا تمت فيها الإشارة صراحة إلى العهد رغم قلة عددها. ومن بين تلك القضايا، على سبيل المثال، السابقة القضائية الصادرة عن المحكمة العليا KKO:1998:79 المؤرخة ٢٥ حزيران/يونيه ١٩٩٨، والسابقة القضائية الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا KHO:2003:58 المؤرخة ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، وقرار المحكمة الإدارية الإقليمية لوسط فنلندا رقم ٢٢٧ المؤرخ ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٧ وقرار محكمة العمل TT:1995-43 المؤرخ ٣ تموز/يوليه ١٩٩٥.

١٣- وقد تجدد قلق الإشارة إلى العهد وإلى اتفاقيات أخرى تتعلق بحقوق الإنسان تفسيراً لها في كون أن الفصل في القضايا يتم استناداً إلى أحكام القوانين الوطنية المطبقة والتي تتسجم مع الالتزامات الدولية في مجال حقوق الإنسان،

وبالتالي فإن ذكر حكم من أحكام اتفاقيات حقوق الإنسان صراحة لم يُعتبر ضرورياً. غير أنه في القضايا التي تُوجد بشأنها اختلافات بين التشريع الوطني واتفاقية ما من اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية، فقد تتم الإشارة إليها، بما في ذلك السوابق القضائية المتعلقة بها، كمصدر للقرار.

١٤ - وتناقش مسألة التدريب فيما يتعلق بالعهد وبحقوق الإنسان عموماً فيما يتصل باقتراح/توصية اللجنة هاء ٢٢- الواردة أدناه.

دال ١٤ - الاتجاهات العنصرية

١٥ - وتعرب اللجنة عن أسفها لكون المواقف العنصرية ما تزال شائعة بين السكان.

١٦ - وتؤدي الأحكام القانونية المتعلقة بالمساواة وحظر التمييز دوراً هاماً في نظام الحقوق الأساسية في فنلندا.

١٧ - وتتضمن الفقرة الفرعية ٢ من الفقرة ٦ من دستور فنلندا السالف الذكر (١٩٩٩/٧٣١) حظر التمييز وتمتصهاها لا يعامل بدون وجه حق، أي شخص بشكل مختلف عن معاملة غيره على أساس الجنس أو السن أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو الرأي أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو لأي سبب آخر يتعلق بشخصه. وليست الأسس التي يُحظر التمييز على أساسها محصورة في تلك المذكورة آنفاً.

١٨ - ودخل القانون الجديد لحظر التمييز (٢٠٠٤/٢١) حيز النفاذ في أول شباط/فبراير ٢٠٠٤. وتناقش أحكامه فيما يتصل بالمادة ٢.

١٩ - وعدلت أحكام الفصل السادس من قانون العقوبات المتعلقة بإصدار الأحكام القضائية حتى يمكن تغليظ العقوبة إذا كان الدافع العنصري وراء ارتكاب الجريمة (القانون المعدل لقانون العقوبات، ٢٠٠٣/٥١٥). وحسب الفقرة ٤ من المادة ٥، فإن كون الجريمة ارتكبت في حق شخص من مجموعة قومية أو عنصرية أو عرقية أو مجموعة أخرى من السكان بسبب انتمائه إلى تلك المجموعة يمثل سبباً لتغليظ العقوبة. ودخل هذا الحكم حيز النفاذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤.

٢٠ - ويلاحظ في الجزء التفسيري من مشروع القانون الحكومي المتعلق بتنفيذ الأحكام السالفة الذكر أنه، نتيجة التغييرات الاجتماعية، صار كل من العنصرية وكره الأجانب يتخذ أشكالاً ما انفكت تزداد وضوحاً في بلدان عديدة. وصار من الضروري تناول هذه المشكلة بواسطة القانون الجنائي لأن الطرائق التي ترتكب بها المواقف والآراء العنصرية والتي تنطوي على كره للأجانب تتضمن في حد ذاتها مقومات الجريمة. وهناك إجماع متزايد على أنه ينبغي أن تلقى الجرائم المرتكبة للأسباب السالفة الذكر عقوبة أشد مما يُحكم به عادة. وفي فنلندا، تستهدف هذه الجرائم على الخصوص اللاجئين والمهاجرين بيد أن السبب قد يرتبط أيضاً بدين الضحية أو بأصلها العرقي (مشروع قانون الحكومة ٢٠٠٢/٤٤).

٢١ - وتتضمن المادة ٣ من الفصل ٤٧ (١٩٩٥/٥٧٨) من قانون العقوبات المتعلق بجرائم العمل حكماً محددًا يحظر التمييز في العمل. وحسب ذلك الحكم، يعاقب رب العمل، أو من يمثله، الذي عندما يعلن عن شغور وظيفة أو

يختار موظفاً، أو أثناء التوظيف وبدون سبب وجيه أو مقبول، يضع شخصاً باحثاً عن عمل أو موظفاً في منصب أدنى بسبب العنصر أو الأصل القومي أو العرقي أو اللون أو اللغة أو الجنس أو السن أو العلاقات أو الميل الجنسي أو الحالة الصحية أو بسبب الدين أو الرأي السياسي أو النشاط السياسي أو الصناعي أو لسبب مماثل، يعاقب على التمييز في العمل بغرامة مالية أو بالحبس لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.

٢٢- وفيما يتعلق باعتماد قانون الأجانب المعمول به حالياً، أضيفت الجنسية إلى الأسباب التي يحظر التمييز على أساسها في المادة ٢ من الفصل ٤٧ من قانون العقوبات المتناولة أدناه، والتي تتضمن حظر التمييز في العمل. وفي الوقت نفسه، أكملت أحكام قانون العقوبات بإضافة مادة جديدة هي المادة ٣(أ) إلى الفصل ٤٧ وتتعلق بالتمييز الربوي الطابع في العمل. فإذا وُضِعَ باحث عن عمل أو موظف في منصب أدنى استغلالاً لضائقة مالية أو ضائقة أخرى أو وضع تبعية يعيش فيه أو باستغلال قلة فهم أو غفلة أو جهل من جانبه، يعاقب الجاني على التمييز الربوي الطابع في العمل بغرامة مالية أو بالحبس لمدة لا تتجاوز سنتين. وتكون العقوبة القصوى على هذا النوع من التمييز أشد بكثير من العقوبة على التمييز في العمل، حيث يحكم بموجبها على الجاني بغرامة مالية أو بالحبس لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.

٢٣- وحسب مشروع القانون الحكومي فإن الغاية من التعديلات الآنف ذكرهما تتمثل في منع التمييز ضد الأجانب في العمل وتشجيع المساواة بين الموظفين في المعاملة. والموظفون من ذوي الخلفيات الأجنبية كثيراً ما يكونون في حالة تبعية لرب عملهم حسبما أشير إليه في الحكم المتعلق بالتمييز في العمل الربوي الطابع بسبب خوفهم من أن يخسروا عملهم أو من أن يُطردوا خارج البلاد. زد على ذلك أن افتقارهم إلى المعرفة وضعف قدراتهم اللغوية قد يحدان من إمكانيات الموظف الأجنبي في البحث عن المعلومات بشأن قانون وممارسات العمل. والقصد من وراء الحكم الذي يحظر التمييز الربوي الطابع في العمل هو توفير قدر أكبر من الحماية للطرف الأضعف (مشروع القانون الحكومي ٢٠٠٣/١٥١).

٢٤- ودخلت التعديلات السالفة الذكر التي أدرجت على الفصل ٤٧ من قانون العقوبات حيز النفاذ في أول أيار/مايو ٢٠٠٤.

٢٥- وقانون عقود العمل الجديد (٢٠٠١/١٥٥)، الذي دخل حيز النفاذ في عام ٢٠٠١، قانون عام التطبيق يتضمن أوثق الأحكام علاقة بالعمالة وهو ملزم لرب العمل والموظف معاً. وأدرجت الأحكام الواردة في قانون عقود العمل الملغى (١٩٧٠/٣٢٠) المتعلقة بالتمييز في العمل في القانون الجديد وأكملت بأحكام معينة أكثر تحديداً. وينص قانون عقود العمل على المساواة بين الموظفين في المعاملة وعلى حظر التمييز. وتتضمن المادة ١ من الفصل ٢ التزاماً عاماً يوجب على رب العمل تحسين العلاقات بين رب العمل والموظف وتحسين العلاقات بين الموظفين في جميع نواحيها. ويتعين على رب العمل أيضاً أن يسعى إلى زيادة فرص الموظفين لترقية أنفسهم كل حسب قدراته حتى يتمكنوا من الارتقاء في مسيرتهم المهنية.

٢٦- وعلاوة على العقوبات المستندة إلى أحكام قانون العقوبات السالفة الذكر، يمكن أن يؤمر رب العمل بتعويض الأضرار بموجب الفصل ١٢ من قانون عقود العمل على أساس المسؤولية عن الأضرار أو بدفع شكل آخر من أشكال

التعويض طبقاً لمقتضيات قانون منع التمييز (٢٠٠٤/٢١) أو القانون الخاص بالمساواة بين الرجال والنساء (١٩٨٦/٦٠٩). ولا ينشأ عن أشكال التعويض الأخرى بخلاف الناجمة عن الأضرار أي مسؤولية تنسب مباشرة إلى رب العمل.

٢٧- وفي عام ٢٠٠٤، أضيف حكم آخر يحظر التمييز على أساس الأصل القومي أو العرقي أو على أساس الدين إلى قانون الموظفين العمامين لدى الدولة (١٩٩٤/٧٥٠) وإلى قانون الموظفين العمامين في الحكومة المحلية (٢٠٠٣/٣٠٤).

٢٨- ويتضمن قانون البحارة (١٩٧٨/٤٢٣) وقانون الموظفين العمامين لدى الدولة (١٩٩٤/٧٥٠) وقانون الموظفين العمامين في الحكومة المحلية أيضاً أحكاماً محددة تحظر التمييز. والتمييز على أساس الجنس محرم في قانون المساواة بين النساء والرجال (١٩٨٦/٦٠٩). وترد الأحكام المتعلقة بمفهوم التمييز وحظر الإجراءات الانتقامية وعبء الإثبات في قانون منع التمييز الجديد (٢٠٠٤/٢١) الذي دخل حيز النفاذ في أول شباط/فبراير ٢٠٠٤.

٢٩- وقد مولت وزارة العمل في السنوات القليلة الماضية عدة حملات واسعة النطاق لتعزيز ثقافة التسامح. ففي عام ٢٠٠٢، مثلاً، أنتجت الوزارة مجلة إخبارية وشريطاً مصوراً وملصقات تعرض مهارات المهاجرين، موجهة إلى أرباب العمل. كما تعنى الوزارة بتحديث صفحات على شبكة الإنترنت تجمع المواد والأدوات اللازمة لتعزيز التنوع ومنع التمييز، وتحتوي على قائمة المؤسسات التي توفر التدريب وتصدر كتيبات عن قانون منع التمييز وأمثلة على الممارسات الجيدة من أجل ترسيخ الممارسات غير التمييزية. كما تشمل الصفحات الموجودة على شبكة الإنترنت وصلات تنقل المتصفح إلى مواد أخرى وطنية ودولية ذات صلة من أجل تعزيز المساواة. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٥، افتتحت بوابة إلكترونية مخصصة لمنع حدوث التمييز على الموقع: www.equality.fi. كما تمول وزارة العمل جهود عصبة حقوق الإنسان (وهي منظمة غير حكومية وطنية) تعمل على منع حدوث العنصرية والتمييز العرقي بما في ذلك توفير المعلومات والمشورة والتدريب للعموم.

٣٠- ومن عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٦، يجري تنفيذ مشروع لتشجيع التنوع الثقافي في أماكن العمل برعاية الصندوق الاجتماعي الأوروبي. والغاية من هذا المشروع هي جمع معلومات عن الممارسات الجيدة في أماكن العمل وإيجاد نماذج عملية لتوظيف مهاجرين في القطاعين العام والخاص. ويشتمل المشروع على تدريب على التنوع الثقافي والتسامح في أماكن العمل. ويتكون المشروع في الوقت الحالي من ٢٩ مشروعاً مختلفاً تركز على مواضيع أو على قضايا موضوعية مختلفة ويتم تنفيذها بالتعاون المشترك.

٣١- وتتضمن المادة ٩ (١٩٩٥/٥٧٨) من الفصل ١١ من قانون العقوبات حظراً شاملاً للتمييز.

دال ١٥ - تمتع من يسمون بالعمال "الاحتياطيين" بحقوق العمال

٣٢- في فنلندا، يجوز أن تكون عقود العمل دائمة أو مؤقتة. وبموجب الفقرة ٢ من المادة ٣ من قانون عقود العمل (٢٠٠١/٥٥)، لا يجوز إبرام عقد عمل مؤقت إلا لسبب وجيه. والقصد من هذا الحكم الحيلولة دون إمكانية الانحراف عن القواعد الملزمة فيما يتعلق بحماية حقوق الموظفين لجرد أن مدة العمل كانت قصيرة. ويجوز أن يكون من الأسباب الوجيهة لإبرام عقد عمل مؤقت طبيعة العمل نفسه أو الحاجة إلى الاستعاضة عن موظف آخر أو التدريب أو غير ذلك من الأسباب المشابهة. ويجوز أن يكون عقد العمل مؤقتاً أيضاً في الحالات التي يكون فيها لدى رب العمل سبب وجيه آخر يتعلق بأنشطة الشركة أو بالعمل الذي يجب إنجازها. وإذا كانت لدى رب العمل حاجة

دائمة إلى موظفين، فإنه لا يُسمح باستخدام عقود العمل المؤقتة. كما أن عقد العمل المؤقت وعقود العمل المؤقتة اللاحقة التي تبرم مع الموظف نفسه إذا كانت بمبادرة من رب العمل، وبدون سبب وجيه، تعتبر صحيحة على أساس مستمر.

٣٣- وينتهي عقد العمل المؤقت عند انقضاء الفترة الزمنية التي تم إبرامه لأجلها دون حاجة إلى إجراء آخر لإنهاء عقد العمل. ولا يجوز تعيين موظف مؤقت قبل انتهاء المدة الزمنية المتفق عليها إلا إذا تحققت شروط إلغاء العقد، أي إذا أحل الموظف بالعقد إخلالاً جسيماً.

٣٤- ولا يفرق القانون الفنلندي بين من يسمون العمال "الاحتياطيين" وغيرهم من العمال المؤقتين. فشرط عقود عمل الموظفين المعيّنين تحدّد وفق ما تنص عليه المادة ٩ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل. وإذا أعار رب العمل موظفاً لديه ليعمل لدى رب عمل آخر (شركة مستعملة) وكانت تلك الشركة غير ملزمة باتفاق جماعي من النوع المشار إليه في الفقرة ٣ من المادة ٧ ولا يتعين عليها التقيّد باتفاق جماعي شامل التطبيق في علاقاتها مع العاملين لديها، فإن أحكام اتفاق جماعي آخر يسري على الشركات المستعملة تطبّق على علاقة الموظف المعار مع تلك الشركة.

دال ١٦ - الحد الأدنى للأجور

٣٥- بمقتضى النظام الفنلندي، تحدّد الأجور التي تدفع عن العمل على أساس عقد العمل المبرم مع العامل والاتفاق الجماعي الذي يسري على القطاع المعني. وقانون عقود العمل هو قانون عام التطبيق يتضمن أهم الأحكام التي تسري على العمالة ويلزم كلاً من رب العمل والموظف. وبموجب قانون الاتفاقات الجماعية (١٩٤٦/٤٣٦)، يقع على رب الملمزم باتفاق جماعي واجب الامتثال لما جاء في الاتفاق الجماعي فيما يخص استخدام العمال سواء كانوا ملزمين بالاتفاق أم لم يكونوا ملزمين به، إلا إذا اقتصر نطاق تطبيق الاتفاق الجماعي صراحة على العمال الملزمين به فقط. وإذا كان عقد عمل ما يتعارض، في أحد جوانبه، مع الأحكام المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي المعمول به، تعين تطبيق الأحكام ذات الصلة الواردة في الاتفاق الجماعي.

٣٦- وحسب المادة ٧ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل، يجب على رب العمل أن يتقيد على الأقل بأحكام الاتفاق الجماعي الوطني الذي يعتبر نموذجياً بالنسبة للقطاع المعني (الاتفاق الجماعي العام للتطبيق) بشأن شروط وظروف العمل وعلاقة العمل التي تتعلق بالعمل الذي يزاوله الموظف أو أقرب عمل مماثل. وهكذا فإن الحد الأدنى للأجور وغيره من المعايير يحدد على أساس اتفاق جماعي عام للتطبيق، إن وجد. وبالتالي فإن غاية هذه الأحكام هي ضمان حصول العمال غير المنظمين على نفس المزايا الأجرية التي يحصل عليها العمال المنتسبون إلى نقابة عمالية. وفي حال عدم وجود اتفاق جماعي يسري على القطاع المعني، يجوز الاتفاق بحرية على الأجور. ولكن عملاً بمبدأ مستمد من قانون عقود العمل، يجب أن يؤدي عن أي عمل أجر عادي ومعقول.

٣٧- وحسب المادة ٢ من الفصل ١٠ من قانون عقود العمل، إذا كان تطبيق بند أو شرط في عقد عمل يتناقض مع الممارسة الجيدة أو يعتبر غير معقول، فإنه يجوز تعديل أو تجاهل ذلك البند أو الشرط.

دال ١٧ - العنف ضد المرأة

٣٨- ترد مناقشة المسائل التي تتعلق بمدى العنف الذي يمارس على النساء والخدمات التي تقدم إلى ضحايا العنف وإعادة الاعتبار إليهن وسبل الانتصاف المتاحة لهن في الرد على اقتراح وتوصية اللجنة "هاء - ٣٠".

دال ١٨ - المشردون في منطقة هلسنكي الكبرى

٣٩- يعيش نحو ٦٠ في المائة من مجموع المشردين في فنلندا في هلسنكي أو في إحدى المدن المجاورة لها رغم أن سكان تلك المدن لا يشكلون سوى نحو ٢٠ في المائة من مجموع سكان البلاد. وهذه النسبة الكبيرة من المشردين ناجمة عن المشاكل الأكبر في سوق الإسكان وعن ارتفاع تكاليف المعيشة في منطقة هلسنكي الكبرى مقارنة بأجزاء أخرى من البلاد وهو ناجم عن ميل المشردين إلى الانتقال إلى المراكز الأكبر اكتظاظاً بالسكان.

٤٠- واتفقت الدولة مع مدن هلسنكي وإيسو وفانتا على برنامج لخفض عدد المشردين ما بين عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٥. وتضمن تنفيذ هذا البرنامج نحو إقامة نحو ٣٠٠٠ شقة في المجموع تُخصّص أو ستُخصّص للمشردين. وتقلص عدد الأشخاص العازبين المشردين في منطقة هلسنكي الكبرى من ٥٥٠٠ إلى ٢٠٠٤ شخص.

الجدول ١

أعداد المشردين في منطقة هلسنكي الكبرى في الفترة ما بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
						الأشخاص العُزب المشردون
٧ ٦٥٠	٨ ١٩٠	٩ ٥٦٠	١٠ ٠٠٠	١٠ ٠٠٠	٩ ٩٠٠	في فنلندا ككل
٤ ١٨٥	٤ ٤٤٠	٥ ٥٦٠	٥ ٧٨٧	٥ ٧١٦	٥ ٤٦٣	منطقة هلسنكي الكبرى
٣ ٢٧٠	٣ ٥١٥	٤ ٦٠٠	٤ ٧٠٠	٤ ٧٠٠	٤ ٤٤٠	هلسنكي
٤٣٨	٤٤٦	٥٢٩	٥٨٠	٥٥٠	٥٥٠	إيسو
٤٧٧	٤٧٩	٤٣١	٥٠٧	٤٦٦	٤٧٣	فانتا
						أسر مشردة
٣٦٠	٤٢٠	٧٧٠	٧٨٠	٧٨٠	٧٨٠	منطقة هلسنكي الكبرى
٢٢٩	٣١٥	٦٥٧	٦٨٨	٦٨٤	٦٨٦	هلسنكي

المصدر: صندوق فنلندا للإسكان، ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٤.

٤١- وتضمنت التدابير التي أُتخذت في عام ٢٠٠٢ بغية خفض أعداد المشردين في منطقة هلسنكي الكبرى، على وجه الخصوص، زيادة بناء شقق جديدة للإيجار لا سيما الصغيرة منها وتوفير مرافق الإسكان بالإيجار عموماً وزيادة عرض الشقق وقطع الأراضي لمجموعات محددة من الأشخاص وتحسين التعاون الجهوي في تطوير خطط الإسكان المدعوم وخدمات الإسكان وتحسين نوعية بيوت المسنين والعجزة ونوعية الخدمات التي تقدم فيها.

٤٢- وتشمل مرافق الإسكان السالفة الذكر شققاً عادية للإيجار يُحتفظ بها للمشردين على وجه الخصوص وكذلك السكن المدعوم وبيوت المسنين والعجزة ومرافق السكن المهياة للإسكان المؤقت. وتذهب التقديرات إلى أن

نحو ٧٠ في المائة من المشردين في منطقة هلسنكي الحضرية يحتاجون إلى أنواع مختلفة من الدعم فيما يتعلق بالسكن. إذ إن ما يزيد عن نصفهم يحتاجون إلى مرافق سكنية، يكون الدعم متوفراً فيها على مدار ٢٤ ساعة في اليوم.

٤٣ - وشارف عدد الشقق المعدة للإيجار التي أُنجزت ما بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ على نصف العدد المستهدف في برنامج الحد من التشرد. وفيما يتعلق بأنواع معينة من الإيجار، كمشقق الإيجار العادية وخاصة الشقق المعدة للشباب، تم بوضوح تجاوز الهدف المحدد. وفيما يتعلق بالإسكان المدعوم وبيوت المسنين والعجزة ومرافق الإسكان المؤقت، تم بلوغ نحو ثلثي الهدف المحدد حتى الآن ضمن برنامج الحد من التشرد في منطقة هلسنكي الكبرى. وتم تجاوز الأهداف المحددة لهلسنكي ولكن الأمر لم يكن كذلك بالنسبة لمدينتي إيسبو وفانتا، أي أن الوضع ليس متوازناً تماماً. وعلاوة على ذلك، أولى البرنامج أهمية خاصة لمرافق الإسكان المعدة للأشخاص المعاقين ذهنياً أو جسدياً ناهيك عن الأشخاص الذين يحتاجون إلى إعادة تأهيل نتيجة مشاكل تتعلق بالصحة العقلية. بينما لم تحظ مرافق الإسكان المخصصة للأشخاص الذين كانت لهم مشاكل مع المسكرات وغيرها من المشاكل الخطيرة باهتمام كبير. ومعظم الأشخاص المشردين في منطقة هلسنكي الحضرية يحتاجون إلى خدمات خاصة أو إلى دعم على مدار ٢٤ ساعة في اليوم، بل إلى الإشراف أو الدعم ضمن إطار عمل خدمات الرفاه الاجتماعي. وبالتالي، فإنه من المهم، بغرض الحد من التشرد، التركيز على إنشاء مرافق سكنية مدعومة وخاصة بالمسنين والعجزة وعلى ضمان توفير الدعم والمشورة لمن يرغبون في العيش مستقلين بأنفسهم. ويتطلب توفير خدمات الإسكان للأشخاص المشردين الذين يتعذر عليهم الحصول على سكن استثمارات هائلة وحلولاً ملائمة فيما يخص موقع المرافق السكنية وعددها وحجمها وصيانتها. ويتم توفير تلك المرافق السكنية عادة بالتعاون بين المدن والدولة والقطاع الثالث.

٤٤ - وداخل مدينة هلسنكي، حسنت كل من المدينة والشركات المكلفة بصيانة المرافق السكنية الخاصة بالمسنين والعجزة نوعية تلك المرافق على مدى السنوات القليلة الماضية. وقد ناقش ممثل وزارة البيئة وممثل وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة تعليمات تتعلق بنوعية المرافق والخدمات السكنية الخاصة بالمسنين والعجزة. وهناك رأي سائد مفاده أنه ينبغي تطوير السكن الخاص بالمسنين والعجزة بالتعاون مع السلطات المحلية بغية اعتماد توصيات بشأن معايير المرافق والخدمات السكنية.

٤٥ - وقد عكف فريق عامل على دراسة التشرد في منطقة هلسنكي الكبرى وأعد مقترحاً بوضع خطة مشتركة من أجل بناء مرافق سكنية للمشردين بين عام ٢٠٠٥ وعام ٢٠٠٧. وتنشئ المدن الواقعة في منطقة هلسنكي الكبرى شبكة تعاون جهوية يتلخص هدفها في إنشاء المرافق السكنية وتوفير الدعم للأشخاص المشردين الذين يتعذر عليهم الحصول على سكن وفي وضع أساليب ونماذج عمل لخفض التشرد بصفة دائمة وفي تقديم الدعم والمشورة لمن يرغبون في العيش مستقلين بأنفسهم. وأثناء تنفيذ الخطة، سيُنشأ نظام خدمات ملائم لضمان قيام شبكة التعاون الجهوي أيضاً بدورها في المستقبل.

٤٦ - خصصت الرابطة الفنلندية لآلات البيع الآلي (راي) مبلغاً إجمالياً قدره ٣٧ مليون يورو للمنظمات والجمعيات التي لا تتوخى الربح بين عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٥ واستُغل ذلك المبلغ للشروع في شراء أو بناء نحو ١ ٢٠٠ شقة للمشردين. واستُخدم جزء من تلك الأموال كإعانات لأغراض التشغيل.

دال ١٩ - نظام الرعاية الصحية العامة

٤٧- حسنت، منذ تقديم التقرير الدوري السابق، مرونة أنظمة الرعاية الصحية وحقوق المرضى بشكل كبير في فنلندا. إذ حددت، من بين جملة أمور أخرى، فترات زمنية قصوى يجب أن يتم خلالها تقييم الحاجة إلى الرعاية والتمكين من الحصول عليها عند الاقتضاء. ودخلت التعديلات التي أجريت على القوانين حيز النفاذ في أول آذار/مارس ٢٠٠٥. ويجب أن يتمكن كل شخص من الاتصال فوراً بمركز من مراكز الرعاية الصحية العامة أثناء ساعات العمل. ويجب أن يتم تقييم الحاجة إلى الرعاية الصحية على يد واحد من اختصاصيي الرعاية الصحية خلال ثلاثة أيام عمل ابتداء من لحظة الاتصال إلا إذا أمكن إجراء التقييم عبر الهاتف. ويجب توفير الحصول على الرعاية، التي تعتبر ضرورية على أساس المعايير الطبية، ضمن أجل معقول. وفيما يتعلق بالرعاية الطبية المتخصصة، يجب البدء في تقييم الحاجة إلى الرعاية في غضون ثلاثة أسابيع من تسلم المستشفى إحالة من الطبيب. ويجب توفير الحصول على توفير الرعاية الطبية المتخصصة، التي تعتبر ضرورية على أساس المعايير الطبية، في غضون ستة أشهر منذ تاريخ التقييم.

٤٨- وإذا تعذر توفير الرعاية ضمن الأجل المحدد، يجب على السلطة المحلية أو المجلس البلدي المشترك اتخاذ ترتيبات توفير الرعاية بالجوء إلى مقدمي الخدمات الآخرين دون أن يؤدي ذلك إلى ارتفاع التكاليف بالنسبة للمريض. ويكون مستشفى المقاطعة مسؤولاً عن توفير الرعاية للمرضى الذين أحيلوا إليه. ويجب أن يحصل جميع سكان البلديات الواقعة ضمن دائرة اختصاص مستشفى المقاطعة على الخدمات استناداً إلى نفس المبادئ. ويتعين على وحدات الرعاية الطبية أن تعلن عن مدد الانتظار للحصول على الرعاية. والغاية من ذلك تقليص الفوارق بين الأقاليم في تقديم الرعاية غير العاجلة حتى يحصل الناس على الرعاية أياً كان محل إقامتهم على أساس شروط أكثر اتساقاً من ذي قبل. ووضعت بالفعل معايير أكثر اتساقاً فيما يتعلق بأهم الأمراض وأنواع العلاج الطبي.

٤٩- وترى رابطة السلطات الجهوية والمحلية الفنلندية أنه رغم ما شهده نظام الرعاية الصحية العامة من تطور فإن السلطات المحلية لم تحصل على الأموال الكافية للاضطلاع بمسؤولياتها المتزايدة. وقد تراجع اقتصاد السلطات المحلية عموماً. إلا أن الإحصائيات تشير إلى أن السلطات المحلية قد منحت الأولوية لخدمات الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية. ذلك أن الإنفاق في قطاع الرفاه الاجتماعي والرعاية الصحية قد ارتفع أكثر منه في قطاعات أخرى.

دال ٢٠ - التفاوت بحسب محل الإقامة

٥٠- كان التوكيد دائماً في مجال الرعاية الصحية العامة على مبدأ المساواة. غير أنه ليس من الممكن تحقيق المساواة المطلقة في جميع النواحي لأن هناك حالات تفاوت كبير بين الأقاليم ناجمة عن نظام استقلالية اتخاذ القرار المحلي. كما يفسر الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمواطنين التفاوت الموجود في الحصول على خدمات الرعاية الصحية. وقد حظيت هذه المشاكل باهتمام خاص فيما يتعلق بالتعديلات السالفة الذكر التي أجريت على التشريعات المتعلقة بمدد الانتظار القصوى والجهود المبذولة لمعالجتها بمساعدة ما تتوخاه الأهداف الوطنية. ولم يكن عدم المساواة يُعتبر مشكلة بالنسبة لفئات المرضى الذين أشارت إليهم اللجنة فيما يتعلق بالحصول على خدمات الرعاية الصحية.

هاء - مقترحات وتوصيات

هاء ٢١ - خطة العمل الوطنية

٥١ - في تقريرها عن سياسة حقوق الإنسان في فنلندا المقدم إلى البرلمان في عام ٢٠٠٤، حددت الحكومة كهدف لها التنفيذ الفعلي لجميع اتفاقيات حقوق الإنسان الملزمة لفنلندا. وسيتم تعزيز الحوار البناء مع هيئات رصد المعاهدات وزيادة شفافية إعداد التقارير الدورية ومشاركة المجتمع المدني في إعداد التقارير ورصد تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات رصد المعاهدات.

هاء ٢٢ - المزيد من التدريب للقضاة والمحامين

٥٢ - تشجع اللجنة الدولة الطرف على ضمان تلقي جميع القضاة والمحامين المزيد من التدريب المحامي لتصبح أحكام العهد والتعليقات العامة التي اعتمدها اللجنة مألوفة لديهم.

٥٣ - وُضع هذا الاقتراح في الاعتبار عند توفير التدريب. فمن عام ١٩٩٧ إلى عام ٢٠٠٤، رتبت وزارة العدل نحو ٢٥ دورة تدريبية عن "حقوق الإنسان والحقوق الأساسية في إقامة العدل" وقد بلغ عدد المشاركين في الحلقات التدريبية التي كانت تستغرق ثلاثة أيام ٧٦٨ شخصاً كان أغلبهم من القضاة ومن الاستشاريين لدى المحاكم، وستنظم دورات تدريبية أخرى مرتين في كل سنة. وستشتمل الدورات التدريبية بانتظام على محاضرات تتناول موضوع "الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحقوق الأقليات في إقامة العدل". كما يتم تناول الموضوع ذاته في سياق القانون المستمد من السوابق القضائية المتعلقة بقضايا أخرى. والمحاضرون في تلك الدورات التدريبية هم بالأساس أساتذة جامعيون فنلنديون ذوو شهرة عالمية.

٥٤ - وبالإضافة إلى القضاة، وضعت أيضاً ترتيبات للتدريب على حقوق الإنسان والحقوق الأساسية وسيجري مواصلة تنظيمه مجاناً لفائدة المستشارين القانونيين العامين. وكثير من هؤلاء المستشارين أعضاء في نقابة المحامين الفنلندية. وتشكل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أحد المواضيع التي يتناولها هذا التدريب. ويتم منذ عام ٢٠٠٣ تنظيم ثلاث دورات تدريبية خاصة بالمستشارين القانونيين العامين شارك فيها ما مجموعه ٧٢ مستشاراً قانونياً. وسيتم تنظيم المزيد من الدورات مرتين في كل سنة.

٥٥ - غير أنه يتعذر على وزارة العدل تنظيم تدريب مجاني لفائدة المحامين الخواص بسبب نقص الموارد.

هاء ٢٣ - الحصة من الميزانية المرصودة للتعاون الدولي

٥٦ - طبقاً لبرنامج سياسة التنمية الحكومي المعتمد في ٥ شباط/فبراير ٢٠٠٤، تشهد المبالغ المخصصة من الميزانية للتعاون الإنمائي ارتفاعاً مطرداً. وبناء على القرارات التي تم اتخاذها بالفعل، فإن الارتفاع خلال الفترة الانتخابية التي ستنتهي في عام ٢٠٠٧ يصل إلى نحو ٢١٨ مليون يورو. وحسب المعلومات الأولية المتوفرة، فإن الأموال المستخدمة في التعاون الإنمائي في عام ٢٠٠٤ مثلت ٠,٣٥ في المائة من الناتج القومي الإجمالي. وفي ميزانية الدولة لعام ٢٠٠٥، تمثل

المبالغ المخصصة للتعاون الإنمائي ٣٩,٠ في المائة من الناتج القومي الإجمالي. وتشهد المبالغ التي تخصص للتعاون الإنمائي ارتفاعاً متواصلاً وتذهب التقديرات إلى أن نسبتها ستبلغ ٤٨,٠ في المائة من الناتج القومي الإجمالي في عام ٢٠٠٩.

٥٧- وقد نوقش حجم المساعدة الإنمائية الرسمية في إطار عمل الاتحاد الأوروبي كمساهمة في استعراض الأهداف الإنمائية للألفية في مؤتمر الأمم المتحدة المنعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وتم الاتفاق في استنتاجات المجلس (٥/٩٢٦٦) وممثلي حكومات الدول الأطراف التي اجتمعت في المجلس في ٢٤ أيار/مايو ٢٠٠٥ على أهداف جديدة لأحجام المساعدة الإنمائية الرسمية وهي أكثر طموحاً من سابقتها. وحسب ما جاء في الاستنتاجات فإن الاتحاد الأوروبي يوافق على هدف جماعي جديد يبلغ ٥٦,٠ في المائة للمساعدة الإنمائية الرسمية/الدخل القومي الإجمالي بحلول عام ٢٠١٠. أما الدول الأطراف التي لم تحقق بعد مستوى ٥١,٠ في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية/الدخل القومي الإجمالي، فتتعهد ببلوغ ذلك المستوى بحلول ذلك العام.

٥٨- وتقبل فنلندا بالهدف الجماعي البالغ ٥٦,٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠ ويهدف ٥١,٠ في المائة بالنسبة للدول الأعضاء القديمة، مع الأخذ في الحسبان أوجه عدم التيقن المتصلة بطريقة الحساب. ويحدد برنامج السياسة الإنمائية الحكومي بلوغ هدف ٧,٠ في المائة من الناتج القومي الإجمالي بحلول عام ٢٠١٠ الذي يظل، مشروطاً على الرغم من ذلك، بالنمو الاقتصادي العام. وعلى أية حال، فإن الحكومة ما تزال تسعى إلى تحقيق مستوى ٧,٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠.

هاء ٢٤ - الالتزامات النابعة من العضوية في المؤسسات المالية الدولية

٥٩- تشارك فنلندا في عمل المؤسسات المالية الدولية بصفتها عضواً مؤسساً فيها. ولهذا الغرض، تتابع فنلندا برنامج سياسة التنمية الحكومي المعتمد في عام ٢٠٠٤ والذي تتعهد فيه الحكومة بتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية كما حددها الأمم المتحدة وتلتزم فيه بمنهج قائم على العدل وإنشاء علاقات شراكة من أجل التنمية وباحترام حق البلدان النامية وشعوبها في تقرير مصيرها. وبالتعاون مع المؤسسات المالية الدولية، تسعى فنلندا بنشاط، بواسطة ممثلها في اجتماعات المديرين التنفيذيين، إلى المساهمة في عمل وإنتاجية النظام المتعدد الأطراف عن طريق زيادة التعاون والتنسيق لا سيما بين البلدان فرادى على أساس البرامج الوطنية من أجل التنمية والحد من الفقر.

هاء ٢٥ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ ومسألة شعب الصامي في ملكية الأراضي

٦٠- سعت الحكومة إلى الإسهام في تسوية مسألة حق السكان الصاميين في ملكية الأراضي خلال الفترة التي يشملها هذا التقرير.

٦١- وفي سياق منح الحكم الذاتي الثقافي للشعب الصامي، تم استثناء مسألة ملكية الأراضي أثناء إعداد القانون المتعلق بالوضع الإداري للصاميين باعتبار أنه من الضروري إجراء دراسة أعمق لبعض المسائل المتعلقة بملكية الأراضي قبل بذل أي جهود لحل المسألة بالوسائل التشريعية. وكان البرلمان الصامي قد أعلن بالفعل في عام ١٩٩٣ اعترامه دراسة مسألة ملكية الأراضي بصورة مستقلة. وقد سعت وزارة العدل جادة، في الوقت نفسه، إلى بحث مسألة ملكية الأراضي من وجهة نظر قانون الملكية وإلى إعداد قانون ينظم إدارة الأراضي يؤكد بموجبه حق الصاميين في استعمال الأراضي.

٦٢- ولغرض إعداد القوانين الآتية الذكر، دعت وزارة العدل السيد بيكا فيهيرفووري، القاضي في المحكمة الإدارية العليا، لأن يعد تقريراً عن السبل الممكنة لإزالة العراقيل التي تحول دون التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩. وتضمن التقرير اقتراحاً بإنشاء مجلس معني بحقوق ملكية الأراضي كي يصدر آراء بشأن المشاريع المتعلقة باستعمال الأراضي غير تلك التي تصدر عن البرلمان الصامي. وتناول مقترح آخر إنشاء صندوق خاص بحقوق ملكية الأراضي يُدفع إليه جزء من عائدات استعمال الأراضي بما فيها عائدات قطع الأشجار. واقترح السيد فيهيرفووري أيضاً إحداث تغييرات في المحتوى المادي للتشريعات التي يجري تطبيقها على استعمال الأراضي في تلك المنطقة بغية تعزيز وضع رعي قطعان حيوان الرنة. وعلى العموم، اعتُبر اقتراح السيد فيهيرفووري غير عملي وصعب التنفيذ وأنه لم يؤد إلى وضع تدابير تشريعية.

٦٣- وفي عام ٢٠٠٠، أنشأت وزارة العدل لجنة مكلفة ببحث مسألة ملكية الأراضي وبتقديم اقتراح بشأن كيفية منح حقوق استعمال الأراضي التي تديرها الدولة داخل موطن الصاميين بحيث يضمن ذلك حق الصاميين، بوصفهم سكاناً أصليين، في المحافظة على ثقافتهم ووسائل عيشهم التقليدية وفي تطويرها مع أخذ الظروف المحلية والحاجة إلى تنميتهم في الاعتبار في آن واحد. وينبغي أن يلي مقترح اللجنة المعايير الدنيا التي يتطلبها التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩. وينبغي للجنة أن تقيم بالخصوص إلى أي مدى يمكن تطبيق الاقتراحات التي طرحها السيد فيهيرفووري بشأن إثبات الحق في استعمال الأراضي في حد ذاته، وإلى أي مدى ينبغي تغييرها مع إيلاء الاهتمام إلى حقوق شعب سكوت صامي والطبيعة الخاصة لتلك الحقوق، وكان على اللجنة أيضاً أن تضمن تقريرها تقييماً للتكاليف والآثار الأخرى التي قد تنجم عن التدابير.

٦٤- واقترحت اللجنة، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١، إنشاء مجلس إداري لموطن الصاميين بقصد حل بعض المسائل المتعلقة بملكية الأراضي؛ وتكونت تلك اللجنة من ممثلين عن الصاميين وعن غيرهم من المقيمين المحليين. ولم تحقق اللجنة إجماعاً وكانت الآراء المعرب عنها متباينة في العديد من الجوانب. كما أن هذا المقترح لم يؤد إلى اتخاذ تدابير تشريعية.

٦٥- وتواصل إعداد التعديلات في وزارة العدل. وعُقدت نقاشات أخرى مع كل من البرلمان الصامي والحكومة.

٦٦- وقدمت وزارة العدل مقترحا في حزيران/يونيه ٢٠٠٢ لإنشاء مجلس استشاري في موطن الصاميين يُعهد إليه بتقديم آراء بشأن أهم القرارات المتعلقة بملكية الأراضي في المنطقة حسبما ينص على ذلك قانون برلماني منفصل. وحسب المقترح، فإن دائرة الحدائق والغابات الوطنية لم تقم بتصرف مخالف للآراء إلا في حالات استثنائية. وكان سيعطى للمجلس الاستشاري دور هام في ضمان تنسيق أفضل بين إدارة الموارد الطبيعية واستعمالها والمحافظة عليها في أهم القرارات التي تتعلق باستعمال الأراضي، وبالتالي إمكانية محافظة شعب الصامي على ثقافته ووسائل عيشه التقليدية ووضع الظروف المحلية وضرورة تنميتها في الاعتبار. وكان الهدف هو إيجاد حل مستدام على الصعيد الإيكولوجي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي عن طريق تدابير منسقة. وكان المجلس الاستشاري سيضم ممثلين من البرلمان الصامي وممثلين عن المقيمين المحليين.

٦٧- وفضلاً عن ذلك، اقترح أن يتكون المجلس بحكم الواقع من أغلبية صامية كما هو الشأن بالنسبة للمجلس الإداري الذي اقترحته اللجنة. وترى وزارة العدل أنه من الملائم مشاركة الصاميين وتأثيرهم في ما يخص احترام

استعمال الأراضي بالنظر إلى التاريخ المحلي واستعمال الأراضي وبنية السكان وإلى أسلوب الدولة في الإدارة في تلك المنطقة على الشكل الذي ترسّخ عليه. بمرور فترة طويلة من الزمن على صعيد الممارسة والتشريع معاً. ولم يكن ذلك الحل ليؤثر على حكم البلديات لنفسها ولا لينتهك حقوق مالكي الأراضي كأفراد. كما إن الحل المقترح لم يكن ليزيد من التزعجات في المنطقة. ورأت وزارة العدل أن هناك مبرراً أيضاً لضمان حق مشاركة المقيمين المحليين من غير الصاميين في صنع القرار لأن الصاميين مع غيرهم من الفنلنديين كانوا على مدى قرون يستخدمون وسائلهم في كسب العيش رغم أن وسائل العيش تلك كانت في الأصل وسائل الصاميين.

٦٨- وأرسل مقترح وزارة العدل إلى عدد كبير من السلطات ومن المنظمات غير الحكومية ذات الصلة للتعبير عليه. وأدى تضارب وجهات النظر في البيانات الواردة بشأن آثار مسألة ملكية الأراضي على ترتيب إدارة الأراضي بواسطة التشريعات إلى حالة استحالة فيها تقديم مشروع قانون الحكومة إلى البرلمان في عام ٢٠٠٢ وفق ما كان مخططاً. وكان البرلمان الصامي أيضاً معارضاً لذلك الاقتراح.

٦٩- وقد تبين أن مسألة ملكية الأراضي ومناطق المياه داخل موطن الصاميين شائكة لدرجة أنه اعتبر من المنطقي محاولة حلها بواسطة تدابير محددة. ومن المنظور القانوني، كان من غير المناسب محاولة حل مسألة ملكية الصاميين للأراضي بواسطة إجراءات قضائية. فرمما شاب النتيجة التي تخلص إليها المحكمة بعض الشكوك فيما يتعلق مثلاً بمسائل الحجج والإثباتات. لذا فإن البحث التاريخي الكافي المستند إلى الأرشيف قد يمثل، بالأحرى، أساساً سليماً لصنع القرار السياسي.

٧٠- وحتى تجد حلاً لهذه المسألة، كلفت وزارة العدل في نهاية عام ٢٠٠٠ السيد يوهاني فيريلاندر (دكتوراه في القانون) بمهمة إعداد رأي استشاري بشأن الاعتبار القانوني الذي يكون للتقارير التي تناولت حتى ذلك الحين مسألة ملكية الأراضي داخل موطن الصاميين. وقُدّم رأيه الاستشاري إلى وزارة العدل في آب/أغسطس ٢٠٠١. وحسب رأي السيد فيريلاندر فإنه ليس هناك ما يثبت بشكل قاطع أن قرى الصاميين كانت تملك الأراضي التي توجد عليها. بل هناك دليل، يتمثل في سجلات المحكمة المحلية، على أن الأسر التي كانت تعيش في قرى الصاميين كانت تملك، علاوة على قطع الأراضي التي توجد عليها مساكنها، مناطق مائية ومواقع للصيد وأخرى للقنص ومراعي وكان ذلك يؤخذ في الحسبان عند توزيع المسؤوليات الجبائية بين سكان القرى (أرباب الأسر). وهناك قرارات سابقة توحى بأنهما كانت أراضٍ مشاع لم تكن ملكاً لأحد على وجه التحديد. بالإضافة إلى ذلك، يبين الرأي الدور المتعاطف الذي قام به التاج ونشوء ملكية الدولة التدريجي بعد ذلك. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة، في سياق التطور المذكور، إلى أن الصاميين شرعوا في إقامة مزارع جديدة من أجل حماية مواقعهم.

٧١- ويصف السيد فيريلاندر رأيه بأنه رأي مسبب بطبيعته، ولاحظ في مذكرته التمهيديّة أن استقصاء المسألة بصورة معمقة سيتطلب إجراء بحث في المصادر التاريخية. وأورد قائمة بالمصادر التي ينبغي، في نظره، الرجوع إليها.

٧٢- وعدا عن اقتراح تعديلات على التشريعات، أوصت اللجنة السالفة الذكر بالبدء في البحث الذي اقترحه السيد فيريلاندر.

٧٣- وتبين التقارير المتوفرة أن الصاميين وغيرهم من الفنلنديين كانوا بالفعل يعيشون في نفس الأماكن منذ قرون ويتعيشون بنفس الوسائل. ولإيجاد حل متوازن اعتماداً على الوقائع التاريخية، فإن للوقائع المتعلقة بالمساكن والسكان إلى جانب تطور حقوق استعمال الأراضي دوراً أشد أهمية.

٧٤- وفي الجلسة المعقودة في ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٢، ناقشت الحكومة مسائل مختلفة تتعلق بالشعب الصامي ككيان ورأت أنه من الضروري الشروع في بحث مستقل يعتمد على الأرشيف وعلى تاريخ المساكن والسكان واستعمال الأرض في منطقتي كيمي وتورنيو في لابلاند منذ منتصف القرن الثامن عشر وحتى بداية القرن العشرين.

٧٥- وحالما وافق البرلمان على تمويل البحث في ملكية الأراضي، تم البدء في مشروع البحث بنشر طلب تقديم عطاءات أرسل أيضاً إلى البرلمان الصامي. وعندما حل الأجل، قدم فريق أبحاث مشترك من جامعتي أولو ولابلاند عرضاً إلى وزارة العدل. وتوفرت في العرض الشروط الواردة في طلب العروض وقبلته وزارة العدل في ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢. وفي معرض البحث، قدم فريق الأبحاث إلى فريق توجيهي عرضاً يبين ما أحرزه من تقدم وما توصل إليه من نتائج. ومن المحتمل أن يُنشر التقرير الذي أعده فريق الأبحاث في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥. وتم تعيين فريق توجيهي لرصد تقدم الأبحاث ودعي البرلمان الصامي إلى تعيين ممثليه لدى الفريق. غير أن البرلمان الصامي قرر للأسف البقاء خارج الفريق التوجيهي في الوقت الحالي على الأقل. وتم الخلوص إلى أن بحثاً تاريخياً معمقاً بشأن المساكن والسكان وكذلك تطور وسائل العيش وحقوق استعمال الأراضي، ضروري لحل المسألة بصرف النظر عما إذا كان ذلك الحل يستند إلى أسباب قانونية أو سياسية.

٧٦- وفي نفس الوقت الذي أُتخذت فيه التدابير السالفة الذكر، واصل البرلمان الصامي جهود الاستقصاء من جانبه. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، نشر البرلمان الصامي تقرير فريقه العامل بشأن مسألة ملكية الأراضي داخل موطن الصاميين (والتقرير المبدئي الأول). ويستند التقرير بالأساس إلى الحجة القائلة إن حق الدولة في الأراضي لا أساس له في القانون، وهو بذلك ينازع في ملكية الدولة للأراضي. ويقول البرلمان الصامي إن الغايات لم تحوّل رسمياً إلى الدولة إلا منذ حوالي ثلاثين عاماً بواسطة تعديل أُدخل على القانون في عام ١٩٧٦ جعل من الغابات التي تملكها الدولة أيضاً أملاكاً يجب تقييدها في سجل الأراضي.

٧٧- غير أن السجل المذكور ليس له ولم يكن له أبداً أي أثر تأسيسي أو تقريبي على ملكية الأراضي. ولم يكن المقصود من سجل الأملاك العقارية في الأصل، شأن سجل الأراضي السابق له، أن يشمل جميع الأراضي ولكنه احتوى فقط على قيود تتعلق بمزارع ومساكن كان يملكها حواص. أما القيود المتعلقة بالأراضي المملوكة للدولة فلم تُجر إلا في وقت لاحق. وكون السجلات لم تتضمن إشارات أسبق إلى ملكية الدولة للأراضي لا يعني أن تلك الأراضي كانت في وضع أرض مشاع، أي لا مالك لها. أما الإصلاحات الهامة المتعلقة بملكية الأراضي وتجزئة الأراضي عموماً وغير ذلك من الإصلاحات التشريعية الهامة فتعود إلى زمن غابر.

٧٨- وفي توصيتها الصادرة في عام ٢٠٠٤، عبرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة عن قلقها بشأن حقوق الصاميين في الأراضي واستنتجت أن فنلندا لم تفلح في حل المسألة.

٧٩- وتلاحظ الدولة أنه لم يتم بعد استكمال التدابير الرامية إلى حل المسألة. فوزارة العدل راغبة في مواصلة محادثاتها مع البرلمان الصامي في أي وقت إذا ما أُتخذت مبادرة ما لهذا الغرض. غير أنها عاجزة عن تقديم أي مقترح جديد بشأن المسألة إلى أن ينتهي الفريق العامل السالف الذكر من عمله ويُنظر في تقريره.

هاء ٢٦ - وضعية شعب الروما

٨٠- يعيش الروما الفنلنديون في نفس الأحياء ونمط الشقق التي تعيش فيها أغلبية السكان، ولا يوجد سوى قلة قليلة من الروما بدون مأوى. على أن الروما يعتمدون على الإسكان المدعوم من الدولة نظراً للصعوبة المتزايدة التي يلاقونها لإيجاد مسكن في سوق الإيجارات الخاصة بسبب مركزهم المالي الأضعف مقارنة بغيرهم وبسبب التحيز السائد ضدهم. وبالرغم من التحسن الذي طرأ في الأعوام القليلة الأخيرة على المعروض من الشقق للإيجار، سواء في قطاعي الإسكان العام أو في القطاع الخاص، فلا يزال الروما يواجهون مشاكل في سوق الإسكان. ففي قطاع الإسكان الخاص، هناك عائق يحول دون تمكن الروما في الكثير من الأحيان من إيجاد سكن، يتمثل في صعوبة الوفاء بالشرطيين المطلوبين عادة، وهما إيداع ضمان مالي والقدرة على الوفاء بالالتزامات المالية. وفي قطاع الإسكان الخاص، يتعذر التدخل في حالة وقوع تمييز وذلك لصعوبة إقامة الدليل على مثل هذه الحوادث. أما فيما يتعلق بالشقق الممنوحة على أساس المساعدة الاجتماعية، فإن الروما يكونون على قدم المساواة مع غيرهم من طالبي السكن. على أن قانون مكافحة التمييز الجديد (انظر المعلومات الواردة في إطار المادة ٢) سيزيد من تحسين فرص التدخل في حالة وقوع تمييز.

٨١- لقد حرصت وزارة البيئة، وهي السلطة المسؤولة عن الإسكان، في دليلها الموجه للسلطات التي ثبت في شأن اختيار مستأجري الشقق المدعومة مالياً من قبل الدولة، على لفت الاهتمام إلى شرط المساواة بوجه خاص. كما وضعت وزارة البيئة، بالتعاون مع المجلس الاستشاري لشؤون الروما، دليلاً أطلق عليه "الجوانب الخاصة للإسكان في ثقافة الروما". وهذا الدليل موجه لسلطات الإسكان المحلية ولغيرها من الهيئات المعنية، حيث يقدم لها معلومات عن الروما ومن ثم تيسير فرص حصول الروما على السكن وتمكينهم من تغيير مساكنهم. وقد وزع الدليلان على نطاق واسع. وقد جرى أيضاً تناول مسائل المساواة في المعاملة في دورات تدريبية وغيرها من الأنشطة المختلفة التي أقيمت لفائدة السلطات المحلية والهيئات الأخرى المسؤولة عن الإسكان.

٨٢- ففيما يتعلق باختيار مستأجرين شقق الإيجار المدعومة مالياً من قبل الحكومة، يستطيع الروما تقديم شكوى إلى صندوق الإسكان الفنلندي أو إلى أمين المظالم المعني بالأقليات. وقد قدمت أيضاً شكاوى تتعلق بالوضع السكني للروما إلى أمين المظالم البرلماني. ولفتت وزارة البيئة والمجلس الاستشاري لشؤون الروما وأمين المظالم المعني بالأقليات الانتباه مؤخراً إلى أهمية تسوية المشاكل على المستوى المحلي، وسعوا أيضاً لتحقيق ذلك. ومما يؤدي دوراً هاماً بهذا الصدد، تقديم التدريب والمشورة للسلطات المعنية بالإسكان والرعاية الاجتماعية والوكالات العقارية، فضلاً عن مسؤولي الاتصال من الروما وممثليهم على الصعيد المحلي.

٨٣- وفي خريف عام ٢٠٠٢، اتخذ أمين المظالم المعني بالأقليات مبادرة ترمي إلى تحسين الخدمات بما يفضي إلى زيادة تشغيل الروما.

٨٤- ونتيجة لذلك، وزعت وزارة العمل، في ربيع عام ٢٠٠٣، استبياناً على جميع وكالات التوظيف لتحديد الوسائل المتاحة لدى السلطات المكلفة بالعمل لدعم توظيف الروما، ولمعرفة عدد الروما الذين سجلوا أنفسهم لدى وكالات التوظيف كطالبي عمل أو كعاطلين يبحثون عن عمل، وللحصول على تقديرات لتوزيع العاطلين من الروما الذين يبحثون عن عمل حسب أعمارهم وخلفياتهم التعليمية، وللحصول على مقترحات عن أفضل الممارسات.

٨٥- ونتيجة للتحري المشار إليه أعلاه، وجهت وزارة العمل رسالة إلى الدوائر المعنية بالعمل التابعة لمراكز التوظيف والتنمية الاقتصادية وإلى وكالات العمل، تدعوهم فيها إلى ما يلي:

١- تعيين ممثلها لدى المجالس الاستشارية الجهوية لشؤون الروما؛

٢- تعيين مسؤول اتصال لشؤون الروما عن كل وكالة توظيف ودائرة عمل تابعة لمركز من مراكز التوظيف والتنمية الاقتصادية. ويمكن أن يكون هذا المسؤول مثلاً هو نفس الشخص الذي يضطلع بمهام مسؤول الاتصال المكلف بقضايا المساواة؛

٣- تقديم التدريب لموظفي هذه الهيئات في مواضيع تتعلق بالمساواة العرقية وثقافة الروما وفي مجال الأخذ بهذه الجوانب في عملها؛

٤- إيجاد السبل لزيادة توظيف شباب الروما المسجلين في مكاتب التوظيف بالتعاون مع ممثلي الروما؛

٥- التخطيط لإجراء تدريب عن الاستعداد لدخول سوق العمل لفائدة الروما، بالتعاون مع ممثلي الروما؛

٦- تقدير إمكانيات ترتيب تدريب لإعداد أفراد الروما الذين يرغبون في إتمام التعليم المدرسي الشامل؛

٧- القيام، بالتعاون مع الروما، بتقدير الإمكانيات المتاحة لترتيب تدريب للتأهيل لسوق العمل عن مزاوله المهن الحرة أو شتى المهن الأخرى؛

٨- مراعاة المقترحات المذكورة آنفاً لدى إعداد خطط مكافحة التمييز في إطار قانون مكافحة التمييز.

٨٦- وعلاوة على ذلك، شرعت وزارة العمل في مناقشات مع المجلس الاستشاري لشؤون الروما بهدف التوصل معاً لوضع عدد من الكتيبات الإرشادية، ومنها كتيب عن ثقافة الروما يكون موجهاً لمختلف قطاعات الإدارة وآخر موجهاً لوكالات أرباب العمل ووكالات التوظيف، ودليل يقدم معلومات وافية للروما عن الخدمات التي تقدمها وكالات التوظيف، ودليل عن خدمات الرعاية الاجتماعية ودليل مستكمل عن خدمات الرعاية الصحية.

٨٧- وتقوم وزارة العمل في الوقت الحاضر بتقدير إمكانيات الشروع، بحلول نهاية العام الجاري، في دراسة لتقييم مدى توافر خدمات التوظيف للروما وكذلك لتقييم هذه الخدمات إن كانت ملائمة ومنتجة.

٨٨- وتقوم وزارة العمل برصد مدى تنفيذ المقترحات المذكورة آنفاً، بما في ذلك عن طريق توزيع استبيان جديد على وكالات التوظيف في هذا العام.

٨٩- وعكفت وزارة العمل، حتى عام ٢٠٠١، على تنسيق حملة إعلامية ترمي لمكافحة التمييز (قف - من أجل فنلندا خالية من التمييز) تحظى جزئياً بتمويل من الاتحاد الأوروبي في إطار برنامج العمل المجتمعي لمكافحة التمييز. وساهم المجلس الاستشاري لشؤون الروما في الحملة كشريك. ويجري تنفيذ الحملة بوسائل منها نشر مقالات وإطلاق موقع على شبكة الإنترنت على العنوان <http://www.join.fi/seis> and <http://www.join.fi/seis/english/> وهناك أيضاً مجلة (Push)، التي تنشر على شبكة الإنترنت، تتضمن مقالات محررة بلغة الروما.

٩٠- وفي ربيع ٢٠٠٤، عقدت حلقات دراسية جهوية في إطار حملة (قف - من أجل فنلندا خالية من التمييز) لتقديم معلومات عن القانون الجديد لمكافحة التمييز، وعقدت حلقات تدريبية في أماكن العمل تناولت قضايا تتعلق بالتخطيط للخطوات الرامية لتحقيق المساواة. وقد حرت معالجة المسائل المتعلقة بالروما كأقلية في جميع الأنشطة التي أقيمت في إطار الحملة، وشارك الروما في التخطيط لهذه الأنشطة وتنفيذها. وفي خريف عام ٢٠٠٤ وريبع وصيف عام ٢٠٠٥، ركزت الحملة على تعميم مراعاة النماذج التي وضعت لتعزيز الممارسات الرامية لمكافحة التمييز وعلى تقديم التدريب للسلطات في قضايا المساواة. ويتضمن موقع الحملة على الإنترنت قاعدة بيانات عن أشخاص (من الروما أصلاً) متخصصين في تقديم تدريب في قضايا الروما. ويوجد حالياً عشرة من أمثال هؤلاء الأشخاص على قاعدة البيانات.

٩١- وقامت وزارة العمل أيضاً بتنسيق مشروع آخر ممول جزئياً من الاتحاد الأوروبي، يعرف باسم (JOIN- العملية المشتركة للدعوة إلى مكافحة التمييز على المستوى المحلي)، وأهم أهدافه هو تطوير عمل السلطات عن طريق تعزيز التعاون والحوار بين السلطات والمجموعات التي تواجه خطر التمييز. وقد اشتمل المشروع على حملتين فرعيتين تركزان على قضايا الروما. وقد تمخض عن إحدى هاتين الحملتين إصدار أول كتاب تاريخ وضعه الروما أنفسهم، بعنوان "تاريخ الروما"، وهو متاح على الإنترنت بعدة لغات (الألمانية والإنكليزية والفنلندية والروما). والكتاب متوفر في طبعة مكتوبة باللغة الألمانية فقط في الوقت الحاضر. أما الحملة الأخرى التي نفذت في فنلندا فأسفرت عن تطوير واختبار نموذج لدعم تعليم أطفال الروما.

٩٢- وقد أكمل وضع المشروع JOIN في أواخر شهر آب/ أغسطس ٢٠٠٤ ولكن نتائجه، فيما يتعلق منها بقضايا الروما، أدرجت في الممارسات اليومية. ويمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات عن المشروع على الإنترنت على العنوان www.join.fi. ويوجد على الإنترنت أيضاً وصف ونموذج للحملة التي نفذت في هلسنكي بشأن قضايا الروما على العنوان <http://www.join.fi/english/helsinki.html>، وكتاب "تاريخ الروما" على العنوان <http://www.romahistory.com/>.

٩٣- وأنشأت وزارة العمل شبكة وطنية لموظفي الاتصال بشأن قضايا المساواة، شملت الإدارة الجهوية والمحلية معاً. ويتلقى موظفو الاتصال هؤلاء تدريباً منتظماً تناول لعدة سنوات تعزيز المساواة العرقية وترقية التنوع الثقافي ومكافحة الممارسات التمييزية في أماكن العمل. وفي عام ٢٠٠٣، ركز هذا التدريب بوجه خاص على وضع الروما في فنلندا، والتمييز الذي يتعرضون له، وعلى مسائل ثقافية. وكان جميع المدربين من الروما أصلاً.

٩٤- ويشجع الروما بالأساس على التسجيل في البرامج التعليمية المفتوحة لكل من تتوفر فيه شروط القبول. على أن وزارة العمل دأبت لعدة سنوات على تقديم تعليم مهني متقدم للكبار، موجهاً للروما بشكل خاص. ويركز هذا

التعليم أساساً على مجالات وثيقة الصلة بثقافة الروما (التطريز والموسيقى والمسرح وترويض الخيل). وشارك الروما أنفسهم في وضع خطة هذا التعليم. ويجري دائماً تناول الاحتياجات التعليمية للأقليات في اجتماعات توضع فيها مخططات تدريب لدخول سوق العمل.

٩٥- وقد استعملت الأموال التي قدمها الصندوق الاجتماعي الأوروبي في السنوات القليلة الماضية لتنفيذ مشروع أطلق عليه "Romako" وكان الهدف من المشروع هو تحسين المستوى التعليمي للروما وزيادة فرص العمل المتاحة لهم وتحسين رفاههم. وعلاوة على ذلك، أطلق في عام ٢٠٠٤، في إطار الصندوق الاجتماعي الأوروبي، مشروعان يندرجان ضمن برنامج EQUAL لفائدة الروما. وهذه المشاريع جزء من عمل يرمي إلى مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب وهي تركز بوجه خاص على التعليم والتأثير على مواقف السكان الذين يشكلون الأغلبية. ويهدف أحد المشاريع إلى إدماج الروما في دنيا العمل عن طريق التعليم وعن طريق وضع ترتيبات لإكساب الروما الذين أحرزوا المستوى التعليمي المطلوب خبرة عملية. ويهدف المشروع الآخر إلى رفع المستوى التعليمي للروما وإلى تطوير نموذج لتدريب تجريبي لفائدة المدربين المتخصصين في ثقافة الروما.

٩٦- وبالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة من الإجراءات ترمي إلى تيسير الوصول إلى سوق العمل والعودة إليها بهدف تهيئة سوق عمل مفتوحة للجميع، تشمل مشروعاً يتعلق بالروما يعرف باسم (ROM-EQUAL). ويهدف هذا المشروع إلى إيجاد نموذج لإدماج الروما في دنيا العمل، وإلى تدريب مساعدين شخصيين في المدارس من الروما أصلاً يمكن أن يساهموا في تغيير مواقف موظفي المدارس ومن ثم مساعدة أطفال الروما على إكمال تعليمهم المدرسي الشامل.

٩٧- وثمة مشروع يرمي إلى دعم توفير فرص العمل والتدريب المهني للروما (Finitiko romako)، موله الصندوق الاجتماعي الأوروبي في الفترة ما بين أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ و٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، يتألف من إجراءات ترمي إلى تحسين التحاق فرادى الطلبة من الروما بمدارس النظام التعليمي العام، وإلى دعم توظيفهم. وفضلاً عن ذلك، تم ترتيب دورات تدريبية تحضيرية لحياة العمل لفائدة الروما بشكل خاص. ويهدف المشروع إلى رفع المستوى التعليمي للروما وإلى تقليص مشاعر التحيز فيما بين الروما والسكان من الأغلبية. ونتيجة لهذا المشروع، استطاع كثيرون من أفراد الروما الحصول على تدريب مهني. على أن مواقف أرباب العمل حالت مع ذلك دون توظيفهم. وتعزى هذه المشاكل في جزء منها إلى قلة زاد الروما من التعليم والخبرة المهنية وكذلك، في الغالب، إلى المشاكل التي يعانوها في إدارة شؤون حياتهم اليومية نتيجة لما يتعرضون له من إقصاء اجتماعي.

٩٨- وقد وجّه المجلس الاستشاري لشؤون الروما الانتباه إلى أهمية المشاريع المختلفة التي ترمي لدعم تشغيل الروما. ورأى المجلس أن على السلطات المكلفة بالعمل والتعليم مواصلة دعم تعليم الروما بالتعاون مع الروما أنفسهم. ولا يزال إنهاء التعليم المدرسي العام والحصول على التدريب المهني أمر غير مسلم به لجميع الروما وبناءً عليه، يتعين تقديم الدعم للروما الذين نالوا المستوى التعليمي المطلوب للحصول على فرص عمل. ويتعين على السلطات العامة والمنظمات التي يأتيها التمويل من الاعتمادات العامة أن تكون قدوة للهيئات الأخرى في مجال توظيف الروما. ولعله يمكن تفسير قانون مكافحة التمييز على أنه يشترط أيضاً إدخال تغييرات على ممارسات التوظيف التي ينتهجها القطاع العام. ولا بد من الحرص أيضاً على أن يجد الروما المشورة لدى السلطات سواء في حالات تعرضهم للتمييز وبشكل عام.

٩٩- ولاحظ المجلس الاستشاري لشؤون الروما أن منع الروما من دخول المحلات الخاصة والمطاعم وتقييد الخدمات المتاحة لهم إنما هي أشكال مألوفة للتمييز حتى الآن ضد الروما. وثمة شكل آخر من أشكال التمييز الخطيرة يتمثل في ممارسة العزل في السجون. وقد يكون من الضروري عزل السجناء من الروما عن غيرهم بناءً على طلبهم، من أجل حمايتهم من التهديد الذي يشكله السجناء الآخرون ضدهم. وهذا يعني أن هذا الإجراء الذي يقصد به الزجر يستخدم في الواقع بغرض حماية السجناء من الروما، الأمر الذي يجعل من الصعب عليهم الحصول على التعليم الجماعي، والعمل، والفسحة خارج الزنزانة، وما إلى ذلك من الأنشطة في حرم السجن. وقد اعترضت السجناء من الروما أيضاً مشاكل أثناء أدائهم الخدمة المجتمعية بسبب الأذى الذي ينالهم في أماكن العمل التي يوجهون إليها.

١٠٠- وتتناول المادة ١٣ مسألة تعليم وتدريب الروما بمزيد من التفاصيل.

١٠١- كما يرد وصف للإجراءات التي اتخذت لدعم تشغيل الروما في التقارير الدورية للحكومة بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ المقدمة في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ (المرفقات ١ إلى ٣).

هاء ٢٧ - العنصرية وكرهية الأجانب

١٠٢- أعد، في الاتحاد الأوروبي، مقترح بشأن قرار إطاري للمجلس الأوروبي بشأن مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب. وينتظر أن يحل القرار الإطاري محل الإجراء المشترك (96/443/JHA) فيما يتعلق بالعمل الرامي لمكافحة العنصرية وكرهية الأجانب، وأن يعضد الأمر التوجيهي الصادر عن المجلس (2000/43/EC) بتنفيذ مبدأ المعاملة على قدم المساواة بصرف النظر عن العرق أو الأصل الإثني. وترى فنلندا أن القرار الإطاري الذي يجري إعداده في غاية الأهمية وقد أيدت الجهود المبذولة للتوصل إلى إجماع بشأنه.

١٠٣- ولقد اعتمدت خطة عمل الحكومة لمكافحة التمييز العرقي والعنصري (نحو تحقيق المساواة العرقية والتنوع) في ٢٣ آذار/مارس ٢٠٠١. وتعمل وزارة العمل على تنسيق عملية تنفيذ خطة العمل وكذلك التنفيذ الوطني لبرنامج العمل المجتمعي لمكافحة التمييز. وقد وضعت خطة العمل بالتعاون مع عدد كبير من السلطات والهيئات الأخرى المعنية، ووزعت معلومات بشأنها على نطاق واسع في سائر أرجاء البلد (عبر حلقات دراسية ونشرة وموقع على الإنترنت). وتقوم وزارة العمل أيضاً بتنفيذ برنامج العمل الذي أقره مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الثالث لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، المعقود في ديربان.

١٠٤- وتركزت خطة العمل على السنوات من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣. والغرض منها هو دعم الإجراءات الرامية لإرساء علاقات جيدة بين الأعراق ومنع العنصرية والتمييز العرقي في المجتمع الفنلندي وتطوير هذه الإجراءات. وقد اتخذت إجراءات في إطار خطة العمل على المستويين الوطني من ناحية والجهوي والمحلي من ناحية أخرى، موجهة سواء بسواء لصالح المهاجرين الجدد، والمهاجرين الذين أقاموا في البلد لفترة طويلة، والجيل الثاني من المهاجرين، والأقليات العرقية التاريخية بما فيها الروما، واليهود، والتتار، ومن يطلق عليهم الروس القدامى، فضلاً عن الشعب الصامي الأصلي. وشملت هذه الإجراءات أيضاً العائدين وأفراد أسرهم.

١٠٥- كما استعين، في تنفيذ خطة العمل، بالتمويل الذي قدم في إطار برنامج عمل الجماعة الأوروبية لمكافحة التمييز. ولا تزال هذه الاعتمادات تستعمل لتنفيذ عدة مشاريع وطنية ودولية.

١٠٦- كما استعملت أموال برنامج عمل الجماعة الأوروبية في عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤ لتمويل فريق عمل على المستوى الأوروبي برئاسة وزير العمل الفنلندي، أنيطت به مهمة تقديم بيان بالممارسات الأوروبية في مجال تجميع المعلومات عن التمييز، وتحديد مؤشرات متناسبة للتمييز، وتقديم مقترحات لأساليب تجميع المعلومات عن التمييز في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. واستناداً إلى هذا العمل، سينشأ نظام وطني لرصد ممارسات التمييز والعنصرية وكراهية الأجانب.

١٠٧- وقدمت معلومات عن القانون الجديد لمنع التمييز ضمن المعلومات الواردة في إطار المادة ٢.

١٠٨- وقد دخل القانون الخاص بأمين المظالم المعني بالأقليات وبالمجلس الوطني للتمييز (660/2001) حيز التنفيذ في أول أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، وبالتالي ألغى مكتب أمين المظالم المعني بالأجانب. والمهام التي أسندت إلى أمين المظالم المعني بالأقليات هي إرساء علاقات جيدة فيما بين الأعراق في المجتمع، وتحسين وضع الأجانب والأقليات العرقية وزيادة تمتعهم بالحقوق، وتقديم تقارير عن المساواة بين مختلف المجموعات العرقية وعن وضع مختلف هذه المجموعات وظروفها في المجتمع، واتخاذ مبادرات لإزالة التمييز وتدارك أوجه القصور التي لوحظت، وتقديم معلومات عن التشريعات والسوابق القضائية الخاصة بالتمييز على أساس الأصل العرقي وعن وضع الأقليات العرقية والأجانب. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم أمين المظالم المعني بالأقليات، بالتعاون مع السلطات الأخرى، برصد مدى تمتع الأفراد بالمعاملة على قدم المساواة أيّاً كان أصلهم العرقي. ويحق لأمين المظالم المعني بالأقليات الحصول بدون عائق مادي على هذه المعلومات من السلطات الأخرى بالقدر الذي يتطلبه أداء مهامه، حتى مع وجود أحكام قانونية تنص على سرية الوثائق.

١٠٩- ويجوز لأمين المظالم المعني بالأقليات إحالة قضايا إلى المجلس الوطني المعني بالتمييز، وهو عبارة عن سبيل جديد للانتصاف القانوني، مما يؤدي إلى تحسين فرص اللجوء إلى القضاء بحكم الواقع. وقد نصت المادة ١٣ من قانون منع التمييز على مهام المجلس. وفي حالات التمييز العرقي، يجوز للمجلس، ما دام لا علاقة لهذه الحالات بالتوظيف أو بالخدمة العامة أو التدريب أو غير ذلك من الأنشطة المماثلة في مكان العمل، أن يقوم بما يلي: (١) تأكيد التوصل إلى تسوية ودية بين الأطراف، أو (٢) حظر تواصل أو تكرار سلوك ينتهك حظر التمييز أو حظر الإجراءات الانتقامية، وذلك بناءً على مبادرة من أحد أطراف النزاع أو من أمين المظالم المعني بالأقليات. وعلاوة على الأمر بالمنع، يجوز للمجلس أن يعتمد على التهديد بفرض غرامة والأمر بدفع الغرامة إذا لزم الأمر. وليس المقصود بالمجلس الاستعاضة عن أي سبيل آخر من سبل الانتصاف القانونية التي كانت موجودة بالفعل قبل إنشائه ولا هو يتمتع بأية صلاحية لتغيير قرارات سلطة ما.

١١٠- وقد أقامت الحكومة مجلساً استشارياً لشؤون الأقليات في ربيع ٢٠٠٥. ويساعد هذا المجلس أمين المظالم المعني بالأقليات، ويجوز له أن يقدم اقتراحات وآراء بشأن تطوير أنشطة الإشراف على مدى التقيد بحظر التمييز العرقي ورصده، وكذلك عن حماية وضع الأجانب وكفالة تمتعهم بالحقوق. ويهدف المجلس الاستشاري إلى تطوير التعاون فيما بين السلطات والمنظمات غير الحكومية في مجال رصد التمييز ومنعه.

١١١- وفي أول آذار/مارس ٢٠٠٥، عمدت وزارة العمل إلى إصلاح المجلس الاستشاري لشؤون العلاقات بين الأعراق. وكان الهدف من هذا الإصلاح هو زيادة الشفافية في العلاقات فيما بين الأعراق وتعزيز مكانة المجلس

الاستشاري، ونقل بعض مهامه إلى المجالس الاستشارية الجهوية المقرر إنشاؤها في مدن توركو ويوانسو وأولو. وقد تعززت بذلك إمكانيات مشاركة المهاجرين وأفراد الأقليات العرقية في المجلس الاستشاري، كما دعي أعضاء في أحزاب سياسية ممثلين في البرلمان إلى الإنضمام كأعضاء في المجلس.

١١٢- ودخل القانون الخاص باندماج المهاجرين واستقبال طالبي اللجوء (قانون الاندماج، ١٩٩٩/٤٩٣) حيز التنفيذ في أول أيار/مايو ١٩٩٩. والهدف من هذا القانون هو تحسين ظروف اندماج المهاجرين وتمتعهم بالمساواة وحرية الاختيار عن طريق تنفيذ إجراءات تعزز إمكانيات حصولهم على المعلومات والمهارات المطلوبة في المجتمع، وتكفل لطالبي اللجوء والاحتاجين لحماية مؤقتة سبل العيش والرعاية بالتكفل باستقبالهم. وفي عام ٢٠٠٢، أضيف إلى القانون حكم جديد بشأن تعزيز المساواة وإرساء علاقات جيدة بين الأعراق. وقد نص على فرض التزامات على السلطات المحلية وغيرها من السلطات المسؤولة عن إعداد برامج الاندماج. وبغية تنفيذ هذا الحكم، قامت رابطة السلطات الجهوية والمحلية الفنلندية وشركاؤها المتعاونون معها بتقديم التدريب للسلطات المسؤولة عن تعزيز المساواة وإرساء علاقات جيدة فيما بين الأعراق.

١١٣- وأهم صكين منصوص عليهما في قانون الاندماج هما برنامج الاندماج المحلي وخطة الاندماج الفردية اللذان يقدمان لكل مهاجر عاطل عن العمل. ويمنح القانون للمهاجرين بعض الحقوق ولكنه يحملهم واجبات أيضاً. وتتعلق هذه الواجبات بالأخص بأولئك المهاجرين الذين هم في حاجة إلى علاوة معيشة أو غير ذلك من الدعم المالي من المجتمع. فالمهاجر يستفيد من خطة اندماجية لمدة ثلاث سنوات من تاريخ دخوله إلى البلد، بشرط أن يكون عاطلاً يبحث عن عمل ويحق له تلقي إعانة للحصول على عمل و/أو علاوة معيشة. ويتلقى المهاجر الذي يتبع الخطة الاندماجية الخاصة به استحقاقاً مالياً يتألف من إعانة للحصول على عمل وعند الاقتضاء على علاوة معيشة.

١١٤- وقدمت الحكومة، في أيار/مايو ٢٠٠٢، تقريراً إلى البرلمان عن مدى تنفيذ قانون الاندماج. وقد تبين، وفقاً لهذا التقرير، أن القانون مجد وضروري وهو بصدد إحداث آثار إيجابية على وضع المهاجرين. على أن العديد من السلطات المحلية وإدارات العمل لا تزال تعمل على إيجاد أفضل الممارسات وتطويرها وعلى إقامة علاقات تعاون. وستقدم الحكومة تقريراً للبرلمان عن تنفيذ القانون بحلول عام ٢٠٠٧.

١١٥- برنامج سياسة الهجرة. أنشأت وزارة العمل فريقاً عاملاً في عام ٢٠٠٤ لأغراض إعداد مقترح لبرنامج الحكومة الخاص بسياسة الهجرة. ويوضع البرنامج الجديد استناداً إلى البرنامج السياسي لحكومة رئيس الوزراء ماتي فالهانن. والغرض من برنامج سياسة الهجرة هو تحديد القيم التي تقوم عليها هذه السياسة بهدف كفالة احترام حقوق الإنسان والحقوق الأساسية وإرساء ثقافة إدارية جيدة. وفي الوقت ذاته، يرمي هذا البرنامج إلى إزالة التهديدات المرتبطة بالهجرة.

١١٦- وقد انتهى الفريق العامل من إعداد مشروع برنامج سياسة الهجرة في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٠٥. وحدد مشروع البرنامج ما مجموعه ٣٥ هدفاً سياسياً واقترح إجراءات لتحقيقها. ويركز البرنامج على تعزيز الهجرة المرتبطة بالعمل. ومن الأهداف الأخرى الهامة السعي لإيجاد نظام استشارات، وتحسين نظام إدماج المهاجرين، وتحسين العلاقات فيما بين الأعراق. والهدف من هذا البرنامج هو تعزيز تطور المجتمع على أساس تنوع القيم والثقافات وعلى أساس مبدأ عدم التمييز، ومن ثم دعم الطابع الدولي لفنلندا وزيادة قدرتها على المنافسة.

١١٧- ويقترح الفريق العامل إعداد برنامج مستقل لتنفيذ برنامج سياسة المهجرة، بغية تقدير تكاليف البرنامج وتوزيع هذه التكاليف، فضلاً عن تحديد السلطات والهيئات المسؤولة عن التنفيذ، وتحديد أشكال التعاون المختلفة. ويلاحظ الفريق العامل أن إدارة سياسة المهجرة تتطلب متابعة ملائمة.

١١٨- وفي عام ٢٠٠١، قدمت وزارة العمل مشروعاً لتعزيز المساواة فيما بين الأعراق في دنيا العمل عن طريق إقامة شبكة من الخبراء (ETNA) وتدريبهم. وقد فتحت هذه الشبكة موقعاً خاصاً بها على الإنترنت، وأصدرت منشورات عن قضايا المساواة في دنيا العمل. وتتألف الشبكة من ممثلين عن السلطات والمنظمات غير الحكومية والمجموعات المعرضة للتمييز (بما فيها منظمات تمثل الروما وأخرى تمثل المعوقين وأخرى تمثل المهاجرين). وفي عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، توسعت هذه الشبكة بحيث أصبحت شبكة للخبراء على مستوى الوطن (NOVAETNA)، تلقي أعضاءها الموزعين على مختلف أنحاء البلد تدريباً في شكل حلقات عمل لإعدادهم لتدريب آخرين بشأن القضايا التي تتعلق بالتمييز. ويعملون بصفتهم خبراء جهويين في تنفيذ قانون منع التمييز.

١١٩- برامج لمكافحة التمييز. لقد نفذت وزارة العمل على سبيل المثال شتى أنواع البرامج والإجراءات التي ترمي لإرساء وتعزيز التنوع الثقافي والمساواة بمساعدة أموال قدمها الاتحاد الأوروبي. ويهدف مشروع SEIS - من أجل فنلندا خالية من التمييز، المذكور آنفاً إلى تقديم معلومات والتدريب في قضايا متعلقة بالتنوع الثقافي وعدم التمييز ولتطوير هياكل وطرائق لتعزيز المساواة. وتنفذ مشاريع JOIN منذ عام ٢٠٠٢ بهدف تطوير الحوار بين الهيئات المعنية على المستوى المحلي فضلاً عن تطوير ممارسات جيدة وذلك بالسعي لتعيين الممارسات التمييزية ومنعها. وقد استخدمت هذه المشاريع لتنظيم دورات تدريبية، وحلقات عمل موضوعية، وتبادل الأشخاص، ونزهات، فضلاً عن اختبار ممارسات جديدة. ومن الأنشطة التي جرت في إطار مشاريع JOIN أيضاً إنشاء موقع ومجلة على الإنترنت، وشبكة من المدربين، وإصدار مواد تعليمية. وكانت هذه المشاريع تهدف إلى التعرف على أوجه التشابه في تجارب المجموعات التي تتعرض للتمييز، ومن ثم تعزيز الأفكار المؤيدة لمنع التمييز والمساواة.

١٢٠- وتدعم وزارة التعليم مكافحة العنصرية عن طريق تخصيص إعانات حكومية سنوية. ويقدم التمويل بصفة رئيسية لمشاريع تضطلع بها منظمات غير حكومية لمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب والتعصب. وقد تتخذ هذه المشاريع أشكالاً مختلفة: فقد تمنح إعانات مثلاً لدعم تنظيم حملات إعلامية عامة، وزيارات مدرسية، ونواد لطلبة المدارس تسعى إلى إزالة مواقف التحامل على الثقافات المختلفة والتحذير من مخاطر العنصرية وكراهية الأجانب. وقد تمنح إعانات أيضاً، لأسباب خاصة، لمشاريع تجريبية وإيمائية تضطلع بها سلطات محلية لمكافحة العنصرية. وتولي عناية خاصة، لدى اتخاذ القرار بشأن الإعانات، لمشاريع ترمي إلى صرف الشباب عن مختلف الجماعات التي تحرض على العنصرية.

١٢١- ويرد أيضاً وصف للإجراءات التي اتخذت لمكافحة التمييز في التقارير الدورية بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ المقدمة في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ (المرفقات ١ إلى ٣).

هاء ٢٨ - الأمن الوظيفي للعمال غير المنفرغين، والعمال الاحتياطيين، والأجانب

١٢٢- الهدف من قانون عقود العمل (٢٠٠١/٥٥) هو منح عقود العمل المؤقتة وضعاً مساوياً لوضع العقود الدائمة. وهذا ما يبيّنه الحكم الوارد في المادة ٥ من الفصل الأول، حيث نص، في جملة أمور، على ما يلي: "إذا أبرم

رب العمل والموظف عدداً متتالياً من عقود العمل محددة المدة واستمرت بموجبها علاقة العمل بدون انقطاع أو بفترات انقطاع قصيرة فقط، وجب اعتبار علاقة العمل على أنها واقعة باستمرار عند تحديد المستحقات استناداً إلى علاقة العمل".

١٢٣- وينص القانون أيضاً على واجب رب العمل أن يضمن، لدى الإعلان عن الشواغر، إتاحة فرص للعمال غير المتفرغين للتقدم لهذه الوظائف على النحو المتاح للعمال الدائمين والمتفرغين.

١٢٤- ولا يجوز لرب العمل أيضاً تطبيق شروط عمل تبخس حقوق العمال على أساس مدة العمل أو ساعات العمل، دون مبرر وجيه. ويتعين على رب العمل من جهة أخرى أيضاً معاملة جميع العمال على قدم المساواة.

١٢٥- وترأس وزارة العمل فريق عمل ثلاثياً مهمته تقديم بيان بالمشاكل التي يسببها الاقتصاد المستتر، ولا سيما مراعاة الحد الأدنى من شروط العمل والمنافسة العادلة بين الشركات، مع الأخذ في الحسبان بصفة خاصة توسيع الاتحاد الأوروبي والتجارب الدولية. وعلى الفريق العامل تقدير مدى ملاءمة الإشراف الذي يمارس على هذه القضايا المذكورة أعلاه وتقديم المقترحات الضرورية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات للتعديلات التشريعية وغيرها من الإجراءات. وبالإضافة على ذلك، يتعين على الفريق العامل تقدير الإمكانات المتاحة لكفالة الحد الأدنى من شروط العمل في إطار قانون العمل والاتفاقات الجماعية في فنلندا للعمال العاملين في الخارج، وذلك في إطار التعاون عبر الوطني، وتقديم المقترحات الضرورية لاتخاذ ما يلزم من إجراءات تشريعية وغيرها من الإجراءات. وسينتهي الفريق العامل من عمله في ٣١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

١٢٦- ومن بين النقابات العمالية، أعلن الاتحاد الفنلندي للموظفين برواتب، فيما أعلن، أن تعديلات إيجابية فيما يتعلق بأمن الوظيفة للعمال غير المتفرغين قد أدخلت على قانون العمل الفنلندي منذ تقديم التقرير الدوري الرابع. فالمادة الفرعية ٢ من المادة ٢ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل الجديد تحظر تطبيق ظروف عمل دون الملائم استناداً فقط إلى ساعات العمل، ودون مبرر وجيه. وينص هذا الحكم على أن من واجب رب العمل عرض فرص للعمل على العمال غير المتفرغين. فإذا احتاج رب العمل لمزيد من العمال لأداء مهام مناسبة للعمال غير المتفرغين الذين يعملون أصلاً عند رب العمل، فلا بد من عرض هذه المهام أولاً على هؤلاء العمال. وعلى هذا المنوال ذاته، نصت المادة ٢٢ من القانون الخاص بالموظفين المدنيين في الحكومات المحلية (٢٠٠٣/٣٠٤)، الذي أصبح نافذاً في أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، على أن الأولوية للذين يشغلون مناصب من العمال غير المتفرغين في الحصول على مناصب أخرى شاغرة. على أن ظروف العمال غير المتفرغين لا تزال، من ناحية الممارسة، أسوأ حالاً من ظروف العمال المتفرغين. أما فيما يتعلق بما يسمى العمال الاحتياطيون، فإن المادة الفرعية ٢ من المادة ٢ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل تحظر تطبيق شروط عمل بخسة استناداً فقط إلى مدة العمل، ودون مبرر وجيه، إلا أن هذا الحكم لا يلغي انعدام الأمن المترتب على انعدام الحماية من التسريح من العمل في الأعمال قصيرة المدة.

هاء ٢٩ - تحديد الأجور الدنيا من أجل ضمان الحماية أيضاً للعمال الذين لا تحميهم الاتفاقات الجماعية القطاعية

١٢٧- نص قانون عقود العمل الجديد (٢٠٠١/٥٥) على أن الحدود الدنيا لشروط العمل وظروفه لا تزال تحددها الاتفاقات الجماعية العامة التطبيقية. فلو أن اتفاقاً جماعياً وطنياً، ينظر إليه على أنه حسن التمثيل في القطاع المعني، تضمن أحكاماً تتعلق بنوع العمل الذي يؤديه العامل، لكان رب العمل ملزماً بتطبيق تلك الأحكام على أنها الحد الأدنى لشروط العمل. وفي القطاعات التي يوجد فيها اتفاق جماعي عام التطبيقية، فإن الأجور الدنيا تحدد هي الأخرى بالاتفاق الجماعي. ويجوز لرب العمل المطالب، بموجب قانون الاتفاقات الجماعية (١٩٤٦/٤٣٦)، باحترام اتفاق جماعي يكون طرفه المتعاقد الثاني هو منظمة عمالية وطنية، أن يطبق مع ذلك أحكام هذا الاتفاق الجماعي بدلاً من الاتفاق الجماعي العام التطبيقية.

١٢٨- وفي حالة القطاعات التي لا يتوفر فيها اتفاق جماعي عام التطبيقية، يمكن أن تحدد أجور العمال باتفاق جماعي آخر يطبق على المستوى الوطني أو باتفاق جماعي خاص بالشركة يكون ملزماً لرب العمل بموجب قانون الاتفاقات الجماعية. وإن لم يوجد حتى مثل هذا الاتفاق الجماعي، وتحدد أجور العمال بأحكام عقد العمل الذي أبرم بين رب العمل والعامل.

١٢٩- وينص قانون عقود العمل بشكل محدد أيضاً على الحد الأدنى للأجور في الحالات التي لا يوجد فيها اتفاق جماعي عام التطبيقية ولا أي اتفاق جماعي آخر ملزم لرب العمل بموجب قانون عقود العمل، وحيثما لم يتفق على الأجور في اتفاق العمل. ففي مثل هذه الحالات، يحق للعامل أن يتلقى أجراً معقولاً يدفع عادة مقابل نوع العمل الذي يؤديه.

١٣٠- وقد تعزز الحكم المشار إليه أعلاه بشأن الحد الأدنى للأجور بحكم يرد في الفصل ١٠ من قانون عقود العمل يتعلق بتعديل شروط وظروف العمل غير المعقولة. فشروط وظروف عقد العمل المتعلقة بالأجور يمكن تعديلها أو عدم الاعتداد بها إذا كان تطبيقها منافياً للممارسات الجيدة أو غير معقول. وإذا اتفقت أطراف عقد من عقود العمل على أجور متدنية بشكل غير معقول، جاز تعديل مثل هذا الشرط من العقد بموجب المادة ٢ من الفصل ١٠ من قانون عقود العمل.

١٣١- ذلك أن أحكام قانون عقود العمل المتعلقة بالانطباق العام للاتفاقيات الجماعية، وتأكيد الاتفاقات الجماعية وصحتها، وبالانطباق الجماعي المطبق على الموظفين بمرتبات إنما يقصد بها أساساً توضيح أهمية الاتفاقات الجماعية في مجال حماية العمال الذين هم في خدمة أرباب العمل الذين لم ينضموا إلى عضوية أي اتحاد من اتحادات أرباب العمل.

١٣٢- ولقد أصبح القانون المتعلق بالانطباق العام للاتفاقات الجماعية (٢٠٠١/٥٦) نافذاً في نفس الوقت الذي بدأ فيه سريان مفعول قانون عقود العمل، أي في أول حزيران/يونيه ٢٠٠١. ووفقاً لهذا القانون، يجب أن تتخذ اللجنة، المعنية بتأكيد مبدأ الانطباق العام للاتفاقات الجماعية، إجراء بشأن مسألة تأكيد مبدأ الانطباق العام عندما تتلقى الوزارة المكلفة بمسائل السلامة والصحة المهنيين الاتفاق الجماعي محل البحث والمعلومات المشار إليها في الفقرتين ٢ و ٤ من المادة ٢ من قانون الاتفاقات الجماعية. ويمكن الطعن في قرار اللجنة بتقديم استئناف خطي إلى محكمة العمل.

ويكون قرار محكمة العمل نهائياً. وقد أكدت اللجنة مبدأ الانطباق العام لنحو ١٥٠ اتفاقاً جماعياً تغطي، إلى جانب الاتفاقات الجماعية الأخرى المطبقة بشكل عادي، ٩٠ في المائة إلى ٩٥ في المائة من مجموع العمال. وبالتالي، فإن الاتفاقات الجماعية أداة فعالة في مجال كفالة الحد الأدنى من شروط وظروف العمل. أما بالنسبة للعمال غير المشمولين بنظام الاتفاقات الجماعية، فإن الذي يطبق في حالتهم هو الحكم الوارد في المادة ١٠ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل، والمتعلق بالحد الأدنى من الراتب عند عدم وجود اتفاق جماعي. ويطبق هذا الحكم في الحالات التي لم يتفق فيها على أجر في عقد العمل. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن تعديل شروط وظروف العمل التي تفرز أجوراً متدنية على نحو غير معقول، وذلك بموجب المادة ٢ من الفصل ١٠ من قانون عقود العمل. وفضلاً عن ذلك يتضمن القانون الجنائي حكماً (المادة ٣(أ) من الفصل ٤٧) بشأن التمييز ذي الطابع الاستغلالي في مكان العمل، يجرم دفع أجور متدنية للغاية بشكل صارخ.

هاء ٣٠ - العنف ضد المرأة

١٣٣- قُدِّمت في التقرير الدوري الرابع، تفاصيل عن وجود عنف ضد المرأة في فنلندا استناداً إلى دراسة وضعت في عام ١٩٩٧ بشأن العنف الذي يوقعه الرجال بالنساء على وجه الخصوص. ووفقاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فقد تعرض ٤٠ في المائة من النساء في وقت ما من حياتهن لعنف أو لتهديد بعنف جسدي أو جنسي على يد الرجال. وتعرض ٢٢ في المائة من النساء المتزوجات أو المعاشرات لمثل هذا العنف أو التهديد به صادر من أزواجهن أو معاشريهن، وأن ٩٠ في المائة منهن تعرضن لمثل هذه المعاملة في العام الأخير من الأعوام التي شملتها الدراسة. ونظراً لعدم إجراء أي دراسة مماثلة في فنلندا منذ عام ١٩٩٧، فلا يوجد أية معلومات مؤكدة عن تطور العنف ضد المرأة.

١٣٤- على أنه بالإمكان رصد تطور العنف ضد المرأة في فنلندا بالاستناد إلى البيانات إحصائية التي جمعتها السلطات فيما يتعلق مثلاً بأسباب الوفاة والجرائم التي بُلِّغت بها الشرطة، وبالاستناد إلى الدراسات العامة المتعلقة بالضحايا. ووفقاً للإحصائيات المتعلقة بأسباب الوفاة، فإن عدد النساء اللاتي قتلن في العشر السنوات الماضية قد بلغ ما بين ٢٩ و٥٣ امرأة سنوياً. وفي عام ٢٠٠٣، قتلت ٢٩ امرأة، وهو عدد دون المتوسط بكثير (٤٤ سنوياً) في فترة العشر السنوات. فقد انخفض عدد القتلى من النساء منذ عام ٢٠٠١، الذي قتل فيه ٤٧ امرأة، إلى ٤٤ في عام ٢٠٠٢. على أنه من السابق لأوانه الحديث عن اتجاه مستمر في تراجع عدد القتلى من النساء استناداً إلى عام ٢٠٠٣ على اعتبار أن هذا الاتجاه قد يعزي إلى تغير عرضي. ومن مجموع المتوفيات نتيجة للعنف، لقي نصفهن تقريباً حتفهن بسبب العنف الذي مورس عليهن من قبل شركاء حياتهن. وفي أواخر التسعينيات من القرن الماضي، توفي نحو خمس عشرة امرأة سنوياً نتيجة لتعرضهن لمثل هذا العنف. وارتفع هذا العدد مؤقتاً إلى عشرين ولكنه تقلص ثانية إلى خمس عشرة في عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ (المصدر: إحصائيات فنلندا).

١٣٥- وفي ضوء الحالات التي بُلِّغت بها الشرطة، تتعرض المرأة لعنف الشريك في العلاقة الحميمة أكثر من الرجل في كثير من الأحيان. وفي عام ٢٠٠٣، بلغ عدد الحالات التي سجلت على أنها حالات عنف منزلي عشر ما بُلِّغت به الشرطة من حالات العنف تقريباً^(١). وكانت المرأة، في كل عام، هي الضحية في نحو ٨٠ في المائة من الجرائم التي أبلغ عنها (التقرير عن الجريمة في عام ٢٠٠٤).

١٣٦- وتتدخل الشرطة في حالات العنف ضد النساء لدى تلقيها مكالمات عاجلة من البيوت، وذلك في إطار التحقيقات الجنائية وعند تقديم المساعدة. ويمكن للشرطة أيضاً أن تحاط علماً بحالات العنف ضد النساء عند تقديمهن التماسات لفرض قيود زجرية على شركائهن في الحياة. وقد تلقت الشرطة أكثر من ٧٠ ٠٠٠ مكالمات عاجلة من البيوت في عام ٢٠٠٤، وكان هناك ٣٠ ٠٠٠ حالة اعتداء أبلغت بها الشرطة، وفي ذلك ارتفاع بنسبة ٣ في المائة عن ٢٠٠٣.

١٣٧- وقد ارتفع عدد حالات الاغتصاب التي أبلغت بها الشرطة في أواخر تسعينات القرن الماضي. فبينما وصل عدد حالات الاغتصاب التي أبلغت بها الشرطة في عام ٢٠٠٢، زهاء ٤٠٠ حالة، فإن متوسط عدد حالات الاغتصاب المبلغ عنها في الأعوام من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣ هو ٥٣٥ حالة سنوياً (إحصائيات فنلندا). وأفادت دراسة نشرت في عام ٢٠٠٤ (Kainulainen, Heini: *Raiskattu?*)، دراسة عن الاغتصاب في الإجراءات الجنائية)، من منشورات المعهد الوطني للبحوث في السياسات القانونية، رقم ٢١٢. إحصائيات فنلندا. *Oikeus* ١٦ : ٢٠٠٤)، أن حالات الاغتصاب التي تبلغ بها الشرطة لا تؤدي عادة إلى توجيه تهم جنائية. ففي عام ١٩٩٨ على سبيل المثال، لم تجر ملاحقات سوى بشأن أقل من ١٠ في المائة من حالات الاغتصاب التي أبلغ عنها. ولكن نتيجة للتعديلات التي أدخلت على الأحكام الجنائية الخاصة بالجرائم الجنسية، فقد زاد عدد حالات الاغتصاب التي ترتبت عنها ملاحقات جنائية. وفي الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣، وجهت اتهامات في ١٥ في المائة من الحالات تقريباً.

١٣٨- وتقدم الدراسات العامة عن الضحايا، التي أجريت في فنلندا في الأعوام ١٩٨٠، ١٩٨٨، و١٩٩٣، و١٩٩٧، و٢٠٠٣، صورة عامة عن تطور العنف ضد النساء. على أن هذه الدراسات لا تقدم معلومات محددة عن العنف الذي تتعرض له النساء بالقدر الذي تقدمه دراسات منفصلة تركز على هذه المسألة بعينها. وهذا راجع لاختلاف الأسئلة المطروحة وللطرق المتبعة في تجميع المعلومات. ووفقاً للدراسات الخاصة بالضحايا، لا يوجد هناك اختلاف كبير يذكر في احتمال تعرض الرجال والنساء للعنف أو للتهديد به. فقد ارتفع عدد حالات العنف التي تعرضت لها النساء من عام ١٩٨٠ (٨ في المائة) إلى عام ٢٠٠٣ (١١,٨ في المائة). وتعزى هذه الزيادة إلى حد كبير إلى الزيادة في العنف الذي تتعرض له المرأة في عملها. وبالمقابل، تراجع العنف المتزلي الذي يلحق أضراراً بالمرأة.

١٣٩- إن العنف المتزلي هو بوجه عام جريمة تتكرر. ففي مطلع التسعينيات، كانت تموت ٥٠ امرأة تقريباً بسبب العنف، ٢٠ إلى ٣٠ منهن يمتن بسبب العنف المتزلي أو العنف الذي يوقعه بهن شركاؤهن في الحياة. وفي حالات عنف الشريك في العلاقة الحميمة، يكون الرجل هو الجاني في ٩٠ في المائة من الحالات تقريباً، والمرأة في ١٠ في المائة من الحالات. ويُرتكب العنف المتزلي بالدرجة الأولى ضد المرأة وهو في هذه الحالات ذو طابع خطير ومتكرر في الغالب.

١٤٠- ويحظى وضع ضحايا الجريمة وتقديم المساعدة لهم بعناية خاصة. فوفقاً للمادة ٦ من المرسوم الخاص بالتحقيقات الجنائية وبإجراءات الحماية، يتعين على الشرطة إحاطة الضحية بالإمكانية المتاحة لديها للحصول على تعويض من الدولة عن الضرر الذي لحقها بسبب الإجراء الذي تعرضت له. وبالإضافة إلى الخدمات التي تقدمها السلطات، يمكن إساءة المشورة للشخص المعني باللجوء إلى خدمات منظمات شتى لا تتوخى الربح. وأبرمت دوائر الشرطة أيضاً اتفاقات تعاون مع السلطات المحلية. كما تُستعمل خطط أمنية على المستوى المحلي لهذا الغرض.

١٤١- وقد ذكر المجلس الوطني للمعوقين أن من الأهمية بمكان أن تتاح للمرأة المعوقة معلومات عن الكيفية التي تحمي بها نفسها من أشكال العنف المختلفة. ورأى أنه ينبغي تقديم معلومات للمعوقة، بأكثر فاعلية مما هو الآن، على سبيل المثال، عن إمكانية تقديم التماس بإصدار أمر بفرض قيود زجرية، أو اللجوء إلى بيت آمن، أو تلقي غير ذلك من المساعدة لهجر علاقة عنيفة.

١٤٢- *التسهيلات وسبل التأهيل والانتصاف الممنوحة للضحايا*. لقد عرضت التسهيلات المتاحة لضحايا العنف في التقرير الدوري الثالث عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المقدم في عام ١٩٩٧. واستكملت هذه المعلومات في التقرير الدوري الرابع فيما يتعلق بالتسهيلات المتاحة للرجال الراغبين في التخلص من أنماط سلوكياتهم العنيفة. وقد اتخذت مسألة الوقاية من العنف ضد المرأة هدفاً من الأهداف التي تنشدها مختلف برامج الوقاية من العنف والحد منه: ومن ذلك برنامج الأمن الداخلي الذي تنسقه وزارة الداخلية، والبرنامج الوطني للحد من العنف الذي قدمته وزارة العدل، وبرنامج العمل للوقاية من العنف الشريك في العلاقة الحميمة والعنف المتزلي المقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. ويتضمن برنامج الحكومة من أجل المساواة أيضاً عدة أهداف تتعلق بالوقاية من العنف الشريك في العلاقة الحميمة، والعنف ضد المرأة، والدعارة.

١٤٣- وقد عدّلت أحكام القانون الجنائي الخاصة بالجرائم الجنسية بقانون أقره البرلمان ودخل حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وهكذا صُنّف الاغتصاب إلى ثلاث فئات حسب خطورة الفعل: فهناك الاغتصاب، والاغتصاب المصحوب بقرينة مغلظة للعقوبة، والإكراه على الجماع. وبات من الممكن، بموجب التعديل نفسه، أن يباشر المدعي العام الملاحقات القضائية في حالة الاغتصاب والاغتصاب بقرينة مغلظة للعقوبة بصرف النظر عن رغبة الضحية في إجراء هذه الملاحقات أم لا. أما في حالة الإكراه على الجماع، فإن مباشرة الملاحقات مشروطة بتقديم الضحية طلباً بذلك.

١٤٤- وقد تعزز القانون الجنائي أيضاً بأحكام محددة عن مكافحة الاتجار بالبشر والاتجار بالبشر المصحوب بقرائن مغلظة للعقوبة، دخلت حيز التنفيذ في أول آب/أغسطس ٢٠٠٤، وتعزز القانون الخاص بالأوامر الزجرية اعتباراً من مطلع عام ٢٠٠٥ بأحكام تسمح بإصدار أوامر زجرية ضد فرد من أفراد الأسرة. وعكفت وزارة العدل فضلاً عن ذلك على إعداد تعديل على القانون الجنائي بتجريم شراء الخدمات الجنسية. وتتصل الأحكام الجديدة التي يجري التخطيط لاستصدارها بتنفيذ البروتوكولين المكملين لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، بشأن قمع الاتجار بالأشخاص ومكافحة تهريب المهاجرين. وينتظر أن يقدم مشروع قانون الحكومة إلى البرلمان قبل نهاية العام.

١٤٥- ولقد حظيت مسألة العنف الشريك في العلاقة الحميمة الذي تتعرض له المرأة المهاجرة والعمل على منعه بالعناية في السنوات القليلة الماضية. فقد أنشئت في عام ١٩٩٨ جمعية نسائية متعددة الجنسيات (Monika-Naiset). وقدمت جمعية نسائية في توركو مشروعاً يرمي إلى مساعدة المهاجرات المندجات في المجتمع الفنلندي عن طريق إزالة العراقيل التي تحول دون حصولهن على العمل والتعليم. وهناك خط هاتف على المستوى الوطني خاص للنساء بهدف تقديم خدمات للمهاجرات بلغات المهاجرات يجدن صعوبة في الوفاء بالرسوم المطلوبة على هذه الخدمة.

١٤٦- ولا يزال هناك قصور في خدمات مراكز الإيواء. ولا يوجد مراكز إيواء على الإطلاق في العديد من المناطق، لا سيما في شمال البلاد وشرقها. وبالإضافة إلى ذلك، لا يوجد الحد الأدنى من الملاجئ أو مراكز الدعم حيث يمكن

لضحايا العنف أو للنساء اللاتي يشعرن بالتهديد الذهاب إليها لبعض الوقت. وثمة أوجه قصور أيضاً في تدريب فنيين لتحديد مواطن العنف والتدخل فيها.

١٤٧- وقد نسّقت وزارة الداخلية عملية إعداد برنامج الأمن الداخلي الموسّع بين القطاعات الذي اكتمل في صيف ٢٠٠٤. ومن الأهداف المهمة للبرنامج الوقاية من العنف وبالخصوص الحد من الجرائم التي تؤدي بحياة الأفراد. ويركّز البرنامج على العمل الوقائي وعلى السلامة في الحياة اليومية. وثمة اهتمام أيضاً بالعنف ضد المرأة. ويؤكد البرنامج على أهمية تحسين التعاون فيما بين السلطات. وينتظر أن يستكمل البرنامج على فترات منتظمة وأن يخضع تنفيذه للرصد.

١٤٨- وتعكف وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة على إعداد برنامج عمل لمنع العنف المتزلي، يستند إلى البرنامج السياسي للحكومة. وفي إطار المشروع الإنمائي الوطني للخدمات الاجتماعية، ينتظر إنشاء نظام للخدمات الاجتماعية الطارئة يعم أرجاء الوطن بحلول عام ٢٠٠٧. ومن بين الإجراءات التي ستتخذ في إطار المشروع، تقييم الوضع بالنسبة للخدمات الاجتماعية الطارئة وتصنيف أهداف هذه الخدمات، وسرد مختلف أشكال الخدمات والإجراءات الممكنة في حالة الطوارئ أو الأزمات، واعتماد معايير الجودة فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية الطارئة، وتقدير الاحتياجات في مجال التعاون مع السلطات الأخرى. وثمة إجراء ملموس يتعين اتخاذه يتمثل في تحسين التعاون القائم بين السلطات المحلية والشرطة والسلطات المعنية بالرعاية الاجتماعية. أما على المستوى المحلي، فيمكن تحقيق ذلك بالتقريب بين إدارة سلطات الخدمات الاجتماعية الطارئة والشرطة قدر الإمكان، وإقامة اتصالات وتعاون منتظمين بين موظفي الرعاية الاجتماعية والشرطة حتى تصبح الاتصالات والتعاون أموراً عادية. وقد تبين أن الخبرات المكتسبة حتى الآن من تعيين موظفين من مصالح الرعاية الاجتماعية في مراكز للشرطة هي خبرات جيدة. وهناك، في الوقت الحاضر، أقل من ٢٠ موظفاً من موظفي الرعاية الاجتماعية يعملون في مراكز للشرطة في مختلف أنحاء البلاد، نتيجة للتعاون بين السلطات المحلية والشرطة. وإقامة علاقات تعاون وتطويرها كفيل بتعزيز تنفيذ العديد من الإجراءات المنصوص عليها في برنامج الأمن الداخلي، مثل مبدأ التدخل السريع، وتوجيه المدمنين على المخدرات إلى مرافق العلاج، وتطوير عمل رعاية الطفولة، ومنع العنف المتزلي.

١٤٩- وعلاوة على ذلك، أعد المجلس الوطني لمنع الجريمة برنامجاً وطنياً للحد من العنف. ويشمل البرنامج أشكال العنف الرئيسية. وكان منتظراً أن ينفذ هذا البرنامج جنباً إلى جنب مع البرنامج الوطني لمنع الجريمة الذي اعتمده الحكومة في عام ١٩٩٩ ومع برنامج الأمن الداخلي المعتمد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤. والهدف من البرنامج هو تعميم الخطوات الرامية لمنع العنف في تخطيط جميع أنشطة الأمن المحلي. ويشكل الحد من العنف أيضاً أحد الأهداف التي نص عليها البرنامج السياسي للحكومة.

١٥٠- وثمة اقتراح في البرنامج الوطني للحد من العنف يدعو الحكومة إلى أن تحدد هدفاً تسعى بموجبه لأن تخفض باستمرار عدد الأشخاص الذين يتعرضون للعنف، بما في ذلك العنف المتزلي، والعنف في الشارع، والعنف فيما بين فئات معينة من السكان، والعنف في مكان العمل، وغير ذلك من أشكال العنف.

١٥١- وينبغي أن تؤدي الإجراءات العديدة المقترحة في البرنامج للحد من العنف بشكل عام إلى تقليص العنف ضد المرأة. ولكن هناك أيضاً هدفاً يتمثل في تقليص العنف ضد المرأة إلى حد أكبر وبأسرع من أشكال العنف الأخرى.

وينبغي تطبيق مبدأ الشفافية أيضاً بهذا الخصوص: فالعنف عمل مدان وجريمة، ولا يعد مجال من الأحوال شأنها خاصاً حتى وإن كان الجاني فرداً من أفراد عائلة الضحية. ولا بد من تحسين الاستعداد للتدخل وتقديم المساعدة، وتوعية الضحايا بمسألة المساعدة على الصُّعد كافة.

١٥٢- ويجري تنسيق البرامج الثلاثة المذكورة آنفاً لتفادي الازدواج في الجهود.

١٥٣- وقد تساعد الشرطة ضحايا العنف في إعداد خطة لسلامتهم في حالات خطر تكرار العنف. كما أن قانون الشرطة (١٩٩٥/٤٩٣) يحول أيضاً الشرطة إمكانية التدخل في الأوضاع التي تنطوي على تهديد حتى قبل أن يرتكب الجرم فعلياً. وبالإضافة إلى ذلك، وحيث إنه بات بوسع المدعي العام الآن الشروع في الملاحقات على ارتكاب اعتداءات سواء طلبت الضحية ذلك أم لم تطلب - حتى وإن ارتكب الجرم في بيت خاص - فقد أصبح بإمكان الشرطة التدخل في حالة ارتكاب أعمال عنف كانت تعتبر في السابق شأنها داخلياً للأسرة. وقد دخل قانون الأوامر الزجرية حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. وفي عام ٢٠٠٤، بلغ عدد الأوامر الزجرية التي صدرت ١٧٠٠ أمر تقريباً. وفي أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، عزز هذا القانون بأحكام جديدة يمكن بموجبها أيضاً إصدار أمر زجري في حق فرد من الأسرة يعيش في نفس البيت مع الضحية.

١٥٤- ولقد أنشأت القيادة العليا للشرطة فريقاً توجيهياً يعني بتنسيق وتطوير الأنشطة الرامية لمنع العنف المتري. كما أكمل وضع برنامج عمل الشرطة. ويشمل التدريب الأساسي للشرطة أهم عناصر منع العنف المتري. وتُنظَّم بهذا الصدد أيضاً، منذ عام ٢٠٠٢، دورات تدريبية للشرطة أثناء العمل.

هاء ٣١ - خدمات الصحة العامة

١٥٥- لقد قدمت الحكومة في عام ٢٠٠١ مشروعاً وطنياً يرمي لتأمين مستقبل خدمات الرعاية الصحية. ويرجع الفضل في اتخاذ زمام المبادرة بهذا المشروع إلى كل من الرابطة الفنلندية للموظفين برواتب والاتحادات التابعة لها الأعضاء في قطاع الرعاية الصحية. ويهدف المشروع إلى تطوير خدمات الرعاية الصحية بالتعاون بين الدولة والسلطات المحلية حتى يتمكن كل فرد، بغض النظر عن مركزه المالي ومكان إقامته، من الحصول على خدمات الرعاية الصحية المطلوبة بنوعية جيدة. وأصبحت أهم التعديلات على التشريع المقدمة في إطار المشروع سارية المفعول في أول آذار/مارس ٢٠٠٥. وقد بدأ المشروع الوطني انطلاقة جيدة واعتُبر أن من المهم تنفيذه في أقرب وقت ممكن. على أن قرار الحكومة بشأن إطار الميزانية للفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٩ لا يتوقع أي زيادة في تمويل المشروع من قبل الدولة ما لم يطرأ تحسن على إنتاجية القطاع العام. وأشارت التقديرات إلى أن مجموع كمية الإنتاج ستزيد بنسبة ٣,٧ في المائة في عام ٢٠٠٥.

هاء ٣٢ - الخدمات الصحية الملائمة، ولا سيما للفئات المستضعفة

١٥٦- يقوم النظام العام للرعاية الصحية على مبدأ المساواة، بما يكفل عدم وضع الفئات المستضعفة في مراكز مختلفة عن غيرهم. وتستند الأولويات في مجال تقديم الرعاية إلى تقدير مدى الاستعداد للحصول على الرعاية وفقاً لمعايير طبية.

هاء ٣٤ - نشر الملاحظات الختامية

١٥٧- عقدت وزارة الشؤون الخارجية، فور انتهاء اللجنة من مداولاتها، مؤتمراً صحفياً تعرّض فيه الخبراء الذين تناولوا الكلمة أمام جلسات استماع اللجنة في جنيف، لأهم القضايا التي تناولتها هذه الجلسة. وكان الغرض من المؤتمر الصحفي هو نشر وقائع جلسات الاستماع في وسائط الإعلام بهدف إطلاع المواطنين عن فحواها.

١٥٨- وبعد ثلاثة أسابيع من اعتماد الملاحظات الختامية للجنة، وزعتها وزارة الشؤون الخارجية بالإنكليزية والفنلندية على جميع الوزارات التي طلبت الحصول عليها لإعداد تقييم أولي في القطاعات الإدارية التابعة لها في غضون ثلاثة أشهر، وإبداء الرأي بشأن نوعية الإجراءات التي ينبغي اتخاذها من أجل تنفيذ التوصيات التي قدمتها اللجنة. وفي الوقت ذاته، رُفعت هذه الملاحظات الختامية إلى جهات أخرى منها البرلمان، وأمين المظالم البرلماني، ومستشار العدل، والمحكمة العليا، والمحكمة الإدارية العليا، فضلاً عن نقابات العمال ولعدد كبير من المنظمات غير الحكومية. على أنه ينبغي أن تتاح للمواطنين أيضاً فرص للحصول على المعلومات المتعلقة بشئى المشاريع المقدمة في مختلف قطاعات الإدارة وينبغي أن يكون بوسعهم متابعة تنفيذ هذه المشاريع. ومن المستصوب، بهذا الخصوص، أن تشغل إدارات الدولة بأكملها مهمة في تقديم الخدمات الإعلامية العامة.

١٥٩- وتنشر وزارة الشؤون الخارجية على موقعها على الإنترنت معلومات عن حقوق الإنسان، بما فيها تقارير دورية عن تنفيذ اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية. ويمكن العثور على التقارير المقدمة إلى الهيئات التعاقدية في الموقع على الإنترنت باللغتين الإنكليزية والفنلندية، وكذلك الملاحظات الختامية التي أبدتها مختلف الهيئات باللغات الإنكليزية والفنلندية والسويدية. وتقع على الوحدة المعنية بمحاكم واتفاقيات حقوق الإنسان التابعة لوزارة الشؤون الخارجية تبعة الرد على تساؤلات المواطنين بخصوص التقارير الدورية.

المادة ١

١٦٠- يقدم التقريران الدوريان الثالث والرابع سرداً عن الوضع الخاص لجزر آلاند وقانون الحكم الذاتي لها. ويعود الاستقلال الذاتي لجزر آلاند تاريخياً إلى حاجة السكان الناطقين باللغة السويدية فيها للاحتفاظ بثقافتهم اللغوية وتقاليدهم المحلية الأخرى.

١٦١- ونص الدستور الفنلندي (١٩٩٩/٧٣١)، الذي دخل حيز النفاذ في أول آذار/مارس ٢٠٠٠، على أحكام تتعلق بشعب الصامي. وتكفل الفقرة الفرعية ٣ من المادة ١٧ من الدستور لشعب الصامي، بصفته من الشعوب الأصلية، الحق في المحافظة على لغته وثقافته وتطويرهما. كما ينص الدستور في الفقرة الفرعية ٣ على أن الأحكام المتعلقة بحق شعب الصامي في استخدام لغة الصامي أمام السلطات، هي أحكام مقررّة بحكم القانون. وفضلاً عن ذلك، تنص الفقرة الفرعية ٤ من المادة ١٢١ من الدستور على أن شعب الصامي يتمتع، بموجب القانون، بالحكم الذاتي في موطنه الأصلي وباستخدام لغته الأصلية وممارسة ثقافته، وتناظر الأحكام الجديدة التي كان معمولاً بها من قبل. وكان القانون البرلماني الذي تم إلغاؤه، والذي كان بمثابة قانون دستوري، يتضمن حكماً، (المادة ٥٢(أ)) كان يحق بموجبه لشعب الصامي أن يستمع إليه البرلمان بشأن المسائل التي تعنيه، ولا سيما وفقاً لما هو منصوص عليه في

النظام الأساسي للبرلمان. وقد تم إضافة هذا الحكم كمادة فرعية ٢ للمادة الجديدة ٣٧ من النظام الأساسي المنقح للبرلمان (٢٠٠٠/٢٠) الذي اعتمده البرلمان في نهاية عام ١٩٩٩.

١٦٢- وقد تم تنقيح القانون المتعلق باستخدام لغة الصامي أمام السلطات (١٩٩١/٥١٦). بموجب قانون لغة الصامي الجديد (٢٠٠٣/١٠٨٦) الذي دخل حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، خلال نفس الفترة التي دخل فيها حيز التنفيذ قانون اللغات الجديد (٢٠٠٣/٤٢٣) المطبق على اللغتين الوطنيتين في فنلندا أي الفنلندية والسويدية. ووفقاً للمادة ١ من قانون لغة الصامي فإن غرضه يتمثل في ضمان حق شعب الصامي في صون وتطوير لغته وثقافته على النحو الذي ينص عليه الدستور والاتفاقيات الدولية الملزمة لفنلندا، كما أن القانون يتضمن أحكاماً بشأن حق شعب الصامي في استخدام لغته (Inari Sámi, Skolt Sámi or North Sámi) أمام المحاكم والسلطات العامة الأخرى. وبموجب القانون الملغى، كان الحق في استخدام جميع لغات الصامي الثلاث المتداولة في فنلندا أمام السلطات، لا يستند إلا إلى بيان يرد في الجزء التفسيري من مشروع القانون المقدم من الحكومة لسنة. وفي القانون الجديد، تعرف جميع لغات الصامي الثلاث على أنها لغة شعب الصامي ضمن المقصود من القانون (الفقرة الفرعية ١ من المادة ٣)، التي توضح مضمون القانون في هذا الصدد.

١٦٣- كما يتضمن قانون لغة الصامي أحكاماً شتى عن واجب السلطات العامة في تنفيذ وتعزيز الحقوق اللغوية لشعب الصامي (مثال ذلك الفقرة الفرعية ٢ من المادة ١ والفقرتان الفرعيتان ١ و٢ من المادة ١٤ والمادتان ١٥ و٢٤ والفقرة الفرعية ١ من المادة ٢٨). ويتمثل الهدف في ضمان حق الصامي في محاكمة عادلة وإدارة جيدة بغض النظر عن اللغة وضمان الحقوق اللغوية لشعب الصامي دون أن تكون هناك حاجة إلى أن يثيروا بالتحديد إلى هذه الحقوق (الفقرة الفرعية ٣ من المادة ١). ووفقاً للقانون، يتعين على السلطات أن تبين للجمهور أنها تقدم خدمات أيضاً بلغة شعب الصامي (الفقرة الفرعية ١ من المادة ٢٤). وينبغي ألا تفيد أو ترفض أية سلطة تنفيذ الحقوق اللغوية المنصوص عليها في هذا القانون متذرعة بأن أفراد شعب الصامي يلمون أيضاً ببعض اللغات الأخرى، مثل الفنلندية أو السويدية (الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٤).

١٦٤- وينطبق قانون لغة الصامي على أداء جميع الوظائف الإدارية العامة التي تخضع للسلطات المشار إليها في القانون. والسلطات المشمولة بالقانون الجديد هي أساساً نفس السلطات التي كانت مشمولة بالقانون الملغى. وإلى جانب كون القانون ملزماً للسلطات الحكومية والمحلية القائمة في موطن شعب الصامي، فإن القانون ملزم لبعض السلطات العاملة خارج موطن شعب الصامي، ذات الصلة بحماية حقوق المواطنين بموجب القانون، مثل مستشار القضاء وأمين المظالم البرلماني وكذلك أمين المظالم المعني بالأقليات. كما أن قانون لغة الصامي ملزم للشركات الحكومية والشركات التي تملكها الدولة (المادة ١٧) وهو ملزم وفقاً لشروط محددة (المادة ١٨) للكليات الخاصة التي تقوم بمهام إدارية عامة في موطن شعب الصامي. ولذلك، فإن تحويل مسؤولية توفير الوظائف الإدارية العامة إلى كليات خاصة لا يؤثر على الحقوق اللغوية. ووفقاً للقانون، يتعين على كل سلطة عند اضطلاعها بنشاطها أن تضمن الحقوق اللغوية المنصوص عليها في القانون، وأن تحافظ عليها عملياً (الفقرة الفرعية ١ من المادة ٢٤).

١٦٥- وتشرف كل سلطة على تنفيذ هذا القانون ضمن مجال عملها. ويقوم برلمان شعب الصامي برصد تنفيذ هذا القانون ويجوز له أن يصدر توصيات بشأن مسائل تتعلق بالتشريعات اللغوية لتصحيح العيوب لاحظها (المادة ٢٨).

١٦٦- وبما أن التقرير الأول عن تطبيق التشريع المتعلق بلغة الصامي المشار إليه في الفقرة الفرعية ١ من المادة ٢٩، من قانون لغة الصامي، لن يُقدم إلى برلمان الصامي إلا في عام ٢٠٠٦ على أساس ما يكتسبه البرلمان من خبرة خلال ولايته الراهنة، فمن المبكر للغاية تقييم أثر قانون لغة الصامي الجديد على أعمال الحقوق اللغوية لشعب الصامي.

١٦٧- وتم توسيع نطاق تعريف الصامي الوارد في قانون برلمان شعب الصامي، خلال نظر البرلمان في القانون، وهو ما أشير إليه بالفعل في التقرير الدوري الرابع. ومع ذلك، لا يزال الغرض من القانون هو متى يمكن للشخص المعني أن يعتبر نفسه فرداً من أفراد شعب الصامي. وفضلاً عن ذلك، فإن القاعدة الأساسية لا تزال هي ضرورة وجود علاقة لغوية بشعب الصامي. ووفقاً لقانون برلمان الصامي، فإن مصطلح صامي يعني الشخص الذي يعتبر نفسه أنه من شعب الصامي، شريطة أن يكون هو أو أحد والديه أو أجداده، على الأقل، قد تعلم لغة الصامي كلغة أولى.

١٦٨- وفضلاً عن ذلك أدرج معيار جديد في القانون، يشترط اعتبار الشخص منتمياً للشعب الصامي إذا كان من نسل شخص مسجل في سجل للأراضي أو الضرائب أو السكان على أنه من اللاب الذين يعيشون في الجبال أو الغابات أو يعيشون على صيد الأسماك، والشخص الذي يرغب في تسجيل نفسه بصفته صامياً لا يحتاج إلى تقديم أي دليل على إمامه بلغة الصامي أو إمام أبويه أو أجداده بها. وكان الغرض الأصلي هو إصدار مرسوم لا يمكن بموجبه التذرع بقوائم ثم وضعها قبل عام ١٨٧٥. ومع ذلك، رأت لجنة القانون الدستوري التابعة للبرلمان أنه لا توجد أية ولاية بموجب القانون لإصدار مثل هذه المرسوم ورأت أن من غير اللائق وضع إضافة إلى القانون بهذه الطريقة.

١٦٩- وبموجب قانون برلمان الصامي، يعتبر الشخص صامياً إذا كان أحد والديه، على الأقل، قد سجل أو يكون هناك احتمال أنه قد سجل كناخب لانتخاب الوفد الصامي أو برلمان الصامي. والمراد من هذا المعيار هو تطبيقه على الأشخاص الذين كان باستطاعتهم أن يسجلوا أنفسهم في قوائم الناخبين ولكنهم لم يفعلوا ذلك لسبب ما.

١٧٠- وقد تم تطبيق الأحكام السابقة على انتخابات برلمان الصامي لأول مرة في عام ١٩٩٩. وفي هذه المناسبة، لوحظ أن، تعريف صامي كان مرناً للغاية فيما يتعلق بإدراج الأشخاص في سجل للأراضي أو الضرائب أو السكان على أنهم من اللاب من الذين يعيشون في الجبال أو الغابات أو يعيشون على الصيد. وكان هناك ما مجموعه ١٢٨ ١ شخصاً طالبوا بالتسجيل كناخبين. وأشار جميعهم تقريباً إلى تسجيل أسمائهم في سجل الأراضي في الفترة بين عامي ١٧٣٩ و ١٨٢٥ مما يعني أنهم منحدرين من أصل أشخاص ولدوا في القرنين السابع عشر أو الثامن عشر. ومع ذلك، فإن أقدم اسم تم تسجيله هو في سجل للأراضي يعود إلى عام ١٦٩٥. وكانت أحدث الأسماء المسجلة تشير إلى ٥٤ شخصاً في سجلات للأراضي للسنوات من ١٨٢٦ إلى ١٨٥٧.

١٧١- وقد رفض المجلس الانتخابي لبرلمان الصامي معظم الطلبات المقدمة بالاستناد إلى التسجيل في سجل للأراضي أو الضرائب أو السكان، لأنه وجد أن مقدمي الطلبات هم من الفنلنديين لا من شعب الصامي، وذلك وفقاً للغتهم. ومع ذلك، تم قبول ٥٦ مقدماً للطلب بالاستناد إلى الإمام اللغوي. وقدم ما يناهز ٧٦٥ شخصاً طلبات إلى المجلس الانتخابي بمراجعة قراره. ومن بين هذه الطلبات، رفض المجلس الانتخابي ٧٤٠ طلباً مشيراً إلى أن مقدمي الطلبات لم يقدموا أية أدلة جديدة تؤثر على نتيجة القرار. وقبل المجلس طلب ٢٥ شخصاً بالاستناد إلى إمامهم اللغوي. ومن بين مقدمي الطلبات الذين تم رفض طلباتهم أحوال ٧٢٦ شخصاً طلباتهم إلى مجلس برلمان الصامي لمراجعتها. وقد رفض المجلس الطلبات باستثناء طلب واحد وجد المجلس أن مقدم الطلب قد قدم أدلة كافية لدعم أن أصله من الشعب

الصامي. وقد تم تقديم قرابة ٧٠٠ استئناف لقرار مجلس برلمان الصامي، إلى برلمان الصامي رفض معظمها، ومع ذلك قبل قرابة ٣٠، بالاستناد إلى الإلمام اللغوي. واستأنف ما يناهز ٦٥٧ مقدماً للطلبات الأحكام مرة أخرى، أمام المحكمة الإدارية العليا.

١٧٢- وقدمت المحكمة الإدارية العليا في ٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٩ قراراتها النهائية بشأن مسألة تعريف الصامي. ورفضت المحكمة الإدارة العليا معظم طلبات الاستئناف. ولاحظت المحكمة أن المادة التي تعرف الصامي هي مادة غير واضحة بصدد الأشخاص المدرجة أسماؤهم في سجلات الأراضي والضرائب والسكان بوصفهم من اللاب من سكان الجبال والغابات أو صائدي الأسماك. ووفقاً لذلك، رأت المحكمة أنه لا يمكن أن يستند القرار بصورة حصرية على صياغة المادة. وقد أخذت المحكمة في الاعتبار عند تفسير هذا الحكم، الحقوق التي يكفلها الدستور لشعب الصامي بوصفه من الشعوب الأصلية، وكذلك الغرض من القانون المتعلق ببرلمان الصامي لضمان الحكم الذاتي لشعب الصامي فيما يتعلق باللغة والثقافة. وتجدر الملاحظة أن المعيار القائم على اللغة يعني أنه ينبغي أن يكون أحد أجداد الشخص المعني قد تعلم لغة الصامي كلغة أولى كما لا يمكن اعتبار الشخص من شعب الصامي بالاستناد إلى المعيار القائم على التسجيل إلا إذا كان أحد أسلافه مسجلاً في قوائم الأراضي أو الضرائب أو السكان بوصفهم من اللاب من سكان الجبال أو الغابات أو صائدي الأسماك من أجداده على الأقل. ولذلك، تم في بعض الحالات رفض طلبات الاستئناف بالاستناد إلى أن الأسماء المسجلة في مثل هذه السجلات يعود تاريخها إلى أجيال بعيدة.

١٧٣- وبما أن مسألة تفسير الحكم الذي يعرف الشخص الذي ينتمي إلى شعب الصامي هو أمر تم تحديده من خلال سابقة قانونية من المحكمة الإدارية العليا، فقد رئي أنه لا حاجة إلى تعديل الحكم الوارد في المادة ٣ من القانون المتعلق ببرلمان الصامي. ووفقاً لعدد الطلبات المقدمة للتسجيل في قائمة الانتخابات لبرلمان الصامي لعام ٢٠٠٣ (قرابة ٥٠ طلباً) بالاستناد إلى المعيار القائم على التسجيل، من المتوقع أن يكون عدد طلبات الاستئناف أقل مما حدث في الانتخابات الأولى، نظراً لأنه تم، أيضاً، تبسيط إجراءات تقديم استئنافات لقرارات تتعلق بانتخابات برلمان الصامي، بإدخال تعديلات تشريعية عليها.

١٧٤- وترد قضية سند ملكية الأراضي لشعب الصامي في سياق الرد على اقتراح/توصية اللجنة هاء ٢٥ أعلاه.

المادة ٢

حظر التمييز

١٧٥- دخل قانون عدم التمييز (٢٠٠٤/٢١) حيز التنفيذ في أول شباط/فبراير ٢٠٠٤، لأعمال أحكام توجيهات المجلس (2000/43/EC) التي تنفذ مبدأ المساواة في معاملة الأشخاص بغض النظر عن الأصل العرقي أو الإثني، وتعليمات المجلس (2000/78/EC) التي تنص على إطار عام للمساواة في المعاملة وفيما يتعلق بالمنصب ويتمثل الهدف من القانون في تعزيز وضمان تنفيذ مبدأ المساواة وتقديم حماية أكثر فعالية لضحايا التمييز في حالات التمييز التي تقع ضمن نطاق القانون. ويحظر القانون التمييز على أساس السن أو الأصل الإثني أو الوطني أو الجنسية أو اللغة أو الدين أو المعتقد أو الرأي أو الصحة أو الإعاقة أو التوجه الجنسي وكذلك بالاستناد إلى أسس أخرى تتعلق بالشخص.

وينص قانون عدم التمييز أيضاً على تحسين وصول الأشخاص المعوقين إلى التوظيف والتعليم. وتعريف التمييز الوارد في القانون هو تعريف مسهب ويشمل كلاً من التمييز المباشر وغير المباشر.

١٧٦- ووفقاً للمادة ٢ من قانون عدم التمييز، ينطبق القانون على كل من الأنشطة العامة والخاصة في السياقات التالية:

- ١- شروط الوصول إلى العمل المستقل أو إلى سبل كسب الرزق ودعم الأنشطة التجارية؛
- ٢- شروط التعيين والتوظيف وشروط العمل وتدريب وترقية الموظفين؛
- ٣- الوصول إلى التدريب بما في ذلك التدريب الرفيع المستوى وإعادة التدريب، والإرشاد المهني؛
- ٤- العضوية والمشاركة في نقابات للعمال أو لأرباب العمل أو أية منظمات أخرى يقوم أفرادها بمهنة محددة بما في ذلك الفوائد التي توفرها هذه المنظمات.

١٧٧- كما أن القانون ينطبق على التمييز القائم على الأصل الإثني فيما يتعلق بالمعايير التالية:

- ١- الرعاية الاجتماعية وخدمات الرعاية الصحية؛
- ٢- فوائد الضمان الاجتماعي أو غيرها من أشكال الدعم أو الخصم الضريبي أو المزايا المقدمة لأسباب اجتماعية؛
- ٣- أداء الخدمة العسكرية، أو الخدمة العسكرية الطوعية للمرأة أو الخدمة غير العسكرية؛
- ٤- توفير السكن والملكية المنقولة وغير المنقولة والخدمات عند الطلب أو إتاحتها للجمهور العام في حالات غير تلك المتعلقة بالعلاقات فيما بين الأفراد بصفتهم الخاصة.

١٧٨- ووفقاً للمادة ٣ من قانون عدم التمييز، ينطبق القانون على ما يلي:

- ١- أهداف أو مضمون التعليم أو نظام التعليم؛ أو
- ٢- تطبيق الأحكام التي تنظم دخول الأجانب إلى البلاد والإقامة فيها أو وضع الأجانب في مركز مختلف لسبب مستمد من وضعهم القانوني بموجب القانون.

١٧٩- ووفقاً للمادة ١١ من القانون، تقوم السلطات المعنية بالسلامة والصحة المهنتين بالإشراف على الامتثال لأحكام القانون في علاقات العمل وعلاقات الخدمات التي ينظمها القانون العام وفي التلمذة الصناعية وغيرها من الأنشطة المقارنة في موقع العمل، وفقاً لأحكام القانون المتعلقة بالإشراف على الأمن والصحة المهنتين والاستئناف في الأمور المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين (١٩٧٣/١٣١). وأمين المظالم المعني بالأقليات والمجلس المعني بالتمييز هما الجهتان المسؤولتان عن الإشراف على الامتثال لحظر التمييز على أساس الأصل الإثني في علاقات غير علاقات العمل وعلاقات الخدمات التي ينظمها القانون العام.

١٨٠- وتنص المادة ١٣ من قانون عدم التمييز على واجبات المجلس الوطني المعني بالتمييز. والمجلس الوطني المعني بالتمييز مخول، في الأمور المتعلقة بالتمييز الإثني التي لا تمت بصلة بعلاقة عمل أو علاقة خدمات ينظمها القانون العام، أو بالتلمذة الصناعية أو غيرها من الأنشطة المقابلة التي تمارس في موقع علاقة خدمات ينظمها القانون العام، أو بالتلمذة الصناعية أو غيرها من الأنشطة المقابلة التي تمارس في موقع العمل بما يلي:

١- التأكيد على التوصل إلى تسوية تقوم على مصالحة الأطراف؛ أو

٢- منع مواصلة أو تكرار التصرف المخالف لأحكام المادتين ٦ أو ٨.

١٨١- ولكي يضمن المجلس الامتثال لقراره، قد يرغب في فرض مخالفة مشروطة وأمر بالدفع على النحو المنصوص عليه في القانون المتعلق بفرض المخالفات المشروطة (١٩٩٠/١١٣). كما قد يرغب المجلس في إسداء المشورة بشأن تطبيق قانون عدم التمييز. والمجلس المعني بالتمييز لا يجلب محل أي سبيل للتظلم معمول به أو أي شكل من أشكال الاستئناف القائمة بل إنه بمثابة سبيل انتصاف إضافي لضحايا التمييز.

١٨٢- وينص قانون عدم التمييز على أن تقوم كل سلطة بوضع خطة لتعزيز المساواة بين المجموعات الإثنية (خطة المساواة). وقد أصدرت وزارة العمل توصيات عامة تتعلق بمضمون خطط الدولة والسلطات المحلية في هذا الشأن بالفرنلندية والسويدية ولغة الصامي. وينبغي وضع خطط المساواة في موعد أقصاه عام ٢٠٠٥. ويمكن الاطلاع على نص قانون عدم التمييز باللغة الإنكليزية بالرجوع إلى العنوان التالي على الإنترنت: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf>.

١٨٣- والمجلس الوطني المعني بالمعوقين هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، وتقوم بتنسيق التعاون ما بين السلطات، والأشخاص المعوقين وأسرهم، والمنظمات المعنية بالمعوقين، فيما يتعلق بتخطيط وتنمية وتنفيذ أمور تتعلق بظروف معيشة ورعاية الأشخاص المعوقين.

١٨٤- ويستهدف القانون المعني بالخدمات وتدابير الدعم المقدمة للأشخاص المعوقين (١٩٨٧/٣٨٠) تعزيز إمكانيات الأشخاص المعوقين للعيش كأفراد لهم نفس الحقوق في المجتمع إلى جانب الغير، وإلى منع وإزالة العقبات التي تسببها الإعاقة ويتيح القانون للسلطات المحلية إمكانية إنشاء مجلس محلي معني بالإعاقة لتعزيز ورصد مختلف الأنشطة الهامة بالنسبة للأشخاص المعوقين. وبإمكان هذا المجلس أن يتخذ المبادرات ويقدم الاقتراحات والآراء المتعلقة بقضايا هامة للحياة اليومية للشخص المعوق. وينبغي تمثيل المعوقين وأسرهم وكذلك المنظمات المعنية بالمعوقين، على النحو الواجب، في المجالس المحلية.

١٨٥- ويناقش قانون عقود العمل الجديد (٢٠٠١/٥٥) الذي دخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٠١، في سياق الرد على الشواغل التي أعربت عنها اللجنة الواردة في الفرع دال ١٤ أعلاه.

١٨٦- أدى إنشاء وظيفة أمين مظالم معني بالأقليات إلى أن تحسنت إلى درجة كبيرة إمكانيات التدخل وذلك بصفة خاصة في حالات التمييز القائم على الأصل الإثني، بعد أن دخل قانون عدم التمييز حيز التنفيذ في أول

شباط/فبراير ٢٠٠٤. وتكتسي أحكام قانون عدم التمييز المتعلقة بتقاسم عبء الإثبات وإمكانية التماس سبل انتصاف من خلال رفع دعاوى أمام المحاكم (المادتان ١٧ و ٩) أهمية خاصة بالنسبة للضحية.

١٨٧- ويلفت تقرير أمين المظالم البرلماني لعام ٢٠٠٢ الانتباه إلى أن التعصب بل والتمييز ضد الأقليات قد يؤدي إلى انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان الأساسية.

١٨٨- وقد تضمنت الشكاوى المقدمة إلى أمين المظالم البرلماني بعض الإشارات إلى تصرفات مسؤولين قائمة على العنصرية وكراهية الأجانب. وقد انتقد قرار أصدره أمين المظالم البرلماني الشرطة المحلية لأنها قدمت معلومات عامة تعطي الانطباع بأن جميع أفراد أقلية الروما هم من المجرمين. كما لفت انتباه قوات الشرطة إلى شرط استخدام لغة مناسبة عند الإشارة إلى الأصل الإثني للمشتبه فيهم.

١٨٩- وفي عملية التفتيش التي أجراها أمين المظالم البرلماني في عام ٢٠٠٤ كان من أغراض التفتيش معرفة مدى امتثال السلطات لالتزاماتها بموجب قانون عدم التمييز الجديد. وعند تفتيش السجون وغيرها من المؤسسات الموحدة، كان أمين المظالم البرلماني يولي اهتماماً خاصاً دائماً لأوضاع السجناء من أقليات الروما والسجناء الأجانب والسجناء المنتمين لأقليات لغوية، وإلى ما إذا كان يتم معاملتهم على قدم المساواة مع غيرهم.

١٩٠- ووفقاً للمعلومات التي قدمها أمين المظالم البرلماني، فإن خدمات نقل الأشخاص المصابين بإعاقة كبيرة، هي من الأمثلة الهامة على ضمان نوعية الخدمات المقدمة إلى المعوقين. ويتعين على السلطات المحلية أن تكفل توفير إمكانية وصول أولئك الأشخاص أيضاً عملياً إلى خدمات النقل المناسبة.

١٩١- وفي أحد القرارات، خلص أمين المظالم البرلماني إلى أن التعليمات الصادرة عن إحدى السلطات المحلية فيما يتعلق بتوفير معدات صحية للأشخاص المعوقين، هي تعليمات تتعارض مع الحكم الدستوري الذي يحظر التمييز على أساس السن لأنها لا تسمح للمرضى البالغ سنهم ١٨ عاماً فأكثر أو الأشخاص المسنين الذين هم بحاجة إلى معدات طبية خاصة، الاستفادة من خدمات إعادة التأهيل الطبي، ولم تقدم هذه السلطة المحلية أي سبب مقبول لمعيار السن الذي قامت بتطبيقه.

١٩٢- وترى الرابطة الفنلندية للنهوض بحقوق المرأة (*Unioni*) أنه ينبغي تصنيف التمييز القائم على تغيير نوع الجنس والهوية الجنسية أيضاً على أنه تمييز يقوم على أساس الجنس. وهذا يعني التمييز مثلاً على أساس أن مظهر الشخص لا يتماشى مع المظهر العام المتعلق بنوع الجنس، أو التمييز على أساس كون الشخص قد أجرى عملية جراحية لتغيير نوع جنسه.

١٩٣- كما يتناول التمييز في الردود على شواغل اللجنة دال -١٤ واقتراحات/توصيات اللجنة هاء -٢٧.

المادة ٣

١ - التعديلات على التشريع

١٩٤ - تم تعديل قانون المساواة بين الرجل والمرأة (١٩٨٦/٦٠٩؛ قانون المساواة). بموجب أحكام دخلت حيز التنفيذ في أول حزيران/يونيه ٢٠٠٥ (والقانون ٢٣٢/٢٠٠٥). ويتمثل الغرض من التعديلات تعديل واستكمال قانون المساواة كيما يتمشى مع معايير قانون الجماعة الأوروبية والسوابق القضائية لمحكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي. كما أزيلت التعديلات المشاكل وأوجه القصور التي كانت تشوب تطبيق القانون. ويتمثل الهدف العملي للتعديلات في توضيح التزامات السلطات وأرباب العمل فيما يتعلق بتعزيز المساواة، وجعل أحكام القانون أكثر دقة فيما يتعلق بالتمييز في محل العمل. وفي الوقت نفسه، فإن التعديلات التي أدخلت على قانون المساواة تنفذ تعليمات المجلس (2000/78/EC) وتضع إطاراً عاماً للمساواة في المعاملة في مجالي التوظيف والمهنة.

١٩٥ - إن أهم تغيير بالنسبة لأرباب العمل هو الحد الأدنى لمضمون خطط المساواة التي يشترطها قانون المساواة. فالقانون يشترط أن تراعي خطط المساواة الجديدة المساواة بحكم الواقع في موقع العمل، بما في ذلك المساواة بين عدد الرجال والنساء في مختلف الوظائف، وتصنيف مهام الذكور والإناث، وأجورهم والفروق في الأجور، وكذلك التدابير الواجب اتخاذها لتعزيز المساواة وتقييم التدابير السابقة ونتائجها. ويشترط القانون أن يقوم جميع أرباب العمل بإعداد خطة في حالة استخدامهم لعدد لا يقل عن ٣٠ موظفاً.

١٩٦ - وصيغ الحكم المتعلق بالالتزام العام للسلطات بتعزيز المساواة، بدقة أكبر. ويتعين على السلطات أن تعزز المساواة بين الرجل والمرأة في جميع أنشطتها وأن تضع أهدافاً واضحة ووفقاً لخطة يتم إعدادها لهذا الغرض وأن ترسي ممارسات إدارية وغيرها من الممارسات التي تكفل تعزيز المساواة في الأعمال التحضيرية وصنع القرارات. كما ينبغي مراعاة تعزيز المساواة في توفير الخدمات والإمداد بها.

١٩٧ - كما ينطبق الحكم الوارد في قانون المساواة، الذي ينص على وجود حصة لتمثيل الرجل والمرأة (بنسبة لا تقل عن ٤٠ في المائة لكل منهما) في جميع الهيئات الحكومية، على الهيئات الجماعية المشتركة التي تقوم بإنشائها بلديات عديدة. وتتضمن هذه الهيئات المشتركة على الأقل الهيئات البلدية المشار إليها في المادة ١٧ من قانون السلطات المحلية.

١٩٨ - كما يتضمن قانون المساواة المعدل أحكاماً أكثر تحديداً تتعلق بمسؤوليات المؤسسات التعليمية وغيرها من الأطراف التي تقدم الخدمات التعليمية بغية تعزيز المساواة فيما بين الرجل والمرأة. ويتعين على المؤسسات التعليمية أن تقوم بإعداد خطط للمساواة أيضاً. وتتضمن الأحكام الجديدة الأخرى المتعلقة بالمؤسسات التعليمية، وغيرها من الجهات التي تقدم الخدمات التعليمية، الأحكام التي تعرف التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي في البيئة التعليمية، والأحكام التي تفرض التزام المؤسسة التعليمية بأن تطلع الطالب، عند الطلب، على المعلومات اللازمة المتعلقة بما تتخذه من تدابير، وهي أحكام تناظر الأحكام المتعلقة بأرباب العمل. ولا تنطبق هذه الأحكام على مقدمي الخدمات التعليمية أو المدارس المشار إليها في قانون التعليم الأساسي (١٩٩٨/٦٢٨؛ وتنطبق على التعليم

المدرسي الشامل). وينبغي، بدلاً من ذلك، مراعاة أحكام قانون المساواة المنطبقة على السلطات المحلية والمحلس البلدية المشتركة، عند تقديم التعليم الأساسي.

١٩٩- وألغى حد التعويض الواجب دفعه بموجب قانون المساواة في حالة انتهاك لخطر التمييز. وتسهم الأحكام الأكثر صرامة المتعلقة بالجزاءات في بلوغ الأهداف المحددة في مجموعة خطط المساواة. ووفقاً للمجلس الوطني للمرأة في فنلندا والرابطة الفنلندية للنهوض بحقوق المرأة، لم تقدم إلا نسبة ٢٧ في المائة من شركات القطاع الخاص ونسبة ٢٥ في المائة من السلطات المحلية خطة المساواة التي يشترطها قانون المساواة.

٢ - سياسة المساواة

٢٠٠- برنامج المساواة الحكومي ٢٠٠٤-٢٠٠٧. وفقاً للبرنامج السياسي للحكومة، تقع مسؤولية تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة على عاتق الحكومة بأسرها. وأعدت الحكومة برنامجاً للمساواة للفترة من ٢٠٠٤-٢٠٠٧. وينفذ البرنامج في الوقت نفسه إعلان ومنهاج عمل بيجين اللذين اعتمدهما مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع المعني بالمرأة في عام ١٩٩٥. ويؤكد برنامج المساواة الحكومي بصفة خاصة على المساواة في العمل.

٢٠١- وقد تم إعداد البرنامج بالتعاون فيما بين جميع الوزارات وهو يستند إلى تنفيذ مختلف الأهداف المتعلقة بالمساواة في البرنامج الحكومي. ويتضمن البرنامج مشاريع تشريعية وتعليمية وإثمائية وتقارير وغيرها من التدابير. وأكثر المشاريع شمولاً من بين المشاريع الواجب تنفيذها بالتعاون فيما بين مختلف الوزارات هو إدماج المساواة فيما بين الرجل والمرأة. وتتضمن المواضيع الكبرى الأخرى في البرنامج أموراً منها زيادة المساواة في العمل ومنع ممارسة العنف ضد المرأة ومنع شريك الحياة الحميمة من ممارسة العنف.

٢٠٢- ويلاحظ في البرنامج أن الحكومة تنوي تعزيز المساواة في الأجور والمساواة في العمل من خلال برنامج طويل الأجل بالتعاون مع نقابات العمال. ويتمثل الغرض في إزالة الفروق في الأجور بين الرجل والمرأة التي تقوم على غير أساس.

٢٠٣- ويتم تشجيع الرجل على التمتع بإجازة الوضع كما أن التكاليف التي يتحملها أرباب العمل بسبب هذه الإجازة هي تكاليف قد تم حسابها بشكل أكثر عدلاً من السابق. وتقوم الحكومة بتحسين الإمكانيات المتاحة أمام الرجل والمرأة للعمل وممارسة الأعمال التجارية وذلك من خلال توفير خدمات الرعاية اليومية الجيدة للأطفال وغيرها من الخدمات العامة. فمثلاً يؤدي الفصل بين ما يدفعه الزوج من ضرائب وما تدفعه الزوجة من ضرائب، والتوظيف الذي يطبق الضمان الاجتماعي للعاملين والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص كما أن القروض التي تخصص للمرأة التي ترغب في البدء بعمل تجاري، تشجعها على الدخول في سوق العمل.

٢٠٤- إدماج المساواة. يتمثل الغرض من إدماج المساواة بين الرجل والمرأة في وضع ممارسات إدارية وغيرها من الممارسات التي تدعم تعزيز المساواة كجزء من جميع أنشطة الوزارات وغيرها من السلطات. ولهذا الدمج آثار بعيدة المدى على المجتمع بأسره. ومن المهم تقييم الآثار المترتبة على القرارات التي تتخذها الوزارات بشأن المساواة بين الرجل والمرأة. والغرض من إدماج المساواة هو وقف الممارسات والثقافات السارية المخالفة بصدد نوع الجنس أو التي لا تراعي الاختلافات بين الرجل والمرأة.

٢٠٥- ويستهدف إدماج المساواة جعل المسؤولين يعتمدون منظور الجنسانية كجانب من الجوانب الواجب مراعاتها في إعداد القرارات. والغرض هو زيادة وعي المسؤولين بآثار القرارات التي يتخذونها بشأن المساواة بين المرأة والرجل. وقد تكون المسائل المتعلقة بالمساواة مختلفة بصورة كبيرة في مختلف قطاعات الإدارة. ولذلك، فمن الهام أن يتمكن كل قطاع من قطاعات الإدارة من تحديد ومراعاة المسائل المتعلقة بالمساواة ذات الصلة بالقطاع المعني. وقد تم وضع مشروع إدماج المساواة في وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة منذ عام ٢٠٠٢. وقد قامت بعض الوزارات أيضاً بوضع مشاريع خاصة بها لإدماج المساواة. ويتم الاستفادة من الخبرات المكتسبة من المشروع الرائد لوزارة الشؤون الاجتماعية والصحة المتمثل في وضع نموذج لإدماج المساواة في جميع أنحاء إدارات الدولة.

٢٠٦- لقد تم تطبيق مبدأ إدماج المساواة وذلك من خلال اتباع تدابير منها ما يلي:

- ١- التدريب وإنتاج المعلومات
- تنظم الوزارات منذ عام ٢٠٠٤ معاً حلقات تدريبية لإدماج المساواة بين الجنسين وتقييم أثر ذلك؛
- سيتضمن برنامج التدريب الداخلي للوزارات منظوراً للمساواة. ويتمثل هذا الهدف في إدراج منظور المساواة في برامج التدريب، بحلول عام ٢٠٠٧؛
- ستقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بإصدار دليل لموظفي الحكومة يتناول تقييم أثر المساواة بين الجنسين؛
- تم في فنلندا إنشاء موقع للإنترنت لتقديم معلومات عن مسألة المساواة وللبحوث المتعلقة بالمرأة، بغية تقديم الدعم لبرنامج إدماج المساواة. وهو أول قاعدة بيانات تركز على قضايا المساواة في فنلندا؛
- يقدم مؤشر المساواة الذي يتم تنفيذه كل ثلاث سنوات معلومات عن مواقف المواطنين وتوقعاتهم وآرائهم فيما يتعلق بالمساواة؛
- أنشأت السلطات الفنلندية قاعدة بيانات يمكن للجميع الوصول إليها تقدم معلومات تتعلق بالجنسين.

٢- تقييم الأثر الجنساني المترتب على التشريعات

تتضمن التعليمات المتعلقة بصياغة المراسيم الحكومية، التي تم تعديلها في عام ٢٠٠٤، تعليمات عن تقييم الأثر الجنساني. والغرض هو أن يتم بحلول عام ٢٠٠٦ مراعاة الحاجة إلى إجراء تقييم للأثر الجنساني لجميع مشاريع التشريعات الجديدة، وأن يتم في حالة وجود حاجة لذلك، الاضطلاع بتقييم للأثر الجنساني للمراسيم الحكومية المعنية.

٣- تقييم الأثر الجنساني المترتب على الميزانيات

يقوم مركز البحوث الاقتصادية الحكومي في إطار مشروع رائد شرعت فيه وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في عام ٢٠٠٤، بتقييم الأثر الجنساني لميزانية الدولة في القطاع المذكور التابع للوزارة، ويجري تحليلاً لمختلف

أبواب الميزانية وآثارها المباشرة وغير المباشرة على المساواة بين الرجل والمرأة. وهذا المشروع هو جزء من مشروع أكبر حجماً شرع فيه مجلس الوزراء لدول الشمال لتقييم الأثر الجنساني المترتب على الميزانيات. وفي عام ٢٠٠٥، كانت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ووزارة المالية تعترضان البدء بتوسيع نطاق تطوير عملية تقييم الأثر الجنساني في ضوء المعلومات التي حصلت عليها في إطار المشروع الرائد. وتمثل الغرض في إمكانية إعداد ميزانية الدولة لعام ٢٠٠٨ وفقاً للتعليمات الجديدة التي تراعي المنظور الجنساني.

٢٠٧- وقام قسم الأنشطة الرياضية في وزارة التعليم بوضع تدابير لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الأنشطة الرياضية. وكانت المساواة هي الهدف في هذا الميدان منذ التسعينيات عندما قدم فريق عامل أنشأته وزارة التعليم خطة عمل لتعزيز المساواة. وعلى الرغم من أنه تم منذ وقت بعيد العمل على تطبيق المساواة في مجال الأنشطة الرياضية، وذلك جزئياً بتوجيه من الوزارة، فإن تقييم الأثر الجنساني كتدبير حكومي هو نهج جديد من نوعه إزاء تعزيز المساواة.

٢٠٨- وأنشأت وزارة التعليم فريقاً عاملاً اقترح تطبيق الأثر الجنساني على جميع الأبواب المعنية من ميزانية الدولة المخصصة للأنشطة الرياضية، بما في ذلك تمويل المنظمات الرياضية، وإنشاء مرافق رياضية، وقطاع الأنشطة الرياضية التابع للإدارات المحلية، والمعاهد الرياضية وعلوم الأنشطة الرياضية، وكذلك برنامج الشباب ومشروع اللياقة البدنية طوال الحياة. والإعانات الحكومية التي تقدمها وزارة التعليم وإمكانية تعزيز المساواة من خلال تخصيص الموارد وتقديم المعلومات هي أمور هامة في هذا الصدد.

٢٠٩- ورأت رابطات المعوقين والرابطات النسوية أن من الهام إيلاء الاهتمام، عند تقييم تنفيذ قانون المساواة، إلى تمتع المرأة المنتمة للأقليات، بما في ذلك المرأة المعوقة، بالمساواة، وإلى تحسين نوعية هذه المساواة. وعدم وجود أية احصاءات تتعلق باستخدام الأشخاص المعوقين يحجب مدى التمييز القائم على الإعاقة.

٢١٠- وأكدت رابطات المساواة بين الجنسين أن القانون المتعلق بالتعريف القانوني لنوع الجنس للأشخاص الذين يجرون عملية جراحية لتغيير نوع جنسهم (٢٠٠٢/٥٦٣)، الذي دخل حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، قد أوضح الوضع القانوني للأشخاص الذين يغيرون نوع جنسهم وهو بمثابة تقدم كبير في حماية حقوق هذه المجموعة.

المادة ٦

١ - الاتفاقيات الدولية

٢١١- صادقت فنلندا على جميع الاتفاقيات المشار إليها في المبادئ التوجيهية العامة المتعلقة بشكل ومضمون التقارير.

٢١٢- والتقارير الدورية التي قدمتها فنلندا في الأعوام ١٩٩٩، ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتطبيق أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، وكذلك التقارير الدورية التي قدمتها في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢، مرفقة بهذا التقرير (المرفقات من ١ إلى ٦).

٢ - (أ) حالة التوظيف ومستوياته واتجاهاته

٢١٣- نظراً للاتجاه التزولي الذي حدث مؤخراً في الاقتصاد، فإن التنمية القصيرة الأجل في معدلات التوظيف والعمالة والبطالة كانت منخفضة أو أن الحال ظل دون تغيير تقريباً. وكان انخفاض معدلات البطالة في السنوات القليلة الماضية بطيئاً. فقد انخفضت معدلات البطالة إلى حد ما في عام ٢٠٠٣ لكنها ظلت دون تغيير في عام ٢٠٠٤. ومع ذلك، كان النمو في الأجل الطويل إيجابياً للغاية. وبلغت معدلات البطالة نتيجة الكساد الاقتصادي الذي حدث في بداية التسعينيات، أعلى مستوياتها في عام ١٩٩٤ (٤٠٨ ٣٠٠ شخص) ووفقاً لاستطلاع أجرته إدارة إحصائيات فنلندا، انخفض هذا المستوى بنسبة ٤٤ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٤. ومع ذلك، حدث هذا الانخفاض أساساً في نهاية التسعينيات، وابتداءً من عام ٢٠٠٠ بدأت معدلات البطالة تنخفض بوضوح، وظلت تحتفظ بمستوى متوسط قدره ١٢ في المائة سنوياً.

الجدول ٢

العمل بحسب الفئة في فنلندا في الأعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

السنة	المجموع	الذكور	الإناث	الشباب والشابات ^(٢)	كبار السن ^(٣)
١٩٩٤	٢ ٤٦٢ ٧٠٠	١ ٢٩٣ ٧٠٠	١ ١٦٩ ١٠٠	٢٦٦ ٥٠٠	٢١٠ ٧٠٠
١٩٩٩	٢ ٥٥٦ ٩٠٠	١ ٣٣٥ ٩٠٠	١ ٢٢١ ٠٠٠	٣٢٤ ٥٠٠	٢٣٥ ٥٠٠
٢٠٠٤	٢ ٥٩٣ ٥٠٠	١ ٣٤٦ ٣٠٠	١ ٢٤٧ ٢٠٠	٣١٢ ٦٠٠	٣٦٩ ٦٠٠

المصدر: إحصائيات فنلندا، استطلاع عن مستوى العمالة.

الجدول ٣

العاملون بحسب الفئة في الأعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

السنة	المجموع	الذكور	الإناث	الشباب والشابات	كبار السن	معدل العمالة العام	معدل عمالة كبار السن
١٩٩٤	٢ ٠٥٤ ٤٠٠	١ ٠٥٨ ٩٠٠	٩٩٥ ٥٠٠	١٧٥ ٩٠٠	١٧١ ٠٠٠	٥٩,٩	٣٣,٥
١٩٩٩	٢ ٢٩٥ ٩٠٠	١ ٢٠٥ ٦٠٠	١ ٠٩٠ ٤٠٠	٢٥٤ ٩٠٠	٢١١ ٣٠٠	٦٦,٠	٣٩,٣
٢٠٠٤	٢ ٣٦٤ ٧٠٠	١ ٢٢٨ ٨٠٠	١ ١٣٥ ٩٠٠	٢٤٧ ٩٠٠	٣٤٢ ٧٠٠	٦٧,٢	٥٠,٩

المصدر: إحصائيات فنلندا، استطلاع عن مستوى العمالة.

٢١٤- ازداد معدل العمالة أيضاً ولا سيما في نهاية التسعينيات. وقد ازداد عدد العاملين منذ عام ١٩٩٤ زيادة تجاوزت ٣٠٠ ٠٠٠ شخص (نسبة ١٥ في المائة). وفي عام ٢٠٠٤، ظل معدل الاستخدام على مستوى متوسط مقداره ٦٧,٢ في المائة. ووفقاً لإحصاءات التي تحتفظ بها وزارة العمل، بلغ متوسط عدد الوظائف الشاغرة التي كانت وكالات التوظيف تعلن عنها كل شهر، ٢٣ ٣٥٠٠ شاغر في عام ٢٠٠٤.

٢١٥- وقد ازداد عدد العاملين لبعض الوقت (تتراوح ساعات العمل الأسبوعية بين ساعة واحدة و ٢٩ ساعة) بصورة منتظمة. وقد ازداد هذا العدد بنسبة تتجاوز ٥٠ في المائة، في الفترة بين عامي ١٩٩٤ و ٢٠٠٤. وتفسر ذلك جزئياً الزيادة التي حدثت نتيجة عمل المتقاعدين لبعض الوقت واللجوء إلى ترتيبات مرنة أخرى تتعلق بساعات العمل. ولذلك، فقد ازداد العمل لبعض الوقت ولا سيما في صفوف العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ عاماً و ٦٤ عاماً حيث كان عد العاملين لبعض الوقت في عام ٢٠٠٤ أكثر بثلاث مرات من عددهم في عام ١٩٩٤. ومع ذلك، فقد تضاعف تقريباً عدد العاملين لبعض الوقت الذين تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً، خلال نفس الفترة الزمنية أيضاً.

الجدول ٤

العاملون لبعض الوقت (من ساعة واحدة إلى ٢٩ ساعة في الأسبوع) بحسب الفئة
في الأعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

المجموع	الذكور	الإناث	الشباب والشابات	كبار السن
١٧٣ ٥٠٠	٦٣ ٤٠٠	١١٠ ١٠٠	٤٠ ٠٠٠	٢١ ٢٠٠
٢٢٥ ٥٠٠	٧٩ ٧٠٠	١٤٥ ٦٠٠	٧٢ ٣٠٠	٣٢ ٨٠٠
٢٦٥ ٧٠٠	٩٦ ٤٠٠	١٦٩ ٢٠٠	٧٨ ١٠٠	٦٤ ٤٠٠

المصدر: إحصائيات فنلندا، استطلاع عن مستوى العمالة.

٢١٦- وفقاً لإحصاءات وزارة العمل، انخفض عدد العاطلين الباحثين عن عمل في الفترة بين عامي ١٩٩٤ و ١٩٩٩ إلى نسبة تقترب من ٣٠ في المائة. تقلصت عددهم في الفترة بين عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٤ إلى نسبة ١٧ في المائة.

الجدول ٥

العاطلون عن العمل بحسب الفئة في الأعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

المجموع	الذكور	الإناث	الشباب والشابات	كبار السن	معدل البطالة (بالنسبة المئوية)
٤٠٨ ٣٠٠	٢٣٤ ٧٠٠	١٧٣ ٦٠٠	٩٠ ٦٠٠	٣٩ ٨٠٠	١٦,٦
٢٦٠ ٩٠٠	١٣٠ ٣٠٠	١٣٠ ٦٠٠	٦٩ ٦٠٠	٢٤ ٢٠٠	١٠,٢
٢٢٨ ٨٠٠	١١٧ ٦٠٠	١١١ ٣٠٠	٦٤ ٧٠٠	٢٦ ٨٠٠	٨,٨

المصدر: إحصائيات فنلندا، استطلاع عن مستوى العمالة.

٢١٧- نوع الجنس. زادت في السنوات العشر الماضية معدلات عمالة الذكور والإناث بنفس النسب تقريباً ولم تحقق عمالة المرأة إلا زيادة قليلة بالمقارنة مع عمالة الرجل. ومع ذلك، كان انخفاض معدلات البطالة في صفوف النساء، في الوقت نفسه، أبطأ بوضوح (من نسبة ٥٠ إلى نسبة ١٠٠ في المائة) بالمقارنة مع الرجل. وعلى الرغم من ذلك، كان عدد الذكور من بين مجموع العاطلين أكبر. واستأثرت المرأة بنسبة ٦٤ في المائة في عام ٢٠٠٤ من مجموع العاملين لبعض الوقت. وفيما يتعلق بالزيادة التي حدثت في عدد العاملين لبعض الوقت، فقد كان عدد الإناث أكبر بوضوح في السنوات العشر الماضية.

٢١٨- وفي عام ٢٠٠٤، كانت المرأة من بين السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عاماً، تمثل نسبة ٥٠ في المائة من نسبة العاملين البالغة ٤٨ في المائة ونسبة ٤٩ في المائة من العاطلين و٥٤ في المائة من الخارجين عن سوق العمل. ويبلغ نصيب المرأة في جميع المجموعات نسبة ٥٠ في المائة تقريباً مما يشير إلى تمتعها بالمساواة مع الرجل.

٢١٩- ويصل الفرق بين الرجل والمرأة إلى ذروته فيما يتعلق بالجموعة السكانية التي لم تدخل سوق العمل. وانخفض عدد كل من الرجال والنساء الخارجين عن سوق العمل، في الفترة بين عامي ١٩٩٨ و٢٠٠١. واستمر هذا العدد من النساء في الانخفاض في عام ٢٠٠٢. وكان عدد النساء الخارجات عن سوق العمل قد ازداد في السنتين الماضيتين، التي كان عدد الرجال الخارجين عن سوق العمالة فيها أكثر قليلاً من عدد النساء. وكان الفرق بين معدلات العمالة للذكور والنساء أكثر من ٥ في المائة في عام ٢٠٠٠. وقد أثر الاتجاه التزوي في الاقتصاد منذ عام ٢٠٠١ الذي تسبب في ضعف معدلات العمالة في الصناعة التي تعتمد على الصادرات، بصفة خاصة، على عمل الذكور. ولذلك، فإن الفرق بين معدلات العمالة للذكور والإناث أصبح أقل منذ عام ٢٠٠٠. وفي عام ٢٠٠٤، بلغت معدلات العمالة للذكور نسبة ٦٨,٩ في المائة وللإناث نسبة ٦٥,٥ في المائة. وكان عدد العاطلات خلال الفترة بين عامي ١٩٨٨ و٢٠٠٤ أكبر منه فقط من الرجال العاطلين في الفترة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠١. ومع ذلك، وعلى الرغم من أن عدد العاطلين من الذكور كان أكبر من نظيره للإناث في عام ٢٠٠٤، فإن معدل بطالة الإناث كان أقل وأنه سجل نسبة ٨,٧ في المائة بالمقارنة مع النسبة التي سجلتها النساء البالغة ٨,٩ في المائة.

٢٢٠- وفي الفترة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٤، لم تتجاوز الزيادة في عدد العاملين من الذكور ٢٣ ٠٠٠ شخص، بينما ازداد عدد العاملات إلى ٤٦ ٠٠٠ امرأة. وقد استفادت المرأة من الجزء الرئيسي من زيادة الوظائف الشاغرة، بينما انخفض، في السنوات القليلة الماضية عدد الوظائف في قطاع الصناعة وهو قطاع تسيطر عليه عمالة الذكور. وفي عام ٢٠٠٤، كان هناك ٩ ٢٠٠ امرأة أقل غير مؤهلة للدخول إلى سوق العمل (من الفئة العمرية التي تتراوح بين ١٥ و٦٤ عاماً) بالمقارنة مع ١٩٩٩، بينما كان هناك ١٠ ٥٠٠ أكثر من نفس الفئة من الذكور.

٢٢١- ومن بين جميع العاملين بمراتب، كانت نسبة الذكور العاملين طوال الوقت في عام ٢٠٠٤ هي ٨٢ في المائة وكانت نسبة الإناث ٦٨ في المائة وكانت نسبة الذكور العاملين في وظيفة دائمة لبعض الوقت ٥ في المائة ونسبة الإناث ١٣ في المائة.

٢٢٢- وفي عام ٢٠٠٤، كانت نسبة ١٣ في المائة من الذكور و٢٠ في المائة من الإناث تعمل في وظائف مؤقتة. ومن بين هذه النسبة كانت نسبة ٢١ في المائة من الذكور ونسبة ٢٨ في المائة من الإناث تعمل في عمل لبعض

الوقت. ومن بين جميع ذوي المرتبات، كانت نسبة ١٣ في المائة (٨ في المائة من الذكور و١٨ في المائة من الإناث) تعمل لبعض الوقت في عام ٢٠٠٤.

٢٢٣- الشباب والشابات. ازداد عدد العاملين من الشباب والشابات أي الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عاماً من عام ١٩٩٤ إلى عام ٢٠٠٤ بنسبة تتجاوز ٤٠ في المائة، وهي ضعف الزيادة التي حدثت بصورة عامة في العمالة. ويعود ذلك جزئياً إلى الزيادة الملحوظة في استخدام عمالة الشباب والشابات لبعض الوقت. وعوضاً عن ذلك، انخفض عدد عاطلين من الشباب والشابات بوضوح بصورة أقل عن عدد العاطلين بوجه عام خلال نفس الفترة الزمنية. وكذلك، فإن معدلات البطالة في سوق الشباب والشابات (٢١ في المائة) هي أكثر من ضعف المعدل العام للبطالة. ويعود ذلك إلى أن أكثر من نصف العاطلين الذي تقل أعمارهم عن ٢٥ عاماً في فنلندا هم طلاب ملتحقين بالدراسة طوال الوقت. ومعدل البطالة في صفوف الشباب والشابات أقرب إلى معدل البطالة العام إذا لم تحسب نسبة الطلاب الملتحقين بالدراسة طوال الوقت.

٢٢٤- الأشخاص المسنون. ازداد عدد العاملين من المسنين (بين ٥٥ و٦٤ عاماً) إلى أكثر من الضعف في السنوات العشر الأخيرة كما أن معدلات عمالتهم ازدادت في الوقت نفسه، بنسبة ١٧ في المائة أي أنها بلغت نسبة ٥١ في المائة من مجموع عدد المسنين في فنلندا. وبصفة خاصة، فإن عدد المسنين الذين يعملون لبعض الوقت، قد ازداد، ويعود ذلك جزئياً إلى الزيادة في توظيف المتقاعدين في عمل لبعض الوقت. ومع ذلك، فقد انخفض عدد العاطلين من المسنين بصورة أبطأ بوضوح، بالمقارنة مع عدد العاطلين بوجه عام. ووفقاً للإحصاءات المتوفرة لدى وزارة العمل فإن عدد العاطلين الباحثين عن عمل الذي تتجاوز أعمارهم ٥٠ عاماً قد ازداد في نهاية تسعينيات القرن الماضي وفي عام ٢٠٠٤، وكان متوسط عدد الباحثين عن عمل أقل بمقدار ٦٠٠ ٦ شخص بالمقارنة مع عام ١٩٩٩. والتأخير الذي حدث في خفض معدلات البطالة هو مشكلة تتعلق بصفة خاصة بالأشخاص المسنين. ويفسر التحسن في حالة عمالة الأشخاص المسنين والانخفاض البطيء في البطالة واقع أن مجموعات عمرية أكبر عدداً تنتقل إلى المجموعة العمرية للمسنين وتقترب من سن التقاعد. وهذا الأثر سيزداد بصورة أكبر عندما تنتقل أكبر المجموعات العمرية حجماً إلى مجموعة المسنين.

٢٢٥- المعوقون. إن أحد المجموعات الهامة التي تستهدفها تدابير سياسة العمالة الحكومية هي مجموعة الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص على السواء. وقد أجريت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير تعديلات تشريعية عديدة لتعزيز عمالة المعوقين وإزالة العوائق التي تحول دون ذلك. وتتضمن هذه التعديلات، بصفة خاصة، التعديلات التي أجريت على القانون المدني للمعاشات التقاعدية وقانون الرعاية الاجتماعية، وكذلك القوانين الجديدة الثلاثة، وهي قانون العمل التأهيلي (١٩٨٩/٢٠٠١)، وقانون العمل في الخدمة العامة (٢٠٠٢/١٢٩٥)، وقانون المؤسسات الاجتماعية (٢٠٠٣/١٣٥١). وتمثل الغرض من هذه التعديلات في تعزيز استخدام أي شخص يعاني من قدرة محدودة للعمل، واستخدام الأشخاص الذين ظلوا عاطلين لفترات طويلة أو الأشخاص المسنين الباحثين عن عمل، بمن فيهم المعوقون.

٢٢٦- ووفقاً لتعديل أجري على المادة ٢٢ (٢٠٠٢/٧٠) من القانون الوطني للمعاشات التقاعدية (١٩٥٦/٣٤٧)، يجوز للشخص المعوق، عند عودته إلى العمل، أن يحتفظ بحقه في تلقي المعاش التقاعدي للإعاقة لفترة أقصاها خمس سنوات (بدلاً من سنتين) أثناء عمله. وخلال هذه الفترة، يتلقى الشخص المعوق مبلغاً مالياً

محدداً لحفره على العمل بالإضافة إلى الأجر التي يدفعها إليه رب العمل. ومع ذلك، يدعي المجلس الوطني المتعلق بالإعاقة، أن هذه الإمكانية المتمثلة في احتفاظ الشخص المعوق بإجازة زمنية قدرها ٥ سنوات للتمتع بالمعاش التقاعدي لم يتم استخدامها إلا من جانب عدد قليل من الأشخاص. وتمثل التعديل الآخر الذي أجري على قانون المعاشات التقاعدية الوطني (إلى جانب تعديل أدخل على قانون الإعانة في حالات الإعاقة؛ ١٩٨٨/١٢٤) لتحسين الإمكانات المتاحة أمام الأشخاص المعوقين لإعادة التأهيل والاستخدام، في رفع الحد الأدنى للسنة للحصول على معاش تقاعدي للإعاقة يتم دفعه دون تقييم إمكانيات إعادة التأهيل، حتى ٢٠ عاماً (بعد أن كانت ١٨ عاماً). فضلاً عن ذلك، يتم التوقف عن دفع المعاش التقاعدي للإعاقة إذا تجاوزت مكاسب الشخص المنتفع مبلغاً معيناً. والغرض من التعديل هو جعل أحكام وقف تقديم المعاش التقاعدي للإعاقة، أكثر فعالية.

٢٢٧- وعُدلت أحكام قانون المعاشات التقاعدية المنطبق في حالة إعادة التأهيل في سياق التعديلات التي أدخلت على نظام المعاشات التقاعدية للعاملين، ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. والغرض من هذه التعديلات هو التشجيع على إعادة التأهيل المهني في وقت مبكر وعدم التشجيع على الخروج إلى التقاعد في سن مبكر. ويركز التعديل على المحافظة على قدرة الأشخاص في سن العمل على العمل وعلى إعادة التأهيل المهني. وينص قانون خدمة العمل العام على مختلف أشكال خدمات إعادة التأهيل المهني. ويرد في الفرع ٢(ب) أدناه سرد لقانون خدمة العمل العام وكذلك لقانون المؤسسات الاجتماعية وقانون العمل التأهيلي. وخدمات إعادة التأهيل المهني متوفرة لجميع الأشخاص الذي يعانون من قدرة محدودة على العمل. ويغطي مفهوم الباحثين عن العمل الذي يعانون من قدرة محدودة على العمل، الأشخاص المعوقين.

٢٢٨- ويتطلب توظيف شخص بموجب تدابير الدعم في الأحوال العادية أن يكون الشخص الباحث عن العمل عاطلاً. ومع ذلك، فإن الأشخاص المكفوفين والأشخاص الذين يعانون من إعاقة جسدية شديدة يعتبرون دائماً عاطلين في هذا الصدد حتى وإن كانوا يتلقون معاشاً تقاعدياً للإعاقة بموجب المادة ٢٢ من القانون الوطني للمعاشات التقاعدية. ويجوز منح إعانة البطالة إلى رب العمل لفترة لا تتجاوز السنتين لاستخدام شخص عاطل لا يمكن إيجاد عمل له من خلال خدمات العمالة أو من خلال تدابير أخرى لدعم العمالة، بما في ذلك إعادة التأهيل المهني. فضلاً عن ذلك، يجوز بموجب الفقرة الفرعية ٢ من المادة ٣ من الفصل ٣ من قانون الضمان في حالة البطالة، دفع إعانات البطالة إلى أشخاص يستحقون تلقي معاش تقاعدي للإعاقة، شريطة أن يستوفوا، بخلاف ذلك شروط استحقاق تلقي إعانات البطالة.

٢٢٩- وعلى حين تكون إدارة العمل هي الهيئة المسؤولة أساساً عن النهوض بتوظيف الأشخاص المعوقين، فإن الهيئة المسؤولة عن الرعاية الاجتماعية تكمل هذا العمل. وبموجب الأحكام المعدلة (المواد ١٧ و ٢٧(د) و ٢٧(ه)) من قانون الرعاية الاجتماعية، تكون السلطات المحلية ملزمة، في إطار المادة المتعلقة بخدمات الرعاية الاجتماعية، باتخاذ تدابير تدعم استخدام الأشخاص المعوقين وتنظيم أنشطة عمل محددة للمعوقين. ويتمثل أحد أهداف التعديلات التي أجريت على قانون الرعاية الاجتماعية في تطوير مراكز ورشات العمل للأشخاص المعوقين إلى مراكز لتقدم المشورة تكون قادرة على تقديم الدراية الفنية في مجال استخدام الأشخاص المعوقين. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذا التعديل، فلم يدخل سوق العمل إلا عدداً قليلاً من الأشخاص المعوقين الذين لم يلتحقوا بورش العمل هذه.

٢٣٠- وقد وجهت المنظمات المعنية بالمعوقين انتقاداً إلى كل من المصطلحات المستخدمة في التشريعات والترتيبات التي تم اتخاذها لتحسين عمالة المعوقين. وقد وجدت هذه المنظمات أن هذه الترتيبات غير كافية. بما في ذلك قانون المؤسسات الاجتماعية، الذي لم يحقق، في نظرها، بصفة خاصة زيادة فرص العمل للأشخاص المعوقين في القطاع الخاص. ويرى المجلس الوطني للمعوقين، أن التشريع ينبغي أن يتناول صراحة المعوقين الباحثين عن عمل.

٢٣١- الاختلافات الجهوية. اختلفت مستويات الزيادة في الاستخدام على المستوى الجهوي عن مستواها العادية في السنوات القليلة الماضية. فخلال فترة الاتجاه التزولي في الاقتصاد، كانت الزيادة في معدلات العمالة أضعف في جنوب فنلندا. وفي الوقت نفسه، فقد ازدادت البطالة في جنوب فنلندا في السنتين الماضيتين. كما أثر الانكماش الاقتصادي الذي حدث على المستوى العالمي على الأجزاء الجنوبية من البلاد وكذلك على غيرها من الجهات النامية بسرعة التي تعتمد بصورة كبيرة على الصادرات ونمو قطاع تكنولوجيا المعلومات. وبدلاً من ذلك، استمرت معدلات البطالة في الانخفاض بسرعة جيدة في الأجزاء الشرقية والشمالية من فنلندا. وخلال الاتجاه التزولي في الاقتصاد، أصبحت الاختلافات في مستويات العمالة على المستوى الجهوي أقل حجماً لأن الأجزاء الجنوبية والوسطى من البلاد هي التي تستفيد، في الأحوال العادية، من فترات النشاط الكبير. ووفقاً لإحصاءات وزارة العمل، فإن عدد الباحثين عن العمل قد ازداد في الأجزاء الجنوبية والغربية من البلاد في عام ٢٠٠٤ بالمقارنة مع السنة الماضية.

٢٣٢- وفي عام ٢٠٠٤، كانت معدلات العمالة لا تزال أعلى المعدلات في جنوب فنلندا، (٧٣،٢ في المائة)، وغرب فنلندا (٦٨،٩ في المائة) وجنوب غرب فنلندا (٦٨،٣ في المائة) بينما كانت هذه المعدلات قد سجلت أدنى مستوى لها في الأجزاء الشرقية للبلاد ٥٤،٣ في المائة في كايانو و٥٧،٤ في شمال كاريللا و٦٠،٢ في المائة في لابلاند. وفي عام ٢٠٠٤، انخفض معدل العمالة في الجنوب الغربي من فنلندا ووسط فنلندا ومنطقة بوري، بالمقارنة مع السنة الماضية، بينما ازداد هذا المعدل بشدة في منطقتي لابلاند وتامبيره.

٢ - (ب) السياسات والتدابير

٢٣٣- دخل قانون جديد لمصلحة الخدمة العامة (٢٠٠٢/١٢٩٥) حيز النفاذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ونص القانون على إجراء إصلاح شامل للخدمات التي توفرها سلطات العمل ولإعانات والاستحقاقات ذات الصلة أيضاً. أما الإصلاحات فهي تقنية بصفة أساسية وتهدف إلى توضيح التشريعات من حيث البنية والصيغة على حد سواء. والغرض الرئيسي المنشود من خدمات العمل العامة هو تعزيز تشغيل سوق العمل. ولقد أصبحت حقوق الزبائن وواجباتهم مدرجة في قانون واحد الآن وفقاً لأهداف الدستور والمبادئ المعتمدة بصدد إصلاح سياسة العمالة. ويشمل قانون مصلحة خدمات العمل العامة الأحكام السابقة التي كان منصوصاً عليها في قانون خدمات العمل السابق (١٩٩٣/١٠٠٥) وقانون العمل (١٩٨٧/٢٧٥) وقانون على تدريب البالغين في مجال سياسة العمل (١٩٩٠/٧٦٣).

٢٣٤- وينص قانون إدارة العمالة العامة، في المقام الأول، على إتاحة العمل أو التدريب للباحثين عن عمل في إطار خدمات العمالة التي تشمل حسب القانون المذكور، خدمات وكالات العمل، والتوجيه المهني، وتدريب

البالغين في مجال سياسة العمل، وتوفير المعلومات عن التدريب والمهن، وإعادة التأهيل المهني. ويجوز تكملة الخدمات المشار إليها أعلاه بخدمات أخرى متنوعة أيضاً أو بمشاريع تلي الاحتياجات العامة أو الجهوية.

٢٣٥- برنامج الحكومة السياسي. إن أهم هدف للحكومة الحالية في مجال السياسة الاقتصادية هو زيادة عدد الأشخاص العاملين بما لا يقل عن ١٠٠.٠٠٠ شخص حتى انتهاء فترة ولايتها. والغرض المنشود هو تحقيق ما يكفي من النمو الاقتصادي والزيادة في حجم العمالة لبلوغ معدل عمالة قدره ٧٥ في المائة بحلول عام ٢٠١١. ويهدف برنامج الحكومة السياسي إلى صون نموذج النجاح الفنلندي القائم على أساس الدراية الفنية والابتكار، بالاعتماد على النمو الاقتصادي دعامة الإنتاجية والعمالة المستدمتين. ويسعى إلى التوصل إلى أنواع إنتاج جديدة قائمة على أساس الدراية الفنية بتخصيص موارد إضافية للتدريب وبرصد أموال من الميزانية العامة لتمويل البحث والتطوير. ولتحقيق تطور إيجابي في مجال العمل، لا غنى أيضاً عن اتخاذ تدابير لخلق فرص عمل للبحث على إيجاد وظائف في قطاعات تتطلب قدرأ أقل من التدريب. ويمكن تعزيزه بوسيلة أخرى لتدعيم العمالة هي السياسة الضريبية التي تتبعها الحكومة.

٢٣٦- ولقد شرعت الحكومة في تطبيق أربعة برامج متعددة القطاعات (العمل، المبادرة التجارية، مجتمع المعلومات، ومشاركة المجتمع المدني) في عام ٢٠٠٣ لضمان بلوغ الأهداف بفعالية، ومن خلال تدابير متساوقة أيضاً في مختلف قطاعات الإدارة.

٢٣٧- ويركز برنامج العمالة على خفض نسبة البطالة البنيوية وتعزيز العمالة المتوافرة. أما أهدافه الأساسية فهي، بالإضافة إلى ذلك، تفادي الإقصاء الاجتماعي، وضمان توافر العمالة المؤهلة، والتهيؤ لمواجهة الانخفاض في حجم العمالة نتيجة تغير الهيكل العمري للسكان، وإبقاء العاملين في سوق العمل لفترة من الزمن أطول مما سبق، وزيادة إنتاجية العمل، وتحسين تنظيم العمل وزيادة فائدته.

٢٣٨- إصلاح نظام خدمات العمالة العامة. الغرض المنشود من برنامج العمالة المشار إليه أعلاه هو كما ذكر من قبل الحد من نسبة البطالة البنيوية وضمان توافر العمالة. ولقد شرع في إصلاح نظام خدمات العمل في عام ٢٠٠٤. ويوجب الإصلاح إنشاء مراكز لتوفير خدمات العمل للأشخاص العاطلين الذين يواجهون صعوبات أكثر من غيرهم في العثور على عمل. وسيتمكن ذلك وكالات العمل المحلية من التركيز على خدمات العمل العادية وعلى توظيف طالبي العمل بصورة سريعة في سوق العمل المفتوحة كما سيتمكنها من التركيز على ضمان توافر العمالة اللازمة لشركات القطاع الخاص.

٢٣٩- وتشكل مراكز خدمات العمالة مع وحدات الخدمات المشتركة شبكة متسقة من الخدمات التي توفرها الإدارة المحلية، وهي تشمل وكالات العمل وسلطات محلية أخرى ومؤسسة الضمان الاجتماعي. ولقد أنشئت مراكز خدمات العمل الأولى في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وسيزداد عدد تلك المراكز ووحدات الخدمات المشتركة إلى ٢٣ مركزاً و١١ وحدة في عام ٢٠٠٥، وهي تضم مراكز ووحدات جهوية أو مراكز ووحدات مشتركة بين عدة بلديات. وتغطي الخدمات التي توفرها تلك الكيانات مناطق ٥٧ وكالة عمل و١٣٠ بلدية. وتوجد خطط أخرى ترمي إلى زيادة عدد مراكز خدمات العمل إلى ٤٠ مركزاً في عام ٢٠٠٦.

٢٤٠- وتعتمد الخدمات الموفرة على شبكة من الخبراء المتخصصين في مجالات شتى، ومن بينهم المرشحات، والأطباء، وعلماء النفس المتخصصون في مجال إعادة التأهيل، والمشرفون الاجتماعيون، والمدربون الاجتماعيون، والمستشارون الماليون، والمسؤولون العاملون مع المدمنين على المسكرات، والمدربون المسؤولون عن إعادة التأهيل، والمستشارون التربويون والمهنيون، والمسؤولون عن تخطيط الحياة المهنية، والمستشارون في مجال العمل. ويُنصح الزبون، في حال عدم توافر خدمات التمريض، على سبيل المثال، باللجوء إلى ما يسمى بالخدمات العادية. ويتم اللجوء إلى خدمات خارجية أيضاً حيثما يقتضي الأمر، لتحديد الإمكانيات المتاحة للزبون للحصول على معاش تقاعدي. ويتسم توفير الخدمات بصورة منسقة بأهمية خاصة في نظر الزبون بينما ترى السلطات المشتركة في توفير الخدمات أن الاستخدام الأمثل للخدمات هو المهم.

٢٤١- ويطور نظام خدمات وكالات العمل بهدف تسوية المشاكل القائمة من حيث المطابقة بين العرض والطلب في مجال العمالة. ولقد شرع في عام ٢٠٠٤ في إصلاح النظام في ١٦ وكالة من وكالات العمل المسؤولة عن مناطق كبيرة. والهدف الرئيسي المنشود من الإصلاح هو توظيف طالبي العمل بصورة سريعة في سوق العمل المفتوحة وضمان توافر العمالة. ويوجد هدف خاص وهو زيادة نشاط طالبي العمل أنفسهم بإنشاء مراكز خاصة للبحث عن عمل ووصلها بشبكة الإنترنت وجعلها نقاط التقاء تجمع بين طالبي العمل وأرباب العمل. وثمة هدف آخر ألا وهو السعي قدر المستطاع لتفادي البطالة الطويلة الأمد. وسيطبق النظام المنقح في جميع وكالات العمل بحلول نهاية عام ٢٠٠٦.

٢٤٢- إصلاح إعانة سوق العمل. الغرض المنشود من إعانة سوق العمل هو القيام، كتدبير فعال، بتعزيز الإمكانيات المتاحة للأشخاص للانضمام إلى سوق العمل ومساعدة العاطلين منذ أمد طويل على العثور على عمل. ولكن استخدمت هذه الإعانات في الواقع كدخل دائم مؤمن للعاطلين منذ أمد طويل عن العمل. وكان عدد الأشخاص الذين استوفوا شروط الحصول على تلك الإعانة قد تجاوز ١٦٠.٠٠٠ شخص في نهاية عام ٢٠٠٣، وكانت نسبة ٤٥ في المائة من بينهم من النساء و٥٥ في المائة من الرجال. ولقد اختتم فريق عامل مكلف بتقييم وسائل تحفيز المستفيدين من إعانة سوق العمل أعماله في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وسيزداد استخدام إعانة سوق العمل لجوء أكبر كتدبير فعال لتحسين إمكانيات العاطلين للعثور على عمل. وسيتم، بالإضافة إلى ذلك، النظر في نماذج مختلفة من نماذج التمويل لدعم السلطات المحلية في تدبير شؤون البطالة تدبيراً فعالاً بالتعاون مع مصلحة الخدمة العامة.

٢٤٣- الشببية. الغرض الذي تبتغيه الحكومة بخفض معدل البطالة لدى الشباب هو أن تضمن لكل فرد ينهي مرحلة التعليم المدرسي الشامل إمكانية مواصلة دراساته وإتاحة الفرصة للشباب العاطلين دون سن ٢٥ عاماً للتدرب مهنيًا أو الحصول على منحة تدريبية أو الاستفادة من أنواع التدريب المتاح في إطار حلقات العمل بعد مضي فترة ثلاثة أشهر على عدم توظيفهم.

٢٤٤- ولقد بدأ تطبيق نظام ضمان اجتماعي خاص بالشببية في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ويسري هذا النظام على العاطلين الذين يبحثون عن عمل والذين تتراوح أعمارهم بين ١٧ و ٢٥ عاماً وهم الأشخاص المشار إليهم في قانون مصلحة الخدمة العامة. ويتم وضع خطة مفصلة للبحث عن عمل مع الشخص العاطل، عندما تكون فترة البطالة قد دامت ثلاثة أشهر بدون انقطاع. والغرض المنشود من الضمان الاجتماعي هو أن يعطي الشاب، في الخطة المفصلة للبحث عن عمل، وعداً بإحدى الخدمات العامة التالية: التدريب على البحث عن عمل، أو التدريب التمهيدي أو المهني، أو اكتساب خبرة عمل، أو الاستفادة من منحة تدريبية، أو الإعداد لدخول الحياة

العملية، أو الحصول على منحة لبدء مشروع، أو على عمل مدعوم. وإن لم يكن بوسع الشباب الاستفادة من خدمات العمل العامة بسبب موانع عائدة إلى عجز ذاك الشخص الجزئي عن العمل أو عن القيام بنشاط، تسعى وكالة العمل جاهدة وبالاشتراك مع هيئات معنية أخرى، مثل السلطات المحلية المكلفة بالرعاية الاجتماعية والصحة، لتمكين الشباب من الحصول على خدمات تعزز الإمكانات المتاحة له للاستفادة فيما بعد من خدمات العمل. ويطلب إلى وكالات العمل رصد التقدم المحرز من حيث ارتفاع الشباب من الخدمات، ومدى بلوغ الأهداف المحددة في خطط البحث عن عمل، ومدى تنفيذ التدابير المعنية. ولا يجوز للشباب أن ينتظر انقضاء فترة الثلاثة أشهر المشار إليها أعلاه بدون اتخاذ أي إجراء بل يجب عليه أن يبحث عن عمل بنشاط منذ البداية.

٢٤٥- العاطلون منذ أمد طويل والأشخاص ذوو القدرة المنخفضة على العمل. تشمل الفئات الضعيفة في سوق العمل العاطلين منذ أمد طويل. والأشخاص المتقدمين في السن، والأشخاص ذوي المستوى التعليمي المندي والمهارات المهنية القليلة، والأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل. وفي أغلب الأحيان، يعاني هؤلاء الأشخاص من بطالة مستمرة طويلة الأمد أو يمرون بفترات متتالية من البطالة والعمل القصير الأجل أو الانتفاع من تدابير سياسة العمل. وتعد الفئات التي تعاني من البطالة البنيوية زهاء ١٧٠.٠٠٠ شخص يجدون صعوبات في العثور على عمل في سوق العمل المفتوحة.

٢٤٦- ولقد ازدادت نسبة الأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل بين العاطلين الذين يبحثون عن عمل ازدياداً ملموساً في نهاية التسعينات من القرن العشرين وظل عددهم مستقراً خلال السنوات القليلة الماضية. أما معدل البطالة لدى الأجانب المقيمين في فنلندا فهو أكبر من معدل البطالة العام بأكثر من ثلاث مرات. وتعتبر نسبة العاطلين من الأشخاص القادمين من بلدان غير أعضاء في الاتحاد الأوروبي أعلى نسبة بين المواطنين الأجانب. وتتسنى للأجانب الذين عاشوا أطول فترة في فنلندا أفضل الفرص للعثور على عمل في سوق العمل المفتوحة.

الجدول ٦

العاطلون الذين يبحثون عن العمل، حسب الفئة،
في عام ١٩٩٤ وعام ١٩٩٩ وعام ٢٠٠٤

الأشخاص ذوو القدرة المنخفضة على العمل ^(٦)	العاطلون منذ أمد طويل ^(٥)	الأشخاص فوق سن الخمسين	الشباب ^(٤)	الإناث	الذكور	المجموع
٣١ ٤٩٠	١٣٣ ٥٦١	٨٦ ٤٠٠	٩٢ ٢١٣	٢١٧ ٣٥١	٢٧٦ ٨٩٦	٤٩٤ ٢٤٧
٣٨ ٨١٩	٩٧ ٩٨١	١٠٥ ٤٧٧	٤٤ ٢٦٧	١٧٠ ٩٥٠	١٧٧ ١٩٠	٣٤٨ ١٤٠
٣٨ ٤١٨	٧٣ ٠٤٠	٩٨ ٨٥٨	٣٤ ٩٣٣	١٣٦ ٢٢٣	١٥٢ ١٧٩	٢٨٨ ٤٠٢

المصدر: إحصاءات وزارة العمل

٢٤٧- والغرض العام المنشود من السياسات التي تتبعها الحكومة في مجالي العمالة والمعاشات التقاعدية هو زيادة العمل ورفع متوسط سن التقاعد. وأول التدابير التي يمكن اتخاذها بشأن العاطلين منذ أمد طويل هي، بناء عليه، التدابير التي تسمح بتعزيز توظيفهم وزيادة قدرتهم على العمل ومهاراته المهنية في آن واحد.

٢٤٨- وتغطي إدارة العمالة العامة، اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، خدمات إعادة التأهيل المهني للأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل، وهي تهدف إلى تعزيز عملية التدريب والتطوير المهنيين، للأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل وتوظيفهم ومساعدتهم على البقاء في العمل. وفي إطار عملية إعادة التأهيل المهني، توفر للأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل خدمات التوجيه المهني وتخطيط الحياة المهنية، والمشورة في مجالي التوظيف وإعادة التأهيل، والفحوصات الصحية وتقييم الصلاحية للعمل، كما توفر لهم مشورة الخبراء، والاختبارات المتصلة بإعادة التأهيل، ويسمح لهم باكتساب خبرة العمل والتدريب في المدارس المهنية، واكتساب خبرة في أماكن العمل، والتدريب التمهيدي في مختلف وحدات الخدمة التي توفر خدمات متخصصة. ويمكن، بالإضافة إلى ذلك، اللجوء إلى التدريب الذي يوفر للبالغين دخول سوق العمل - سواء التدريب التمهيدي أو المهني - لأغراض إعادة التأهيل المهني. ويمكن أيضاً توفير الدعم لتوظيف الأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل والسهر على بقائهم في العمل بإتاحة موارد مالية لأرباب العمل تكسر لتعديل شروط العمل.

٢٤٩- ويجوز منح أرباب العمل دعماً مالياً لمدة لا تتجاوز ٢٤ شهراً في كل مرة كي يوظفوا طالبي العمل من ذوي القدرة المنخفضة على العمل. وإن وجدت رغبة في توظيف هؤلاء الأشخاص للعمل في مؤسسة اجتماعية، يمنح الدعم المالي لمدة ثلاثة أعوام قابلة للتمديد لمدة ثلاث سنوات أخرى إذا ما انخفضت قدرة الموظف على العمل مرة أخرى.

٢٥٠- ودخل قانون العمل التأهيلي (٢٠٠١/١٨٩) حيز النفاذ في أول أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. والغرض المنشود من هذا القانون هو زيادة الإمكانيات المتاحة للعاطلين منذ أمد طويل من المستفيدين من إعانات سوق العمل أو بدلات المعيشة، للعثور على عمل والاشتراك في التدريب أو الاستفادة من تدابير أخرى متخذة لتعزيز العمل. ويتوخى بلوغ الأغراض المنشودة من تعزيز العمالة ومنع الإقصاء الاجتماعي بتكثيف التعاون فيما بين السلطات المسؤولة عن العمل وتلك المسؤولة عن الرعاية الاجتماعية، والإلزام باتخاذ وإعمال التدابير. وينص هذا القانون على آلية هامة وجديدة هي خطة تحفيز العاطلين التي تعدها إدارة العمل والسلطة المحلية بالاشتراك مع الشخص العاطل. ويلزم القانون السلطات المحلية ووكالات العمل بالتعاون على إعداد خطة التحفيز وتوفير خدمات ملائمة للشخص المعني.

٢٥١- وتتضمن خطة التحفيز تحليلاً لأحوال الزبون الحياتية كما تنص على تدابير لزيادة إمكانيات توظيفه. وقد تنص خطة التحفيز على المشاركة أيضاً في العمل التأهيلي الذي تكون السلطة المحلية مسؤولة عن ترتيبه كخدمة اجتماعية. ويلزم جميع الأشخاص العاطلين الذين يستوفون شرط التحفيز بالمشاركة في إعداد خطة تحفيزهم ولكن لا يلزم إلا الأشخاص دون سن ٢٥ عاماً بالمشاركة في العمل التأهيلي. ويجب اللجوء إلى العمل التأهيلي عندما لا يمكن توفير عمل للزبون أو جعله يستفيد من تدابير سوق العمل المعززة للعمل في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ إعداد خطة التحفيز. ويلجأ إلى العمل التأهيلي كحل أخير يوضع حداً للبطالة الطويلة الأمد.

٢٥٢- ويتم إعداد خطة تحفيز عندما يكون الشخص قد استفاد لمدة ١٨٠ يوماً خلال الأشهر الـ ١٢ السالفة من إعانة سوق العمل المقدمة للعاطلين، أو إذا كان قد استفاد من استحقاقات البطالة لمدة ٥٠٠ يوم، أو إذا كان دخله الرئيسي خلال الأشهر الأربعة السالفة هو بدل المعيشة المدفوع له بسبب البطالة. وإن رفض الشاب العاطل بدون سبب وجيه، إعداد خطة التحفيز واتخاذ التدابير المتفق عليها في الخطة، يجوز وقف إعانة سوق العمل لمدة شهرين وخفض بدل المعيشة المدفوع له بمقدار ٢٠ في المائة. وقد يفضي رفضه المتكرر إلى إلزامه بتأدية عمل لمدة ثلاثة أشهر قبل استحقاق إعانة سوق العمل كما قد يؤدي إلى خفض بدل المعيشة المدفوع له بنسبة ٤٠ في المائة.

٢٥٣- ودخل قانون المؤسسات الاجتماعية (٢٠٠٣/١٣٥١) حيز النفاذ في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، وهدف هذا القانون هو الحث على إنشاء مؤسسات اجتماعية. وتختلف تلك المؤسسات عن المؤسسات الأخرى لأن نسبة لا تقل عن ٣٠ في المائة من الموظفين العاملين لديها تتألف من أشخاص من ذوي القدرة المنخفضة على العمل أو من هؤلاء الأشخاص والعاطلين منذ أمد طويل. ولقد وضع هذا القانون لزيادة الفرص المتاحة لهؤلاء الأشخاص للعثور على عمل. ويجوز منح المؤسسات الاجتماعية دعماً موحداً بشروط أقل تشدداً من الشروط المفروضة على مؤسسات أخرى ولمدد أطول من الزمن. والغرض المنشود من هذا الدعم المالي هو التعويض عن المساهمة الأقل التي يسهم بها الأشخاص ذوو القدرة المنخفضة على العمل أو العاطلون منذ أمد طويل.

٢٥٤- ويؤدي الدعم الموحد الذي شرع في تقديمه اعتباراً من عام ١٩٩٨ دوراً هاماً في الحيلولة دون إقصاء العاطلين منذ أمد طويل. وإبعادهم عن سوق العمل. ويتألف الدعم الموحد من دعم التوظيف وإعانة دخول سوق العمل. ويجري اختبار الدعم الموحد منذ شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣ لمدة ثلاث سنوات. ويجوز في هذه التجربة دفع الدعم الموحد لتوظيف أشخاص استفادوا من إعانة دخول سوق العمل لمدة لا تقل عن ٢٠٠ يوم لكونهم عاطلين. ويجوز دفع إعانة دخول سوق العمل بالكامل ولكن بدون دعم التوظيف لفترة سنتين عوضاً عن دفع الدعم الموحد. ولقد تم، في إطار هذه التجربة، إعمال نظام قسائم اعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. والهدف المنشود من هذه القسائم هو حث الزبائن على السعي بأنفسهم للعثور على عمل. ويمكن في نفس الوقت إبلاغ أرباب العمل بإمكانية استخدام الدعم المالي لتسديد الأجور. وتكون قسائم الدعم صالحة لمدة ثلاثة أشهر متتالية ولكن يجوز تمديد هذه الفترة حيثما اقتضى الأمر.

٢٥٥- زيادة الطلب في مجال العمالة. اعتمدت وزارة العمل، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، استراتيجية سياسة العمل للفترة بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧ بل وحتى عام ٢٠١٠. وتطبق الاستراتيجية المبادئ المكرسة في برنامج الحكومة السياسي، والاستراتيجية الحكومية، والسياسات ذات الصلة المشتركة بين القطاعات، بالإضافة إلى استراتيجية العمل الأوروبية التي وضعها الاتحاد الأوروبي. وأهم سنتين بالنسبة إلى استراتيجية سياسة العمل هما عام ٢٠٠٧ وعام ٢٠١٠، إذ سيتغير فيهما الوضع في سوق العمل بتقاعد مجموعات كبيرة من الناس الذين بلغوا سن التقاعد. وتنص الاستراتيجية على خمسة مبادئ توجيهية استراتيجية، هي: (١) خفض البطالة البنوية ومكافحة الإقصاء الاجتماعي؛ (٢) وضمان توافر العمالة المؤهلة؛ (٣) وتعزيز إنتاجية العمالة بصورة مستدامة من زاوية الجودة؛ (٤) وتهيئة الشروط اللازمة لتطبيق سياسة نشطة فيما يخص هجرة العمالة؛ (٥) وزيادة المشاريع الحرة والعمل المستقل.

٢٥٦- منحة لبدء مشروع. يجوز لإدارة العمل أن تقدم لعامل يدخل سوق العمل منحة لبدء مشروع ولا تسدد هذه المنحة لرب العمل ولكنها تشكل نوعاً من الدعم المالي الذي يمنح لتأمين سبل العيش للعامل المبتدئ. ولقد تم اعتباراً من عام ١٩٨٤ منح الأشخاص العاطلين الذين يباشرون نشاطاً تجارياً منحة لبدء مشروع تساعدهم على تأمين سبل عيشهم الأساسية خلال الفترة التي لا تكون فيها الشركة منتجة بعد والتي ما عاد يجوز فيها للشخص المعني الاستفادة من استحقاقات البطالة. ولا يجوز دفع هذه المنحة لمدة تتجاوز عشرة أشهر. ويذكر في جملة الشروط التي ينبغي استيفائها للحصول على المنحة شرط تقديم تقدير للإنتاجية المتوقع أن تحققها الشركة ومدى استعداد طالب المنحة للقيام بأنشطة تجارية. ويتم لدى النظر في الطلب تقييم آثار المنحة على المنافسة.

٢٥٧- وتم الشروع في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ في تجربة تستغرق سنتين بدفع منحة لبدء مشروع لأشخاص يرغبون في ترك العمل المأجور أو أنشطة أخرى خارج سوق العمل لبدء أنشطة تجارية. وذلك يمكن الأشخاص الذين ينتمون دراساتهم من الحصول على دعم مالي مباشرة لأنشطة تجارية. وأحد أهداف هذه التجربة هو زيادة عدد الأشخاص الذين يباشرون أنشطة تجارية.

٢٥٨- دعم العمال المسنين للبقاء في العمل لمدة أطول. ثم إصلاح نظام المعاشات التقاعدية المحسوبة على أساس العمل، ودخل النظام الجديد حيز النفاذ في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ وهو يشجع الأشخاص العاملين على التقاعد في سن أكبر ويحسن تمويل المعاشات التقاعدية. أما دافع الإصلاح فهو في المقام الأول ضرورة الرد على التحديات التي يواجهها في الاقتصاد الوطني ونظام المعاشات التقاعدية نتيجة ازدياد نسبة المسنين وتغير هرم السن. وينص الإصلاح على جملة أمور من بينها تراكم المعاشات التقاعدية بين سن ١٨ و سن ٦٨، وزيادة النسبة المئوية التراكمية تدريجياً كلما تقدم العامل في السن، وتوخي المرونة في إحالة الأشخاص على التقاعد بين سن ٦٣ و سن ٦٨.

٢٥٩- ولقد تم خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣ تطبيق برنامج لتحقيق الرفاه في العمل في إطار برنامج الحكومة السياسي. وكان الغرض المنشود من هذا البرنامج هو تعزيز القدرة على العمل وصون الرفاه في مكان العمل للمساعدة على تحقيق هدف برنامج الحكومة السياسي الرامي إلى تمديد فترة البقاء في العمل لسنتين أو ثلاث سنوات.

٢٦٠- ودخل القانون المعني بإجازة تناوب العمل (٢٠٠٢/١٣٠٥) حيز النفاذ في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وسيبقى هذا القانون ساري المفعول حتى نهاية عام ٢٠٠٧. وأحد الأغراض المنشودة من نظام إجازات التناوب هو تعزيز الرفاه في العمل. ويجوز للشخص الذي يود الاستفادة من إجازة التناوب أن يستخدم هذه الإجازة حسب رغبته، أي لغرض مواصلة التعليم أو التدريب أو رعاية الأطفال أو رعاية أفراد آخرين من أفراد الأسرة أو لممارسة هواياته أو للاستراحة على سبيل المثال. وتشكل الإمكانية المتاحة للشخص العاطل ليحل محل طالب الإجازة فرصة لصون مهاراته وتنميتها وتحسين الإمكانية المتاحة له للعثور على عمل فيما بعد، ويتيح هذا النظام لرب العمل قناة جديدة لتوظيف العاملين كما يسمح له بتوخي المرونة والاستفادة من معارف جديدة في مكان العمل.

٢٦١- وتعتبر إجازة تناوب العمل ترتيباً يسمح للموظف الذي يعمل أكثر من ٧٥ في المائة من ساعات العمل المقررة للعامل المتفرغ في القطاع المعني بالتحرر، لفترة محددة من الزمن وبناء على اتفاق تناوب مع رب العمل،

من مسؤولية تأدية العمل المتعاقد عليه بموجب عقد العمل. ويجب أن تدوم إجازة التناوب في العمل لمدة لا تقل عن ٩٠ يوماً متتالياً وألا تتجاوز ٣٥٩ يوماً. ويتعهد رب العمل، في نفس الوقت، بأن يعين لمدة إجازة التناوب شخصاً مسجلاً في أحد مكاتب العمل كشخص عاطل يبحث عن عمل. ويجب أن يكون الشخص المعين شاباً في المقام الأول أو شخصاً عاطلاً منذ أمد طويل أو شخصاً استكمل مؤخراً دراساته الجامعية أو تعليمه المهني. ويحق للشخص الذي أُمي إجازة التناوب أن يسترد عمله السابق أو أن يستلم عملاً مماثلاً.

٢ - (ج) إنتاجية العمل

٢٦٢- شرعت وزارة العمل في شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤ في تطبيق برنامج لتحسين نوعية الحياة المهنية وزيادة إنتاجيتها (TYKES, 2004-2009) بدمج وتنسيق برامج سابقة. والغرض المنشود من هذا البرنامج هو تعزيز الجهود المبذولة لزيادة إنتاجية الشركات والهيئات العامة بوسائل تسمح في نفس الوقت بتعزيز الإمكانات المتاحة للعاملين لزيادة مهاراتهم بما يكون له وقع أيضاً على عملهم ورفاههم في العمل وعلى التشاور المشترك والثقة المتبادلة في أماكن العمل.

٢٦٣- ويدعم برنامج TYKES مشاريع إنمائية مختلفة تطبق بناء على مبادرة من أرباب العمل، وتجارب في الممارسات التنظيمية والإدارية، كما يدعم تطوير النهج، وإعمال النتائج التي تسفر عنها المشاريع وتعزيز البحث والتطوير في الحياة العملية.

٢٦٤- وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بتنفيذ برنامج لزيادة جاذبية حياة العمل (VETO.2003-2007)، كما تقوم وزارة التعليم بتنفيذ برنامج لرفع مستوى التعليم لدى البالغين (NOSTE.2003-2007). ولقد وضع برنامج VETO لمتابعة البرنامج الوطني للمتقدمين في السن وبرنامج الرفاه في العمل المشار إليه أعلاه. وغرض هذا البرنامج هو زيادة جاذبية حياة العمل وقدرة الأشخاص الذين في سن العمل على مزاوله العمل، والسعي في نفس الوقت لتنفيذ استراتيجيات الرعاية الاجتماعية والسياسة الصحية.

٢٦٥- ويهدف برنامج VETO إلى ضمان مشاركة المواطنين في حياة العمل مشاركة كاملة والإسهام في بقائهم لفترة أطول في العمل، وتحسين التنسيق بين متطلبات العمل والحياة الأسرية، وتحقيق المساواة بين الرجال والنساء، وزيادة جاذبية العمل مقارنة ببدايات أخرى. ويتألف البرنامج من أربعة أقسام تركز على التوالي على الجودة والسلامة في العمل، وخدمات الصحة وإعادة التأهيل الفعالة في العمل، وتوخي التنوع والمساواة في العمل، والتشجيع على كفالة الدخل والبقاء في العمل. وينفذ البرنامج بالتعاون مع جهات أخرى من وزارات ونقابات ورابطات شركات خاصة ومعاهد أبحاث ومؤسسات التأمين والمعاشات التقاعدية ومنظمات توفر خدمات إعادة التأهيل. ولقد تم إنشاء فريق توجيهي مخصص للبرنامج يتكفل برصده وتنسيق تنفيذه، وجمع المعلومات الواردة من الكيانات المساهمة بشأن التدابير المتخذة في إطار البرنامج والتقدم المحرز، وإعطاء صورة عن كيفية استخدام الموارد والمعارف اللازمة، وضمان إقامة التعاون بين مختلف الأطراف.

٢٦٦- ويرد مرفقاً بهذا التقرير (المرفق ٣٢) برنامج VETO الذي وضعت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة للفترة بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧.

٢ - (د) حرية اختيار العمل

٢٦٧- دخل قانون الأجانب الجديد (٢٠٠٤/٣٠١) حيز النفاذ في أول أيار/مايو ٢٠٠٤ وهو يحتوي أحكاماً بشأن استخدام أشخاص قادمين من بلدان غير بلدان الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية. ويجب على مواطني الدول التي لا تنتمي إلى المنطقة الاقتصادية الأوروبية أن يحصلوا في أغلب الحالات على تصريح إقامة عمل. والغرض المنشود من هذا النظام هو كفالة توافر العمالة بصورة منسقة وسريعة ومرنة مع الأخذ في الحسبان حقوق أرباب العمل والعاملين الأجانب القانونية بالإضافة إلى ترفي العمال الموجودين حالياً في سوق العمل. وأقر القانون الأجانب الجديد نظاماً يسمح بمنح تصريح واحد لإقامة العمل عوضاً عن النظام السابق الذي كان يستوجب منح تصريحين (تصريح عمل وتصريح إقامة). ومتى بينت وكالة العمل أنه لا يوجد في سوق العمل أي عامل مؤهل لشغل الوظيفة الشاغرة المعنية، تمنح مديرية شؤون الهجرة تصريح الإقامة الأول للعامل، ويجوز لشرطة المنطقة أن تمدد صلاحية التصريح في حال عدم وجود أي أسباب أمنية أو ذات صلة بالنظام العام تمنع إصدار التصريح.

٢٦٨- وتم توسيع نطاق حق المواطنين الأجانب في العمل دون الخضوع لتقييم من طرف سلطات العمل، ليشمل بصفة خاصة الأجانب المقيمين بالفعل في فنلندا، كأفراد عائلة العمال الأجانب والمهنيين المختصين في مجالات معينة (العلوم والفنون والثقافة). وكذلك، تم توسيع نطاق حق المواطن الأجنبي في العمل ليشمل فئات عمل أخرى لا يكون من المعقول فيها تقييم مدى توافر العمالة اللازمة في سوق العمل في كل حالة على حدة، كما في مجالات قطف الثوت والفاكهة والخضار وبعض النباتات، فضلاً عن تربية حيوانات الفراء.

٢٦٩- ودخل قانون الفترة الانتقالية لمدة سنتين حيز النفاذ في فنلندا بعد توسيع الاتحاد الأوروبي في أول أيار/مايو ٢٠٠٤. والغرض المنشود من هذا القانون هو تقييد إمكانية دخول مواطني الدول الأطراف الجديدة سوق العمل في فنلندا. وتطبق أحكام قانون الفترة الانتقالية بالإضافة إلى أحكام قانونية أخرى تخص المواطنين الأجانب؛ بصيغتها المعدلة.

٢٧٠- وتطبق الفترة الانتقالية لمدة سنتين على ثمان دول أعضاء جديدة انضمت إلى الاتحاد الأوروبي في ١ أيار/مايو ٢٠٠٤ وهي: إستونيا، وبولندا، والجمهورية التشيكية، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، ولاتفيا، وليتوانيا، وهنغاريا. ويجب على مواطني تلك البلدان أن يحصلوا على تصريح إقامة عمل خلال الفترة الانتقالية.

٢٧١- ولقد تضاءل الدور الذي تؤديه وكالات العمل في تجهيز الطلبات المقدمة من مواطني البلدان المشار إليها أعلاه للحصول على تصريح إقامة تضاؤلاً واضحاً منذ أول أيار/مايو ٢٠٠٤. ويعود ذلك إلى جملة أمور من بينها أن قانون الفترة الانتقالية يقر جميع الحالات المنصوص عليها في قانون الأجانب والتي يحق فيها للمواطن الأجنبي أن يعمل بدون تصريح إقامة عمل. ولكن لا يسري قانون الفترة الانتقالية على مواطني الدول الأعضاء الجديدة المقيمين في فنلندا منذ فترة لا تقل عن ١٢ شهراً أو الذين تحقق لهم الإقامة في فنلندا لسبب غير العمل، أي بوصفهم أفراد أسرة مواطن من مواطني دول الاتحاد الأوروبي. وأهم استثناء ينص عليه قانون الفترة الانتقالية يعود في الواقع إلى حكم مدرج في معاهدة الانضمام وينص على عدم جواز تطبيق التدابير الانتقالية الوطنية الفنلندية على العاملين المتنقلين في إطار حرية توفير الخدمات.

٢ - (هـ) برامج التدريب التقني والمهني

٢٧٢- ينظم التدريب على سوق العمل المتاح للبالغين بموجب أحكام القانون (٢٠٠٢/١٢٩٥) والمرسوم (٢٠٠٢/١٣٤٤) بشأن مصلحة الخدمة العامة. والهدف المنشود من هذا التدريب هو تحسين مهارات البالغين المهنية وزيادة الإمكانات المتاحة لهم للعثور على عمل أو للبقاء في عملهم، فضلاً عن زيادة توافر العمالة الماهرة. ويستهدف التدريب على سوق العمل في المقام الأول أن يستفيد منه البالغون العاطلون أو المهددون بفقدان عملهم. والتدريب الموفر هو في أغلب الأحيان تدريب مهني مكرس للبالغين تتيحه مراكز التعليم الإضافي أو مؤسسات أخرى للتعليم المهني أو الجامعات أو جهات أخرى توفر خدمات التعليم، بناء على طلب من إدارة العمل.

٢٧٣- ولقد تم تنظيم التدريب على سوق العمل للأشخاص العاطلين لأمد طويل والأشخاص ذوي القدرة المنخفضة على العمل والأشخاص والمسنين بغية خفض نسبة البطالة الطويلة الأمد والإقصاء الاجتماعي. وارتفعت نسبة الأجناب المشتركين في مثل هذه البرامج ارتفاعاً مطرداً خلال السنوات القليلة الماضية. فبلغت نسبة الأجناب المستفيدين من ذلك التدريب ٩,٥ في المائة في عام ١٩٩٩، بينما بلغت نسبتهم ١٦,٦ في المائة في عام ٢٠٠٣.

٢٧٤- وكانت حصة التدريب المهني ٧٠ في المائة بينما كانت حصة التدريب غير المهني، أي التدريب التمهيدي، ٣٠ في المائة في عام ٢٠٠٤. ولقد تغيرت مجالات التدريب المهني الأساسي إلى حد ما خلال السنوات القليلة الماضية المشمولة بهذا التقرير. ويغطي هذا التدريب الذي يوفر لمن هم في مقتبل العمر والبالغين قطاعات متنوعة، من بينها الفنون والدراسات الإنسانية، وعلوم التدريس، والثقافة، والعلوم الاجتماعية، والدراسات الاقتصادية وإدارة الأعمال، والعلوم الطبيعية، والتكنولوجيا والنقل، والموارد الطبيعية والبيئة، والرعاية الاجتماعية والصحة والرياضة، بالإضافة إلى السفريات وخدمات المطاعم.

٢٧٥- ولقد بلغ إجمالي عدد الطلاب المسجلين للحصول على التدريب المهني الأساسي (المدارس المهنية، والكليات المتعددة الفنون والجامعات) ١٣٨ ٧٦٥ طالباً في عام ١٩٩٩، و١٣٦ ٦٨٤ طالباً في عام ٢٠٠٠، و١٣٧ ٦٣١ طالباً في عام ٢٠٠١، و١٤٢ ٦٩٠ طالباً في عام ٢٠٠٢، و١٤٦ ١٤٧ طالباً في عام ٢٠٠٣.

الجدول ٧

حجم التدريب على سوق العمل في الفترة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٢

٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
١٦٧ ٨٥٤	١٧٠ ٠٨٦	٢٠١ ٧٠٥	٢٢٩ ٥٨٥	الطلبات
١١٤ ٦٤٨	١١٨ ١٩٨	١٣٨ ٥٨١	١٦٠ ٩٨٨	مقدمو الطلبات
٧٩ ٣٧٦	٧٦ ٩٤٧	٨٩ ٠٥٩	١١٩ ٢٠٨	الطلاب الجدد
٥٨ ٢٤٧	٦٤ ٨٥٢	٧٨ ٤٨٦	٩٣ ٨٧٢	الأشخاص الذين أتموا التدريب
٢٦ ٣٠٠	٢٦ ١٠٠	٣٠ ٩٠٠	٣٨ ١٠٠	متوسط عدد الأشخاص المشتركين

الجدول ٨

الأشخاص المشتركين في التدريب على سوق العمل بتمويل حكومي في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ و وضعهم في سوق العمل قبل الحصول على التدريب

عدد الأشخاص في عام ٢٠٠٣	في المائة	عدد الأشخاص في عام ٢٠٠٢	في المائة	
٧٨,٥	٥٠ ٣٢١	٨١,٦	٥٢ ٥٤٢	العاطلون
٢,٨	١ ٧٨٦	٢,٤	١ ٥٢٨	الأشخاص المعرضون للتسريح
٤,٩	٣ ١٣٥	٤,٤	٢ ٨١٩	الأشخاص المهتدون بفقدان عملهم
٢,٦	١ ٦٨٢	٢,٧	١ ٧٣٨	الأشخاص العاملون
٧,٤	٤ ٧٢٠	٦,٩	٤ ٤٢٩	العمالة غير المتوافرة
٣,٨	٢ ٤٢٢	٢,١	١ ٣٧١	الأشخاص المجهول وضعهم
١٠٠	٦٤ ٠٦٦	١٠٠	٦٤ ٤٢٧	العدد الإجمالي للأشخاص الحاصلين على التدريب
٥١,٨	٣٣ ١٦٢	٥٢,٣	٣٣ ٦٨٤	النساء
١٠,٧	٦ ٨٣٥	١٢	٧ ٧٠١	العاطلون منذ أمد طويل
٨,٩	٥ ٧٢١	٩,٤	٦ ٠٥٥	الأشخاص ذوو القدرة المنخفضة على العمل
١٣,٩	٨ ٨٨٩	١٣,٧	٨ ٨١٧	الأشخاص الذين تجاوزوا سن الخمسين
١٦,٦	١٢ ٣٨٠	١٥,٥	١١ ٨١٤	الأجانب (من بينهم الممولون من الصندوق الاجتماعي الأوروبي)

٢٧٦- ويجوز توفير التدريب على سوق العمل للأشخاص العاملين أيضاً شريطة وجود سبب وجيه في إطار سياسة العمل. ولقد تم اللجوء إلى مثل ذلك التدريب في سياق مشاريع تهدف، مثلاً، إلى ضمان قابلية بقاء الأشخاص المتقدمين في السن في العمل. وتم تدريب موظفي الشركات الخاصة في إطار مشاريع تعزيز التناوب. ويوجد، أيضاً، نظام يميز للموظفين مغادرة عملهم لحضور دورات تدريب على أن يعين مكاتهم أشخاص عاطلون يؤدون نفس المهام أو مهام مختلفة. وتم اللجوء إلى التدريب لتفادي التسريح أيضاً أو لدى استخدام تكنولوجيا جديدة في مكان العمل.

٢٧٧- والهدف المنشود هو إضفاء طابع عملي قدر المستطاع على البرامج التدريبية لتلبية احتياجات العمل، وتشمل هذه البرامج، دائماً تقريباً، فترة أو أكثر من فترات التدريب. وتنفذ البرامج وفقاً لاحتياجات المشتركين. وتوفر لهؤلاء المشتركين خطط تدريس وتدريب فردية تأخذ تعليمهم ومهاراتهم السابقة في الاعتبار. وقد يشمل

برنامج التدريب توفير تدريب تعويضي، عند الضرورة، للأشخاص الذين يواجهون صعوبات في التعلّم. وعادة ما تنظم برامج التدريب المهني بحيث يمكن أن تكون جزءاً من درجة دراسية معينة بل ويمكن أن تمثل درجة دراسية في حد ذاتها حيثما تعتبر كافية. ولقد ازداد عدد الدورات التدريبية الموفرة من هذا النوع في غضون السنوات القليلة الماضية. وبلغ عدد الدرجات الدراسية الممنوحة ٢٠٠ ٤ درجة في عام ٢٠٠٣، بينما كان عددها ٢٩٠٠ درجة في عام ٢٠٠١. ويوجد بالإضافة إلى ذلك عدد لا بأس به من الدورات التدريبية والبرامج الأخرى التي تعتبر جزءاً من درجات دراسية، لا تتوفر بشأنها بيانات إحصائية.

٢٧٨- وأنشئ فريق عامل للبحث في أساليب الحد من العزل المهني. وقدم الفريق العامل تقريره في مطلع عام ٢٠٠٤. وكان الفريق العامل يتألف من ممثلين عن وزارة التعليم ووزارة العمل، ومؤسسات تعليمية، وجامعات، ونقابات. ويقترح التقرير عدة تدابير بشأن محتوى التعليم والتدريب، وتدريب المعلمين، والتوجيه المهني، وتطوير الحياة العملية.

٢٧٩- وبدعم من الصندوق الاجتماعي الأوروبي ركزت بعض مشاريع التعاون التي اشتركت فيها إدارة العمل على إسداء المشورة بمراعاة المسائل الجنسانية بهدف توفير خدمات في مجالي التعليم والعمل تلبية لاحتياجات المرأة بصفة خاصة. وأصدرت وزارة العمل في عام ٢٠٠٢ كتيباً لتدعيم الخيارات غير النمطية جنسانياً. وتم تعميم الكتيب على كافة وكالات العمل واستخدامه، أيضاً، في الدورات التدريبية الموفرة للموظفين. وأنتجت وزارة العمل مواد تدريبية أخرى تستخدم في التوجيه المهني (كالمبادئ التوجيهية لإسداء المشورة بمراعاة المسائل الجنسانية).

٢٨٠- وتم تناول التدريب المهني في التقارير الدورية المقدمة في عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٢ وعام ٢٠٠٣ بشأن إعمال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ (المرفقات ٤ إلى ٦).

٢ - (و) صعوبات بلوغ العمالة الكاملة

٢٨١- إن أهم أغراض البرنامج السياسي الذي تتبعه الحكومة حالياً هو على الصعيد الاقتصادي زيادة عدد الأشخاص العاملين بمقدار ١٠٠ ٠٠٠ شخص بين عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٧. وبين البرنامج الحكومي، بالإضافة إلى ذلك، أن الهدف الذي يمكن السعي لبلوغه بانتهاة فترة الولاية الحكومية التالية (٢٠١١) قد يكون تحقيق معدل عمالة يصل إلى ٧٥ في المائة. أما الهدف الذي حدده الاتحاد الأوروبي فهو الوصول إلى معدل ٧٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٠، وعليه، حددت الأهداف في استراتيجية سياسة العمل الفنلندية لبلوغ معدل عمالة يتراوح بين ٦٩ و٧١ في المائة ومعدل بطالة يتراوح بين ٦ و٧ في المائة في عام ٢٠٠٧، وبلوغ معدل عمالة يتراوح بين ٧١ و٧٥ في المائة ومعدل بطالة يتراوح بين ٣ و٥ في المائة بحلول عام ٢٠١٠. وإذا تحققت هذه الأهداف فإنه يمكن بلوغ العمالة الكاملة في بداية العقد القادم.

٢٨٢- والواقع أن عدد الأشخاص العاملين انخفض بمقدار ١٤ ٠٠٠ شخص خلال الأشهر الاثني عشر الأولى من ولاية الحكومة الحالية. وهذا التطور السلبي يفسره، إلى حد ما، النمو الاقتصادي الضعيف المسجل في الاتحاد الأوروبي والنمو الأضعف من المتوقع في الصادرات الفنلندية. ولكن توجد عوامل هيكلية أيضاً، كعولة الاقتصاد،

تعوق جزئياً تحسن وضع العمالة. وتبين، بالإضافة إلى ذلك، أن الانخفاض في عدد الوظائف المتاحة في القطاع الصناعي في غضون زهاء ١٨ شهراً منذ انتهاء عام ٢٠٠٢، هو عامل مثير للقلق.

٢٨٣- وفي المستقبل القريب، سيخلق تقدم العاملين في السن تحديات جديدة أيضاً تعوق تحسن وضع العمالة. وستكون آثار هذه الظاهرة واضحة تماماً في نهاية العقد عندما سينخفض عدد الأشخاص في سن العمل المثلى (بين ٢٥ و ٥٤ عاماً) بزهاء ٨٠ ٠٠٠ شخص مقارنة بعددهم اليوم وفقاً لتقديرات هيئة الإحصاءات الفنلندية، وسيزداد عدد الأشخاص المتقدمين في السن بزهاء ١٠٠ ٠٠٠ شخص في نفس الوقت. ويتوقع أن يبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ عاماً زهاء ٨٠٠ ٠٠٠ شخص في عام ٢٠١٠.

٢٨٤- ويجب لبلوغ معدل العمالة المستهدف، وهو ٧٥ في المائة، بنهاية العقد إحداث تغيرات كبيرة ليس فقط من حيث الطلب على العمالة بل ومن حيث توافر العمالة. ويجب زيادة معدلات العمالة في كافة فئات السن وإن كانت التدابير بشأن الأشخاص المتقدمين في السن تتسم بأهمية خاصة. ولا بد، بسبب ازدياد عدد المسنين، من أن يكرس الناس فترة أطول مما سبق من عمرهم للعمل لضمان معدل عمالة مرتفع. وذلك يعني في الواقع تأخر سن التقاعد حتى وإن كان من المهم أيضاً أن ينهي الشباب دراساتهم ويدخلوا سوق العمل في سن أصغر من ذي قبل.

٣ - (أ) حظر التمييز

٢٨٥- تطلب الحكومة الرجوع، بخصوص تشريعات حظر التمييز في العمل، إلى المعلومات المقدمة رداً على داعي القلق الذي أعربت عنه اللجنة في إطار البند دال - ١٤، وإلى التقارير الدورية المقدمة في عام ١٩٩٩ و عام ٢٠٠١ و عام ٢٠٠٣ بشأن أعمال اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (المرفقات ١ إلى ٣).

٢٨٦- ولقد تم خلال الفترة المشمولة في هذا التقرير تعزيز حظر التمييز على أساس الأصل الإثني والجنسية المنصوص عليه في التشريعات، كما تم تعزيز رصد مدى الامتثال لهذا الخطر. ولكن على الرغم من ذلك ما زال المواطنون الأجانب العاملون في فنلندا في موقف أضعف بكثير عموماً من موقف العاملين الفنلنديين. وذلك يعود، على الأقل فيما يتعلق بالقادمين الجدد، إلى عدم إلمامهم باللغة مما يجعل فهمهم لحقوقهم وواجباتهم في مجال العمل أصعب. وفي أغلب الأحيان، يجهل العاملون الأجانب الممارسات المتبعة في سوق العمل الفنلندية كما يجهلون نظام الاتفاقات الجماعية الموسع المعمول به. ذلك بالإضافة إلى أن العاملين الأجانب لا يعرفون بالضرورة ما لهم من حق في زيادة أجورهم بالاستناد إلى الاتفاقات الجماعية.

٢٨٧- ويسري الاتحاد الفنلندي للعاملين بمرتبات أن قيام سلطات حماية العمالة بتشديد مراقبتها لساعات العمل والسلامة في العمل أمر يتسم بأهمية قصوى ولا سيما في القطاعات التي تصبح من المألوف فيها بصورة متزايدة استخدام العمالة الأجنبية كالعاملين القادمين من بلدان أوروبا الشرقية (المرضات في قطاع الرعاية الصحية على سبيل المثال).

٢٨٨- وتحمي النقابات حقوق أعضائها الفنلنديين والأجانب في المقام الأول. وذلك يعني أنها ترصد مدى مراعاة شروط العمل، ولا سيما فيما يتعلق بالأجور. وفي إطار التشريعات، تقوم النقابات برصد المساواة في تنظيم نوبات

العمل وكذلك مدى الامتثال لشرط المساواة في المعاملة بين العمال، كما تقدم المساعدة لأعضائها في حالات الفصل من العمل بدون سبب وجيه.

٢٨٩- ويرى أمين المظالم المعني بالأقليات أن عدم المساواة في العمل يعود إلى حد كبير إلى تمييز يقع وقت التعيين. وقد رفعت إليه حالات تفيد، في جملة أمور، بوجود تمييز في إعلانات الوظائف الشاغرة. وطلب أمين المظالم المعني بالأقليات إلى وزارة العمل في عام ٢٠٠٣ أن تخطر وكالات العمل بعدم استخدام موقع الوزارة على شبكة الويب للإعلان عن وظائف مشروطة بمتطلبات من الجلي أنه لا أساس لها.

٢٩٠- التمييز على أساس السن. أعربت اللجنة عن ارتياحها لأن الدستور الفنلندي يحظر التمييز على أساس السن.

٢٩١- ويرد حظر التمييز على أساس السن في تشريعات أخرى أيضاً. فبموجب الفقرة ١ من المادة ٢ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل، والفقرة ١ من المادة ١٢ من قانون موظفي الخدمة المدنية الجهوية، والمادة ١١ من قانون موظفي الخدمة الوطنية، لا يجوز لرب العمل أن ينقل الشخص من وظيفة إلى أخرى بدون سبب معقول بداعي السن مثلاً. ويرد حظر التمييز في المادة ٦ من قانون عدم التمييز أيضاً.

٢٩٢- ولقد عارضت بعض الجهات توظيف أشخاص متقدمين في السن على الرغم من الحماية القوية الموفرة بموجب القانون. وقد يعود ذلك إلى اعتقاد شائع بأن مهارات الأشخاص المتقدمين في السن أصبحت بالية وأن التدريب الإضافي الذي يوفره رب العمل لا يعود بالإنتاجية الواجبة بسبب قدرة الأشخاص المتقدمين في السن الأضعف على تعلم أشياء جديدة. ويوجد اعتقاد شائع أيضاً بأن العاملين المتقدمين في السن لا يبدون مرونة زملائهم الأصغر في السن في تلبية طلبات رب العمل.

٢٩٣- ويوجد مصدر جدال آخر ولا سيما خلال السنوات القليلة الماضية وهو يدور حول موضوع الشابات دون سن الثلاثين اللواتي جرت العادة على تعيينهن بعقد مؤقت. وأصبح من المسلم به أن قلة عدد النساء اللواتي يمنحن عقداً دائماً دائماً مقارنة بعدد الرجال في نفس السن، تعود إلى حد كبير إلى جنسهن. فمنح إجازة ولادة لمدة ١٠٥ أيام عمل هو من منظور رب العمل هو عبء أكبر بكثير نتيجة ما يترتب عليه من آثار مالية وتنظيمية، من منح إجازة أبوة لا تتجاوز في جميع الأحوال ٣٠ يوماً.

٢٩٤- المساواة بين الرجال والنساء. سيتم تعزيز مبدأ المساواة في الأجور بإدخال تعديل مخطط على قانون المساواة. ويصبح جرد الأجور المدفوعة للرجال والنساء جزءاً من خطط المساواة. وستبذل جهود بفضل السياسات الأسرية وبتعزيز التنسيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل للتأكد من أن الأسباب المالية أو المتصلة بالعمل لا تحمل على إرجاء المشاريع الأسرية. أما إتاحة إمكانية العودة من إجازة أسرية إلى العمل بدوام مرن فهو أمر يتسم بأهمية خاصة بالنسبة إلى النساء.

٢٩٥- ولقد بيّن المجلس الوطني للمرأة أن تكاليف الإجازات الأسرية التي يتكبدها رب العمل هي من العوامل التي تسهم إلى حد كبير في إضعاف مركز المرأة في حياة العمل نظراً إلى أن أكثر من ٩٥ في المائة من تلك الإجازات هي إجازات تطلب من طرف النساء. وذلك يحول في أغلب الأحيان دون تمكن المرأة من الحصول على

عقد دائم ودون تمكنها بالتالي من التقدم في حياتها المهنية. ولقد أنشأت وزارة العمل في أول آذار/مارس ٢٠٠٥ فريقاً عاماً لاستعراض أحكام القانون المنصبة على تنسيق متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة. ويسعى الفريق العامل لوضع مشروع اقتراح بشأن إعداد تشريعات في موعد أقصاه ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥ بغية تمكين الوالدين من ممارسة حقهما في الإجازة الأسرية بصورة أفضل وتمكين الرجال والنساء من الاستفادة من تلك الإجازة على قدم المساواة.

٢٩٦- ويهدف أحد البرامج التي شرعت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة في تطبيقها إلى دعم التنسيق بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة بتغيير المواقف تجاه الأسرة والأطفال في مكان العمل وفي المجتمع ويفيد البرنامج المسمى VETO في تحليل العلاقة بين استغلال الإجازات الأسرية والمركز في سوق العمل.

٢٩٧- ويتم التشجيع على إدماج الأسر المهاجرة بتعزيز أنشطة الحضانات العامة ومراكز الاستشارات الأسرية.

٢٩٨- وتحمل القطاعات التي تهيمن عليها عمالة النساء عبء أكبر من القطاعات الأخرى من حيث تكاليف الإجازات الأسرية مما قد يضعف مركز المرأة في سوق العمل. ويعود ذلك إلى استخدام الرجال والنساء في قطاعات مختلفة من قطاعات العمل وإلى وجود تفاوت في استخدام الإجازات الأسرية، فالمرأة هي التي تلجأ إليها في أغلب الأحيان. ولقد تم تعديل التكاليف التي يتحملها رب العمل عن الإجازات الأسرية بصورة تمنح رب العمل الذي يدفع أجراً كاملاً أثناء إجازة الولادة حق الحصول على تعويض يضاهاى التعويض المدفوع في حال المرض. ويجوز أيضاً لأرباب العمل أن يطلبوا تعويضاً عن تكاليف الإجازات السنوية المتراكمة عندما يأخذ الموظفون إجازات أسرية. ولقد تم تبسيط إجراءات طلب التعويض اعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، وازدادت منذ ذلك الحين طلبات التعويض المقدمة من أرباب العمل. وقام فريق عامل بالنظر في ربيع عام ٢٠٠٤ في الأساليب البديلة المتوافرة لضبط تكاليف الإجازات الأسرية. واتخذ قرار مبلغ التعويض المدفوع عن تكاليف الإجازات السنوية زيادة ملموسة اعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. ولكن ما زالت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة تواصل أعمالها لتنمية إمكانيات التعديل.

٢٩٩- ومدد نظام إجازات رعاية الأطفال وعلاوة رعاية الأطفال ليشمل أيضاً آباء وأمهات تلاميذ الصفين الأول والثاني في مدارس التعليم الشامل. وستساعد زيادة الأنشطة المتاحة للتلاميذ في فترتي الصباح وبعد الظهر على تقليص الوقت الذي يقضيه الأطفال بمفردهم بدون إشراف شخص بالغ كما ستسهل تنسيق متطلبات العمل أو الدراسة ومتطلبات الحياة الأسرية.

٣٠٠- مقياس المساواة. تم في عام ١٩٩٨ وعام ٢٠٠١ وعام ٢٠٠٤ نشر مقياس للمساواة في فنلندا. ويقوم هذا المقياس كيفية توزيع العمل وعلاقات القوة بين الرجال والنساء حسب مواقفهم وخبراتهم ومقبولية ذلك الوضع في مختلف قطاعات الحياة في أوقات متفرقة.

٣ - (ب) التوجيه المهني والتدريب لصالح فئات معينة (كالمهاجرين، والروما والصاميين)

٣٠١- يرد في الرد المقدم على توصية اللجنة هاء-٢٦ وصف التدريب المخصص للروما.

٣٠٢- المهاجرون. بلغ إجمالي عدد المهاجرين القادمين إلى فنلندا ١٩ ٨٠٠ شخص في عام ٢٠٠٤، من بينهم ٦ ٩٠٠ مهاجر من مواطني دول الاتحاد الأوروبي و ١٢ ٩٠٠ مهاجر من بلدان أخرى. وبلغ عدد القادمين من بلدان الشمال الأوروبي الأخرى ٤ ٦٠٠ شخص. وبلغ عدد الأشخاص الذين غادروا فنلندا إلى بلد آخر ١٣ ٥٠٠ شخص. وبالتالي كانت الهجرة الصافية تعد ٦ ٣٠٠ شخص. وبلغ عدد المواطنين الأجانب المقيمين بصفة دائمة في فنلندا ١٠٨ ٣٠٠ شخص في نهاية عام ٢٠٠٤، أي ما يعادل قرابة ٢ في المائة من عدد السكان الإجمالي. وكان زهاء ٤٧ في المائة من بينهم مشمولين في سوق العمل، أي ٥٠ ١٠٠ شخص.

٣٠٣- وبلغ إجمالي عدد الأجانب الباحثين عن عمل والمسجلين في وكالات العمل ٣٧ ٦٠٠ شخص في عام ٢٠٠٤، من بينهم ١٦ ٨٠٠ رجل و ٢٠ ٨٠٠ امرأة. وكانت فترات البطالة تستغرق ١٥ أسبوعاً في المعدل - أي بالتحديد أسبوعاً بالنسبة إلى الرجال و ١٤ أسبوعاً بالنسبة إلى النساء.

٣٠٤- ويرد في الجداول أدناه بيان عدد الأجانب الذين وجدوا عملاً أو حصلوا على التدريب:

الجدول ٩

الأجانب العاملون أو الحاصلون على التدريب

١٢ ٧٠٠	العاملون في سوق العمل الحرة
١٠ ٩٠٠	العاملون بفضل تدابير الدعم
١٤ ٠٠٠	الحاصلون على تدريب دخول سوق العمل
٢ ٢٠٠	الحاصلون على تدريب من نوع آخر

٣٠٥- وبلغ عدد الأجانب الباحثين عن عمل في نهاية كل شهر ٢٧ ٥٠٠ شخص في المتوسط. من بينهم ١٤ ٤٠٠ عاطل. ويشكل المواطنون الروس والإستونيون أكبر فئتين بين فئات الباحثين عن عمل المصنفة حسب الجنسية، وهم يشكلون مجموعين زهاء ٤٣ في المائة من إجمالي الأجانب الباحثين عن عمل، يليهم العراقيون، والإيرانيون، والصوماليون والمهاجرون من منطقة جمهورية يوغوسلافيا السابقة وتركيا وفيت نام والسويد.

٣٠٦- وتفيد التقديرات بأن معدل البطالة لدى المهاجرين بلغ ٢٨ في المائة تقريباً في نهاية عام ٢٠٠٤. وكان العمل المتاح للمهاجرين في الجنوب الفنلندي هو بصفة رئيسية في قطاعات الخدمات والبناء والنقل والرعاية الصحية.

٣٠٧- وبلغ إجمالي عدد المهاجرين المستفيدين من تدريب سوق العمل ١٠ ٣٥٤ شخص في عام ٢٠٠٤. وكان نحو ثلث التدريب التمهيدي الموفر في عامي ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ مخصصاً للاجئين. وما انفكت حصة اللاجئين تزداد منذ عام ٢٠٠٠. وأصبحت إدارة العمل توفر بناء على توصية من مجلس التعليم الوطني، تدريباً يعادل ٤٠ وحدة دراسية للمهاجرين الذين يستوفون شروط الانتفاع من خطط الإدماج وللعاطلين عن العمل الباحثين عن عمل الذين يستوفون شروط أحكام مماثلة. ويوجه الشخص المهاجر بعد استكمال التدريب إلى اجتياز فحص الدورة

المتوسطة لتعليم اللغة الفنلندية. ولقد بلغ عدد المهاجرين الذين تقدموا لهذا الفحص ٧٤٠ شخصاً في عام ٢٠٠٤، واجتازت نسبة ٨٤ في المائة من بينهم مرحلة الدورة المتوسطة.

٣٠٨- وأسهمت تدابير التحفيز المنصوص عليها في خطط الإدماج إسهاماً صريحاً في تحسين إمكانية وصول المهاجرين المعنيين بتلك الخطط إلى سوق العمل الحرة.

الجدول ١٠

المهاجرون الذين يستوفون شروط الحصول على بدل الإدماج وإمكانية انتفاعهم من تدابير سوق العمل ومن العمل المتاح في سوق العمل الحرة خلال الفترة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤

السنة	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
بدل الإدماج	٧ ٧٩٩	٨ ٦٠١	٩ ٠٩٦	١٠ ٠٠٠	١٠ ٤٤٥
خطط الإدماج الأولية	٣ ٧٤٨	٥ ٨٧١	٣ ٨٠٧	٣ ٠٥٨	٣ ٠٤٨
تدابير سوق العمل (إجمالاً) بما يشمل:	٥ ٨٩٦	٦ ٤٦٣	٧ ١٥٢	٨ ٢٤٨	٨ ٧٢٧
تدريب سوق العمل	٥ ٤١٣	٥ ٨٧١	٦ ٦١٠	٦ ٥٨٩	٧ ٩٧٨
غيره من التدريب المشابه	٨١٣	١ ٣٤٤	١ ٥٢٦	٢ ٥٢٢	٣ ٥٧١
تدابير الصندوق الاجتماعي الأوروبي (التدريب، إعادة التأهيل، منح التدريب)	٦٢٨	٦٧١	٧١٢	٦١٧	٤١٦
منح التدريب أو التدرّب التمهيدي	١ ٠٣٨	١ ١٨٥	١ ٤٧٨	١ ٧٤٣	٢ ١٦٦
التوجيه المهني أو إعادة التأهيل	٦٣	٧٣	٧٨	٥٤	٤٢
العاملون في سوق العمل الحرة	٣ ٠٧٧	٣ ٣١١	٤ ٠٤٦	٥ ٠٣٣	٥ ٥٠٤

٣٠٩- ولقد أسهمت مختلف المشاريع الممولة جزئياً من الصندوق الاجتماعي الأوروبي في تحسين الإمكانيات المتاحة للمهاجرين ليجدوا عملاً في سوق العمل المفتوحة بفضل مختلف أنواع التدريب الموفرة. وسمح مشروع SPECIMA، على سبيل المثال، بتوفير تدريب إضافي لمهاجرين من مستوى ثقافي رفيع وتأهيلهم لأداء مهام مطابقة لمستوى تعليمهم. ويمكن ذلك في نفس الوقت من تلبية احتياجات مناطق معينة كانت تفتقر إلى موظفين مؤهلين في بعض القطاعات. وتم تنظيم التدريب لأجل مدربين مختصين في المواضيع الثقافية والمترجمين الفوريين أيضاً. وكذلك تم تعزيز التدريب الموفر في العمل للمهاجرين عندما يباشرون عملهم لأول مرة بمساعدة عامل آخر. وكان تدريس اللغة ودورات المعلوماتية تشكل جزءاً من تدريب أشمل يتاح في إطار مختلف المشاريع.

٣١٠- وبدأ تطبيق المبادرة المجتمعية المسماة EQUAL والممولة في إطار الصندوق الاجتماعي الأوروبي في فنلندا في عام ٢٠٠١. وكانت المشاريع الخمس التي حصلت على تمويل لتنفيذ المرحلة الأولى من البرنامج، وهي مشاريع تركز على مكافحة العنصرية وكرهية الأجانب، تستهدف تمكين المهاجرين وتحسين الإمكانيات المتاحة لهم

للحصول على عمل كما تستهدف تطوير أساليب التعيين، وتحقيق التنوع الثقافي في مكان العمل، وتنمية أساليب تعليم ترعى الفوارق بين الثقافات. وكان حجم المشاريع يتفاوت بين مشاريع يتعاون على تنفيذها شريكاً ومشاريع تتكفلها شبكات مؤلفة من عدة شركاء. وكانت المجموعات والجهات المستفيدة المستهدفة على وجه الأولوية هي، بالإضافة إلى المهاجرين، المعلمين، والمؤسسات، والشركاء المجتمعيين، والشركات، والسلطات. وكانت قوة هذه المشاريع هي انخراط المهاجرين وجهات أخرى في تنفيذ المشروع والتعاون مع المنظمات المعنية بالمهاجرين.

٣١١- وكانت جميع المشاريع المكرسة للمهاجرين والمشمولة في المرحلة الأولى من مبادرة EQUAL مشمولة أيضاً في مشروع موضوعي معروف بمشروع "joint Voice" ومنفذ في إطار مشروع آخر مسمى "EIMO - التنوع الثقافي ثروة في مكان العمل". وشمل التعاون الموضوعي، بالإضافة إلى مشاريع EQUAL الخمس، مشروعاً يركز على ملتزمي اللجوء المساواة عندما تصبح بائنة (Equal Becoming, visible)، ومشروعاً مشمولاً في مجموعة التدابير الرامية إلى تعزيز العمالة (ABOAVITA)، ومشروعاً ينفذ في إطار برنامج ليوناردو دافينتششي (Leonardo da Vinci) وبمكّن المهاجرين من تعلم اللغة والانخراط في المجتمع بمزيد من السهولة (AITO). ولقد استهدف مشروع التعاون الموضوعي ترويج الممارسات الحميدة وأساليب العمل العامة المطورة في إطار مشاريع مختلفة مع إيلاء اهتمام خاص للمسائل المتصلة بالمساواة.

٣١٢- وتم، في شهر تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، الشروع في إعداد المشاريع التي حصلت على التمويل في المرحلة الثانية لمبادرة EQUAL وبدأ تنفيذ المشاريع في شهر أيار/مايو ٢٠٠٥ وسيستمر حتى عام ٢٠٠٧. ومنح التمويل لثمانية مشاريع مكرسة لمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب، وتركز ستة من بينها على المهاجرين بصفة رئيسية. وتشدد التدابير المتخذة في إطار المشاريع على تعزيز التنوع الثقافي، وتغيير المواقف، وتوفير معلومات عامة، وعلى التعليم والتدريب، وتدعيم ثقافة الأشخاص المنتمين إلى المجموعة المستهدفة والتشجيع على توظيفهم. وشملت المشاريع المكرسة للمهاجرين تدابير مختلفة لتعزيز التنوع الثقافي في مكان العمل وخفض عتبة التعيين التي يحددها أرباب العمل لتعيين موظفين منتمين إلى أسر مهاجرة في الأصل. وتم إيلاء اهتمام خاص في أغلبية المشاريع المعنية بالمهاجرين للتدابير المتصلة بضبط شؤون الحياة عامة ومكافحة الاقصاء الاجتماعي. ويهدف مشروع "Promenio" إلى توفير التدريب للمهاجرين لتمكينهم فيما بعد من دعم مهاجرين آخرين في أماكن عملهم. ويعني أحد المشاريع الأخرى بالأسرة كاملة بينما يركز مشروع آخر على المهاجرات. ويعتبر التدريب من أولويات المشاريع التي حصلت على التمويل لتنفيذ المرحلة الثانية. ويركز مشروع "MANU" على تحسين الإمكانيات المتاحة للمهاجرين عن طريق التدريب التمهيدي كي يحصلوا على التدريب المهني والتدريب الحرفي ويجتازوا امتحانات تثبت مهاراتهم. ويوجد هدف آخر ينطوي على تغيير الاتجاهات العامة بمساعدة وسائط الإعلام الجماهيرية (Mundo, Monita).

٣١٣- ويجب استعراض خطة العمل التي اعتمدها الحكومة في عام ٢٠٠١ لمكافحة التمييز الإثنى والعنصرية كما يجب وضع نظام رصد موثوق لإعمالها. ويجب أن يكون تعزيز التسامح، على مستوى التعيين مثلاً، عاملاً مقنعاً يضاف إلى التدابير الشاملة والعملية في سياسة الهجرة التي تتبعها الحكومة. وما زال معدل البطالة المسجل بين

المهاجرين أعلى بكثير من معدل البطالة المسجل بين المواطنين الفنلنديين. وكثيراً ما يعاني الأشخاص المنتمون إلى أقليات من مواقف عنصرية وتحامل من جانب العاملين والزبائن في مكان العمل.

٣١٤- ولقد أفاد أمين المظالم المعني بالأقليات بأن الدراسات الأخيرة بينت أن الأجانب والأشخاص المنتمين إلى أقليات ما زالوا يواجهوا صعوبات حمة في الحصول على عمل في فنلندا. ويبيّن أنه يجب، في رأيه، إجراء تقييم عام لمركز الروما في المجتمع لأن هذه المجموعة تواجه صعوبات في مختلف قطاعات المجتمع وتعاني من التمييز أيضاً. وينبغي تناول هذه المشاكل في إطار برنامج شامل.

٣١٥- وقدم أمين المظالم المعني بالأقليات، في شهر شباط/فبراير ٢٠٠٥، مبادرة (35/65/2005TM) إلى وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بشأن الآثار المترتبة على التدريب الطوعي على اللغة وعلى خدمات وتدبير أخرى مشجعة للتوظيف في إنقاذ المهاجرين من البطالة. واسترعت المبادرة الانتباه إلى الصعوبات والعقبات التي يواجهها المهاجرون في الوصول إلى أي مستوى كاف من الإلمام باللغة الفنلندية أو باللغة السويدية، بالإضافة إلى العوامل التي تحول دون تمكن المهاجرين المعوقين، على سبيل المثال، هو عادة تدريب على دخول سوق العمل ولا يعتبر الشخص العاطل قابلاً للتوظيف في طريق سوق العمل أثناء فترة التدريب التمهيدي حتى وإن كان ذلك التدريب يركز بصفة رئيسية على تزويده بمعلومات عن شتى جوانب الحياة المهنية وعن كيفية إعداد طلبات العمل، والتهيؤ لاجتياز مقابلات التوظيف. وسيحتاج المهاجرون المعوقون بصفة رئيسية إلى دعم كبير ومشورة هامة أثناء بحثهم عن عمل.

٣ - (ج) الحالات التي لا تعتبر فيها أعمال التفريق أو الإقصاء أو التفضيل تمييزاً

٣١٦- تقضي المادة ٢ من الفصل ٢ من قانون عقود العمل (٢٠٠١/٥٥) بأن يعامل رب العمل الموظفين على قدم المساواة. ويتعين مراعاة هذا الشرط لدى منح الاستحقاقات التي على أساس العمل ولدى تحديد واجبات الموظفين. فشرط المعاملة على قدم المساواة لا يمكن المساس به إلا في حالة وجود عذر مقبول للخروج على هذه القاعدة في ضوء واجبات الموظفين ومناصبهم. ويطبق شرط المساواة في المعاملة ومنع التمييز فيما يتعلق بتوظيف العمال، وأثناء فترة العمالة وعند إنهاء الخدمة. ووفقاً لقانون عقود العمل، يجب ألا تكون شروط العمل المطبقة على العمل بعقود محددة المدة والعمل غير المتفرغ أقل حظوة من تلك المطبقة على أنماط العمالة الأخرى لا لشيء إلا بسبب مدة عقد العمل وساعات العمل، دون أن تكون هناك أسباب وجيهة ومشروعة. وتنص المادة ٢ أيضاً على أن تعريف التمييز، ومنع فرض عقوبات، وعبء الإثبات في الحالات المتعلقة بالتمييز مسائل مبينة في قانون منع التمييز (٢٠٠٤/٢١).

٣١٧- وبموجب المادة ٧ من قانون منع التمييز، لا تعتبر أنواع السلوك التالية تمييزاً:

- (١) إجراء في إطار خطة لإحقاق المساواة، ويرمي لتجسيد روح القانون في أرض الواقع؛
- (٢) اختلاف المعاملة فيما يتعلق بسبب من أسباب التمييز المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٦ الذي يستند إلى شرط حقيقي وحاسم يتعلق بنوع محدد من النشاط المهني وبأداء هذا النشاط؛

(٣) اختلاف المعاملة على أساس السن عندما يكون دافعها في الأساس سياسة العمالة أو سوق العمل أو التدريب المهني أو غير ذلك من الأسباب الوجيهة المماثلة، أو عندما ينشأ اختلاف المعاملة عن حدود السن المعتمدة في مجال الأهلية للحصول على استحقاقات التقاعد والعجز في إطار نظام الضمان الاجتماعي.

٣١٨- وقانون منع التمييز لا يمنع اتخاذ تدابير محددة ترمي لتحقيق مساواة حقيقية لمنع الأضرار التي تنجم عن أصناف التمييز المشار إليها في الفقرة ١ من المادة ٦ أو الحد منها (الإجراء الإيجابي). ويجب أن يكون الإجراء الإيجابي متناسباً مع الهدف المرجو منه.

٤ - الأفراد العاملون في أكثر من منصب متفرغ واحد

٣١٩- جاء في الدراسة الاستقصائية عن العمالة التي أجرتها هيئة الإحصاءات الفنلندية، أن عدد الأشخاص الذين كانوا في سن العمل (من ١٥ إلى ٧٤ عاماً) في عام ٢٠٠٤ بلغ نحو ٣٠٠ ٩٣٥ ٣. في سوق العمل، في حين أن عدد الأشخاص الذين كانوا يمارسون عملاً كان أقل بقليل حيث بلغ ٧٠٠ ٣٦٤ ٢ شخص. وبالتالي بلغ عدد العاطلين ٨٠٠ ٢٢٨ ٢. وكان عدد الأشخاص الذين بقوا خارج سوق العمل ٨٠٠ ٣٤١ ١ شخص.

٣٢٠- ووفقاً لهذه الدراسة الاستقصائية، كان ٤٠٠ ٧٥ شخص يزاولون أكثر من عمل واحد في عام ٢٠٠٤. ويشمل هذا الرقم جميع الأشخاص الذين وظفوا وينجزون، إلى جانب أعمالهم المعتادة كمقاولين خواص أو موظفين بمرتب، بعض أصناف العمل الإضافي أثناء الأسبوع الذي شمله الاستقصاء، بغض النظر عما إذا كان عملهم المعتاد متفرغاً أو غير متفرغ. وبناءً على ذلك، فإن ٢ و ٣ في المائة من جميع الأشخاص الموظفين كانوا في عام ٢٠٠٤ يزاولون عملاً إضافياً. وظلت نسبتهم في الواقع على حالها منذ أواخر التسعينات. وفي عام ١٩٩٤، عندما بلغ عدد العاطلين ذروته بسبب الركود الاقتصادي، كان هناك أكثر من ٩٦ ٠٠٠ شخص يزاولن عملاً إضافياً، أي أكثر من عددهم في عام ٢٠٠٤ بكثير (حيث بلغت نسبتهم من مجموع الموظفين ٥ في المائة).

٣٢١- ووفقاً للدراسة الاستقصائية نفسها، كان العمل الإضافي، بالنسبة لنحو ٣٠٠ ٧ شخص من الذين كانوا يزاولون عملاً إضافياً في عام ٢٠٠٤، عملاً متفرغاً، أي ثلاثون ساعة في الأسبوع على الأقل. وبالتالي فإن ١٠ في المائة تقريباً من الأشخاص الموظفين الذين يزاولون عملاً إضافياً كانوا يقومون به على أساس متفرغ. وكانت حصة هؤلاء من مجموع الأشخاص الموظفين ٣,٠ في المائة في عام ٢٠٠٤، بينما لم تتجاوز حصتهم من مجموع السكان في سن العمل ١٩,٠ في المائة.

٣٢٢- وفي ضوء ما تقدم، يمكن أن نخلص إلى أن من النادر جداً أن يزاول المرء عملاً متفرغاً جنباً إلى جنب مع عمله المعتاد.

٥ - تغييرات أخرى في التشريع الوطني

٣٢٣- بدأ في عام ٢٠٠٣ سريان مفعول القانون الخاص بموظفي الخدمة المدنية في الحكومات المحلية (٢٠٠٣/٣٠٤)، والذي يشير إلى الإصلاح السابق للأحكام المتعلقة بالحقوق الأساسية. وقد حل هذا القانون محل

القانون الخاص بالأمن الوظيفي لمنتسبي البلديات (١٩٩٦/٤٨٤) واللوائح المحلية المعمول بها فيما يتعلق بالتوظيف. ويشمل القانون الجديد أحكاماً عامة بشأن الوضع القانوني لشاغلي وظائف البلديات، ومزاولته وتغييره، والإجازات، والتسريح، وأسباب إنهاء الخدمة، والعزل من المنصب، وسبل الطعن. أما وضع العمال الآخرين الذين توظفهم السلطات المحلية فيستند إلى قانون عقود العمل.

المادة ٧

١ - اتفاقيات منظمة العمل التي صدقت عليها فنلندا

٣٢٤- من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية المذكورة في الإرشادات العامة في إطار المادة ٧، صدقت فنلندا على الاتفاقيات التالية:

اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛

اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤)؛

اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (منقحة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)؛

اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛

اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛

اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥).

٢ - (أ) الأساليب الرئيسية المستعملة لتحديد الأجور

٣٢٥- انظر المعلومات المقدمة رداً على التوصية هاء ٢٩.

٢ - (ب) نظام الحد الأدنى للأجور

٣٢٦- انظر المعلومات المقدمة رداً على التوصية هاء ٢٩.

٢ - (ج) المساواة في الأجر عند تساوي العمل

٣٢٧- تعتبر الحكومة التباينات غير المبررة في الأجور بين الرجال والنساء أنها إحدى المشاكل الأجدر بالاهتمام في مجال المساواة في العمل. فقد بينت الإحصائيات أن معدل فروق الأجور بقي في نفس المستوى لوقت طويل إلى حد ما، رغم أنها زادت من حيث الكمية منذ أواخر تسعينيات القرن الماضي. فقد بلغ معدل أجور النساء مقابل ساعات عمل عادية نحو ٨٠ إلى ٨٢ في المائة من أجور الرجال منذ مطلع التسعينيات ولكن هذه النسبة ارتفعت في عام ٢٠٠٣ إلى ٨٣ في المائة. ولعل جزءاً من هذه الفروق في الأجور يعزى إلى الفصل الوظيفي أو إلى أسباب مماثلة أخرى، ولكن الجزء الآخر يظل بدون تفسير.

٣٢٨- وقد تعززت المساواة في الأجر بفضل، جملة أمور منها، التعديل الوشيك على قانون المساواة. وكما سبق ذكره، فإن الخطط الرامية لتحقيق المساواة تشمل إجراء جرد للأجور بغرض تسهيل بحث الفروق في الأجر في أماكن العمل أياً كانت الاتفاقات الجماعية.

٣٢٩- وقد فرغ من إجراء دراسة عام ٢٠٠٤ تتعلق بمشاكل المساواة في الأجر، قامت بها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة. واستناداً إلى هذه الدراسة، شكلت الوزارة، في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، فريق عمل، يتألف من ممثلين عن الحكومة والنقابات، بغية إعداد مشروع برنامج لتعزيز المساواة في الأجر. وفي أيار/مايو ٢٠٠٥، قدم فريق العمل الاقتراح الذي يتضمن مشروع البرنامج. والهدف العام من مشروع البرنامج هذا هو تقليص الفروق في الأجر بين الرجال والنساء، محسوبة على أساس معدل الدخل الشهري مقابل ساعات العمل المتماثلة، من نسبة ٢٠ في المائة حالياً إلى ١٥ في المائة على الأقل بحلول عام ٢٠١٥. واقترح فريق العمل أن تنشئ وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة فريق عمل يُعنى برصد تنفيذ البرنامج.

٣٣٠- وبهذا الصدد، تشير الحكومة أيضاً إلى التقارير الدورية المقدمة في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ (المرفقات من ٧ إلى ٩).

٣ - الأحكام الخاصة بالصحة والسلامة المهنية

٣٣١- تقوم السلطات المعنية بالصحة والسلامة المهنية، بما فيها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ومكاتب المقاطعات التي تعني بالصحة والسلامة المهنيين، برصد الامتثال للأحكام الخاصة بالصحة والسلامة المهنية. وقد تغير التقسيم إلى مقاطعات تعني بالصحة والسلامة المهنيين بموجب مرسوم دخل حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. فالتشريع الخاص برصد السلامة المهنية وبسبل الانتصاف القانونية في القضايا المتعلقة بالسلامة المهنية يعود إلى عام ١٩٧٣. وقد تعرض التقرير الدوري بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١، المقدم في عام ٢٠٠٤، للتعديلات التي أدخلت على التشريع (المرفق ١٢).

٣٣٢- فقانون عقود العمل الجديد وقانون تأكيد التطبيق العام للاتفاقات الجماعية (٢٠٠١/٥٦)، الذي يحدد الهيئة الوطنية المكلفة بالبث فيما إذا كان اتفاق جماعي ما مطبقاً بوجه عام وبتشكيل هذه الهيئة، أصبحت نافذين في وقت واحد في عام ٢٠٠١.

٣٣٣- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، أصبح القانون الجديد للرعاية الصحية المهنية نافذاً. ويحدد هذا القانون، بصورة دقيقة أكثر من ذي قبل، المبادئ العامة لخدمات الرعاية الصحية المهنية، ومحتواها، وتنفيذها. وينصب تركيز الأحكام الجديدة على تحسين الصحة والقدرة على العمل في أماكن العمل وكذلك على تطوير ظروف العمل. وعند بدء نفاذ القانون الخاص بحماية السرية في الحياة العملية في أول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، عدلت أحكام قانون الرعاية الصحية المهنية الخاصة خطة العمل بشأن الرعاية الصحية المهنية والخطة الرامية لمنع إساءة استخدام المسكرات.

٣٣٤- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، دخل قانون جديد بشأن السلامة والصحة المهنية (٢٠٠٢/٧٣٨) حيز التنفيذ وحل محل قانون عام ١٩٥٨. ويطبق القانون على أماكن العمل الكبيرة والصغيرة معاً، في القطاعين العام

والخاص على السواء. ويحتوي على أحكام أساسية بشأن السلامة والصحة المهنية ويحدد الأهداف العامة، ويرز أهمية إدارة السلامة في مكان العمل بمبادرة المعنيين أنفسهم. ويتضمن القانون عدة أحكام جديدة، بما فيها الأحكام بشأن عبء العمل، والتهديد بالعنف، والعمل المستقل.

٣٣٥- وفي ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٣، أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة لجنة لإعداد مقترح لتعديل القانون الخاص بالإشراف على السلامة والصحة المهنية وآليات الاستئناف في مسائل السلامة والصحة المهنية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٥، قدم للبرلمان مشروع قانون حكومي يستند إلى مقترح اللجنة، وضع بالتعاون مع النقابات العمالية.

٣٣٦- ويبين المرفق ٢٤، الذي يحتوي على معلومات عن تدابير الرقابة التي اتخذتها السلطات المعنية بالسلامة والصحة المهنية وكذلك بناء على طلب الحصول على الخدمات، التطور الحاصل في حوادث العمل والأمراض المهنية خلال السنوات العشر الماضية.

٣٣٧- ودخل القانون الخاص بحماية الخصوصية في الحياة العملية حيز النفاذ في عام ٢٠٠١. ولكن سرعان ما عدل القانون بإضافة أحكام خاصة بحماية رسائل البريد الإلكتروني، والمراقبة بالكاميرات، ومعالجة المعلومات عن استعمال العقاقير. وأصبح القانون المعدل (٢٠٠٤/٧٥٩) نافذاً في أول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. والهدف من هذا القانون هو تنفيذ إجراءات حماية السرية في مكان العمل والحقوق الأساسية الأخرى المتعلقة بالسرية، وتعزيز الامتثال لشروط معالجة البيانات الشخصية. ويسري القانون على موظفي القطاع الخاص والموظفين العاملين وكذلك على طالبي العمل على حد سواء.

٣٣٨- ولا يجيز القانون لرب العمل سوى معالجة البيانات الشخصية الضرورية بشكل مباشر لإعمال حقوق وواجبات أطراف عقد العمل، والمتعلقة بالاستحقاقات التي قدمها رب العمل للموظف، أو المطلوبة بحكم الطبيعة الخاصة للعمل محل العقد. ولا يقبل بأي استثناء على شرط الضرورة، حتى وإن كان بموافقة الموظف.

٣٣٩- وينص القانون على ضرورة تطبيق الإجراءات من قبل رب العمل لدى جمع البيانات المتعلقة بالموظف أو معالجتها. والمقصود بالإجراءات المنصوص عليها في القانون زيادة موثوقية اختبارات تقدير الجوانب المتعلقة بالشخصية والكفاءة وحماية طالبي العمل بنص القانون. وقيد حق رب العمل في معالجة البيانات المتعلقة بصحة الموظفين. ولا يحق لرب العمل مطلقاً تناول البيانات على أساس الاختبارات الوراثية تماماً.

٣٤٠- ويوسع القانون دائرة المسائل التي يتعين البت فيها عن طريق إجراءات تعاونية أو تشاورية في مكان العمل. وتشمل المسائل الجديدة جمع البيانات في بداية التوظيف وأثناءه، فضلاً عن المراقبة التقنية واستخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني. على أن شرط الضرورة ينطبق أيضاً على هذه الإجراءات.

٣٤١- فلإحلال رب العمل أو ممثله بأحكام القانون، عمداً أو بسبب إهمال جسيم، يجيز توقيع عقوبة الغرامة عليه.

٤ - التطبيق الفعلي لمبدأ تكافؤ الفرص في مجال الترقى

٣٤٢- تنص الفقرة ١ من المادة ٢ من قانون عقود العمل (٢٠٠١/٥٥) على أن رب العمل مطالب بالعمل من جميع الأوجه على تحسين العلاقات بين رب العمل والموظف والعلاقات فيما بين الموظفين. ويتعين على رب العمل أن يسعى جاهداً لزيادة الفرص المتاحة للموظفين لترقية أنفسهم وفقاً لقدراتهم بحيث يتمكنوا من التقدم في حياتهم المهنية.

٣٤٣- وللتشجيع على الارتقاء الوظيفي للنساء المديرات ضمن الإدارة الحكومية، أنشأت وزارة المالية شبكة من النساء المديرات في عام ٢٠٠٢، وتتألف هذه الشبكة من نحو ٣٠٠ مديرة تمثل مختلف قطاعات الإدارة الحكومية. وفي عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، نظمت مديرات من مختلف الوزارات بالتناوب لقاءات بين مديرات أخريات في هذه الشبكة. وفي أواخر عام ٢٠٠٥، ستقيم فوائد هذا النوع من التعاون من أجل البت في جدوى الاستمرار فيه.

٣٤٤- وتشير الحكومة أيضاً إلى التقارير الدورية المقدمة في الأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ (المرفقات من ١ إلى ٣).

٥ - ساعات العمل، والإجازات الاعتيادية مدفوعة الأجر، ومكافآت العطل الرسمية

٣٤٥- إن التعديلات التي أدخلت على القانون الخاص بساعات العمل (١٩٩٦/٦٠٥) هي تعديلات ذات طابع تقني بالأساس، وهي ناتجة عن إدخال تعديلات على نصوص تشريعية أخرى تتعلق بساعات العمل.

٣٤٦- وأصبح قانون الإجازات السنوية (٢٠٠٥/١٦٢) الجديد نافذاً في أول نيسان/أبريل ٢٠٠٥، فحل محل القانون السابق لعام ١٩٧٣ وأحكام القانون المطبقة على الإجازات السنوية للموظفين العامين. ويحسن هذا القانون من الاستحقاقات المتعلقة بالإجازات للأشخاص الذين يشغلون مناصب بشكل مؤقت أو لبعض الوقت ويسمح بالمزيد من المرونة في اختيار توقيت الإجازات. وهو يكفل لكل فرد إجازة سنوية مدفوعة الأجر ويحسن من إمكانيات التوفيق بين العمل والحياة الأسرية. وبالإضافة إلى ذلك، يتيح القانون حماية من تقليص الحقوق المتصلة بالإجازات عند الإصابة بمرض لمدة طويلة أو التسريح من العمل. ويطبق قانون الإجازات السنوية الجديد على جميع أنواع العمل التي يزاولها موظفو القطاع الخاص والموظفون العامون على السواء.

٣٤٧- وتحدد مدة الإجازات السنوية على أساس المبادئ نفسها التي نص عليها القانون الملغى. وقد تحسن وضع الموظفين الذين يعملون لبعض الوقت. نظراً لأن الأحكام الخاصة بالفترات التي تعادل وقت العمل تطبق كما هي، خلافاً لما نص عليه القانون الملغى، على الأشخاص المشمولين بقاعدة العمل ٣٥ ساعة. فاستحقاق إجازة كاملة عن شهر مقصود به شهر تقويمي تراكمت للموظف خلاله ٣٥ ساعة عمل على الأقل أو ما يعادلها من الساعات في العمل. وبالتالي، يعامل هؤلاء الأشخاص العاملون لبعض الوقت بنفس الطريقة التي يعامل بها الموظفون المتفرغون، كما في حالات الإجازة المرضية أو التسريح.

٣٤٨- كما تحسنت وضعية أولئك الأشخاص الذين لم يكن يحق لهم أخذ إجازات بحيث بات من حقهم التمتع بأيام إجازات. فيمكن أن يحصل العامل على عطلة لمدة يومين عن كل شهر عمل. وفي الحالات التي يستغرق فيها

العمل سنة واحدة على الأقل، جاز للعامل أن يحصل على إجازة لمدة أربعة أسابيع من العمل، وحق له أن يحصل مقابلها على أجره إجازة. ويسري ذلك أيضاً على خدم البيوت وعلى أفراد أسرة رب العمل إن كانوا هم الموظفون الوحيدون. ولم يكن يحق لهؤلاء في السابق الحصول على إجازات على أساس الفترات الزمنية المشار إليها آنفاً.

٣٤٩- والعمال الذين أنجزوا أعمالاً لنفس رب العمل بموجب عقود عمل متكررة، ولم يتخللها انقطاع إلا لفترات قصيرة، إن وجدت، حق لهم التمتع بأيام عطل. وفي هذه الحالات، تحدد المدة الزمنية القصوى للإجازة بالطريقة نفسها التي يحدد بها طول الإجازة السنوية.

٣٥٠- وهناك زيادة في تحسين وضعية العمال المؤقتين إذ يمكنهم الآن الاتفاق مع أرباب العمل، في حال تتابع عقود العمل، على عدم منحهم الاستحقاقات نظير الإجازات في شكل أجره عند انتهاء فترة العمل، ولكن تأجيل الإجازات لمنحها أثناء فترات العمل اللاحقة.

٣٥١- ولا يزال يجوز لرب العمل أن يقرر توقيت الإجازات على النحو الذي نص عليه القانون الملغى. ولكن يجوز له أن يتفق مع موظفيه على هذه المسألة. ويمكن للعامل، بمبادرة منه، أن يتفق مع رب العمل للاحتفاظ بجزء من إجازاته التي تتجاوز ٢٤ يوم عمل وأخذها في شكل ساعات عمل مخففة، بحيث ينجز العمل المتفرغ لمدة أسبوع مثلاً في أسبوعين وذلك بتقليص ساعات العمل اليومي إلى النصف. وقد يكون ذلك مثلاً في صالح الآباء لأطفال المدارس الصغار.

٣٥٢- ويوسع قانون الإجازات السنوية المعدل من إمكانية الخروج عن الأحكام الإلزامية للقانون وذلك بإبرام اتفاقات جماعية، شريطة أن يكفل الترتيب المتفق عليه الإجازات السنوية القانونية للعمال. ويتيح ذلك مراعاة الشروط الخاصة بقطاع ما لدى الاتفاق على الترتيب الذي يحكم الإجازات السنوية.

٣٥٣- وتشير الحكومة أيضاً إلى التقريرين الدوريين المقدمين في العامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣ بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٢ (المرفقات ١٠ و ١١).

٥ - (أ) العوامل والصعوبات التي تؤثر في مدى إعمال الحقوق المشار إليها أعلاه

٣٥٤- جاء في دراسة استقصائية نشرها اتحاد نقابات الأكاديميين في فنلندا في ربيع ٢٠٠٥ أن مجموع ساعات عمل أعضائه قد تقلص بنحو ١,٨ ساعة في الأسبوع من عام ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٤. وفي عام ٢٠٠٤، كان متوسط مجموع ساعات العمل ٤١,٢ في الأسبوع، علماً بأن هناك تفاوتاً كبيراً من قطاع إلى آخر. ولا يزال ٥٩ في المائة من أعضاء الاتحاد ينجزون ٦,٧ ساعات في المتوسط من العمل الإضافي في الأسبوع. وتقلص حجم العمل الإضافي الذي ينجز بدون مقابل منذ ١٩٩٩، ولكن لا يزال ٤١ في المائة من الأعضاء يؤدون عملاً إضافياً بدون مقابل.

٥ - (ب) فئات العمال المستثناة من التمتع بالحقوق المذكورة أعلاه

٣٥٥- تشير الحكومة إلى المعلومات المقدمة بشأن إصلاح قانون الإجازات السنوية المذكور أعلاه.

٦ - التغييرات في التشريع الوطني

٣٥٦- تشير الحكومة، فيما يتعلق بالمساواة في الحياة المهنية، إلى المعلومات المقدمة في إطار المادة ٣ والمادة ٧ (الفصل ٢ ج)).

٣٥٧- ويبين الفصل ٣ أعلاه التعديلات التي أدخلت فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين والسلطات المختصة. ويرد مرفقاً بهذا التقرير، التقرير الدوري المقدم في عام ٢٠٠٤ بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١، والتقارير الدورية المقدمة في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٩ (المرفقات ١٢ إلى ١٥).

المادة ٨

١ - الاتفاقيات الدولية

٣٥٨- لقد صدقت فنلندا على جميع الاتفاقيات المذكورة في المبادئ التوجيهية العامة.

٣٥٩- ولم تدخل أية تعديلات ذات صلة على التشريع الوطني المطبق على أعضاء النقابات العمالية ولا على القانون الخاص بالوساطة في نزاعات العمل (١٩٦٢/٤٢٠) أثناء الفترة الزمنية التي يشملها هذا التقرير.

٣٦٠- وترد المعلومات الخاصة بالعضوية في نقابات عمالية في التقارير الدورية بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧، المقدمة في الأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ (المرفقات ١٦ إلى ١٨).

٢ - (هـ) البيانات الخاصة بعدد النقابات العمالية وبنيتها وعدد الأعضاء فيها

٣٦١- إن اتحاد نقابات الأكاديميين (AKAVA) في فنلندا هو نقابة مركزية تتألف من النقابات الأعضاء التي تمثل أفراداً يعملون في مهن معينة أو حائزين على شهادات جامعية. ويجوز ٦٠ في المائة من أعضاء الاتحاد على درجة جامعية أعلى. ويضم الاتحاد ٣٢ نقابة عضواً بينما بلغ مجموع عدد الأعضاء ٤٤٨ ٠٠٠ عضو (أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥). ومن مجموع أعضاء الاتحاد الذين يؤدون عملاً متفرغين، يعمل ١٣ في المائة منهم في الدوائر الحكومية، و٣٧ في المائة لدى السلطات المحلية، و٤٥ في المائة في القطاع الخاص، ويعمل ٥ في المائة منهم لدى بعض أرباب الأعمال الآخرين. ومنذ عام ١٩٩٩، ارتفعت حصة أعضاء الاتحاد العاملين في القطاع الخاص بنسبة ٦ في المائة تقريباً.

٣٦٢- ويضم الاتحاد الفنلندي للموظفين بمرتبات (STTK) ٢٠ نقابة عضواً بلغ مجموع عدد الأفراد الأعضاء فيها ٦٥٠ ٠٠٠ عضو. ووفقاً للإحصائيات الخاصة بعام ٢٠٠٣، عمل ١٧ في المائة من أعضائه في الوكالات أو المؤسسات الحكومية أو الشركات التي تملكها الدولة، و٣٧ في المائة لدى السلطات المحلية أو لدى المجالس المشتركة بين البلديات، و٣ في المائة في الأبرشيات الكنيسة أو المجموعات الدينية الأخرى، و٢ في المائة لدى أرباب عمل آخرين في القطاع العام، و١٤ في المائة في القطاع الخاص، وأكبر قطاعين للنشاط فيه هما الصناعة والبناء (١٦ في المائة) والخدمات (١٦ في المائة).

٣ - الحق في الإضراب

٣٦٣- الحق في الإضراب مكفول بنص الفقرة ١(د) من المادة ٨ من العهد، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني. كما يكفل الدستور حرية إنشاء النقابات والتنظيم في سبيل رعاية مصالح أخرى يكفلها الدستور. والأحكام المتعلقة بممارسة حرية التجمع وحرية تشكيل الجمعيات مبيّنة بمزيد من التفصيل في قانون بهذا الشأن. وفيما يتعلق بهذه الحقوق، فإن فنلندا ملزمة كذلك بعدد من المعاهدات الدولية الأخرى، ومنها اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم ٨٧، و٩٨، و١٥١، والميثاق الاجتماعي الأوروبي.

٣٦٤- وفي نظر المنظمة المركزية للنقابات الفنلندية (SAK)، ينبغي تفسير الفقرة ١(د) من المادة ٨ من العهد مع المراعاة الدائمة للالتزامات التي تقوم على اتفاقيات منظمة العمل الدولية والفقرة ٤ من المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي. وترى أن حماية حق الموظفين العاملين (موظفو الدولة، والسلطات المحلية، والكنيسة) في الإضراب غير ملائم. وقد سبق في الواقع أن خلصت اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية إلى أن التشريع الفنلندي يتعارض مع الفقرة ٤ من المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، إذ ذكرت بأن القيود التي ترمي عملياً إلى منع موظفي الخدمة المدنية من اتخاذ إجراءات جماعية سوى للحصول على اتفاق جماعي لا تنسجم مع هذه الأحكام من الميثاق. ولم تستلم اللجنة العليا المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعد تعليقات لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية.

٣٦٥- ووفقاً للفقرة ١ من المادة ٨ من قانون الاتفاقات الجماعية لموظفي الخدمة المدنية (١٩٧٠/٦٦٤)، يجوز لموظفي الدولة اتخاذ إجراءات جماعية خلاف إغلاق المنشأة أو الإضراب بحيث يكون الهدف من الإجراءات الجماعية هو التأثير على شروط العمل القائمة. وعند انقضاء صلاحية الاتفاق الجماعي المطبق، لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا لدعم تلك المطالب التي يمكن الاتفاق بشأنها، بمقتضى القانون المذكور، عن طريق اتفاقات جماعية. وفي أثناء سريان مفعول الاتفاق الجماعي، لا يمكن اتخاذ أي إجراء جماعي لتغيير بنوده وشروطه. والإضرابات التي يسعى منظموها لتحقيق أهداف غير الأهداف التي يشملها الاتفاق الجماعي محظورة هي الأخرى. ومن الممكن بالتالي السعي، رهنأً بمراعاة هذه القيود، لتحقيق أهداف مشمولة بالاتفاق الجماعي عن طريق الإضراب، بشرط ألا يكون الغرض من الإضراب هو إنجاز اتفاق جماعي جديد.

٣٦٦- ووفقاً للفقرة ٤ من المادة ٨ من القانون المذكور أعلاه، لا يجوز لموظف الدولة أن يشارك في إضراب إلا على أساس قرار من نقابة الموظفين التي نظمت الإضراب. وليس المقصود بهذا الحكم فرض قيود على الحق في الإضراب وإنما الغرض منه ضمان استمرار تقديم الخدمات العامة.

المادة ٩

١ - اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها فنلندا

٣٦٧- لقد صدقت فنلندا على جميع الاتفاقيات المذكورة في المبادئ التوجيهية العامة. وقدمت آخر تقاريرها الدورية على النحو التالي:

- الاتفاقية رقم ١٢١ (إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤)، آخر تقرير قدم في عام ١٩٩٩؛
الاتفاقية رقم ١٢٨ (إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧)، آخر تقرير قدم في عام ٢٠٠١؛
الاتفاقية رقم ١٣٠ (الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩)، آخر تقرير قدم في عام ١٩٩٨؛
الاتفاقية رقم ١٦٨ (النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨)، آخر تقرير قدم في عام ١٩٩٨

٢ - فروع الضمان الاجتماعي

٣٦٨- يرد مرفقاً بهذا التقرير منشور صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بعنوان "التوجهات في مجال الحماية الاجتماعية في فنلندا في عام ٢٠٠٣" (المرفق ٢٥).

٣٦٩- هناك قانون جديد بشأن وضع مستخدمي الرعاية الاجتماعية وحقوقهم (٢٠٠٠/٨١٢) دخل حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠١. والغرض من هذا القانون هو تحسين الخدمات المقدمة وفقاً لرغبات المستخدمين، وتعزيز ثقة هؤلاء في الخدمات المقدمة، ومراعاة حقهم في الحصول على خدمات جيدة وفي المعاملة غير التمييزية في الخدمات الاجتماعية.

٣٧٠- ويتعلق العدد الأكبر من الشكاوى المقدمة إلى أمين المظالم البرلماني بالرعاية الاجتماعية والضمان الاجتماعي. ووفقاً للملاحظات الواردة في هذه الشكاوى، ثمة أوجه قصور فيما يتعلق بتنفيذ مبادئ حسن الإدارة وإنفاذ القانون، الاجتماعي وفيما يتعلق بإطالة الإجراءات على نحو مبالغ فيه، والخلل في تعليل القرارات، واحترام حق المستخدمين في المعاملة المناسبة واللائقة، وفي الحصول على المشورة والإرشاد.

٣٧١- وقد أقرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بدورها، في بعض أحكامها، بوجود انتهاكات تتعلق بالقصور في تعليل قرارات هيئات قضائية استئنافية وبعدم إحالة الوثائق إلى مقدم الشكاوى ليحيط علماً بها والتعليق عليها إن شاء.

٣٧٢- وشدد أمين المظالم البرلماني على أهمية تعجيل الإجراءات في الحالات المتعلقة بسبل العيش الأساسية وينبغي توفير الموارد الكافية لنظام الاستئناف في الحالات المتعلقة ببدل المعيشة من أجل التمكين من الوفاء بشرط الطول المعقول للإجراءات وغيره من شروط المحاكمة العادلة. وإن استقلالية أعضاء مجالس الاستئناف ونزاهتها أمور مهمة هي الأخرى كيما يحظى هذا النظام بثقة طالبي الاستحقاقات.

٢ - (أ) الرعاية الطبية

٣٧٣- رعاية الأسنان. لقد جرى إصلاح خدمات رعاية الأسنان وتوسيع فرص الحصول على رعاية الأسنان في عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢. ففي المرحلة الأولى في عام ٢٠٠١، ألزمت السلطات المحلية بتقديم رعاية الأسنان للأشخاص المولودين في عام ١٩٤٦ وما بعده. وفي عام ٢٠٠٢، جرى توسيع هذا الالتزام ليشمل السكان جميعاً. وفي الوقت ذاته، جرى توسيع الحق في التعويض عن تكاليف رعاية الأسنان في إطار التأمين الصحي. وعُدل قانون التأمين الصحي بحيث يتمتع جميع الأشخاص بالحق في الحصول على تعويض بغض النظر عن السن، وذلك اعتباراً من أول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

٣٧٤- وفي عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٤، كان هناك نحو ١,٨ مليون شخص مستفيد من خدمات رعاية الأسنان التي تقدمها مراكز رعاية الأسنان العامة. وبلغ مجموع عدد الاستشارات لدى أطباء الأسنان نحو ٥ ملايين استشارة. وزاد عدد الأشخاص الذين يستعملون هذه الخدمات في عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢ بنحو ٢٠ ٠٠٠ مريض (الجدول ١)، بينما زاد هذا العدد في عام ٢٠٠٣ بنحو ١٥ ٠٠٠ شخص. وزادت الخدمات التي يوفرها مقدمو هذه الخدمات الآخرين، وبصفة رئيسية أطباء الأسنان الخواص، بسبة ٤٠ في المائة تقريباً في عام ٢٠٠٣، بالمقارنة بعام ٢٠٠٢، وبلغت الأرقام ضعف ما كانت عليه في عام ٢٠٠١ تقريباً. وقدمت السلطات المحلية خدمات عن طريق أطباء أسنان خواص، بمقدار ٣٦ ٠٠٠ استشاره في عام ٢٠٠١، و٥٧ ٠٠٠ في عام ٢٠٠٢، و٧٩ ٥٠٠ في عام ٢٠٠٣.

٣٧٥- وهناك نحو ٢ ٣٠٠ طبيب أسنان يعملون في القطاع العام، يقدم ١٥٠ منهم خدمات رعاية طبية خاصة (بعضهم يعمل على أساس غير متفرغ). وعلاوة على ذلك، ثمة ٢ ٧٣٠ ممرضاً في طب الأسنان و٥٥٥ مساعداً في طب الأسنان يعملون في القطاع العام، منهم ٢٨٩ ممرضاً و٧٦ مساعداً يعملون على أساس غير متفرغ.

الجدول ١١

المرضى الذين تلقوا رعاية طب الأسنان في مراكز الرعاية الصحية في الأعوام
٢٠٠١ و٢٠٠٢ و٢٠٠٣ المرضى الذين تلقوا العلاج في عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢

التغيير من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٢	٢٠٠٢	٢٠٠١	حسب السن
١٠٥ ٦٤٨	١ ٥٩٣ ٤٢٧	١ ٤٨٧ ٧٧٩	مواليد عام ١٩٤٦ وما بعدها
٤١ ٢٨٤-	٨٨٣ ٥٨١	*٩٢٤ ٨٦٥	العمر من المولد إلى ١٧ عاماً
١٤٦ ٩٣٢	٧٠٩ ٨٤٦	٥٦٢ ٩١٤	الأشخاص الآخرون الذين يحق لهم تلقي الرعاية على أساس العمر
٨٣ ٣٨٤-	٢٢١ ٥٧٥	٣٠٤ ٩٥٩	السكان الآخرون
٢٢ ٢٦٤	١ ٨١٥ ٠٠٢	١ ٧٩٢ ٧٣٨	المجموع

المرضى الذين تلقوا العلاج في عام ٢٠٠٣

التغيير من ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣	٢٠٠٣	حسب السن
٢٧ ٠١٥-	٨٥٦ ٧٩١	العمر من المولد إلى ١٧ عاماً
١١ ٩٤١-	٩٤٣ ٦٦٧	الأشخاص الذين تتجاوز أعمارهم ١٧ عاماً:
٥٤٠	٧١٢ ٥٤٧	- منهم الأشخاص من ١٨ إلى ٥٥ عاماً
١١ ٤٠١	٢٣١ ١٢٠	- والأشخاص البالغين ٥٦ عاماً فأكثر
١٥ ٠٧٤-	١ ٨٠٠ ٤٥٨	المجموع

المصدر: Stakes / Tieto، معلومات أولية، ٢٠٠٢.

* العمر من المولد إلى ١٨ عاماً.

الجدول ١٢

فنيو طب الأسنان في مراكز الرعاية الصحية في عام ٢٠٠٢

المجموعة الفنية	مجموع عدد الأشخاص الموظفين	منهم: لبعض الوقت	منهم: الذين يمارسون طب الأسنان كعمل إضافي	عدد الأشخاص الذين في إجازات	مجموع عدد فنيي طب الأسنان
أطباء الأسنان المرخص لهم	٢ ٣٠٤	٥٠٦	٥٨	١٥	٢ ٤٦١
مساعدو طب الأسنان المرخص لهم	٥٥٥	٧٦	صفر	٥١	٦٠٦
الأشخاص المرخص لهم باستعمال لقب ممرض لطب الأسنان	٢ ٧٣٠	٢٨٩	صفر	١٧٧	٢ ٩٠٧
فنيو طب الأسنان المرخص لهم	٥	صفر	صفر	صفر	٥
آخرون	٤	٢	صفر	١	٥

المصدر: إحصائيات فنلندا.

الجدول ١٣

التكاليف التشغيلية لرعاية الأسنان (كجزء من الرعاية الصحية الأساسية) في عام ٢٠٠١

حصة التكاليف التشغيلية (في المائة)	بالألف يورو	البلديات والمجالس المشتركة بين البلديات
	٢٨١ ٥٨٧	التكاليف التشغيلية*
١,١	٣ ٠٤٥	المشتريات من مقدمي الخدمات الخواص
٢٠,٦	٥٨ ٠٣١	الدخل من الرسوم على الخدمات

المصدر: إحصائيات فنلندا.

* لا تشمل دخل المبيعات الوارد من البلديات الأعضاء.

٣٧٦- رعاية الأسنان الخاصة والتعويض في إطار التأمين الصحي. بدأ اعتباراً من أول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ تطبيق الحق في التعويض عن تكاليف رعاية طب الأسنان على جميع الأشخاص أياً كانت أعمارهم. ووفقاً لهذا القانون، يعوّض المريض عن جزء من تكاليف رعاية الأسنان التي قدمها طبيب أسنان خاص، باستثناء تكاليف تركيب أسنان اصطناعية وغير ذلك من الرعاية الآلية فضلاً عن تقويم اعوجاج الأسنان. ولا ينبغي أن يتجاوز التعويض ٦٠ في المائة من المعدل الذي حدده المعهد الوطني للمعاشات التقاعدية. أما بالنسبة لقدماء المحاربين ومزيلي الألغام، فتعوض تكاليف رعاية الأسنان بقدر أكبر من غيرهم، ومن ذلك التعويض عن تركيب أسنان اصطناعية، وذلك بمقتضى أحكام قانون منفصل.

٣٧٧- وثمة تفاوت في تقديم خدمات أطباء الأسنان الخواص في البلديات والمدن المختلفة. ففي عام ٢٠٠٣، كان هناك ما مجموعه ٤٥٤ ٢ طبيب أسنان مسجلاً لدى الرابطة الفنلندية لأطباء الأسنان، يعمل ٤٦٤ منهم على أساس غير متفرغ؛ كما أن هناك ٢٢٢ ١ ممرضاً في طب الأسنان، و٢٦٨ مساعداً في طب الأسنان مسجلاً لدى اتحاد الفنيين الصحيين وفنبي الرعاية الاجتماعية (Tehy) يعملون في القطاع الخاص.

٣٧٨- مدى توفر رعاية الأسنان والمشاكل التي تعترض الرعاية التي تقدمها مراكز الرعاية الصحية. استطاعت السلطات المحلية أن تدير على نحو جيد نسبياً مسألة توسيع الرعاية العامة للأسنان في عام ٢٠٠١ وكذلك في عام ٢٠٠٢. على أن إلغاء الشرط المتعلق بالسن في أول كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ أدى إلى حدوث مشاكل كبيرة في البلديات، وتبين أن ثمة قدرًا أكبر من التفاوت على الصعيد الجهوي في الطلب على رعاية الأسنان مما كان متوقعاً. فقد أمكن، في بعض البلديات، تلبية الطلب بتغيير الممارسات السائدة في مراكز الرعاية الصحية. ولكنه كان لا غنى عن زيادة الموارد لتلبية الطلب المتزايد في العديد من البلديات. وقد أثار تقديم رعاية الأسنان غير الملحة مشكلة لا سيما في المدن الكبرى. أما خارج المدن الكبرى، فقد بات الوضع أكثر تعقيداً بسبب صعوبة إيجاد موظفين مختصين.

٣٧٩- وفي عام ٢٠٠٣، أصبحت الرعاية الطارئة متاحة على مدار أيام الأسبوع دون أية مشكلات في جميع مراكز الرعاية تقريباً. وفي بعض المدن الكبرى، اقتصر تقديم رعاية الأسنان في الحالات الأخرى على الأشخاص الذين بلغوا سن ١٨ عاماً. وفي بعض مراكز الرعاية الصحية، كان من الضروري تقييد فرص الحصول على خدمات أطباء الأسنان في بعض الأحيان. وأحد الأسباب التي دعت إلى ذلك هو التفاوت في الأولويات التي توليها مختلف البلديات للمجموعات المختلفة من المرضى. ونتيجة لتوسيع نطاق خدمات رعاية الأسنان، باتت فترة الانتظار للحصول على هذه الرعاية أطول مما كانت عليه في السابق، كما تباينت الممارسات التي اعتمدها مختلف البلديات لمعالجة هذا الوضع.

٣٨٠- وعلى العموم، فقد زادت مراكز الرعاية الصحية من خدمات رعاية الأسنان التي تقدمها للكبار. ووفقاً لاستقصاء أجراه المركز الوطني للبحوث والتنمية من أجل الرفاه والصحة (STAKES) في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، فقد احتاج الأمر إلى أقل من أسبوعين للحصول على موعد لدى مساعد طب أسنان في نصف مراكز الرعاية الصحية. وفي ذلك مؤشر على التغيرات التي طرأت في تنظيم العمل في مراكز الرعاية الصحية، لا سيما في عامي ٢٠٠٣ و٢٠٠٤. وقد عينت مراكز الرعاية الصحية أيضاً مساعدي أطباء أسنان جدد. وقد احتاج الأمر أيضاً، في ٢٢ في المائة من مراكز الرعاية الصحية، إلى أقل من أسبوعين للحصول على موعد لدى مساعد طب أسنان. بيد أنه لا تزال هناك تفاوتات جهوية كبيرة.

٣٨١- وفي عام ٢٠٠٤، اتخذ أمين المظالم البرلماني قراراً بشأن العديد من الشكاوى المتعلقة بمعاملة المرضى في مجال رعاية الأسنان على قدم المساواة.

٢ - (ب) الاستحقاقات المرضية نقداً

٣٨٢- لم تتغير بنىة التأمين الصحي والاستحقاقات المرضية كثيراً خلال الفترة الزمنية المشمولة بهذا التقرير. ويقدم التقرير معلومات أساسية عن مستوى الاستحقاقات، بينما تتضمن مرفقاته مزيداً من المعلومات التفصيلية.

٣٨٣- والمقصود بالاستحقاقات المرضية التعويض عن فقدان الدخل من جراء العجز عن العمل لفترة قصيرة. وقد طرأ تغيير على نظام الاستحقاقات المرضية في عام ٢٠٠٢ بحيث استعيض عن الاستحقاق الأدنى السابق المحسوب على أساس تقدير الاحتياجات بالاستحقاق الأدنى الذي يدفع في كل الأحوال متى استمر المرض مدة لا تقل عن ٥٥ يوماً متواصلة.

٣٨٤- ورفع مبلغ الاستحقاق المرضي الأدنى ١١,٤٥ يورو إلى ١٥,٢٠ يورو في اليوم اعتباراً من مطلع عام ٢٠٠٥. ويسري هذا الارتفاع أيضاً على الاستحقاق عن إعادة التأهيل، وعلى استحقاقات الأمومة والأبوة والأسرة.

٣٨٥- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، دخل إصلاح شامل لقانون التأمين الصحي حيز التنفيذ. ويرد الحديث عن هذا الإصلاح بمزيد من التفصيل في البند ٧ أدناه الذي يتناول التغيرات في الضمان الاجتماعي.

الجدول ١٤

الاستحقاقات المرضية في عام ٢٠٠٥ (أمثلة)

الدخل / السنة	الاستحقاق المرضي (يورو) / أيام الأسبوع
١ ٠٠٠	صفر
١ ٥٠٠	٣,٣٢
٤ ٠٠٠	٨,٨٦
١٠ ٠٠٠	٢٢,١٤
٣٠ ٠٠٠	٦٥,١٣
٥٠ ٠٠٠	٨٨,١٤

٣٨٦- ويغطي التأمين الصحي جزءاً من أتعاب الطبيب ومن تكاليف رعاية الأسنان، والفحوص الطبية، والعلاج الطبي، ويدفع التعويض وفقاً لمعدل حدده المعهد الوطني للمعاشات التقاعدية.

٣٨٧- أتعاب الطبيب. يغطي التأمين الصحي أتعاب الطبيب الخاص في حدود ٦٠ في المائة من المعدل المحدد. وفي عام ٢٠٠٤، دفعت تعويضات لما مجموعه ٢٩٤ ٤٩٧ ١ شخصاً.

الجدول ١٥

متوسط مبالغ التعويضات (في المائة) من أتعاب الأطباء في الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣

السنة	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
في المائة	٣٧,٣	٣٦,٢	٣٤,٨	٣٦,٢	٣١,٣

٣٨٨- الفحوص الطبية والعلاج. يغطي التأمين الصحي تكاليف الفحوص الطبية والعلاج الطبي التي أوصى بها طبيب خاص تتجاوز كلفتها ١٣,٤٦ يورو، في حدود ٧٥ في المائة من المعدل المحدد. وفي عام ٢٠٠٤، تلقى ٧٨٩ ٣١٩ شخصاً التعويض عن مثل هذه الفحوص وهذا العلاج.

الجدول ١٦

متوسط مبالغ التعويضات (في المائة) من تكاليف الفحوص
والعلاج الطبي في الفترة من ١٩٩٩ - إلى ٢٠٠٣

السنة	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
في المائة	٤١,٧	٤٠,٥	٣٦,٩	٣٥,٣	٣٣,٨

٣٨٩- الأدوية. يغطي التأمين الصحي جزءاً من تكاليف الأدوية (الضرورية للعلاج من مرض ما) بناءً على وصفه طبيب. ونسبة التعويض الأساسي هي ٥٠ في المائة من كل شراء تتجاوز قيمته ١٠ يورو. وفي حالات بعض الأمراض المستعصية والمزمنة التي يتعين أن تحدد بطريقة منفصلة، فإن التعويض يصل إلى ٧٥ أو ١٠٠ في المائة من كل شراء تتجاوز قيمته ٥ يورو. وفي عام ٢٠٠٤، دفعت تعويضات لما مجموعه ٥٦٨ ٢٧١ ٣ شخصاً.

الجدول ١٧

متوسط مبالغ التعويضات (في المائة) من تكاليف الأدوية
حسب فئات التعويض في الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣

السنة/في المائة	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
٥٠ في المائة	٤٠,٦	٤١,١	٤١,٥	٤٢,١	٤١,٥
٧٥ في المائة	٧٠,١	٧٠,٣	٧٠,٧	٧٠,٩	٧٠,٢
١٠٠ في المائة	٩٦,٢	٩٦,٤	٩٦,٨	٩٧	٩٦,٨

٣٩٠- وإذا تجاوزت تكلفة الأدوية التي دفعها المريض سقفاً معيناً، فإن التعويض يغطي المبلغ الزائد عن السقف بالكامل. وحدد هذا السقف في عام ٢٠٠٥ بمبلغ ٦٠٦,٩٥ يورو.

٣٩١- تكاليف السفر. يغطي التأمين الصحي تكاليف السفر التي صرفت للعلاج من مرض أو لإعادة التأهيل على أن تتجاوز تكاليف اليوم الواحد مبلغاً معيناً (المبلغ في عام ٢٠٠٥ هو ٩,٢٥ يورو). وإذا تجاوزت تكاليف المريض في السنة سقفاً معيناً (١٥٧,٢٥ يورو في عام ٢٠٠٥)، فإن التعويض يشمل المبلغ الزائد عن هذا السقف بالكامل. ويحق للمحاربين القدامى الحصول على تعويض كامل عن تكاليف السفر المرتبطة بأنشطة إعادة التأهيل المرتبة لهم. وفي عام ٢٠٠٤، تلقى ٥٨٧ ٥٠١ شخص تعويضات عن تكاليف السفر.

الجدول ١٨

متوسط مبالغ التعويضات (في المائة) عن تكاليف السفر في الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣

السنة	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
في المائة	٨٦	٨٦,٦	٨٦,١	٨٦,٢	٨٦,٧

٣٩٢- رعاية الأسنان. يغطي التأمين الصحي أتعاب طبيب أسنان خاص في حدود ٦٠ في المائة من المعدل المحدد. على أن تكاليف الفحص الأساسي لا تعوض إلا في حدود ٦٠ في المائة مرة واحدة في السنة. ويحق للمحاربين القدامى الحصول على تعويض كامل عن الرعاية الأساسية للأسنان وعن جزء من الخدمات الأخرى لرعاية الأسنان.

٣٩٣- وعلى نحو ما ذكر أعلاه، فقد جرى تدريجياً، في عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٢، توسيع الحق في التعويض عن تكاليف رعاية الأسنان. وفي عام ٢٠٠٤، دفعت تعويضات عن تكاليف خدمات قدمها أطباء أسنان خواص لما مجموعه ٦٢٩ ٠٢٨ شخصاً.

الجدول ١٩

متوسط مبالغ التعويضات (في المائة) من تكاليف رعاية
الأسنان في الفترة من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٣

السنة	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣
في المائة	٤٦,٩	٤٥,١	٤٠,٧	٣٨,٥	٣٧,٢

٢ - (ج) استحقاقات الأمومة

٣٩٤- تشير الحكومة الفنلندية، فيما يتعلق باستحقاقات الأمومة والأبوة، إلى تقريرها الدوري السابق، مضيئة إلى ذلك المعلومات التالية.

٣٩٥- لقد رُفِعَ المستوى الأدنى لاستحقاقات الأمومة، واستحقاقات الأمومة الخاصة، واستحقاقات الوالدين، واستحقاقات الأبوة من ١١,٤٥ يورو إلى ١٥,٢٠ يورو اعتباراً من مطلع عام ٢٠٠٥. وفي عام ٢٠٠٤، كان يستفيد من استحقاقات الوالدين ٤٠٤ ٩٨ أمهات و٤٦٩٤٧ أباً. وكانت استحقاقات الأمومة الخاصة تدفع للأمهات اللاتي يعملن في وظائف خطرة.

٣٩٦- وابتداءً من مطلع عام ٢٠٠٣، مددت عطلة الأبوة التي كانت مدتها ١٨ يوماً حيث أضيف إليها ١٢ يوماً من أيام العمل، بشرط أن يأخذ الأب ١٢ يوم عمل على الأقل من هذه الإجازة عند نهاية المهلة الزمنية التي يحق له فيها الحصول على استحقاقات الأبوة، وأن يأخذ أيام التمديد بعد هذه المهلة مباشرة. وبذلك تصل مدة الإجازة بدون انقطاع ٢٤ يوماً.

٣٩٧- وقد بات ممكناً منذ عام ٢٠٠٣ أخذ إجازة الوالدين على أساس غير متفرغ بحيث يمكن للأب والأب أخذ جزء من هذه الإجازة في وقت واحد. كما منح الحق في الحصول على جزء من استحقاقات الوالدين لأصحاب المشاركة الخاصة.

٣٩٨- ووسعت استحقاقات الأمومة اعتباراً من أول آذار/مارس ٢٠٠١ بحيث يحق لجميع الآباء والأمهات المتبنين أطفالاً دون ١٨ عاماً الحصول على استحقاقات الأمومة. وكان هذا الاستحقاق يمنح في السابق للآباء الذين يتبنون أطفالاً لا تتجاوز أعمارهم عاماً واحداً. ورفع مبلغ استحقاق الأمومة ليصل إلى ١٤٠ يورو في عام ٢٠٠٢. وفي عام ٢٠٠٤، كان يستفيد من استحقاقات الأمومة ٤٩٧ ٥٦ شخصاً.

٢ - (د) استحقاقات الشيخوخة

٣٩٩- بالنظر إلى إصلاح أحكام الدستور الخاصة بالحقوق الأساسية، فقد استحدثت أحكام قانونية بشأن نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الحكومة المحلية. فالقانون الخاص بمعاشات موظفي الحكومة المحلية (٢٠٠٣/٥٤٩) يتضمن أحكاماً تتعلق، في جملة أمور، بأمن المعاشات، والحقوق في المعاشات، وتحديد المعاشات، والمعاشات الأسرية، وتقديم الطلبات للحصول على المعاش والقواعد الأولية التي تحكم المعاشات، ودفع المعاشات، وسبل الاستئناف.

٤٠٠- وبغية إنجاز أهداف سياسة المعاشات، طرأت على نظام معاشات الحكومة المحلية تغييرات اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ مماثلة للتغييرات التي أجريت في القطاع الخاص.

٤٠١- ولم تجر أية تغييرات هيكلية ذات شأن في نظام المعاشات التقاعدية الوطنية خلال الفترة الزمنية التي شملها هذا التقرير.

٤٠٢- وفي عام ٢٠٠٣، أدرج نوع جديد من الدعم المالي للمهاجرين، في شكل استحقاق خاص للمهاجرين. ويكفل هذا الاستحقاق دخلاً أثناء فترة الشيخوخة أو العجز عن العمل للمهاجرين المقيمين في فنلندا والذين يكونون، بدون هذه الإعانة، في حاجة إلى دخل لمدة طويلة تدفع من قبل السلطات المحلية. والشرط المحدد لدفع هذا الاستحقاق هو بلوغ سن لا تقل عن ٦٥ عاماً أو العجز عن العمل. وعلاوة على ذلك، يشترط أن يكون المستفيد قد أقام في فنلندا لمدة لا تقل عن خمس سنوات قبل دفع المبلغ الأول من هذه الاستحقاقات. أما المبلغ الأقصى للاستحقاق فهو معادل لمبلغ المعاش الوطني.

٤٠٣- وفيما يتعلق بنظام المعاشات المرتبطة بالإيرادات، والذي دخل عليه تغيير اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، فإن الحكومة الفنلندية تشير إلى المعلومات التي وردت ضمن البند ٧ أدناه فيما يتعلق بالتغييرات الحاصلة في الضمان الاجتماعي.

٤٠٤- وفي عام ٢٠٠٣، بلغ عدد الأشخاص الذين يحق لهم الحصول على معاشات الشيخوخة ٩٣١ ٩٠١ شخصاً. وفي عام ٢٠٠٣، كان العدد الإجمالي للحاصلين على معاشات ٩٨٨ ٩٨٨ ٣٢٩ ١ شخصاً، منهم ٥٦٤ ٢٧٥ ١ شخصاً محتفظاً بإقامته المعتادة في فنلندا، وهو ما يمثل ٤,٤ ٢٤ في المائة من مجموع السكان.

٢ - (هـ) استحقاقات العجز

٤٠٥ - لم تتغير خلال الفترة الزمنية المشمولة بهذا التقرير بنية استحقاقات العجز، التي تشكل الأساس للدخل أثناء العجز عن العمل.

٤٠٦ - على أن شروط دفع معاش العجز تغيرت تبعاً لإصلاح نظام المعاشات المرتبط بالإيرادات، كما هو مبين في البند ٧ أدناه.

٤٠٧ - وفي عام ٢٠٠٣، حصل ٢٦٧ ١٤٠ شخصاً على معاشات العجز وكان متوسط مبلغ معاش العجز ٩٥٣ يورو شهرياً.

الجدول ٢٠

المستفيدون من معاشات العجز حسب الفئات العمرية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣

السن	١٩-	٤٤-٢٠	٥٤-٤٥	٥٩-٥٥	٦٤-٦٠	٦٥-	المجموع
المبلغ	٦٩١	٤٢ ٦٦٣	٧٠ ٠٠٣	٧١ ٤٨٩	٨٢ ٢٩٤	-	٢٦٧ ١٤٠

٢ - (و) استحقاقات الوراثة

٤٠٨ - تشير الحكومة الفنلندية، فيما يتعلق باستحقاقات الوراثة، إلى تقريرها الدوري السابق. وفي عام ٢٠٠٣، حصل على معاش الأرمل/الأرملة ٢٥٩ ٠٤٣ شخصاً وحصل على معاش الترميل ٢٦ ٨٧١ يتيماً. وكان متوسط مبلغ معاش الترميل ٤٣٦ يورو شهرياً ومتوسط مبلغ معاش اليتيم ٢٧٥ يورو شهرياً.

٢ - (ز) استحقاقات إصابات العمل

٤٠٩ - تشير الحكومة الفنلندية، فيما يتعلق باستحقاقات إصابات العمل، إلى تقريرها الدوري السابق، ويقدر متوسط مبلغ استحقاق إصابات العمل ١,١ في المائة من أجور الموظف في عام ٢٠٠٥.

٢ - (ح) استحقاقات البطالة

٤١٠ - لم تتغير بنية استحقاقات البطالة أثناء الفترة المشمولة بهذا التقرير الدوري، وتشير الحكومة بهذا الصدد إلى تقريرها السابق. وقد دخل قانون تأمين البطالة الجديد حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ونص القانون على خفض مدة العمل المطلوبة للاستفادة من هذا الاستحقاق إلى ٨ أشهر في الحالات التي يتعين فيها على نفس الشخص أن يفي بصورة متكررة بشروط العمل. ونشأ حق جديد في استحقاق البطالة اليومي، فقد خفضت مدة العمل المطلوبة لاستحقاقه من ٤٣ أسبوعاً إلى ٣٤ أسبوعاً، أي من ١٠ أشهر إلى ٨ أشهر. وتبقى هذه المدة محددة بعشرة أشهر بالنسبة للأشخاص الذين يحق لهم لأول مرة الحصول على استحقاق البطالة، ولكن المدة الزمنية التي تحتسب للحصول على هذا الحق مددت في هذه الحالات من ٢٤ شهراً إلى ٢٨ شهراً.

٤١١- ورفعت مستويات استحقاق البطالة وإعانات العودة إلى سوق العمل أثناء الفترة التي شملها التقرير. وفي عام ٢٠٠٥، كان المبلغ الكامل لإعانة العودة إلى سوق العمل أو استحقاق البطالة هو ٢٤,٢٣ يورو يومياً. وبالإضافة إلى ذلك، من الممكن الحصول على إعانة إضافية عن إعالة الأبناء بالنسبة للأطفال دون ١٨ عاماً كما كان الحال في السابق. والجزء الأساس من استحقاق البطالة المرتبط بالإيرادات مساو للمبلغ الكلي لاستحقاق البطالة، أي ٢٤,٢٣ يورو يومياً، مضافاً إليها علاوة إعالة الأبناء المحتملة. وقد رفع الجزء المرتبط بالإيرادات من الاستحقاق من ٤٢ في المائة إلى ٤٥ في المائة من الفرق بين الدخل اليومي والجزء الأساس.

٤١٢- وفيما يتعلق بمراعاة دخل زوجة مقدم الطلب أو زوج مقدمة الطلب، فقد خففت الشروط المرعية في تقييم الحاجة لإعانة العودة إلى سوق العمل اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وعند تقييم الحاجة إلى دعم مالي، يؤخذ دخل مقدمه/مقدم الطلب في الاعتبار بالكامل، بينما يراعى دخل الزوجة/الزوج فقط إذا تجاوز ٥٣٦ يورو شهرياً (بعد ما كان ٢٣٦ يورو في السابق).

الجدول ٢١

الأشخاص الذين استحقوا الحصول على استحقاقات البطالة بين عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤

السنة	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
استحقاق مرتبط بالإيرادات	٢٩٦ ٣٩٣	٢٧٦ ٥٦٢	٢٨٠ ٨١٣	٢٨٧ ١٣٨	٢٨٥ ٤٤٢
الجزء الأساسي من استحقاق البطالة	٤٣ ٣٣٠	٤٣ ٦٥٢	٤٦ ٥٦٥	٥١ ٣٤٣	٥٤ ٧٨٠
إعانة العودة إلى سوق العمل	٢٨٦ ٥٨١	٢٧١ ٣٧٨	٢٦٣ ٠٣٨	٢٥٥ ٤٣٧	٢٤٨ ٨٩٨

٤١٣- تأمين البطالة لأفراد أسرة أصحاب المشاريع الخاصة. تضمن قانون تأمين البطالة (٢٠٠٢/١٢٩٠) أحكاماً واضحة للغاية عن تأمين البطالة لأفراد أسرة أصحاب المشاريع الخاصة بحيث يعتبر الشركاء المالكين للشركة موظفين هم أيضاً في هذه الشركة إلى حين إنهاء أنشطتها التجارية كلية. وبموجب هذا القانون، لا يجوز دفع استحقاق البطالة عن الفترة الزمنية التي يمارس فيها الشخص المعني نشاطاً متفرغاً كصاحب مشروع خاص أو أي نشاط آخر عاملاً لحسابه. والهدف من هذا الحكم هو الحيلولة دون تحمل نظام الضمان الاجتماعي المخاطر المرتبطة بالأنشطة التجارية.

٤١٤- ويعتبر الشخص موظفاً متفرغاً لدى شركة ما إلى أن يتبين أن الأنشطة التجارية لهذه الشركة لم تعد قائمة أو عندما تتوقف المدة لمدة أربعة أشهر متواصلة. ويعد الشخص موظفاً لبعض الوقت لدى شركة ما فقط إذا شغل في نفس الوقت لمدة عشرة أشهر على الأقل عملاً متفرغاً لا يمت بصلة إلى الأنشطة التجارية لهذه الشركة، أو حين تكون ساعات العمل في هذه الشركة ضئيلة للغاية بحيث لا تشكل عائقاً لعمل آخر على أساس التفرغ. على أن توقف الأنشطة التجارية أو الانقطاع المذكور لمدة أربعة أشهر ليسا شرطين لدفع استحقاق البطالة، ومن ذلك مثلاً إذا كان الشخص قد عمل عملاً متفرغاً ولكن بدون انتظام. ويعتبر العمل المتفرغ غير منتظم على سبيل المثال، في الحالات التي يكون فيها الشخص المعني من أفراد الأسرة ولا يملك أية حصص أو حقوق تصويت أو سلطات أخرى مماثلة في الشركة ولم يوظف من قبل هذه الشركة أو في عمل آخر لما مجموعه ستة أشهر كحد أقصى.

٤١٥ - غير أن اتحاد المؤسسات التجارية الفنلندية انتقد الأحكام المذكورة أعلاه، مؤكداً أن الحماية لأفراد الأسرة العاملين متفرغين في الشركة هزيلة في الحالات التي تقل فيها إنتاجية الشركة بحيث لا تتيح عمالاً لجميع أفراد الأسرة. ففي حالة الشركة العائلية النموذجية، يعمل كلا الزوجين بانتظام لصالح الشركة. فإذا تقلص حجم العمل في الشركة في مثل هذه الحالة، لا يحق لأحد الزوجين الحصول على استحقاقات البطالة إلا إذا توقفت الأنشطة التجارية للشركة أو أن يجد الزوج/الزوجة عملاً آخر لمدة عشرة أشهر على الأقل.

٤١٦ - تنسيق تأمين المعاش التقاعدي وتأمين البطالة. ينص قانون تأمين البطالة على أن الحاصل المؤمن عليه إذا عمل كصاحب مشروع لمدة تتجاوز ١٨ شهراً لا يحق له الحصول على العلاوة اليومية المرتبطة بالإيرادات ما لم يف بشرط العمل السابق المشار إليه في القانون. ويشترط لهذا الغرض أن يكون النشاط التجاري كبيراً. ووفقاً لمرسوم الحكومة المتعلق بتنفيذ قانون تأمين البطالة، يعد النشاط التجاري كبيراً إذا كان للشخص المعني تأمين معاش تقاعدي صالحاً استناداً إلى قانون المعاشات التقاعدية للأشخاص الذين يعملون لحسابهم وألا يقل دخله الشهري ٧١٠ يورو/شهرياً (٨ ٥٢٠ يورو/سنوياً).

٤١٧ - على أن هؤلاء الأشخاص الذين يعملون لحسابهم والذين تقدر مداخيلهم السنوية على أنها أقل من ٥ ٥٠٤,١٤ يورو/سنوياً (في عام ٢٠٠٤) ليسوا ملزمين بأخذ التأمين المذكور أعلاه.

٤١٨ - ومن بين الأشخاص المؤمن عليهم بموجب قانون معاشات الأشخاص العاملين لحسابهم، هناك نحو ٢٥ في المائة ممن يحقق دخلاً سنوياً ما بين ٥ ٥٠٤,١٤ و ٨ ٥٢٠ يورو. وتبعاً لذلك، فإن الحدود المختلفة لتأمين البطالة وتأمين المعاش للأشخاص العاملين لحسابهم قد تؤدي إلى أن يعتبر ٢٥ في المائة من أصحاب المشاريع الخاصة بصفقتهم تلك لأغراض قانون معاشات الأشخاص العاملين لحسابهم وبصفقتهم خارجين عن سوق العمل لأغراض تأمين البطالة.

٣ - تمويل نظم الضمان الاجتماعي

٤١٩ - تقع تبعة تمويل نظم الضمان الاجتماعي عادة على عاتق أرباب العمل؛ والعمال والمؤمن عليهم والدولة. ويساهم كل طرف في الدفعات وبمستويات محددة وفقاً لنظام الاستحقاقات المعني.

٤٢٠ - وتمول الاستحقاقات التي تدفعها مؤسسة الضمان الاجتماعي الفنلندية أساساً من الدخل المتأتي من الضرائب. وتغطي تكاليف المعاشات الوطنية والتأمين الصحي جزئياً بالمساهمات التي تؤخذ من المؤمن عليهم وأرباب العمل.

٤٢١ - وتمول المعاشات التقاعدية الوطنية أساساً من مساهمات أرباب العمل والوديعة الضامنة التي تقدمها الدولة. ومنذ عام ١٩٩٣، يستخدم جزء من عائد الضريبة على القيمة المضافة لتمويل استحقاقات المعاشات. وفي عام ٢٠٠٤، بلغت هذه المبالغ ٤٠٠ مليون يورو. والدولة مسؤولة أيضاً عن تمويل النظم التي تدفع بموجبها المعاشات الأسرية، واستحقاقات قداماء المحاربين، و علاوة العجز و علاوة رعاية الأطفال و علاوة السكن للمتقاعدين، كما تتحمل ٢٩ في المائة من المعاشات الوطنية. والدولة هي الضامن أيضاً لنظام المعاشات الوطنية من خلال وديعة

الضمان التي تقدمها لتستعمل في حال كانت موارد التمويل الأخرى غير كافية لتغطية التكاليف. وفي عام ٢٠٠٤، استخدمت وديعة الضمان التي قدمتها الدولة في حدود ١٠٧ ملايين يورو.

٤٢٢- والتأمين الصحي يمول بمساهمات أرباب العمل ومساهمات العمال على أساس نسبة مئوية محددة من مداخيلهم الخاضعة للضرائب. وتستخدم وديعة الضمان التي تقدمها الدولة إذا لم تكن موارد التمويل الأخرى كافية. وفي عام ٢٠٠٤، استخدمت وديعة الضمان التي قدمتها الدولة في حدود ٧٣٠ مليون يورو وهو ما يمثل ٢٢ في المائة من التكاليف. وبالإضافة إلى ذلك، يستخدم جزء من عائد الضريبة على القيمة المضافة لتمويل التأمين الصحي. وفي عام ٢٠٠٤، استخدم عائد الضريبة على القيمة المضافة في حدود ٦٠٠ مليون يورو. وعلاوة على ذلك، استخدمت مساهمات خاصة من شركات تأمين في الأعوام من ١٩٩٩ إلى ٢٠٠٤ لتمويل نظام التأمين الصحي.

٤٢٣- وفي عام ٢٠٠٤، بلغت مساهمة جميع المؤمن عليهم في التأمين الصحي ١,٥ في المائة من مداخيلهم الخاضعة للضرائب. وألغيت الزيادة في مساهمة المتقاعدين في الضمان الاجتماعي اعتباراً من مطلع عام ٢٠٠٣.

٤٢٤- وبلغت مساهمة أرباب العمل التابعين للقطاع الخاص في التأمين الصحي ١,٦١٤ في المائة بينما بلغت مساهمتهم في المعاشات التقاعدية الوطنية ١,٣٥، أو ٣,٥٥، أو ٤,٤٥ في المائة من الأجور المدفوعة. وبالتالي فإن المبلغ الإجمالي لمساهمة أرباب العمل في القطاع الخاص في عام ٢٠٠٤ هو ٤ في المائة، أو ٥,٦ في المائة، أو ٦,٥ في المائة من الأجور المدفوعة. وأرباب العمل ليسوا ملزمين بالمساهمة في علاوات رعاية الأطفال. وبلغت مساهمة الدولة والمؤسسات التابعة للدولة في التأمين الصحي ٢,٨٦٤ في المائة في حين بلغت مساهمة أبرشيات الكنيسة، والسلطات المحلية، والمجالس المشتركة بين البلديات ١,٦١٤ في المائة. وبلغت مساهمة الدولة في المعاشات الوطنية ٣,٩٥ في المائة بينما بلغت مساهمة أرباب العمل في القطاع العام ٢,٤ في المائة من الأجور المدفوعة.

٤٢٥- ويجري إعداد إصلاح لنظام التأمين الصحي، ومن المنتظر تنفيذه في عام ٢٠٠٦. وسيعدل قانون التأمين الصحي بحيث يقسم نظام التأمين الصحي إلى قسمين هما: الرعاية الطبية وتأمين الدخل. وتقع تبعة تمويل تأمين الدخل عادة على عاتق أرباب العمل، والعمال، وأصحاب المشاريع الخاصة، والدولة. وستكفل الدولة باستحقاقات المرض واستحقاقات الأبوين واستحقاقات إعادة التأهيل في حدود مبلغ معين. وستمول تكاليف تأمين الرعاية الطبية جزئياً من مساهمات المؤمن عليهم في التأمين الصحي والجزء الآخر من ميزانية الدولة.

٤٢٦- وبخصوص تمويل نظم المعاشات، أشارت الحكومة كذلك إلى الهدف ٦ الوارد في المنشور المعنون "تقرير عن الاستراتيجية الفنلندية بشأن المعاشات الوطنية (٢٠٠٢)" (المرفق ٢٦).

٤٢٧- أما عن تمويل تأمين البطالة، فأشارت الحكومة كذلك إلى الفقرة ٥-٦-٨ من المنشور "التوجهات في مجال الضمان الاجتماعي في فنلندا (٢٠٠٣)" (المرفق ٢٥).

الجدول ٢٢

مساهمات الضمان الاجتماعي في الفترة ما بين ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	الاشتراكات
٤,٩-٢	٤,٩-٢,٤ ^(١)	٤,٩-٢,٤	أرباب العمل/القطاع الخاص (نسبة مئوية من جدول الرواتب) المعاشات التقاعدية الوطنية
١,٦	١,٦	١,٦	التأمين الصحي
١٦,٦	١٦,٨	١٦,٨	معاش العمالة (متوسط)
٣,٠/٠,٨	٣,٤٥/٠,٩	٣,٨٥/٠,٩	تأمين البطالة (الحد الأقصى لجدولة المرتبات إلى ٥ مليارات مارك فنلندي/الجزء الزائد) العمال/المؤمن عليهم
١,٥	١,٥	١,٥	التأمين الصحي (في المائة من الدخل الخاضع للضريبة)
١,٢	١,٧	٢,٤	- زيادة المساهمة المقتطعة من دخل المعاش
٤,٥	٤,٧	٤,٧	المعاش التقاعدي (في المائة من الرواتب)
٠,٧	١	١,٣٥	تأمين البطالة (في المائة من الرواتب)

(١) ٤,٩٠/٤,٠٠/٢,٠٠ خفضت إلى ٤,٩٠/٤,٠٠/٢,٠٠ ابتداءً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٠.

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	الاشتراكات
٤,٤٥-١,٣٥ ^(٢)	٤,٤٥-١,٣٥ ^(٢)	٤,٤٥-١,٣٥ ^(١)	أرباب العمل/القطاع الخاص (في المائة من جدول الرواتب) المعاشات التقاعدية الوطنية
١,٦١٤ ^(٣)	١,٦	١,٦	التأمين الصحي
١٦,٨	١٦,٨	١٦,٧	معاش العمالة (متوسط)
٢,٤٥/٠,٦	٢,٤٥/٠,٦	٢,٧/٠,٧	تأمين البطالة (الحد الأقصى لجدول المرتبات إلى ٥ مليارات مارك فنلندي/الجزء الزائد) العمال/المؤمن عليهم
١,٥	١,٥	١,٥	التأمين الصحي (في المائة من الدخل الخاضع للضريبة)
	صفر ^(٤)	٠,٤	- زيادة المساهمة المقتطعة من دخل المعاش
٤,٦	٤,٦	٤,٤	المعاش التقاعدي (في المائة من الرواتب)
٠,٢٥	٠,٢	٠,٤	تأمين البطالة (في المائة من الرواتب)

(١) ٤,٤٥/٣,٥٥/١,٣٥ اعتباراً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٢.

(٢) ٤,٤٥/٣,٥٥/١,٣٥

(٣) شركات القطاع الخاص في منطقة لابلاند وفي بعض المناطق الأخرى، مثل الأرخبيل، معفاة مؤقتاً (وفي عام ٢٠٠٤ و عام ٢٠٠٥) من المساهمات في المعاشات التقاعدية وفي التأمين الصحي. ورفعت المساهمة في التأمين الصحي في مناطق أخرى بنسبة ٠,٠١٤ لتغطية العجز المترتب. وجرى ربط أموال المعاشات التقاعدية الوطنية وأموال التأمين الصحي بحيث وجهت الزيادة لنوع واحد من المساهمة فقط.

(٤) ألغيت في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.

٤ - النسبة المئوية من الناتج القومي الإجمالي التي تنفق على الضمان الاجتماعي

٤٢٨- يرد في الفصل ٣ من التقرير الوطني لنظام المعلومات المتبادلة بشأن الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية (MISSOC) لعام ٢٠٠٤ (المرفق ٣١) عرضاً مفصلاً لتكاليف الضمان الاجتماعي.

الجدول ٢٣

نسبة الإنفاق على الضمان الاجتماعي من الناتج القومي الإجمالي في الفترة بين ١٩٩٥ و ٢٠٠٥

السنة	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	*٢٠٠٤	*٢٠٠٥
في المائة	٣١,٧	٣١,٦	٢٩,٢	٢٧,٢	٢٦,٨	٢٥,٥	٢٥,٧	٢٦,٣	٢٦,٩	٢٧,٠	٢٧,٢

* تقديرات.

٧ - التغييرات في الضمان الاجتماعي

٤٢٩- نظام المعاشات التقاعدية. عُُدل قانون معاشات موظفي الدولة (١٩٩٩/٢٨٠). بموجب القانون رقم ٢٠٠٤/٦٧٩ الذي دخل حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وكان الإصلاح منسجماً تماماً مع ما طبق في القطاع الخاص، مع الأخذ في الحسبان خصائص نظام معاشات موظفي الدولة، ومن ذلك الضمانات المرتبطة باستحقاق المعاشات وسن التقاعد قبل أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٥. ومن الأهداف المهمة للإصلاح رفع سن التقاعد بسنتين أو ثلاث سنوات وذلك بتشجيع العمال على البقاء في عملهم لمدة أطول مما هو عليه الحال في الوقت الحاضر. والأشخاص المشمولون بقانون معاشات موظفي الدولة يتقاعدون، في المتوسط، عند بلوغ سن ٥٩ عاماً. أما الهدف الآخر للإصلاح فهو تعزيز نظام المعاشات بحيث يستجيب للوضع الجديد الذي يمليه التغيير في التركيبة السكانية.

٤٣٠- ويكمن أحد أهم المستجدات التي أتى بها الإصلاح في إحداث تغيير في الطريقة التي يتم بها حساب المعاشات. فبعد عام ٢٠٠٥، تحسب مبالغ المعاشات وفقاً لما يسمى بالحياة الوظيفية النموذجية، حيث يتأثر المبلغ بدخول كل سنة عمل وبمعدل معين من الاستحقاق على أساس السن. ويصبح مبلغ المعاش مستحقاً أيضاً عن الفترات غير المدفوعة الأجر التي تلقى العامل عنها استحقاقات على أساس الإيرادات. وتشمل هذه الاستحقاقات التأمين الصحي، واستحقاقات الرعاية الطبية الخاصة، واستحقاقات الأمومة، واستحقاقات الأمومة الخاصة، واستحقاقات الأيوو والاستحقاقات العائلية، والعلاوات عن فقدان الدخل. بموجب تشريع تأمين السير والحوادث، وإجازة تبديل الوظيفة لأغراض التدريب، واستحقاقات إعادة التأهيل، والإجازة الدراسية، واستحقاقات البطالة المرتبطة بالإيرادات. وبموجب هذا الإصلاح، يحقق العامل كذلك معاشاً عن الإجازات لأغراض رعاية الأطفال أو الدراسة التي تتوج بشهادة، وفي هذه الحالات يكون أساس الاستحقاق عبارة عن دخل شهري قدره ٥٢٣,٦١ يورو (عام ٢٠٠٤).

٤٣١- ويبدأ تراكم استحقاق المعاش من سن ١٨ عاماً ويزداد معدل التراكم مع التقدم في السن بحيث يبلغ المعدل الأولي ١,٥ في المائة سنوياً، ويبلغ ١,٩ في المائة اعتباراً من سن ٥٣ عاماً و٤,٥ في المائة من سن ٦٣ عاماً إلى سن ٦٨ عاماً. فالأشخاص الذين يقضون أطول مدة في الحياة العملية يستفيدون بالتالي من أعلى نسب الاستحقاق. وستكون مساهمة العامل في تكاليف المعاشات بعد سن ٥٣ عاماً أعلى مما كانت عليه قبل الإصلاح.

٤٣٢- وستكون هناك تغييرات أيضاً بصدد سقف الأعمار بالنسبة لمعاش الشيخوخة. ذلك أن توقيت استحقاق معاش الشيخوخة سيصبح أكثر مرونة إذ سيتمكن العامل من تحديد سن تقاعده ما بين سن ٦٣ و٦٨ عاماً. وطراً تغير على إمكانية التقاعد المبكر بحيث لم يعد استحقاق المعاش ممكناً قبل سن ٦٢ عاماً. وفي حالة التقاعد المبكر، يخفض مبلغ المعاش بنسبة ٠,٦ في المائة عن كل شهر سابق لسن ٦٣ عاماً. والاختلاف في هذه الحالة هو أن معاش الشيخوخة يمكن أن يؤجل، وفي هذه الحالة تدفع زيادة بنسبة ٠,٤ في المائة عن كل شهر قضاها العامل في عمله قبل بلوغه سن ٦٨ عاماً.

٤٣٣- وشمل الإصلاح خفض عدد الصيغ المختلفة للتقاعد المبكر بعد انقضاء فترة انتقالية. وحول الأشخاص العاطلون المتقدمون في السن دون ٦٢ عاماً من نظام المعاشات التقاعدية إلى نظام تأمين البطالة، كما لم تعد إمكانية الحصول على معاش للفرد المتقاعد مبكراً قائمة.

٤٣٤- وسيتمتعز نظام المعاشات التقاعدية بإدخال نظام يسمح بمراعاة الزيادة في العمر المتوقع للسكان. وسيطبق هذا النظام على مبالغ المعاشات التقاعدية التي تمنح لأول مرة في عام ٢٠١٠. كما أن المؤشرات المستخدمة في هذا النظام ستتغير هي الأخرى. ويتم إدخال التعديلات على المؤشرات، اعتباراً من عام ٢٠٠٥، بمساعدة معامل مضاعف الرواتب بحيث يكون أثر مؤشر مستوى الدخل ٨٠ في المائة وأثر مؤشر أسعار الاستهلاك ٢٠ في المائة (وكانت النسبتان من قبل ٥٠ في المائة/٥٠ في المائة).

٤٣٥- وتعد الشروط السابقة بشأن طول مدة العمل والطبيعة المتواصلة لهذه المدة فيما يتعلق بنظام المعاشات التقاعدية لموظفي الدولة مستوفاة، اعتباراً من أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، إذا كان دخل الشخص المغطى بهذا النظام لا يقل عن ٦٠٠٠ يورو/سنوياً أو إذا كان موظفاً من قبل الدولة بصورة متواصلة إلى حين بلوغه سن التقاعد.

٤٣٦- وقد تغير نظام المعاشات المرتبط بالإيرادات أيضاً، في السنوات الخمس الماضية، وذلك بتعديل أحكام القانون الخاص بإعادة التأهيل. والأحكام المدرجة في قانون المعاشات التقاعدية لموظفي الدولة منذ مطلع عام ٢٠٠٤ مطابقة في محتواها لتلك الأحكام المعمول بها في القطاع الخاص. والغرض من الأحكام الجديدة للقانون الخاص بإعادة التأهيل هو إتاحة إمكانية اتخاذ تدابير لإعادة التأهيل في وقت أسبق من ذي قبل، ومن ثم زيادة دعم الحفاظ على قدرة العامل على العمل والحيلولة دون حاجته لتقاضي معاش العجز أو تأخير اللجوء إلى هذا المعاش على أقل تقدير. وثمة هدف آخر للإصلاح هو المساهمة في الغاية العامة المتمثلة في رفع متوسط سن التقاعد.

٤٣٧- وطبق في نظام معاشات القطاع العام، منذ مطلع عام ٢٠٠٤، مبدأ وحدة القرار. والمقصود بهذا المبدأ هو أن يحصل الشخص الذي يقدم طلباً للمعاش من مؤسسة المعاشات التي كان مؤمناً لديها على حزمة واحدة من القرارات، تغطي جميع المعاشات التي يحق للشخص المعني الحصول عليها في إطار مختلف نظم المعاشات. وبعد

التعديل التشريعي، بات هذا المبدأ مطبقاً على المعاشات التي يدفعها أرباب العمل في القطاع الخاص، والدولة، والسلطات المحلية والكنيسة الإنجيلية اللوثرية فضلاً عن مؤسسة الضمان الاجتماعي.

٤٣٨- وترد في التقارير الوطنية للأعوام من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤ المقدمة في إطار نظام (MISSOC) أيضاً تفاصيل عن التغييرات التي طرأت على الضمان الاجتماعي (المرفقات من ٢٧ إلى ٣١).

المادة ١٠

١ - الاتفاقيات الدولية

٤٣٩- صدقت فنلندا على الاتفاقيات الدولية التالية المشار إليها في المبادئ التوجيهية العامة: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية واتفاقية حقوق الطفل واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).

٤٤٠- وإضافة إلى الاتفاقيات المذكورة أعلاه، صدقت فنلندا على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال واتخاذ تدابير فورية للقضاء عليها.

٢ - الأسرة

٤٤١- دخل قانون الشراكات الزوجية المسجلة (٢٠٠١/٩٥٠) حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٢. فموجب القانون، يمكن للقرناء من نفس الجنس أن يسجلوا قراهم الذي يكون له نفس آثار انعقاد الزواج. وبالتالي، فإن القانون رفع العديد من أوجه القصور التي كانت تنتاب الحياة اليومية لأولئك القراء، مثلاً بشأن الحق في الإرث. بيد أن بعض أحكام قانون الأبوة (١٩٧٥/٧٠٠) وقانون التبني (١٩٨٥/١٥٣) وقانون الأسماء (١٩٨٥/٦٩٤) لا تنطبق على الشراكات الزوجية المسجلة.

٤ - منح المساعدة والحماية للأسرة

٤٤٢- تناولت مسألة العنف ضد المرأة في الردود على وجه القلق الذي أبدته اللجنة دال-١٧ واقتراحها/توصياتها هاء-٣٠.

٤٤٣- ولوحظ في تقرير أمين المظالم البرلماني عن العام ٢٠٠٢ أن هذه الظاهرة الاجتماعية، التي قد تفضي إلى انتهاكات خطيرة للحقوق الأساسية وحقوق الإنسان، تشمل على سبيل المثال العنف الأسري ومشاكل الأطفال الذين يكونون في أشد الأوضاع ضعفاً. ويرى أن العنف الأسري كان متجاهلاً لمدة طويلة من الزمن في فنلندا، رغم أنه ظاهرة شائعة وتتعلق بالخصوص بالنساء والأطفال وأحياناً المسنين. والعنف انتهاك جسيم لحرمة الشخص وأمنه، وهو حق من الحقوق الأساسية، ويتعين على السلطات اتخاذ تدابير فعالة لحماية هذا الحق.

٤٤٤- وفي عام ٢٠٠٤، بادر أمين المظالم البرلماني إلى بحث استعداد السلطات للتحري عن العنف بحق الأطفال في الأسر ومعالجته والوقاية منه. وطلب من جميع مكاتب الولايات أن تقدم بياناً عن التدابير المتخذة في الحالات

المشتبه في أنها حالات عنف بحق الأطفال. وعولجت القضية أيضاً بمناسبة التفتيش الذي قام به أمين المظالم البرلماني بشأن الرفاه الاجتماعي والسلطات التعليمية ومراكز الشرطة وسلطات الإدعاء. ولم تنشر نتائج التفتيش بعد.

٤٤٥ - وعولجت مشكلة العنف أيضاً في إطار الحق في التواصل بين الأطفال ووالديهم لأن هناك حالات يخشى فيها الوصي على الطفل من تهديد سلامة الطفل أثناء الاجتماعات بين الأطفال ووالديهم. وقد تأمر المحكمة في هذه الحالات أن تجري الاجتماعات تحت الإشراف، لكن القانون لا ينص على أحكام خاصة في هذا الصدد. فقد جاء في قرار اتخذته أمين المظالم البرلماني في عام ٢٠٠٤ أنه ينبغي للحكومة أن تقيم ما إذا كان يمكن تعزيز أعمال الحقوق الأساسية والإنسانية للأطفال والوالدين عن طريق النص بموجب القانون على الحق في الإشراف على هذه الاجتماعات في بعض الحالات.

٤٤٦ - ولوحظ في قرار اتخذته أمين المظالم البرلماني في عام ٢٠٠٠ بشأن أعمال حقوق الأطفال اللاجئيين في غير صحة ذويهم أن حق الطفل في لم شمل الأسرة هو أكثر الحقوق الأساسية والإنسانية وجاهة، والتمتع به ينبغي ألا تقيد أسباب مالية. واقترح أمين المظالم البرلماني إزالة أوجه القصور التشريعية بخصوص لم شمل الأسرة وتأمين الرعاية للأطفال اللاجئيين في غير صحة ذويهم حتى بعد بلوغهم ١٨ عاماً.

٤٤٧ - ويتمثل أحد أهداف قانون الأجانب الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٤ في تعزيز الحقوق المشار إليها آنفاً. وفيما يتعلق بالمناقشة البرلمانية لمشروع القانون، في طلب البرلمان أن تؤخذ القضايا المتعلقة بوضع الأطفال في الحسبان عند تطبيق القانون.

٤٤٨ - الأنشطة الواقية من الإقصاء الاجتماعي للشباب. يرمي جزء كبير من عمل السلطات المحلية المتعلق بالشباب إلى وقاية الشباب بصورة مباشرة أو غير مباشرة من الإقصاء الاجتماعي، كما هي الحال في أنشطة العديد من الجمعيات المحلية.

٤٤٩ - وإضافة إلى الإعانات الأساسية التي تقدمها وزارة التعليم لدعم العمل المتعلق بالشباب الذي تقوم به السلطات المحلية، تقدم الوزارة دعماً مالياً للمشاريع الرامية بالخصوص إلى تعزيز أنشطة الشباب الذين هاجروا إلى فنلندا والذين يشكل الصوماليون والروس بينهم أكبر مجموعتين. ووضعت تلك المشاريع بوجه خاص في هلسنكي وضواحيها.

٤٥٠ - وفي المناطق التي يسكنها عدد قليل من الناس مثل شرق فنلندا، قدم الدعم المالي لمختلف التجارب والإجراءات الرامية إلى تعزيز فرص مشاركة الأطفال والشباب.

٤٥١ - وفي المناطق التي تنقلص فيها الأنشطة الصناعية، مثل منطقة بوري (Pori)، استحدثت أنشطة ثقافية للشباب الذين يعانون من الإقصاء الاجتماعي أو الذين يتهددهم خطر هذا الإقصاء. ويتوسع نطاق هذه الأنشطة ليشمل مناطق أخرى.

٤٥٢ - وتوفر برامج تحفيز للشباب المهددين بخطر الإقصاء الاجتماعي، بما فيها التدريب على القوارب الشراعية وغيرها من الأنشطة الرياضية.

٤٥٣- الأنشطة الصباحية والمسائية لأطفال المدارس. دخل حيز التنفيذ في أول آب/أغسطس ٢٠٠٤ قانون جديد يتعلق بالرعاية الصباحية والمسائية لأطفال المدارس في السنتين الأولى والثانية. وينص القانون أيضاً على المؤهلات الضرورية المطلوبة لدى المعلمين المسؤولين عن الأنشطة الصباحية والمسائية. ويرصد تنفيذ القانون من أجل تحسين نوعية الأنشطة. وفضلاً عن ذلك، تقدم وزارة التعليم الدعم المالي للأنشطة المسائية لتلاميذ السنوات من الثالثة إلى التاسعة.

٤٥٤- والهدف من الأنشطة المشار إليها آنفا هو توفير مكان آمن للأطفال والشباب يقضون فيه أوقات الفراغ أثناء وجود والديهم في الشغل. وفي الوقت نفسه، تدعم تنمية الأطفال وهواياتهم. فكل طفل أو شاب يستطيع التمتع بتلك الأنشطة.

٤٥٥- وتبدأ أول أمينة مظالم معنية بالطفولة، تابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والصحة، عملها في أول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٥.

٥ - حماية الأمومة

٤٥٦- ينص الفصل ٤ من قانون عقود العمل (٢٠٠١/٥٥) على الإجازات الأسرية. ويتضمن أحكاماً عن إجازة الأمومة وإجازة الأمومة الخاصة وإجازة الأبوة وإجازة الأبوين والرعاية وحق الموظف في إجازة لسبب أسري طارئ وضروري.

٤٥٧- وسيعدل قانون إصلاح قانون التأمين الصحي الأسباب التي تدفع لأجلها الاستحقاقات الصحية اليومية المتصلة بالدخل قصد جعل الاستحقاق أكثر تحفيزاً للمؤمن عليهم. وهناك بالخصوص مجموعتان من الناس يستفيدان من الإصلاح: الأشخاص الذين يعملون لفترات قصيرة والأشخاص الذين يرزقون بطفلين أو أكثر في غضون فترة قصيرة نسبياً.

٤٥٨- وبعد إصلاح مخطط معاش العمل، سيصبح المعاش أيضاً مستحقاً أثناء الفترات غير المدفوعة الأجر التي يدفع لأجلها استحقاق اجتماعي متصل بالدخل. وتشمل هذه الاستحقاقات استحقاق الأمومة واستحقاق الأبوة واستحقاق الأبوين. وبعد الإصلاح، سيصبح المعاش أيضاً مستحقاً أثناء الإجازات التي تؤخذ بغرض رعاية الأطفال وأثناء الدراسة التي تفضي إلى شهادة. وفي هذه الحالة يكون أساس الاستحقاق هو أن يبلغ الدخل الشهري ٥٢٣,٦١ يورو (في عام ٢٠٠٤).

٤٥٩- وسترفع قيمة التعويض عن تكاليف العطل السنوية، المدفوعة لأرباب العمل. فتكاليف إجازات الأبوين تثقل بالخصوص كاهل أرباب العمل في القطاعات التي تهيمن فيها العمالة النسوية. والهدف هو خفض التكاليف التي يتحملها أرباب العمل، وفي الوقت نفسه زيادة إمكانيات أرباب العمل تعيين بدلاء للموظفين الذين في إجازة الأبوة وتحسين وضع النساء اللواتي بلغن سن الإنجاب في سوق العمل.

٤٦٠- وتوسع الحق في إجازة الرعاية الجزئية المنصوص عليه في قانون عقود العمل وقانون البحارة (١٩٧٨/٤٢٣) بعد أن أدخلت تعديلات (٢٠٠٣/٨٧١/٨٧٠) على هذين القانونين وسيبدأ مفعولها في أول تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣. والغرض من التعديلات التيسير على آباء الأطفال الصغار التنسيق بين العمل والحياة الأسرية. ويجوز أن يحصل الموظف على إجازة رعاية جزئية حتى نهاية السنة الثانية من المدرسة الابتدائية. أما الأطفال الذين يتعين عليهم قضاء مدة أطول في المدرسة فيستمر الحق في إجازة الرعاية الجزئية حتى نهاية السنة الثالثة من المدرسة. ولا يجوز للوالدين أن يحصلوا

على إجازة رعاية في نفس الوقت لكن يحق لهما تقاسم مسؤولية رعاية الطفل بحيث يرعى أحدهما الطفل في الصباح والآخر بعد الظهر أو بالتعاقب على مدى الأيام والأسابيع. وخفضت مدة التوظيف المحددة بوصفها شرطاً للحصول على إجازة رعاية جزئية من اثني عشر شهراً إلى عشرة أشهر. فالموظف الذي يعتزم استعمال الحق في إجازة رعاية يجب أن يقدم طلباً لهذا الغرض إلى رب العمل قبل ما لا يقل عن شهرين من بدء الإجازة.

٤٦١- وتتضمن العديد من الاتفاقات الجماعية أحكاماً عن الأجور التي يجب دفعها أثناء إجازة الأمومة.

٤٦٢- وأشار الاتحاد الفنلندي للعمال إلى إن متوسط إجمالي دخل النساء أثناء مسيرتهن المهنية يظل أقل من نظيره لدى الرجال ليس فقط بسبب مستوى الأجور المنخفضة في القطاعات التي تهيمن عليها العمالة النسائية فحسب ولكن أيضاً لأن القانون لا ينظم دفع الأجور أثناء إجازة الأمومة.

٦ - حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي

٤٦٣- دخل قانون التحقق من الماضي الجنائي للأشخاص العاملين مع الأطفال (٢٠٠٢/٥٤٠) في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وينطبق القانون على العمل الذي يشمل، دوماً أو أساساً، التفاعل مع القصر دون حضور وصي الطفل، مثل رعاية الطفولة والتعليم وغيرها من أنواع العمل المماثلة.

٤٦٤- ويجب على رب العمل أن يطلب من الشخص المتقدم للوظيفة أن يقدم صورة من سجله الجنائي قبل التعيين أو إبرام عقد عمل. ويجب أن يشير السجل إلى ما إذا كان الشخص المعني قد أدين في السابق، عملاً بأحكام قانون العقوبات، بارتكابه جرائم جنسية أو جرائم جسيمة بحق الحياة أو الصحة أو جرائم متصلة بالمخدرات. إن الإشارة إلى هذه الجرائم في السجل الجنائي لا يعني تلقائياً أنه لا يجوز تعيين الشخص، لكن أهليته للعمل تخضع للسلطة التقديرية لرب العمل. ويتحقق من الماضي الجنائي للشخص عند التوظيف أو تقديم طلب رخصة لمزاولة نشاط تجاري أو التسجيل بوصفه مقدم خدمات خاص في مجال الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية أو إبرام عقد بشأن الرعاية اليومية للقصر. ولا يسمح القانون بجمع بيانات حساسة وتسجيلها. فرب العمل الملزم بطلب السجل الجنائي لا يجوز له سوى إدراج إشارة في وثائق قيد السجل الجنائي وبيانات الهوية في السجل. وفي نفس الوقت الذي سن فيه القانون المذكور، عدل قانون السجلات الجنائية ليسمح للشخص بالحصول على نسخة من سجله الجنائي مجاناً تشير إلى ما إذا كان قد أدين بارتكاب إحدى الجرائم المشار إليها آنفاً.

٤٦٥- وتشير المادة ٦ من الفصل الأول من قانون عقود العمل المتعلقة بعقود العمل مع قصر وغيرهم من الأشخاص ذوي الأهلية قانوناً إلى أحكام قانون العمال الشباب (١٩٩٣/٩٩٨). ولما كان قانون عقود العمل لا يتضمن أي حكم عن حق الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة في إبرام عقد عمل أو إتمامه، فقد أضيف هذا الحكم إلى المادة الفرعية ١ من المادة ٣ (٢٠٠١/٥٧)، من قانون العمال الشباب.

٤٦٦- وعدل قانون إدماج المهاجرين واستقبال ملتمسي اللجوء ودخل حيز التنفيذ في أول حزيران/يونيه ٢٠٠٥ ليحل محل الأحكام الواردة في التوجيه الذي أصدره المجلس 2003/9/EC المؤرخ ٢٧ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣ والذي ينص على المعايير الدنيا لاستقبال ملتمسي اللجوء.

٤٦٧- ويولي التوجيه الأوروبي اهتماماً كبيراً لتلبية الاحتياجات الخاصة لملتمسي اللجوء المستضعفين. وأكد مشروع القانون الحكومي، طبقاً للتوجيه، على أن مصالح الطفل الفضلى واحتياجات الأطفال الخاصة يجب أن

تكون موضع اهتمام أساسي. وتستوجب الرعاية المناسبة للمستضعفين تقديم الخدمات الاستشارية وخدمات إعادة التأهيل وخدمات الصحة العقلية بصورة أكثر كفاءة.

٤٦٨- وأصبح توفير معلومات للمتمسي اللجوء بصورة أكثر فعالية وسرعة بفضل تحديد فترات زمنية دنيا يتعين تقديم المعلومات فيها وبفضل تحديد أنواع المعلومات التي يجب توفيرها في كل الأحوال. ويعود الحق في اتخاذ قرار بشأن المعيشة وغيرها من القضايا المتعلقة بالطفل الذي يصل إلى فنلندا بغير صحة بالغ ويلتمس اللجوء إلى مدير المركز الذي يسجل فيه الطفل. ويبدأ حق المدير في اتخاذ قرارات في اللحظة التي يسجل فيها الطفل لدى المركز وينتهي بتعيين ممثل شخصي للطفل كما ينص الفصل ٥ من قانون إدماج المهاجرين واستقبال ملتمسي اللجوء.

٤٦٩- وقد عُزز مركز الأطفال الذين يقدمون طلب اللجوء والذين لا يقيمون في مركز استقبال أو دار جماعية. ويجب إمداد مجلس الرعاية الاجتماعية في البلدية التي يقطنها الطفل بمعلومات الاتصال المتعلقة بالطفل والشخص الذي يرعاه. وهكذا يمكن للمجلس الإشراف على وضع الطفل إن لزم الأمر.

٤٧٠- كما تشير الحكومة إلى التقريرين الدوريين بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ المقدمين في عام ٢٠٠٢ (التقرير الأول) وفي ٢٠٠٤ (المرفقان ١٩ و٢٠).

٦ - (أ) السن القانونية

٤٧١- تشير الحكومة إلى التقارير الدورية بشأن تنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨، المقدمة في ٢٠٠٠ و٢٠٠٢ و٢٠٠٤ (المرفقات من ٢١ إلى ٢٣).

٦ - (ب) إحصائيات عن عمل الأطفال في الوظائف بأجر

الجدول ٢٤

الأطفال البالغة أعمارهم ما بين ١٥ إلى ١٧ سنة في الوظائف
بأجر في الأعوام ١٩٩٤ و ١٩٩٩ و ٢٠٠٤

السنة	العمر	العدد الإجمالي	من حيث اليد العاملة المتاحة	في الوظائف المأجورة
١٩٩٤	١٥	٦٨ ٤٠٠	٨ ٤٠٠	٥ ٣٠٠
	١٦	٦٦ ٦٠٠	١١ ٠٠٠	٦ ٧٠٠
	١٧	٦٨ ٦٠٠	١٤ ٥٠٠	٨ ٨٠٠
١٩٩٩	١٥	٦٧ ٨٠٠	١١ ٧٠٠	٧ ٦٠٠
	١٦	٧١ ٦٠٠	١٨ ٦٠٠	١٢ ٠٠٠
	١٧	٦٧ ٥٠٠	٢٢ ١٠٠	١٤ ٧٠٠
٢٠٠٤	١٥	٧٠ ٤٠٠	٩ ٦٠٠	٦ ١٠٠
	١٦	٦٤ ٤٠٠	١٤ ٢٠٠	٩ ١٠٠
	١٧	٦١ ٨٠٠	١٦ ٨٠٠	١١ ٦٠٠

المصدر: إحصاءات فنلندا، استقصاء العمالة.

تشمل اليد العاملة المتاحة كلاً من الأشخاص الذين يعملون في الوظائف بأجر والعاطلين.

المادة ١١

١ - الحق في مستوى معيشة لائق

٤٧٢- *بدل المعيشة*. يُستعمل نظام بدل المعيشة الوقائي أكثر فأكثر وأصبح أكثر مرونة قصد مساعدة الأشخاص الذين يعانون صعوبات مالية والوقاية من الإقصاء الاجتماعي. ويحق للسلطات المحلية منح بدل معيشة لغرض وقائي إن وجدت أن مقدم الطلب في حاجة إلى دعم ولو كان وضع الشخص أو أسرته في حد ذاته لا يسمح بمنح البديل. ويرمي الإصلاح إلى زيادة استعمال بدل المعيشة الوقائي بوصفه جزءاً من العمل الاجتماعي المنهجي.

٤٧٣- ويهدف الدعم المالي الوقائي إلى تعزيز الضمان الاجتماعي وعيش الشخص وأسره المعنيين عيشة مستقلة والوقاية من الإقصاء الاجتماعي والاعتماد على بدل المعيشة لمدة طويلة. ويمكن منح هذا البديل، في جملة أمور، لأغراض تخفيف المستفيد ودعم السكن والتخفيف من الصعوبات المالية العائدة إلى الاستدانة وضعف القدرة المفاجئ على سداد الدين وتعزيز عيش المستفيد عيشة مستقلة.

٤٧٤- ومنح بدل المعيشة الوقائي في عام ٢٠٠٠ إلى ١٠ ٥٠٠ أسرة وفي عام ٢٠٠١ إلى ١٧ ١٠٠ أسرة. ويرجع السبب في ارتفاع عدد المستفيدين في عام ٢٠٠١ إلى تعديل أدخل على التشريعات ودخل حيز التنفيذ في أول نيسان/أبريل ٢٠٠١، مما جعل نظام بدل المعيشة أكثر فعالية وعزز بدل المعيشة الوقائي بوصفه جزءاً من عمل منهجي في مجال الرعاية الاجتماعية. ومنح بدل المعيشة الوقائي في عام ٢٠٠٢ إلى ١٩ ٢٤٥ أسرة، وفي عام ٢٠٠٣ إلى ١٩ ١٣٤ أسرة.

٤٧٥- وصدر كتيب عن منح بدل المعيشة في عام ٢٠١٠ (وصدرت طبعة منقحة منه في عام ٢٠٠٣؛ المساعدة الاجتماعية. كتيب من أجل تطبيق قانون المساعدة الاجتماعية. الطبعة الخامسة المنقحة، هلسنكي).

٤٧٦- ودخل *قانون العمل التأهيلي* حيز التنفيذ في عام ٢٠٠١، وقدمت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة ووزارة العمل تقريراً أولاً عن تنفيذ القانون إلى اللجنة البرلمانية المعنية بشؤون الرعاية الاجتماعية والصحة في عام ٢٠٠٢.

٤٧٧- ودخل *قانون القرض الاجتماعي* حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. ويجوز للسلطات المحلية في إطار خدماتها في مجال الرعاية الاجتماعية، أن تمنح قروضاً اجتماعية للوقاية من الإقصاء الاجتماعي والاستدانة إضافة إلى تعزيز عيش الشخص والأسرة المعنيين عيشة مستقلة. فإن قررت السلطات المحلية منح قرض اجتماعي، وجب عليها تحديد شروط القرض. ويمكن منح قرض اجتماعي، لسبب وجيه، لشخص ليست أمامه أي إمكانية للاقتراض وفق شروط معقولة بسبب دخله المتدني أو قلة موارده لكن بمقدوره سداد القرض.

٤٧٨- وقبل منح القرض؛ يجب التحقق أولاً من احتمال استحقاق مقدم الطلب لبديل المعيشة. ولا يمكن تقييم حق الشخص في بدل المعيشة، كما لا يمكن خفض مبلغ البديل بحجة أن بإمكانه الحصول على قرض اجتماعي.

٤٧٩- *خطة العمل الوطنية*. قرر الاتحاد الأوروبي في آذار/مارس ٢٠٠٠ أن تعد الدول الأعضاء خطط عمل وطنية لمكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي طبقاً للأهداف والمؤشرات المعتادة. وأعدت فنلندا خطط عمل وطنية للسنوات من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ وللسنتين ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥. وتؤكد خطط العمل الفنلندية على أهمية تعزيز المبادئ الأصلية في دولة

الرفاه لبلدان شمال أوروبا، من أجل منع الفقر والإقصاء الاجتماعي، إضافة إلى التعاون بين مختلف الأطراف المعنية. وأولي الاهتمام لفئات الأشخاص الذين يتهددهم خطر كبير فيما يتعلق بالإقصاء الاجتماعي.

٤٨٠- وجاء في دراسة أعدها المركز الوطني للبحث والتنمية من أجل الرفاه والصحة (STAKES) أن فقر الأطفال والأسر التي لديها أطفال قد تضاءل في السنوات العشر الماضية. وتشمل فئة أفقر الناس نحو ١٠ في المائة من مجموع الأسر التي لديها أطفال. وخفضت بحكم الواقع مبالغ استحقاقات الطفولة واستحقاقات الأبوين. وفي الحقيقة. فإن الأسر التي لديها أطفال هي الفئة الوحيدة التي يزداد فيها عدد الفقراء. وزاد الرخاء بالنسبة إلى معظم البالغين، لكن الفقر زاد بكثرة في الأسرة التي لديها أطفال دون سن الثالثة.

٣ - الحق في سكن لائق

٤٨١- جاء في الفقرة ٤ من المادة الفرعية ٢ من المادة ٢ من قانون عدم التمييز أن القانون ينطبق أيضاً على التمييز القائم على الأصل الإثني بخصوص توفير السكن أو الحصول عليه والممتلكات المنقولة وغير المنقولة والخدمات المقدمة إلى الجمهور أو المتاحة له في غير إطار العلاقات الخاصة بين الأفراد. وكما جاء في مشروع القانون الحكومي بشأن ضمانات عدم التمييز وبشأن تعديل بعض القوانين ذات الصلة. HE 44/2003، ص ٤٦) فإن التدابير المتعلقة بالسكن تخضع لأحكام خاصة لأن الحق في السكن حاجة أساسية، وبالتالي فإن التمييز المتعلق بالسكن يسبب أضراراً بالغة.

٤٨٢- وقد تقلص التشرد في فنلندا، لكن في نهاية ٢٠٠٤ كان لا يزال هناك نحو ٧ ٧٠٠ فرد و ٣٥٠ أسرة أو عشرين دون شقة سكنية. ويمثل المهاجرون زهاء ٤ في المائة من الأفراد بدون مأوى وأكثر من خمس الأسر بدون مأوى. ويعيش المهاجرون المشردون أساساً في منطقة هلسنكي. (بيان صحفي أدلى به الصندوق الفنلندي الوطني للإسكان، ٢٢ شباط/فبراير ٢٠٠٥).

٤٨٣- واتفقت الدولة والسلطات المحلية وغيرها من الكيانات المعنية على برنامج وطني لخفض التشرد للسنوات من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٥. ووضع برنامج عمل منفصل لخفض التشرد في منطقة العاصمة في عام ٢٠٠٢. وتشمل التدابير في البرنامج الوطني، فيما تشمل، زيادة عدد شقق الإيجار الصغيرة وتطوير بدل السكن ودعم الدولة المالي لمشاريع إسكان المشردين والتدابير الوقائية.

الجدول ٢٥

عدد المشردين بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٤

السنة	٢٠٠١	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤
الأفراد المشردون	٩ ٩٧٠	٩ ٥٦٠	٨ ١٩٠	٧ ٦٢٠
سائر البلد	٥ ٧٩٠	٥ ٥٦٠	٤ ٤٤٠	٤ ١٩٠
منطقة هلسنكي	٧٨٠	٧٧٥	٤٢٠	٣٦٠
الأسر المشردة	٦٩٠	٦٦٠	٥٢٠	٢٣٠
سائر البلد				
منطقة هلسنكي				

٤٨٤ - ونظراً إلى تزايد عرض شقق الإيجار وتنفيذ برنامج الحد من التشرّد، فإن عدد المرشدين أخذ في الانخفاض في منطقة العاصمة وفي سائر البلد.

٤٨٥ - وتنصل الأقليات الإثنية والأجانب بأمين المظالم المعني بالأقليات بخصوص مشاكلهم مع الجيران. وغالباً ما تتخذ العنصرية شكل مضايقة وتهديد من الجيران. ويمكن معالجة هذه الأوضاع أساساً بواسطة إجراءات جنائية (بتهمة التهديد غير الشرعي أو القذف) أو بأوامر زجرية. وفي بعض البلديات/المدن، مثل هلسنكي وفانتا، وضعت مكاتب المصالحة المحلية طرائق لفض النزاعات بين مختلف الجماعات الإثنية (<http://www.iom.fi/letstalk>). ويمكن اللجوء إلى المصالحة لتسوية القضايا المدنية والجنائية على السواء.

٤٨٦ - الروما الفنلنديون ليسوا مشردين عموماً ويعيشون في نفس المناطق ولهم ما للسكان من الأغلبية نفس مستوى الإسكان. ونجح إدماج الروما في مجال السكن في فنلندا إلى حد بعيد، مقارنة ببلدان أخرى. بيد أنه ليس نادراً أن يواجه الروما مشاكل في مجال الإسكان، وهذه المشاكل هي السبب الرئيسي للاتصال بأمين المظالم. ويواجه الروما مشاكل تتعلق بالخصوص باختيار مستأجري الشقق.

٤٨٧ - واسترعت وزارة البيئة، وهي السلطة المختصة في مجال الإسكان، الانتباه بوجه خاص إلى المساواة وإلى حظر التمييز المنصوص عليه في معاهدة أمستردام، في الكتيب الذي أصدرته والموجه إلى السلطات المعنية بالإسكان. وصدرت آخر طبعة من الكتيب في آذار/مارس ٢٠٠٣. بيد أن التدابير المتخذة تركز على شقق الإيجار التي توفرها السلطات المحلية بدعم مالي من الدولة. وفيما يتعلق بسوق السكن الخاصة، تمثل أهم المشاكل في الأسعار المرتفعة وأوجه الإجحاف التي يعاني منها الروما. فغالباً ما يكون الروما في وضع اجتماعي اقتصادي هش مقارنة بغيرهم، وبالتالي فإن سوق السكن الخاصة تكون بعيدة المنال عنهم في كثير من الأحيان.

٤٨٨ - وغالباً ما أسندت في فنلندا مسؤولية اختيار مستأجري الشقق التي تملكها السلطات المحلية أو المنظمات التي لا تتوخى الربح إلى الوكلاء العقاريين المسؤولين عن إدارتها.

٤٨٩ - وحسب المجلس الاستشاري لشؤون الروما، يؤثر بشدة شرطاً العربون والقدرة على السداد اللذان تشترطهما الوكالات العقارية على إمكانات الروما، الذين يعيشون وضعاً مالياً صعباً، للحصول على شقق أو تبديلها. ويرى، إضافة إلى ذلك، أن من الأفضل نشر التعليمات المتعلقة باختيار المستأجرين بفعالية أكبر وتعزيز مراقبة الامتثال لتلك التعليمات، فضلاً عن تكثيف توفير المعلومات للوكلاء العقاريين عن ثقافة السكن لدى الروما وإيجاد طرق سريعة لمنع المشاكل.

٤٩٠ - ووفرت المجالس الاستشارية الجهوية لشؤون الروما المعلومات والتدريب للسلطات ومديري الوكالات العقارية في مناطقهم. وثبتت فائدة المشاورات مع السلطات المعنية بالإسكان في العاصمة.

٤٩١ - وفي ضوء المعلومات الواردة أيضاً من أمين المظالم المعني بالأقليات، يبدو أن الوضع السكني للروما، على وجه الخصوص، يمثل مشكلة. فمن الصعب على الروما إيجاد شقة في سوق السكن الخاصة. كما يواجهون مشاكل في الحصول على شقق تملكها السلطات المحلية أو المنظمات التي لا تتوخى الربح. وإضافة إلى ذلك، فالشقق التي وفرت لهم لم تكن دائماً مرضية من حيث أماكن وجودها أو لا تلبّي احتياجات ثقافة الروما.

٤٩٢- وأجريت اتصالات بأمين المظالم المعني بالأقليات في حالات تتعلق باختيار المستأجرين والتشرد وترميم الشقق والتمييز المشبوه والمعاملة غير اللائقة وانعدام المشورة والتأخر في دراسة الطلبات وحالات المسنين. وإضافة إلى مشاكل السكن، واجه بعض الزبائن مشاكل أخرى مثل البطالة أو انفراد أحد الوالدين برعاية الأبناء والمشاكل المالية أو صعوبات السداد، أو المشاكل المتعلقة برفاه الطفل. ويرى أنه ينبغي لممثلي السلطات المحلية أن يمارسوا المزيد من الرقابة على توفير الخدمات للروما، وكذا عندما يقدم الخدمات موردو خدمات خارجيين.

٤٩٣- المعوقون. قدمت خدمات الإسكان العام في عام ٢٠٠١ إلى ٢١٠٠ شخص (٠,٠٦٥ في المائة من سكان البلديات). ومعظم الزبائن إما مصابون بإعاقة جسدية أو عقلية. وسيكون هناك آلاف المعوقين المحتاجين إلى خدمات السكن في السنوات العشر المقبلة. فبعضهم يغادرون مؤسسات الرعاية وبعضهم المنازل التي قضوا فيها طفولتهم. والعديد منهم يحتاجون إلى رعاية كبيرة ودعم خاص. وينبغي تأمين حياة مستقلة لأولئك الأشخاص مع تقديم خدمات جيدة لهم.

٤٩٤- وكثيراً ما تكون خدمات الإسكان بديلاً للرعاية المؤسسية. وهناك ما مجموعه ١٠٠٠٠٠ معوق يعيشون في مختلف المؤسسات. ويقيم نحو ٦٥٠٠ مصاب بإعاقة عقلية إقامة دائمة في المستشفيات ونحو ٢٥٠٠ شخص في مؤسسات الرعاية الخاصة. وهناك ١٥ مؤسسة معنية برعاية أكثر من ١٠٠ معوق عقلي في فنلندا. وعلى الرغم من التكاليف المنخفضة، فقد كان هناك نقاش جدي بشأن ازدياد الحاجة إلى نقل المعوقين عقلياً من مؤسسات الرعاية إلى السكن المدعوم. وسُوغت هذه الحاجة بالإشارة إلى حقوق المعوقين الإنسانية وإلى الكرامة الشخصية وحماية الخصوصية. ولوحظ أن هذه الحقوق تكفل بشكل أفضل في وحدات إسكان صغيرة للخدمات. بيد أن، هذا التغيير لا يتطلب شققاً ملائمة وفعالة فحسب بل أيضاً أشكالاً من الدعم والرعاية تلي احتياجات المستأجرين فضلاً عن توافر مهارات مهنية خاصة.

٤٩٥- وينبغي إغلاق المؤسسات الكبرى بطريقة منسقة، وينبغي للدولة أن تقدم تعليمات واضحة عن كيفية تنفيذ ذلك. وأفضل طريقة للقيام بذلك هي وضع برنامج عمل يحدد تدابير الدعم الواجب اتخاذها أثناء فترة انتقالية. وينبغي تأمين وجود مهارات مهنية خاصة إضافة إلى البحث والتطوير. وينبغي إغلاق المؤسسات لتجنب مجرد نقل المعوقين من مؤسسة إلى أخرى (مثل خدمات الاستشفاء في مراكز الرعاية الصحية أو وحدات مشاهمة للرعاية).

٤٩٦- وينبغي أن يؤمن للأشخاص المصابين بإعاقة حادة الحق في أن يحيوا حياة عادية ما أمكن. وهذا يشمل توفير خدمات سكنية ووحدات سكنية ذات حجم معقول، وينبغي أن تشبه هذه الخدمات تلك المتاحة لغيرهم من الناس. إن قرب مكان تقديم الخدمات وفعاليتها وسهولة الحصول عليها عوامل تسمح بزيادة جودة الإسكان والمعيشة وتقلص الحاجة إلى خدمات خاصة.

٤٩٧- والحياة الجماعية مهمة أيضاً للمعوقين لكن هذا لا يعني أنه ينبغي أن يتقاسموا السكن مع معوقين آخرين. فالإدماج في المجتمع ينبغي أن يكون نقطة بدء ترتيب الإسكان للمعوقين.

٤٩٨- وأولى أمين المظالم البرلماني الاهتمام لمسؤولية السلطات المحلية، بموجب قانون الرفاه الاجتماعي، على تأمين خدمات سكن لائقة. وتتعلق هذه المسؤولية أيضاً بسكن الأشخاص الذين يوجدون في أشد الأوضاع هشاشة.

فحتى مدمنو المسكرات المشردون لهم حق الحصول على خدمات السكن أو على الأقل السكن الذي يلي الاحتياجات الصحية. ويرى أمين المظالم ضرورة أن تشمل معايير الحياة الدنيا في دولة رفاه. مثل فنلندا، عناصر تتعدى ضمان الاحتياجات الأساسية للمعيشة. وينبغي مراعاة ذلك في تقييم مدى لياقة السكن.

٤٩٩- وفي عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١، تحرى أمين المظالم البرلماني، من بين جهات أخرى، عن خدمات الإسكان التي تقدمها بلدية هلسنكي لمدمني المسكرات. ورأى أمين المظالم في قراره أن الملجأ التي تديره البلدية لا يستوفي المعايير اللازمة. وقد رُمم الملجأ المذكور لاحقاً. وللمقيمين الآن مطاعم مناسبة وحمامات بخار ومغاسل. ويحتوي الملجأ أيضاً على قاعة تريض وأصبح الفناء أكثر بهجة. وحددت بلدية هلسنكي هدف توفير ٥٠٠ شقة إضافية سنوياً في السنوات من ٢٠٠٢ إلى ٢٠٠٥ ويشمل هذا المشروع شقق إيجار عادية ومرافق سكن مدعوم وخدمات سكن ومساكن مؤقتة. واستطاعت البلدية تحقيق الأهداف المحددة.

٥٠٠- الطرد. زاد عدد حالات الطرد التي نظرت فيها السلطات التنفيذية زيادة حادة أثناء الكساد الاقتصادي في بداية التسعينيات. ولم تكن الزيادة كبيرة بعدئذ. ويتأثر عدد حالات الطرد، في جملة أمور، بالاعتقاد على العيش في شقق مستأجرة وتكاليف المعيشة وتزايد عدد الحالات التي يصعب فيها السداد وممارسات مالكي المساكن في حالات التهديد بالطرد.

٥٠١- واستكملت في عام ٢٠٠٥ دراسة أجراها معهد البحوث الوطني للسياسات القانونية بشأن الطرد من السكن في الأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣. ففي عام ٢٠٠٣، سجلت السلطات التنفيذية ما مجموعه ٦٢٠٠ حالة وأفضى خمس هذه الحالات إلى طرد فعلي وأحلى أكثر من ٤٠ في المائة من المستأجرين المساكن قبل طردهم بالفعل. وهكذا، كان من الضروري على المستأجرين مغادرة الشقق في ٦ حالات من أصل ١٠. واستطاع المؤجر والمستأجر في الحالات المتبقية التوصل إلى اتفاق والتراجع عن الطرد.

٥٠٢- وينطبق طرد المستأجرين على جميع أنواع الأسر. فبين ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣، كانت أكبر شريحة هي شريحة الرجال الذين يعيشون بمفردهم (٣٣ في المائة). وفي نحو نصف الحالات (٤٥ في المائة)، كان هناك أطفال ضالون في هذا الشأن. وفيما يتعلق بالأسر التي لديها أطفال، وذلك بخلاف الرجال الذين يعيشون بمفردهم، فإنه من المعتاد نسبياً التوصل إلى اتفاق ويكون الطرد بالتالي حالة استثنائية.

٥٠٣- وفي نحو حالة من أصل عشر حالات، سبق للشخص المهدد بالطرد أن واجه الحالة نفسها وكان على معظم المطرودين متأخرات في دفع الإيجار. ومن بين أسباب الطرد الأخرى، يعتبر إزعاج المستأجرين الآخرين أكثر الأسباب شيوعاً. وبعض الأشخاص المهدين بالطرد بسبب متأخرات في الدفع يعانون صعوبات شديدة في السداد ولمدة طويلة. ومع ذلك، كان هؤلاء الأشخاص في وضع أفضل بعد الطرد ممن طردوا بسبب السلوك المزعج. فهم أقدر في أغلب الأحوال على العثور على سكن، في حين أن الصنف الأخير يعاني مشاكل مع المسكرات أو المخدرات وينتهي بهم الأمر إلى العيش في ملاجئ بعد الطرد.

٥٠٤- وتتيح الخدمات الاستشارية وزيادة التعاون بين السلطات، على سبيل المثال، خفض عدد حالات التهديد بالطرد. ومن المتوقع أن يتزايد استعمال بدل المعيشة الوقائي والقرض الاجتماعي للوقاية من الطرد.

٥٠٥- تدابير أخرى. انخفض عدد الشقق المتاحة بدعم مالي من الدولة في السنوات القليلة الماضية. وهذا نتيجة انخفاض الحاجة إلى شقق الإيجار في البلديات غير تلك التي يزداد فيها عدد السكان بسرعة. وإضافة إلى ذلك زاد بناء الشقق المملوكة للقطاع الخاص في البلديات الأسرع نمواً زيادة كبيرة في السنوات القليلة المنصرمة، مما جعل تمويل الدولة لبناء شقق الإيجار بقي نادراً.

الجدول ٢٦

بناء شقق جديدة بتمويل من الدولة في الأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٤

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	
				مسكن الإيجار التي تمويلها الدولة
٢ ٥٤٩	٤ ٠٠٤	٧ ٤٦٧	٨ ٧٨٩	قروض الإسكان الحكومي
١ ٣٤٠	٥ ٤٥٥	٣ ٦٧٤	٣ ١٢٧	إعانة سداد الفوائد
٣ ٨٨٩	٩ ٤٥٩	١١ ١٤١	١١ ٩١٦	المجموع
				المساكن التي يحق شغلها
٥٤٣	٣٩٣	٢ ٥٥٦	٤ ٣٦٩	قروض الإسكان الحكومي
١١٥	١ ١٢٥	٧٩٧	٦٩١	إعانة سداد الفوائد
٦٥٨	١ ٥١٨	٣ ٣٥٣	٥ ٠٦٠	المجموع
				مسكن أخرى ^(١)
١٠	صفر	٥٨	٩٦	قروض الإسكان الحكومي
٢٥٢	٧٨١	٨٠٨	١ ٠٣٢	إعانة سداد الفوائد
٢٦٢	٧٨١	٨٦٦	١ ١٢٨	المجموع
				مجموع الشقق الجديدة المبنية
٣ ١٠٢	٤ ٣٩٧	١٠ ٠٨١	١٣ ٢٥٤	قروض الإسكان الحكومي
١ ٧٠٧	٧ ٣٦١	٥ ٢٧٩	٤ ٨٥٠	إعانة سداد الفوائد
٤ ٠٨٩	١١ ٧٥٨	١٥ ٣٦٠	١٨ ١٠٤	المجموع

(١) المنازل المنفصلة والشقق المملوكة جزئياً والشقق الجديدة المملوكة ملكية خاصة.

٥٠٦- وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، وضع نظام جديد للإعانات الحكومية من أجل بناء شقق وشرائها وترميمها لفائدة فئات من ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل المشردين والمعوقين واللاجئين والأشخاص الذين يعانون مشاكل صحية عقلية ومدمني المسكرات والشباب الذين يحتاجون إلى دعم خاص والمسنين المعوقين بإعانة بدنية. ويتوقف مبلغ الإعانة على المرافق الخاصة اللازمة في الشقق، سواء أكان ٥ في المائة أو ٢٠ في المائة أو ٣٥ في المائة من تكاليف الاستثمار المقبولة. وتمنح الإعانة إضافة إلى القرض المقترن بإعانة سداد الفائدة.

الجدول ٢٧

تمويل الدولة للإسكان؛ الإعانات (بملايين اليوروهات)

٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٢	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٩٩	
٤٣٦	٤٣٠	٤١٣	٤٠٧	٤٥٤	٤٨٣	بدل الإسكان العام
٢٨٣	٢٧٠	٢٥٩	٢٤٦	٢٣٠	٢١٩	بدل سكن للمتقاعدين
٢٢٨	٢٢٥	٢٢٠	٢٠٩	١٤٧	١٠١	بدل سكن للطلبة
٤٧	٧٣	٩٠	١٠٩	٩٧	٨٧	إعانة سداد الفوائد للمساكن المستأجرة والمساكن التي يشغلها أصحابها
١٨	صفر	٣١	١٢٣	٢١٠	٢٠٧	عنصر الإعانة في قروض للإسكان الحكومي
٣٧	٣٣	٣١	٣١	٢٨	٤٠	منح ترميم المساكن
٦	١	-	-	-	-	منح من أجل توفير الطاقة
١٣	١٦	٧	٦	٦	٤	منح أخرى
٦٢	٥٦	٥٧	٥٢	٤٩	٤٦	منح من مؤسسة "راي" (RAY)
٤٤٠	٣٩٠	٤٢٠	٤٤٠	٣٤٠	٣٥٣	خصم فوائد الرهن
صفر	١	٣	١١	٧	-	المشتركون لأول مرة في إطار نظام المساكن التي تدعمها الدولة
١ ٥٥٢	١ ٤٩٥	١ ٥٣٢	١ ٦٣٩	١ ٥٦٩	١ ٥٥١	مجموع عدد إعانات الإسكان

المادة ١٢

١ - صحة السكان البدنية والعقلية

٥٠٧ - تستند معظم المعلومات عن اتجاهات الرفاه الاجتماعي إلى مقارنات بين دراستين استقصائيتين HIS/HES أجريتا في ١٩٧٨-١٩٨٠ و ٢٠٠٠-٢٠٠١ (Aromaa A & Koskinen S. Health and Functional Capacity in Finland.) (Helsinki 2004; www.ktl.fi/terveys2000). وإضافة إلى ذلك، فإن بيانات الرفاه والمرض مستمدة من السجلات.

٥٠٨ - وتبين معظم البيانات أن الإصابة بأمراض جسدية وعقلية مزمنة ومحداتها أشيع بين الأشخاص الأقل تعليماً منها بين الأشخاص ذوي المستوى التعليمي الأعلى. وعلاوة على ذلك، هناك اختلافات كبيرة نسبياً بين الرجال والنساء. فالنساء يعمرن أطول عادة. فباستثناء ارتفاع ضغط الدم، تشيع الأمراض القلبية الوعائية أكثر بين الرجال منها بين النساء. ويصدق الشيء نفسه على الالتهاب الشُعبي المزمن والعديد من المتلازمات العضلية الهيكلية. والرجال يشربون الخمر أكثر من النساء، ما يفضي إلى أن تكون المشاكل المرتبطة بالكحول أشيع بينهم. أما النساء فيعانين الاكتئاب أكثر. وأما سرطان الرئة (المتعلق بعادات التدخين السالفة) فيظل أشيع بكثير بين الرجال عنه بين النساء.

٥٠٩- الصحة البدنية. انخفضت منذ سبعينيات القرن الماضي، أمراض الشريان التاجي والأزمات القلبية الوعائية، من بين حالات الأمراض القلبية الوعائية. ويعزى الانخفاض جزئياً إلى العادات الصحية وجزئياً إلى تحسن العلاج. وانتشر العلاج بالأدوية المضادة لارتفاع ضغط الدم على حين انخفض ضغط الدم لدى السكان، ويرجع ذلك جزئياً أيضاً إلى الدواء وجزئياً إلى التغيرات في العادات الصحية. وأهم التحسينات هي تلك المتعلقة بالنظام الغذائي. ومن بين عوامل الخطر المتعلقة بالأمراض القلبية الوعائية، انخفضت مستويات الكوليسترول عند نهاية القرن وانخفض التدخين بين الرجال لكنه زاد بعض الشيء بين النساء.

٥١٠- وقد حدثت زيادة كبيرة في السمنة منذ ثمانينيات القرن الماضي. وبناء عليه، زادت حالات السكري من النوع ٢ خلال العقود المنصرمة ومن النوع ١ منذ خمسينيات القرن الماضي.

٥١١- وتتبع الأمراض التنفسية نمطين اثنين. فقد انخفض الالتهاب الشعبي المزمن بين الرجال في حين زاد بين النساء نتيجة التغيرات في عادات التدخين. ومن المتوقع أن يتزايد الربو، بالإضافة إلى الأمراض الأخرى المتصلة بالحساسية. بيد أن أوضح تغير على مدى عشرين سنة هو الاستعمال المتزايد لأدوية مكافحة الربو.

٥١٢- والمعلومات قليلة عن الاضطرابات العضلية الهيكلية، وذلك أساساً بسبب صعوبة التشخيص. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن التهاب المفاصل (الفصال العظمي) الذي يصيب المفاصل الحاملة انخفض انخفاضاً حاداً بين النساء، وربما كان ذلك عائداً إلى انخفاض الإجهاد الجسدي في العمل.

٥١٣- ولم يتغير كثيراً العدد الإجمالي لحالات السرطان، لكن هناك تغيرات رئيسية بحسب نوع السرطان وكذلك في الاكتشاف المبكر والعلاج الذي يؤثر في القدرة على البقاء على قيد الحياة. وينخفض سرطان الرئة بين الرجال لكنه يزداد بين النساء. وينخفض سرطان المعدة لدى كلا الجنسين. وازداد سرطان الثدي وسرطان الرحم وسرطان الأمعاء بين النساء. ويصدق الشيء نفسه على سرطان الأمعاء وسرطان الموتة (البروستاتا) بين الرجال وازدادت حالات الورم الميلانيني (وإن كانت لا تزال نادرة) وكذلك أنواع سرطان البشرة الأخرى. ويتزايد معدل البقاء على قيد الحياة بعد الإصابة بأنواع السرطان المستقصي عنها دورياً والمكتشفة مبكراً (عنق الرحم والثدي)، وتشير هذه الزيادة إلى تحسن نوعية التشخيص والرعاية.

٥١٤- وانخفض عدد حوادث وإصابات الطرق انخفاضاً شديداً، ويبلغ معدل الوفيات نحو ٤٠٠ سنوياً. بيد أن الإصابات الأخرى والعنف يظلان أسباباً هامة للوفاة.

٥١٥- الصحة العقلية. المعلومات محدودة عن الصحة العقلية لكل السكان أو المجموعات الفرعية منهم. غير أن الاضطرابات العقلية أصبحت أهم سبب لدفع معاشات الإعاقة عن العمل. وينبغي عدم تفسير ذلك بأنه يشير إلى تغيرات في صحة السكان العقلية وإنما في الممارسات الناجمة عن رفع وصمة العار عن الاضطرابات العقلية. بيد أن الإدمان على المسكرات يتزايد بالموازاة مع تزايد معاقرة الخمر. وازداد تناول الأدوية المضادة للاكتئاب زيادة كبيرة في السنوات العشرة الماضية، مما يشير على الأرجح إلى تحسن التغطية العلاجية. وانخفض عدد الوفيات بسبب الانتحار على مدى السنوات المنصرمة، ويتمشى ذلك مع تحسن علاج الاكتئاب. فالمقارنة بين جمع نتائج الاستبيان

العام عن الصحة المؤلف من ١٢ بند (GHQ-12) في الاستقصاء الوطني الفنلندي للفترة ١٩٧٨-١٩٨٠ والاستقصاء الصحي لعام ٢٠٠٠ للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ تبين أنه لم يحدث تغير في إعداد الأعراض المرضية.

٥١٦- وفي التسعينيات، ازدادت إساءة استخدام العقاقير، لا سيما حقن الهيروين في الوريد، لكن يبدو أنه استقر الآن. وقد تسبب ذلك في زيادة مخاطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والتهاب الكبد من النوع جيم، وأنشئت خدمات لاستبدال الإبر وخدمات استشارية أساسية، وهي الآن متاحة في معظم الصيدليات. وازداد استعمال عقار buprenorfin في العلاج ويبدو أنه أوقف زيادة استعمال الهيروين.

٥١٧- وأولى اهتمام خاص في السنوات القليلة الماضية لوقاية الشباب من تعاطي المسكرات والمخدرات. ومنحت إعانة خاصة لمشاريع تهدف إلى توفير التدريب للأشخاص الذين يعملون مع الشباب على معالجة القضايا المتعلقة بالمسكرات والمخدرات ووضع أساليب تقي الشباب في العمل ودعم التعاون المتعدد التخصصات الفنية على المستويين المحلي والجهوي ودعم الأنشطة الميدانية. والفكرة هي أن يوفر تنسيق عمل الشباب وأنشطتهم أساساً للوقاية من تعاطي المخدرات.

٢ - السياسة الصحية الوطنية

٥١٨- اعتمد برنامج السياسة الصحية الوطني "الصحة لعام ٢٠١٥" بقرار من الحكومة. ويتبع البرنامج مبادئ "الصحة للجميع" لمنظمة الصحة العالمية، فهو يؤكد على أهمية البيئة اليومية للصحة ويتضمن أهدافاً نوعية وكمية على السواء. وبدأ استعراض منتصف المدة للبرنامج وسيبلغ البرلمان بالنتائج في مطلع ٢٠٠٦. والبرنامج متاح على الموقع www.stm.fi.

٥١٩- وقد وضع نظام الرعاية الصحية الأولية في سبعينيات القرن الماضي. والبلديات، البالغ عددها نحو ٤٥٠ بلدية، ملزمة بتنظيم الرعاية الصحية الأولية لسكانها طبقاً للمبادئ المنصوص عليها في القانون. وتشمل الخدمات التي تقدم، فيما تشمل، رعاية الأمومة ومستوصفات الأطفال (تبلغ نسبة الإقامة فيها ١٠٠ في المائة تقريباً) والصحة المدرسية والصحة المهنية وخدمات التشخيص. وتضع الرعاية الصحية الأولية أسس الرعاية الثانوية التي تقدمها مستشفيات المقاطعات.

٥٢٠- ويوجد حالياً مشروع صحي وطني موسع يرمي إلى تحسين فعالية نظام الرعاية الصحية. ويتمثل المشروع، في جملة أمور، في الوقاية وتعزيز التعاون الجهوي وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتجارب تقسيم العمل بين الأطباء والمرضى. ومن أولويات المشروع تطوير خدمات الصحة العقلية (التشجيع والوقاية وخدمات العلاج).

٥٢١- ويتلقى أمين المظالم البرلماني عدداً كبيراً من الشكاوي المتعلقة بالرعاية الصحية. وتتعلق معظم هذه الشكاوي بمشاكل ضمان تقديم خدمات صحية لائقة، وهذا أمر منصوص عليه في المادة الفرعية ٣ من المادة ١٩ من الدستور. ومن القضايا المهمة الأخرى التي تخضع لرقابة أمين المظالم البرلماني الإلزام بدخول المستشفى لعلاج الأمراض النفسية، والحقوق الأساسية للأطفال والشباب الذين يستعملون خدمات الطب النفسي.

٥٢٢- وقصد تعزيز فرص الحصول على خدمات الرعاية الصحية، وضعت أحكام قانونية جديدة في عام ٢٠٠٤ لضمان الحصول على الخدمات في إطار مدد زمنية محددة. وعلى الرغم من مشاكل الحصول على الرعاية الصحية،

فإن الفنلنديين من بين أسعد الناس بنظامهم الصحي في أوروبا حسب ما جاء في استطلاعات الرأي التي قام بها المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية (Eurostat).

٥٢٣- وعلاوة على النظم الصحية الأولية والثانوية وما بعد الثانوية، التي تؤمن لجميع السكان المساواة في الحصول على الخدمات، هناك أيضاً نظام الصحة المهنية الذي يشمل جميع السكان العاملين تقريباً. والمهمة الأساسية لخدمات الصحة المهنية هي النهوض بالصحة ورصد آثار المخاطر المرتبطة بالصحة، لكنها تشمل أيضاً خدمات الممارس العام والطب التخصصي.

٤ - (أ) معدل وفيات الرضع

٥٢٤- حسبما ورد في الكتابات الصادرة في ٢٠٠٢-٢٠٠٣ فإن معدل وفيات الرضع بلغ ٣,٢ بين كل ١٠٠٠ مولود حي (وكان التغير السنوي ٣-٣,٦ في الألف). والرقم الرسمي قريب من تقدير اليونيسيف - منظمة الصحة العالمية، وهو ٤ في الألف في سنة ٢٠٠٠. ومعدل وفيات الرضع مرتفع بين الذكور (٣,٧ في الألف) منه بين الإناث (٢,٧ في الألف). ولم يكن هناك سوى فرق بسيط في معدل وفيات الرضع بين المناطق الحضرية^(٧) (٣,٣ في الألف) والريفية (٣,١ في الألف). وكان الفارق أكبر في وفيات الرضع بحسب المناطق (ست مناطق) من ٢,٧ في الألف إلى ٣,٨ في الألف. وتعزي الفوارق جزئياً إلى خلفية الأبوين (غيسلر (Gissler) وآخرون ٢٠٠٠).

٥٢٥- وعند تقدير معدل وفيات الرضع في ضوء الوضع الاجتماعي والاقتصادي لأم الطفل، تجدر الإشارة إلى أنه أدنى لدى الموظفين الأدنى درجة وأصحاب المشاريع (٢,٧ في الألف) تليهم الموظفين من الدرجة العليا (٣,٢ في الألف). وكان المعدل مرتفعاً بين العاملات اللدويات (٣,٧ في الألف) وبين مجموعة مؤلفة من الطالبات وربات البيوت وغيرهن (٣,٦ في الألف). وعند أخذ عوامل الخطر الأحيائية في الاعتبار، مثل العمر والقدرة على الإنجاب، يزيد انخفاض هذه الفوارق (غيسلر وآخرون، ٢٠٠٣).

٥٢٦- وجاء في بيانات لم تنشر بعد عن صحة المهاجرات في فترة ما قبل وبعد الولادة أن معدل وفيات في هذه الفترة بين المواليد الجدد من أمهات فنلنديات يبلغ ٥,٧ في الألف في حين كان هذا المعدل يبلغ ٥,٩ في الألف لدى غير الفنلنديات. ولوحظ أن هذا المعدل مرتفع جداً بين الأفريقيات، لا سيما الصوماليات، (باستثناء شمال أفريقيا) اللاتي بلغ المعدل لديهن ٢٨ في الألف و ١٢ في الألف على التوالي.

٤ - (ب) الحصول على الماء المأمون

٥٢٧- يمكن لجميع سكان فنلندا الحصول على الماء النقي والمأمون. والشبكة المنظمة للإمداد بالمياه متوفرة لنحو ٩٠ في المائة من السكان، في حين يأخذ ١٠ في المائة منهم الماء من الآبار. والذين يستعملون آبارهم الخاصة يعيشون أساساً في مناطق يقطنها عدد قليل من السكان.

٤ - (ج) الوصول إلى مرافق صرف الفضلات

٥٢٨- يتمتع جميع السكان بإمكانية الوصول إلى مرافق صرف الفضلات. وتغطي شبكة الصرف الصحي نحو ٨١ في المائة من السكان (٢,٤ ملايين شخص)، في حين يملك ١٩ في المائة (مليون شخص) شبكات فردية لمعالجة مياه الصرف الصحي وتستعمل هذه الشبكات أساساً في المناطق التي يسكنها عدد قليل من السكان.

٤ - (د) تلقيح الرضع

٥٢٩- يلحق الرضع ضد الأمراض المشار إليها في المبادئ التوجيهية العامة على النحو الوارد في الجدول أدناه. وبجثت تغطية التلقيح في دراسة عينة للبيانات عن تلقيح ١٠٠٠ وُلِد في عام ١٩٦٧. وتشير البيانات إلى شمول التلقيح اعتباراً من سن الثانية. فكلما كان الأطفال، الذين تدرس بيانات التلقيح المتعلقة بهم، صغاراً كلما كان الشمول أفضل ولا يزال شمول التلقيح في فنلندا مرتفعاً جداً وإن كان غير مرتفع بنفس القدر مقارنة بالسنتين الماضيتين.

الجدول ٢٨

بيانات التلقيح ٢٠٠٠

التلقيح	تغطية الرضع (في المائة)
السل (حديثو الولادة)	٩٨,٩
الكزاز (السعال الديكي) والحناق (الدفتيريا) والشاهوق (التيتانوس)	٩٤,٧
شلل الأطفال	٩٥,٧
البوريلي والنكاف (التهاب الغدة النكفية) الحميراء (الحصبة الألمانية)	٩٥,٧

المصدر: معهد الصحة العامة الوطني

٥٣٠- ولا توجد فوارق في فنلندا في مدى شمول التلقيح بحسب نوع الجنس أو مكان الإقامة.

٤ - (هـ) العمر المتوقع عند الولادة

٥٣١- كان العمر المتوقع لدى الفنلنديون عند الولادة يبلغ ٧٨,٥ سنة في عام ٢٠٠٣، وهو أطول بثماني سنوات مقارنة بعام ١٩٧٠ و٤,٩ سنوات مقارنة بعام ١٩٨٠. وكانت الزيادة أكبر بين الرجال (٦,١ سنوات منذ عام ١٩٨٠؛ وهو أعلى من متوسط التغيير في الاتحاد الأوروبي) منه بالنسبة للنساء (٤,١ سنوات؛ وهو أدنى من متوسط التغيير في الاتحاد الأوروبي). بيد أن النساء لا يزلن يعمرن أطول مقارنة بالرجال، ٨,٨ سنة للنساء مقابل ٧,١ سنة للرجال في عام ٢٠٠٢ (الجدول ٢٩). وظل العمر المتوقع لدى الرجال في فنلندا أدنى بسنة إلى سنتين من متوسط الاتحاد الأوروبي منذ أواخر سبعينيات القرن الماضي. أما بالنسبة إلى النساء فكان أعلى من متوسط الاتحاد الأوروبي بين أواسط السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي، لكنه ظل أدنى منه بقليل منذئذ. وعلى الرغم من التحسن الكبير منذ سبعينيات القرن الماضي، ظل العمر المتوقع للفنلنديين عند ٦٥ سنة أدنى بنصف سنة إلى سنة من متوسط الاتحاد الأوروبي. وكان هذا الفارق أكبر بقليل لدى الرجال منه لدى النساء.

٥٣٢- والعمر المتوقع عند الولادة أدنى في شرق فنلندا منه في غربها، لا سيما لدى الذكور (أكثر من ١,٥ سنة). ولوحظ فارق مشابه لدى الذكور من سكان الريف مقابل سكان الحضر، في حين أن الفوارق بين النساء ضئيلة جداً (الجدول ٢٩).

٥٣٣- ويمكن ملاحظة الاختلافات الاجتماعية والاقتصادية في مجموع الوفيات وكذا في الوفيات التي لها سبب محدد. فقد جاء في الكتابات أن أوجه عدم المساواة النسبية في مجموع الوفيات زادت في تسعينيات القرن الماضي، لكن الفوارق المطلقة زادت أيضاً في فنلندا (ماكينباخ) (Mackenbach) وآخرون، ٢٠٠٣). ومنذ أواخر التسعينيات وأواسط التسعينيات من القرن، زاد العمر المتوقع ٥,١ سنوات بين العمال الذكور غير اليدويين ٣,٨ سنوات بين العمال الذكور اليدويين؛ وكان المقابل لدى النساء ٣,٦ و ٣,٠ سنوات. وفي الثمانينيات عندما زاد العمر المتوقع بسرعة أكبر، كان الانخفاض في الوفيات التي تتسبب فيها الأمراض القلبية الوعائية أسرع لدى العاملين غير اليدويين منه لدى العاملين اليدويين. وإضافة إلى ذلك، كانت زيادة الوفيات بسبب الأمراض الناجمة عن تعاطي المسكرات، "الأمراض الأخرى" والحوادث والعنف أشيع في طبقة العمال اليدويين (مارتيكانين) (Martikanien) وآخرون، ٢٠٠١). واستمر هذا الاتجاه السلبي في أواخر التسعينيات من القرن الماضي (فالكونين) (Valkonen) وآخرون، ٢٠٠٣).

الجدول ٢٩

العمر المتوقع بحسب نوع الجنس والجهة في عام ٢٠٠٣

الفارق	الإناث	الذكور	المجموع	
٦,٧-	٨١,٨	٧٥,١	٧٨,٥	فنلندا
				بحسب درجة التحضر
٦,٥-	٨١,٩	٧٥,٥	٧٨,٩	المناطق الحضرية
٧,٠-	٨١,٨	٧٤,٨	٧٨,٢	المناطق شبه الحضرية
٧,١-	٨١,٥	٧٤,٣	٧٧,٧	المناطق الريفية
				بحسب المنطقة
٦,٣-	٨١,٧	٧٥,٥	٧٨,٧	جنوب فنلندا
٦,٨-	٨٢,٨	٧٥,٤	٧٨,٨	غرب فنلندا
٧,٦-	٨١,٣	٧٣,٧	٧٧,٤	شرق فنلندا
٧,٢-	٨١,٨	٧٤,٦	٧٨,١	شمال فنلندا
٦,٧-	٨٤,١	٧٧,٣	٨٠,٦	جزر آلاند

الجدول ٣٠

أهم أسباب الوفاة في عام ٢٠٠٣

سبب الوفاة	الوفيات/المجموع	الذكور	الإناث	الذكور=١٠٠
الأمراض القلبية الوعائية	٢٠ ٧٧٥	٩ ٦٨٧	١١ ٠٨٨	١١٤
السرطان	١٠ ٧٠٥	٥ ٤٩٩	٥ ٢٠٦	٩٥
الأمراض التنفسية	٣ ٦٦٧	١ ٩٥٠	١ ٧١٧	٨٨
الأمراض المعدية	٢ ٠١١	١ ١٠٨	٩٠٣	٨١
الأمراض الأخرى	٧ ٧٥٠	٢ ٨٣٧	٤ ٩١٣	١٧٣
الحوادث والعنف	٤ ١٢٥	٢ ٨٥٤	١ ٢٧١	٤٥
- منها حالات الانتحار	١ ٠٧٥	٨١٥	٢٦٠	٣٢
المجموع	٤٩ ٠٣٣	٢٣ ٩٣٥	٢٥ ٠٩٨	١٠٥
معدل الوفاة الخام لكل ١٠٠ ألف من السكان				
سبب الوفاة	الوفيات/المجموع	الذكور	الإناث	الذكور=١٠٠
الأمراض القلبية الوعائية	٣٩٨	٣٧٩	٤١٦	١١٠
السرطان	٢٠٥	٢١٥	١٩٥	٩١
الأمراض التنفسية	٧٠	٧٦	٦٤	٨٤
الأمراض المعدية	٣٩	٤٣	٣٤	٧٨
الأمراض الأخرى	١٤٨	١١١	١٨٤	١٦٦
الحوادث والعنف	٧٩	١١٢	٤٨	٤٣
- منها حالات الانتحار	٢١	٣٢	١٠	٣١
المجموع	٩٣٩	٩٣٨	٩٤١	١٠٠
المعدلات القياسية للوفاة حسب العمر لكل ١٠٠ ٠٠٠ ألف من السكان (شريحة أوروبية معيارية، حساب قام به المكتب الإقليمي لأوروبا التابع لمنظمة الصحة العالمية)				
سبب الوفاة	الوفيات/المجموع	الذكور	الإناث	الذكور=١٠٠
الأمراض القلبية الوعائية	٢٦٥	٣٥٢	١٩٨	٥٦
السرطان	١٤٦	١٩٠	١١٩	٦٣
الأمراض التنفسية	٤٦	٧٣	٣١	٤٢
الأمراض المعدية	٣١	٤٠	٢٠	٤٩
الأمراض الأخرى	٨٥	٨٢	٨٩	١٠٨
الحوادث والعنف	٦٨	١٠٦	٣٤	٣٢
- منها حالات الانتحار	١٩	٣٠	٩	٣٠
المجموع	٦٦٠	٨٧٤	٥٠٠	٥٧

مصادر البيانات :

- Mackenbach JP, Bos V, Andersen O, Cardano M, Costa G, Harding S, Reid A, Hemström O, Valkonen T, Kunst AE; Widening socioeconomic inequalities in mortality in six Western European countries. Int J Epidemiol., 2003Oct; 32 (5): 838-9.
- Martelin T, Makela P, Valkonen T: Contribution of deaths related to alcohol or smoking – to the gender difference in life expectancy: Finland in the early 1990s. Eur J Public Health. 2004 Dec; 14 (4): 422-7.
- Martikainen P, Valkonen T, Martelin T: Change in male and female life expectancy by social class: decomposition by age and cause of death in Finland 1971-95. J Epidemiol
- Statistics Finland, Cause-of Death Register.
- Valkonen T, Ahonen H, Martikainen P: Sosiaaliryhmien Valkiset erot elinajanodotteessa
- WHO Regional for Europe: Highlights on Health for Finland (2004) available at <http://www.who.dk/eprise/main/who/progs/chh/fin/200411221>.

٥ - (أ) الفوارق في الحالة الصحية بين مختلف المجموعات والمناطق

٥٣٤ - يغطي النظام الصحي العام جميع السكان. غير أن المسافات الطويلة في الريف تجعل الحصول على الخدمات أكثر صعوبة. وهناك أيضاً فوارق بين مختلف المناطق بخصوص وقت الانتظار من أجل الحصول على الرعاية. ولحل المشكلات المتعلقة بأوقات الانتظار الطويلة، سنت أحكام قانونية جديدة. ووفر تمويل إضافي أيضاً للبلديات قصد تقليص هذه الأوقات.

٥٣٥ - وصحة الرجال أضعف من صحة النساء ويستمر عمرهم المتوقع عند الولادة في التناقص بشدة. لكن هذه الفوارق آخذة في التقلص.

٥٣٦ - وفيما يتعلق بأهم المحددات الصحية وأهم الأمراض المزمنة، فإن التوقعات أسوأ بالنسبة إلى الأشخاص ذوي المستوى التعليمي المتدني منها بالنسبة إلى ذوي المستوى التعليمي المتوسط أو الأكاديمي. وعلاوة على ذلك، فإن الرجال المطلقين، ضمن هذه الفئات، يعيشون أسوأ وضع. كما أن هناك اتجاهاً لدى الأشخاص ذوي المستوى التعليمي المنخفض نحو العمل في وظائف يدوية مجهدّة جسدياً وذات دخل أقل.

٥ - (ب) و(ج) و(د) التدابير الرامية إلى تحسين الحالة الصحية للمجموعات المستضعفة والمحرومة أو المناطق الأشد حرماناً

٥٣٧- تؤخذ في الاعتبار صحة المجموعات الأشد حرماناً في جميع أنشطة الصحة العامة. ويعد تقليص أوجه عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية في مجال الصحة أحد الأهداف الكمية لبرنامج "الصحة لعام ٢٠١٥". وتتعاون السلطات المعنية بالرفاه الاجتماعي في تحقيق هذا الغرض بشكل وثيق.

٥٣٨- وأدرج التثقيف الصحي مجدداً في المقررات الدراسية في عام ٢٠٠٢ بهدف تحسين معرفة جميع السكان بالقضايا الصحية.

٥٣٩- وشرع في برنامج مشترك يشرف عليه المعهد الوطني للصحة العامة في عام ٢٠٠٤ قصد تقليص الفوارق الاجتماعية الاقتصادية في مجال الصحة.

٥ - (هـ) التدابير الرامية إلى خفض معدل وفيات الأطفال الذين يولدون موتى ووفيات الرضع وضمان النمو الصحي للأطفال

٥٤٠- إن تضافر النظام الفنلندي لخدمات الرعاية الصحية، الذي يقدم نفس الخدمات إلى الجميع، مع الحماية الاجتماعية الشاملة جعل من الممكن خفض وفيات الرضع بصورة مستمرة.

٥٤١- ومن الناحية العملية، يستفيد جميع السكان من العيادات الخاصة بالأمهات والأطفال التي هي جزء من نظام الرعاية الصحية الأساسية. وقد حدثت مؤخراً معايير المتعلقة بمحتويات ونوعية هذه الخدمات التي تقدمها تلك العيادات.

٥٤٢- وتكتسي عيادات الأطفال والخدمات الصحية المدرسية أهمية بالغة في تعزيز النمو الصحي للطفل ودعمه. وقد اتخذت التدابير اللازمة، لا سيما إمداد السلطات المحلية بأدوات ملموسة لدعم نمو الطفل من الناحية النفسية الاجتماعية.

٥٤٣- وناهيك عن السياسة الصحية الوطنية، هناك أيضاً سياسات أخرى تساهم في النهوض بصحة الأطفال. ففي إطار السياسة الحكومية في مجال الأنشطة الرياضية، على سبيل المثال، أولي اهتمام خاص للنشاط البدني للشباب. وأدرج التثقيف الصحي مجدداً في المقررات الدراسية لزيادة معرفة الأجيال الجديدة بالقضايا الصحية.

٥ - (و) الصحة البيئية والصناعية

٥٤٤- إن مستوى الصحة البيئية جيد في فنلندا. وينص كل من قانون حماية الصحة (١٩٩٤/٧٦٣) وقانون الصحة الغذائية والأغذية ذات الأصل الحيواني (١٩٩٦/١١٩٥) وقانون حماية البيئة (٢٠٠٠/٨٦) على الحفاظ على الصحة البيئية وتطويرها وتحسينها. وتنص القوانين المذكورة، فيما تنص، على الأحكام التالية:

- الرقابة المسبقة على التلوث الصناعي (إجراءات الترخيص)؛

- معايير الجودة من أجل صحة البيئة؛
- مراقبة معايير الجودة بانتظام بواسطة السلطات المختصة، إضافة إلى خطط المراقبة؛
- التأهب للأوضاع الاستثنائية.

٥ - (ز) الأمراض الوبائية

- ٥٤٥ - يتوفر لدى فنلندا نظام معلومات وتسجيل للأمراض الوبائية. والبيانات الموجودة في السجل الوطني متاحة للأطباء المسؤولين عن علاج تلك الأمراض في مستشفيات المناطق ومراكز الرعاية الصحية. ومنذ عام ١٩٩٧، كان هناك أيضاً نظام لتسجيل الأمراض التي يشبه في أهما وبائية. وفي السنوات القليلة الماضية، كثفت الوقاية من الأوبئة في المستشفيات. وتمول الدولة حملات التلقيح العام، والتلقيح مجاني للمواطنين.
- ٥٤٦ - والحالة المتعلقة بالأمراض السارية جيدة ولم تحدث حالات عدوى خطيرة. ومستوى الإصابة بفيروس نقص المناعة البشري/الإيدز منخفض في معظم البلدان الغربية الصناعية. ويصدق الشيء نفسه على عدوى المكورات العنقودية. وعلى الرغم من تفشي السل المقاوم في البلدان المجاورة، فإن المشكلة لم تستشر في فنلندا.
- ٥٤٧ - وفي مجال الصحة، تشارك فنلندا بهمة في أنشطة الاتحاد الأوروبي في ميدان الإنذار المبكر والتفاعل السريع.

٥ - (ح) التدابير الرامية إلى تأمين الخدمات الطبية وإيلاء الاهتمام للجميع

- ٥٤٨ - دخلت حيز التنفيذ في أول آذار/مارس ٢٠٠٥ القوانين (٢٠٠٤/٨٥٨/٨٥٥) التي تنص على أحكام جديدة تضمن الحصول على الرعاية الصحية. وينص الآن كل من قانون الصحة العامة (١٩٧٢/٦٦) وقانون الرعاية الصحية الخاصة (١٩٨٩/١٠٦٢) المعدلين على فترات زمنية قصوى يتعين خلالها إجراء تقييم للحاجة إلى الرعاية الصحية. وفضلاً عن ذلك، أدخلت تعديلات على قانون المرضى وعلى قانون الرفاه الاجتماعي ورسوم خدمات الرعاية الصحية (١٩٩٢/٧٣٤).
- ٥٤٩ - وتلزم التعديلات المشار إليها أنفاً السلطات المحلية والمجالس البلدية المشتركة بتنظيم الرعاية الصحية بشكل أدق. والهدف من التعديلات هو ضمان توافر الرعاية الصحية اللازمة وتقليص الفوارق في الحصول على هذه الرعاية وزيادة الشفافية أثناء فترات الانتظار وكذا الإنصاف والمساواة في الحصول على الرعاية الصحية والعلاج. وترمي هذه الأهداف، فيما ترمي، إلى توفير مبادئ توجيهية وطنية في مجال الرعاية وإصلاح هياكل الخدمات وأشكالها.
- ٥٥٠ - فترات الانتظار القصوى. يتمثل الهدف من التعديلات التشريعية التي تضمن تقييم الحاجة إلى الرعاية في جعل خدمات الرعاية الصحية أكثر فعالية. وتنص الأحكام الجديدة على أن يكون بوسع المرضى الاتصال بمركز صحي فوراً أثناء ساعات العمل في أيام العمل. ويجب إتاحة إمكانية تقييم الحاجة إلى الرعاية غير العاجلة في المراكز الصحية في غضون ثلاثة أيام من الاتصال، ما لم يكن من الممكن إجراء التقييم عبر الهاتف. ويجب توفير الخدمات الطبية وخدمات طب الأسنان التي تبين أنها ضرورية بموجب التقييم في غضون فترة معقولة.

٥٥١- وفيما يتعلق بالرعاية الصحية الخاصة، يجب بدء تقييم الحاجة إلى الرعاية في غضون ثلاثة أسابيع من يوم وصول الإحالة إلى وحدة الرعاية الصحية، في العيادات الخارجية في أحد المستشفيات للفحص الخارجي مثلاً. ويجب توفير الرعاية التي تبين أنها ضرورية على أساس تقييم الحاجة في غضون ستة أشهر من التقييم. وتتطابق الأحكام الجديدة عن خدمات الصحة العقلية للأطفال والشباب مع تلك التي سبق أن أدرجت في مرسوم الصحة العقلية (١٩٩٠/١٢٤٧). ويجب توفير الرعاية الصحية التي ثبت أنها ضرورية، مع مراعاة طابعها العاجل، في غضون ثلاثة أشهر ما لم تطراً وقائع طبية أو متعلقة بالرعاية الصحية تدعم الخروج على هذا المبدأ على سبيل الاستثناء.

٥٥٢- وإذا لم يكن ممكناً لوحدة الرعاية الصحية تقديم العلاج بنفسها في غضون المدة المحددة، تعين على السلطة المحلية أو المجلس البلدي المشترك أن يوفر الرعاية أو العلاج اللازم من مقدمي خدمات صحية آخرين، مثل مستشفى عام آخر أو القطاع الطبي الخاص، دون أن يكلف المريض المزيد من المال.

٥٥٣- وزادت التعديلات التشريعية توضيح توزيع المسؤوليات بين مختلف مستشفيات المناطق والسلطات المحلية والمجالس البلدية المشتركة في توفير خدمات الرعاية الصحية بحيث يكون مستشفى المنطقة مسؤولاً عن توفير العلاج للمرضى الذين منح لهم الإذن بدخول المستشفى. ويجب توفير الخدمات طبقاً لنفس المبادئ إلى جميع المقيمين في البلديات الذين ينتمون إلى نفس مستشفى المنطقة، وبالتالي فإن الإصلاح يزيل الحواجز بين البلديات للمرضى الذين ينتظرون الحصول على الرعاية الصحية. وتحسنت فرص تلقي معلومات عن الحصول على الرعاية بالزام وحدات الرعاية الصحية بتعميم المعلومات عن فترات الانتظار.

٥٥٤- المعايير المشتركة لتقديم الرعاية. بتولي المجلس البلدي المشترك كل منطقة من مناطق المستشفيات مسؤولية تقديم الرعاية الطبية الخاصة في المنطقة وفقاً لمعايير مشتركة للرعاية في مجالي الطب وطب الأسنان. وعلى ضوء تنفيذ ضمانات الوصول إلى الرعاية، أعدت أفرقة الخبراء التي أنشأتها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة معايير وطنية للرعاية غير الطارئة وذلك في شكل توصيات بشأن المعايير المتعلقة بالرعاية التي تقدم. والهدف هو تقليل الفوارق البارزة بين المناطق في مجال تقديم الرعاية غير العاجلة كي يحصل الناس على الرعاية وفقاً لمعايير أكثر اتساقاً بغض النظر عن مكان إقامتهم. وقد أعدت هذه المعايير لأنواع المرضى والعلاج الأكثر شيوعاً.

٥٥٥- ويمكن إيلاء أولوية لبعض الخدمات والمرضى المحتاجين لها. إلا أنه ينبغي في هذه الحالات أن يؤخذ في الاعتبار حظر التمييز، والنص الدستوري بشأن المعاملة على قدم المساواة، وكذلك الالتزام بتقييم كل حالة مريض بمفردها وما ينشأ عن ذلك التقييم من حاجة إلى خدمات الرعاية الصحية.

٥٥٦- وقد اضطلع المركز الوطني للبحث والتطوير في مجال الرعاية والصحة ورابطة السلطات الجهوية والمحلية الفنلندية بدراسات استقصائية يمكن الاستنتاج على ضوءها بأن الوصول إلى الرعاية مضمون ضماناً جيداً نسبياً. وأما إمكانات معالجة مشكلة النقص في عدد الأطباء في مناطق معينة فإنها ينبغي أن تتحسن لأن عدد الأطباء الذين يتخرجون من كليات الطب يتجاوز الآن عدد الأطباء الذين يخرجون من سوق العمل. وفيما يتعلق كأطباء الأسنان، فإن الحالة مختلفة. ذلك أن عدد أطباء الأسنان الذين يخرجون من سوق العمل يزيد بنحو ٥٠ طبيباً عن عدد الذين يتخرجون من كليات طب الأسنان.

المادة ١٣

حق كل فرد في التعليم

٥٥٧- وردت في التقريرين الدوريين السابقين أحكام الدستور التي تكفل حق كل فرد مقيم ضمن الولاية القانونية الفنلندية في التعليم الأساسي المجاني.

٥٥٨- إن الأطفال المقيمين بصورة دائمة في فنلندا ملزمون بالإلحاق بالمدرسة. ويضمن حقهم في التعليم الأساسي المجاني، التعليم لأطفال ما قبل المدرسة. والسلطات المحلية ملزمة بأن توفر للأطفال في سن المدرسة المقيمين في نطاق اختصاصها، التعليم الأساسي والتعليم لأطفال ما قبل المدرسة خلال السنة التي تسبق مباشرة سنة التحاقهم بالمدرسة. ويمكن قبول الأطفال أيضاً في التعليم الأساسي أو التعليم لأطفال ما قبل المدرسة في بلدية غير بلدية محل إقامتهم.

٥٥٩- المساواة في التعليم. أولي في الإصلاح العام للتشريع المتعلق بالمدارس الذي دخل حيز التنفيذ في أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٩، اهتمام خاص لضمان المساواة في التعليم والوصول إلى خدمات التعليم دون تمييز.

٥٦٠- وفي عام ٢٠٠١، أعدت وزارة التعليم لأول مرة مبادئ توجيهية للسياسة المتعلقة بالمهاجرين. وتم مراجعة هذه المبادئ التوجيهية في عام ٢٠٠٣. ويتمثل الهدف من المبادئ التوجيهية في توضيح سياسة الهجرة والأنشطة التي تعزز العلاقات الإثنية الحميدة في قطاع التعليم. والإجراء المتعلق بمنع العنصرية وتعزيز التسامح هي جزء من الإدارة اليومية للوزارة وغيرها من السلطات في هذا القطاع.

٥٦١- إن المساواة بين المرأة والرجل هي أحد المبادئ الأساسية لسياسة التعليم. وتتضمن خطة تطوير التعليم والبحوث للفترة من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٨ مبادئ توجيهية لتحسين نوعية جميع أشكال التعليم. ووفقاً لهذه المبادئ التوجيهية، تضمن السلطات العامة ضمان فرص التعليم للجميع. ووفقاً لخطة تطوير التعليم، عززت بصفة خاصة مشاركة الفتيات والنساء المهاجرات في التعليم.

٥٦٢- وفضلاً عن ذلك، طبق في عام ٢٠٠٤ مشروع لتقليل الفوارق في التعليم بين الإناث والذكور، يستهدف تطوير التعليم بشكل يراعى الاحتياجات الفردية للتلاميذ، وتعزيز التعاون فيما بين موظفي مختلف الجهات المقدمة لخدمات التعليم ودعم خدمات مختلف القطاعات الإدارية وكذلك تعزيز التعاون فيما بين الباحثين في مختلف بلدان الشمال.

٥٦٣- وأخذت في الحسبان التعديلات التي أدخلت على قانون المساواة بين الرجل والمرأة التي تعزز أيضاً من المساواة في مؤسسات التعليم، في نطاق الفقرة ٢ من المادة ٣. ومع ذلك، فإن هذه الأحكام لا تنطبق على مقدمي الخدمات التعليمية المشار إليهم في قانون التعليم الأساسي.

٥٦٤- إصلاح التعليم الجامعي. في ١٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤، أصدرت الحكومة مرسوماً عن الدرجات الجامعية. وينص المرسوم على أمور منها أهداف ونطاق الدرجات الجامعية، كذلك على مختلف الدرجات التي يمكن الحصول

عليها في الجامعات المختلفة. ويحل المرسوم الجديد محل النظام الذي يحدد نطاق الدرجات الجامعية بالمقارنة مع النظام الأوروبي لمعادلة الشهادات. وهذا التعديل الذي يحسّن من إمكانية معادلة الدرجات الجامعية الفنلندية مع الدرجات الجامعية في بلدان أوروبية أخرى هو جزء من عملية بولونيا الأوروبية التي يتمثل هدفها النهائي في إيجاد منطقة مشتركة للتعليم العالي الأوروبي بحلول عام ٢٠١٠. وأحد الأهداف الأساسية لعملية بولونيا هو زيادة معادلة الدرجات الجامعية فيما بين مختلف البلدان وبالتالي تعزيز حركة الطلاب والإمكانيات المتاحة أمامهم لمواصلة الدراسة في الخارج. ودخل المرسوم حيز التنفيذ في أول آب/أغسطس ٢٠٠٥.

٥٦٥- ويتعلق المرسوم المشار إليه أعلاه بالقانون المعدل لقانون الجامعات، الذي اعتمد في ٣٠ تموز/يوليه ٢٠٠٤ والذي يُطبق هيكلاً ذا مستويين من الدرجات الجامعية. ودخل التعديل حيز النفاذ في أول آب/أغسطس ٢٠٠٥. ووفقاً للهيكل الجديد، ينبغي أولاً الحصول على درجة جامعية أولى أو ما يعادلها من التعليم قبل الحصول على درجة جامعية أعلى. وينطبق التعديل على جميع المجالات الأخرى بخلاف مدارس الطب وتعليم طب الأسنان.

٥٦٦- وأحد أهداف التعديل الذي أدخل على الدرجات الجامعية هو تقليل مدة الدراسة. وسيتم تغيير مضمون الدراسة لكي تتماشى على نحو أفضل مع احتياجات البحوث وحياة العمل. وينبغي ترتيب التعليم بحيث يتمكن الطالب الملتحق بالدراسة طوال الوقت من الحصول على أول درجة جامعية في ثلاث سنوات. وفضلاً عن ذلك، ينبغي أن يكون بالإمكان الانتهاء من الدراسة الجامعية اللاحقة المؤدية إلى درجة جامعية أعلى، في غضون سنتين.

١ - (أ) التعليم الابتدائي

٥٦٧- المبادئ التوجيهية الوطنية الجديدة للمناهج الدراسية الشاملة. في ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤، قرر مجلس التعليم الوطني تطبيق مبادئ توجيهية وطنية جديدة للمناهج الدراسية الشاملة (الصفوف من ١ إلى ٩). ووفقاً لذلك يتعين تطبيق المناهج الدراسية التي تستند إلى هذه المبادئ التوجيهية، في جميع المدارس الشاملة بحلول أول آب/أغسطس ٢٠٠٦. وقد تم إعداد المبادئ التوجيهية وفقاً لأحكام المادة ١٤ من قانون التعليم الأساسي، وهذه المبادئ هي أكثر دقة من المبادئ التوجيهية السابقة. وهي تعرّف الأهداف والمضامين ذات الصلة بالمواضيع التي يتم تدريسها، وتقدم تعليمات بشأن تقييم الطلاب. ويتمثل الهدف من المبادئ التوجيهية في ضمان اتساق التعليم الأساسي طوال مدة التعليم الشامل. وفضلاً عن ذلك ستتضمن المناهج الدراسية، لأول مرة، أحكاماً عن التعاون بين المدرسة والمترنل وضمان رعاية الطلاب. وتفيد المبادئ التوجيهية الوطنية كأساس لصياغة مناهج دراسية محلية عادة ما تكون السلطات المحلية مسؤولة، عن وضعها.

٥٦٨- الخطة الوطنية للتعليم للجميع. يحدد برنامج اليونسكو لتوفير التعليم للجميع ستة أهداف لضمانات تحقيق مستوى رفيع من التعليم للجميع واثان من هذه الضمانات - هدف ضمان التعليم المجاني والإلزامي لجميع الأطفال بحلول عام ٢٠١٥ وهدف تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم بحلول ٢٠١٥ - هما أيضاً جزء من الأهداف المنصوص عليها في إعلان الأمم المتحدة للألفية. وبغية تنفيذ هذه الأهداف على المستوى الوطني، قامت وزارة التعليم، والمجلس الوطني للتعليم ووزارة الشؤون الخارجية، بالتعاون مع اللجنة الفنلندية لليونسكو، بإعداد خطة وطنية للتعليم للجميع، للتصدي لمرحلة التعليم المبكر، وتعليم المهاجرين، وتوفير الدعم للشباب، وتدريب البالغين

والحاجة إلى تحسين نوعية والمساواة في التعليم. ويتم بصفة أساسية تنفيذ الخطة ضمن إطار الآليات القائمة والتحديات المشار إليها في الخطة مدرجة أيضاً في الخطة المشار إليها أعلاه لتطوير التعليم والبحوث.

٥٦٩- واشترط المجلس الاستشاري لشؤون الروما أن تتحمل وزارة التعليم مسؤولية نتائج الاستطلاع الذي أجرته وحدة تدريب الروما التابعة للمجلس الوطني للتعليم (٢٠٠٤)، وأن تتخذ تدابير شاملة، تغطي الوزارة، والمجلس الوطني للتعليم والسلطات المحلية - لتعزيز التحاق أفراد الروما بالمدرسة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لدعم أطفال الروما الذين يبدأون تعليمهم الأساسي وأولئك الذين ينتقلون إلى المدارس الثانوية وأولئك الذين يكملون تعليمهم المدرسي.

٥٧٠- وفي عام ٢٠٠٤، شرع المجلس الوطني للتعليم في تطبيق مشروع وطني لتطوير خدمات التوجيه في مجال التعليم، ولا سيما تلك المقدمة إلى طلاب المدارس الشاملة للمتحمقين بالصفوف من ٧ إلى ٩. كما أولي اهتمام لضرورة زيادة التعاون فيما بين المدرسة والمتر للضمان رعاية الطلاب. والغرض من هذه الخدمات هو تشجيع ودعم الطلاب للالتحاق بتعليم أعلى.

٥٧١- وفي عامي ٢٠٠١ و٢٠٠٢، أجرى المجلس الوطني للتعليم استطلاعاً لحالة التعليم الأساسي لأطفال الروما. ولوحظ في التقرير من بين أمور منها حدوث تحسن في مستوى تعليم أفراد الروما في الأجل الطويل وزيادة مواقفهم الإيجابية نحو التعليم. ومع ذلك، فإن نسبة أطفال الروما المتحمقين بالتعليم لأطفال ما قبل المدرسة لا تتجاوز ٢ في المائة وأن خمس أطفال الروما يفشلون كل عام في الانتقال إلى الصف الدراسي التالي.

٥٧٢- وتمثل أحد مهام المجلس الوطني للتعليم في تقديم خدمات لتقييم وتطوير التعليم وخدمات الإدارة والدعم التي تحتاجها المدارس ومؤسسات التعليم وغيرها من الجهات المقدمة للخدمات التعليمية. وأخذ أقسام المجلس الوطني مسؤول عن قضايا التعليم المتعلقة بسكان الروما وإنتاج مواد تعليمية خاصة بهم، وتقديم المعلومات والمشاركة في التعاون الدولي في هذا المجال.

٥٧٣- وهناك أيضاً الفريق العامل في المجلس الوطني للتعليم، المسؤول عن إيجاد سبل لتطوير التعليم لأطفال الروما. وينوي المجلس الأخذ بمشروع تطوير تعليم أطفال الروما بالاستناد إلى أوجه القصور التي لوحظت في سياق ما تبين في تقرير الفريق العامل. ويشمل الفريق العامل خبراء من مختلف المجالات مثل مجال التعليم لأطفال ما قبل المدرسة والتعليم المكيف حسب احتياجات الطالب والإرشاد في مجال التعليم، وخدمات الرعاية المقدمة إلى الطلاب، وتدريب المعلمين والمعلمات، والأنشطة الصباحية والمسائية، والتعاون بين المدرسة والمتر. ويقوم الفريق العامل حالياً بأمور منها تقييم إمكانات مستوصفات صحة الأطفال لتحديد المشاكل التعليمية في أبكر مرحلة ممكنة والرعاية اليومية للطفل كسبيل لدعم نمو الطفل وزيادة عدد العاملين في المدارس في مجالي المساعدة والدعم كسبيل لتطوير التعليم المقدم إلى أطفال الروما.

١ - (ب) التعليم الثانوي

٥٧٤- أجري تعديل شامل على قانون التعليم دخل حيز التنفيذ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩. ويتضمن قانون التعليم المهني أحكاماً متعددة عن تكييف التعليم وغيره من الترتيبات التعليمية الأخرى، مثل التعليم والمشورة

المقدمين للمعوقين لإعدادهم وإعادة تأهيلهم، وخدمات الدعم والتدريب التحضيرية للمهاجرين الراغبين في الالتحاق بالتعليم المهني الأساسي.

٥٧٥- وتستند جميع أنواع التعليم إلى مبدأ المساواة بين الطلاب في التعليم. ويمكن لأي شخص يرغب في الالتحاق بالتعليم الثانوي أن يقدم بجرية طلباً للقبول في أي مدرسة أو كلية ثانوية. وتقدم مؤسسة التعليم الأساسي المهني، مجاناً، التعليم ووجبات الغذاء اليومية والإقامة في بيوت الطلاب. ويجوز للطلاب المنتحق بالتعليم المكيف حسب قدراته، أن يحصل مجاناً أيضاً على الكتب المدرسية وغيرها من المواد اللازمة للتعليم، وعلى النفقات الأسبوعية للتنقل بين المدرسة والمزل وعلى جميع وجبات الغذاء والإقامة في بيوت الطلاب أو في مكان للإيواء، وكذلك على المعدات الشخصية التي يحتاجها للدراسة.

٥٧٦- ولغات التعليم في المدارس المهنية الأساسية، هي الفنلندية أو السويدية أو لغة الصامي أو لغة الروما أو لغة الإشارات. وفضلاً عن ذلك، يجوز تقديم جزء من التعليم بلغة أخرى، لا تكون لغة الطالب الأصلية، شريطة ألا تحول دون متابعة الطالب للدراسة.

٥٧٧- ولا توجد قيود عمرية على الطالب للتعليم المهني الأساسي والتعليم الذي يعد الطالب للامتحان بالاستناد إلى إثباته لمهاراته المهنية. كما لا توجد هناك اختلافات في عمر الطلاب في مختلف قطاعات التعليم، وهناك طلاب تتراوح أعمارهم بين ١٥ عاماً حتى البالغين. ومتوسط معدل عمر الطلاب هو ١٩ عاماً. وتتراوح أعمار معظمهم أي نسبة ٧٠ في المائة منهم بين ١٥ و١٦ عاماً، تليهم نسبة ٢٠ في المائة تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و٢٤ عاماً ونسبة ١٠ في المائة من الذين تبلغ أعمارهم ٢٥ عاماً. وتتفاوت أعداد الطلاب في المجموعات العمرية الأخرى، حيث يبلغ عمر أكبرهم سنّاً ٥٥ عاماً. وأعداد الرجال والنساء في التعليم المهني الأساسي هي نفسها تقريباً.

٥٧٨- إن معايير قبول الطلاب في التعليم المهني الأساسي ونظام تمويل هذا التعليم لا تضع أية عقبات أمام قبول الطلاب الأجانب في التعليم المهني. ولذلك، يستطيع الأشخاص من أصول مهاجرة أن يقدموا بجرية طلباً للالتحاق بالتعليم المهني الأساسي. ومع ذلك، ينبغي أن يكون الطالب من أصول مهاجرة أو أن يكون الطالب الأجنبي ملماً إماماً كافياً بلغة التعليم وأن يكون مستعداً بشكل عام للالتحاق بالتعليم. وعلى الرغم من ذلك، ينبغي أن يُمنح ذلك الطالب الحق في تعليم لغته الأصلية وثقافته، وأن يحصل، عند الضرورة، على ترتيبات خاصة تتعلق بالتعليم. والشروط المتعلقة بتوفر المهارات المهنية ذات الصلة هي نفسها بالنسبة للطلاب الفنلندي والطلاب الأجنبي. ومع ذلك، يتم مراعاة الشروط الخاصة التي تحددها المهارات اللغوية فيما يتعلق بإجراءات القبول وترتيبات التعليم، وكذلك تقييم أداء الطالب. كما ينبغي أن يستند تعليم المهاجرين إلى مبدأ المساواة في المعاملة.

٥٧٩- ويخصص المجلس الوطني للتعليم، كل سنة، أموالاً للتعليم المهني للمهاجرين، تستهدف أغراضاً منها تطوير تعليمهم. وتبلغ هذه الأموال حالياً ١٥٠.٠٠٠ يورو في السنة. ووفقاً لخطة تطوير التعليم المشار إليها أعلاه في الفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٨، تتضمن المعايير المحددة لرصد الأموال تدابير يتخذها مقدمو الخدمات التعليمية لتعزيز ودعم التعليم المهني للفتيات والنساء المهاجرات.

٥٨٠- ويوفر التدريب للمهاجرين لإعدادهم للالتحاق بالتعليم المهني الأساسي. ويتمثل الغرض من ذلك في منح المهاجرين مستوى لغوياً وثقافياً ملائماً وغير ذلك من جوانب الإعداد للالتحاق بالتعليم المهني. ويقدم منذ عام ١٩٩٩، مثل هذا التدريب. وهناك أيضاً بالغون يلتحقون بالتدريب التحضيري ولا سيما عندما تقوم الكليات الثانوية بتنظيمه لإتاحة الفرص أمام البالغين لمواصلة التعليم. وأعداد الرجال والنساء المشاركين في التدريب التحضيري هي نفسها تقريباً.

٥٨١- ويشارك الطلاب من الروما في التعليم الثانوي، ولكن عددهم لا يزال منخفضاً نسبياً بالمقارنة مع عدد السكان من الأغلبية. وينبغي في إطار التوجيه المتعلق بالتعليم ورعاية الطلاب المقدمة إلى التلاميذ في الصفوف من ٧ إلى ٩، تقديم الدعم والتوجيه بصفة خاصة للتلاميذ من الروما الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم. ومن الشائع أن يتسرب الطلاب من الروما من التعليم الثانوي، ولذلك فمن المهم مواصلة توفير الخدمات المشار إليها أعلاه، للطلاب من الروما أثناء مرحلة التعليم الثانوي. وتقدم دراسة استطلاعية أجراها المجلس الوطني للتعليم، أموراً منها، البيانات التالية التي تعكس المشاركة في التعليم الثانوي والعوامل التي تؤثر على ذلك (كان عدد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أثناء إجراء الاستطلاع قليلاً نسبياً لكن الاستطلاع يقدم بعض الاتجاهات العامة).

٥٨٢- وأغلبية الشباب من الروما الذين يقدمون طلبات الالتحاق بالمدارس الثانوية هم من الذكور (٥٩ في المائة)، في حين أن نسبة ٩٠ في المائة من المتقدمين بطلبات للالتحاق بالمدارس الثانوية العليا هم من الإناث. ومن بين جميع الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، رأت نسبة ٥٤ في المائة منهم أن قرارات عدم مواصلة التعليم تعود إلى أسباب ثقافية بينما لم تر إلا نسبة ٧ في المائة من أسر الروما أن ذلك يعود إلى أسباب ثقافية. فهي ترى، أن العوامل التي تزيد من صعوبة مواصلة التعليم للالتحاق بالتعليم العالي تتضمن أسباباً اجتماعية ومالية.

١ - (ج) التعليم العالي

٥٨٣- يشمل نطاق الجامعات (١٩٩٧/٦٥٤) ٢٠ جامعة أشير إليها في القانون. وتنص المادة الفرعية ١ من المادة ٨ من القانون على أن يكون التعليم الذي يفضي إلى الحصول على درجة جامعية في هذه المؤسسات مجاناً للطلاب. وقد استعيز عن القانون المتعلق بمؤسسات العلوم التطبيقية (١٩٩٥/٢٥٥) الذي كان سارياً وقت تقديم التقرير الدوري السابق بقانون جديد (٢٠٠٣/٣٥١) يشمل نطاق تطبيقه ٢٩ مؤسسة للعلوم التطبيقية. ووفقاً لهذا القانون، يكون التعليم الذي يفضي إلى الحصول على درجة تعليمية أعلى مجاناً للطلاب.

٥٨٤- ومن المؤسف أن أفراد الروما لا يشتركون إلا نادراً في التعليم العالي. وعلى الرغم من ذلك، هناك بعض الطلاب من الروما الملتحقين بالتعليم العالي الذين لم يوضعوا في وضع يختلف عن باقي الطلاب، بسبب خلفيتهم الإثنية.

٥٨٥- ويخشى بعض الطلاب من الروما المهتمين بالالتحاق بالتعليم العالي من مواجهة صعوبات مالية للانتهاء من دراستهم. كما أنهم يخشون من أنهم لن يجدوا عملاً بعد الانتهاء من دراساتهم. ومع ذلك، فإن التعليم العالي مجاني، ويحق للطلاب الحصول على منح دراسية من الدولة وفقاً لأوضاعهم المالية. وفضلاً عن ذلك، فإن أفراد الروما يرغبون في تطبيق دعم من نوع الزمالة الدراسية للانتهاء من مرحلة التعليم العالي.

١ - (د) الجهود المبذولة لوضع نظام للتعليم الأساسي لمن لم يتلقوا التعليم الابتدائي أو لم يكملوه

٥٨٦- تم بدعم من مختلف قطاعات الإدارة تنظيم حلقات عمل لدعم الثقة بالنفس للشباب الذين يواجهون لسبب ما صعوبة في مواصلة الدراسة والتخطيط للمستقبل. ويتم تقديم دعم خاص للطلاب للتحكم بحياته وإدراك مواطن قوته. كما شارك في حلقات العمل هذه الشباب الذين لم ينتهوا من التعليم الابتدائي والذين هم على وشك التسرب من المدرسة أو الذين هم بحاجة لرفع درجاتهم بغية الحصول على شهادة دراسية. ويستند الدعم المقدم في إطار حلقات العمل هذه إلى الاحتياجات الفردية وأوضاع حياة كل شاب مشارك فيها.

٤ - الميزانية المنفقة على التعليم

٥٨٧- بلغ نصيب وزارة التعليم من ميزانية الدولة (بما في ذلك الثقافة والأنشطة الرياضية وعمل الشباب والعلوم) مبلغاً تراوح بين ٥ ملايين و٦ ملايين يورو في الفترة من ١٩٩٩-٢٠٠٤. وبلغ نصيب التعليم من ميزانية الدولة في عام ٢٠٠٥ نسبة ١٦ في المائة.

٥ - (أ) نسبة الرجال إلى الإناث المستفيدين من مختلف مستويات التعليم

٥٨٨- بلغت نسبة الإناث من جميع عدد التلاميذ/الطلاب ٤٨,٨ في المائة في المدارس الشاملة في عام ٢٠٠٣، وبلغت ٥٧,٣ في المائة في المدارس الثانوية العليا و٤٩ في المائة في التعليم المهني. وكانت نسبة الإناث من بين طلاب مؤسسات العلوم التطبيقية ٥٣,٣ في المائة و٥٣,٥ في المائة في الجامعات (إحصاءات فنلندا، ٢٠٠٤).

٥ - (ب) و(ج) تمتع المجموعات المستضعفة بالحق في التعليم عملياً؛ والإجراءات المتخذة لتطبيق المساواة في الحصول على التعليم

٥٨٩- إن ضمان وتطوير تعليم الأشخاص الذين هم بحاجة لدعم خاص كان ولا يزال مجالاً من مجالات تركيز التعليم المهني في السنوات القليلة الماضية. وقامت وزارة التعليم في عام ٢٠٠٢ بإعداد استراتيجية وطنية للتعليم المهني المكيف بحسب الحالات، بالتعاون مع عدد كبير من الشركاء. وفي عام ٢٠٠٤ أنجزت خطة عمل تتعلق بهذه الاستراتيجية. وبُذلت جهود لزيادة توفير التعليم والتدريب ولا سيما للأشخاص الذين يواجهون إعاقات خطيرة وكذلك لإعادة التأهيل في مجال التعليم وتقديم المشورة. وبلغ عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني المكيف حسب الحالات، ١٢٠٦٥ طالباً في عام ٢٠٠٣ وتشير التقديرات إلى زيادة هذا العدد إلى ١٤٥٠٠ في عام ٢٠٠٥.

٥٩٠- ومستوى تعليم الأشخاص المعوقين هو أقل من المتوسط. ونسبة إلتحاق الأشخاص المعوقين بالتعليم الثانوي العالي والتعليم المهني أو العالي أقل من غيرهم من الأشخاص من نفس الفئة العمرية. وبوجه عام، فكلما ارتفع مستوى التعليم قل عدد الطلاب المعوقين الملتحقين به.

٥٩١- ووفقاً لبرنامج سياسة الإعاقة الذي وضعته حكومة فنلندا، يتمثل الهدف في إيداع المعوقين في مؤسسات تعليمية عادية. وينبغي توفير التعليم لجميع المعوقين والأشخاص الذين يواجهون صعوبات في التعليم، بغض النظر عن طبيعة أو درجة الإعاقة أو المرضى أو الصعوبة في التعليم. وينبغي توفير التعليم أيضاً للأشخاص المصابين بإعاقة شديدة.

٥٩٢- كما أن التعليم الأساسي في فنلندا هو ملزم لجميع الأطفال بغض النظر عن الجنس أو الإعاقة على سبيل المثال. والحق في التعليم هو حق أساسي لجميع الأطفال. ووفقاً للفقرة الفرعية ٢ من المادة ١٦ من الدستور، تكفل السلطات العامة على النحو المنصوص عليه بتفصيل أكبر في القانون للجميع تكافؤ الفرص لتلقي الخدمات التعليمية الأخرى وفقاً للقدرات والاحتياجات الخاصة، وكذلك الفرص لتطوير القدرات دون الحرمان من ذلك بسبب المشقة الاقتصادية العسيرة. ويشمل هذا الحكم جميع أنواع التعليم ابتداءً من التعليم لأطفال ما قبل المدرسة وحتى التعليم العالي والتعليم المستمر للكبار. ويعني ذلك من المنظور الفردي الاعتراف بمبدأ التعلم مدى الحياة.

٥٩٣- واتخذت السلطات الفنلندية تدابير لضمان تكافؤ الفرص لجميع الأشخاص المعوقين والأشخاص الذين يعانون من مرض مزمن والأطفال والشباب والشابات والبالغين الذين يواجهون صعوبات في التعلم، والمشاركة في التعليم الابتدائي والثانوي والعالي وكذلك في التعليم اللاحق والمستمر في أجواء متكاملة.

٥٩٤- كما تكفل فنلندا أن يكون تعليم المعوقين جزءاً أصيلاً في التخطيط الوطني للتعليم وفي تطوير مضمون التعليم ونظام التعليم بوجه عام. وبغية جعل تعليم المعوقين جزءاً من نظام التعليم العالي، قامت السلطات المعنية بالتعليم بما يلي:

- (١) تعريف سياسة التعليم لكي تكون مفهومة ومقبولة بالنسبة للمدارس والمجتمع بأسره؛
 - (٢) إتاحة الفرص للاضطلاع بدراسات وفقاً لاحتياجات الفرد، من خلال زيادة المرونة والأخذ بعناصر إضافية وتكييف برامج الدراسة؛
 - (٣) توفير تدريب مستمر جيد النوعية وكذلك تقديم الدعم إلى المعلمين والمعلمات؛
 - (٤) توجيه الانتباه إلى أهمية التعاون فيما بين المدرسة والمترنل؛
 - (٥) تقييم تنفيذ التشريعات والحاجة إلى مراجعتها لجعلها تلي احتياجات التعليم؛
 - (٦) إيلاء اهتمام للملاءمة موارد البحث؛
 - (٧) التنسيق المكثف بين مختلف قطاعات الإدارة مثل سلطات الرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية، والعمل والمنظمات المعنية بالمعوقين، وغيرها من الجهات الشريكة المتعاونة والأطراف المعنية.
- ٥٩٥- وحتى في حال تخطيط وتنظيم تعليم وتدريب الطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة، فإن الهدف ينبغي أن يكون إعداد أولئك الطلاب للالتحاق بنظام التعليم العام مع توفير تدابير دعم ملائمة.
- ٥٩٦- ويجب أن يكون أمام كل طالب بحاجة لدعم خاص فرصة متساوية للوصول إلى التعليم الأساسي والتدريب المهني اللاحق وذلك بصورة أساسية في أجواء متكاملة، مع غيره من التلاميذ والطلاب، كجزء من نظام التعليم العام.
- ٥٩٧- ولاحظت المنظمات المعنية بالإعاقة أنه على الرغم من زيادة العرض في المجالات المهنية المناسبة للأشخاص المعوقين، فإن المعوقين لا يزالون يتجهون، رغم ذلك، وبدون مبرر، إلى المهن التي يتوجه إليها تقليدياً المعوقون غير المناسبة للعصر الحاضر إلى حد ما.

٥٩٨ - إن الشكل الأولي للدعم المالي المقدم للطلاب المتفرغين للدراسة هو منحة الحكومة المشار إليها في قانون منح الطلاب (١٩٩٤/٦٥). وبغية تحسين الوضع الاجتماعي للطلاب، ووضع المنحة الحكومية، أحيل إلى البرلمان في ١٨ شباط/فبراير ٢٠٠٥ مشروع قانون من الحكومة (هلنسكي ٢٠٠٥/١١) لتعديل قانون منح الطلاب وأحكام التشريعات الضريبية ذات الصلة. وقد وافق البرلمان على مشروع القانون في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٥ ودخل القانون حيز التنفيذ في أول آب/أغسطس ٢٠٠٥، وبموجب الأحكام الجديدة أصبح المبلغ الأقصى للضمان الذي تقدمه الحكومة لقروض الدراسة أعلى. ويحق للأشخاص الذين يحصلون على الدرجة الجامعية في إطار زمني محدد الحصول على خصم ضريبي على أساس قرض الدراسة. وفضلاً عن ذلك، تكون التكاليف الشهرية للسكن التي ينبغي مراعاتها في حساب منحة السكن أعلى.

٥ - (د) التسهيلات اللغوية

٥٩٩ - ينص قانون التعليم الأساسي على أن لغة التعليم في المدارس هي إما الفنلندية أو السويدية. ويجوز أن تكون لغة الصامي أو لغة الروما أو لغة الإشارة. ويجوز للوصي على الطالب أن يختار أيضاً لغة الروما أو لغة الإشارة أو لغة أخرى يتحدث بها الطالب لكي يتلقى التعليم بما كلغته الأصلية.

٦٠٠ - وتم تدريس لغة الروما في العام الدراسي ٢٠٠٠-٢٠٠١ في نسبة ٥ في المائة من المدارس التي تتضمن تلاميذ من الروما. وفي المجموع، أتاحت لنسبة ٨,٥ في المائة من تلاميذ الروما فرصة لتعلم لغتهم في المدارس الشاملة. وكانت المشاكل التي صودفت ناتجة عن عدم توفر المعلمين وصغر حجم مجموعة التلاميذ. وآباء وأمهات الروما لا يدركون دائماً حقهم في المطالبة بالتدريس بلغة الروما أو أنهم لا يرغبون في ذلك.

٦ - تحسين ظروف العاملين في مجال التدريس

٦٠١ - نظراً لالتزام الدولة بموجب الفقرة ٢(هـ) من المادة ١٣، بمواصلة تحسين الظروف المادية للعاملين في مجال التدريس، تجدر الملاحظة بأن ظروف عمل المعلمين وسلامتهم في محل العمل تتأثر إلى درجة كبيرة بالفرص المتاحة أمامهم لاستكمال مهاراتهم المهنية. وإتاحة الإمكانية أمام المعلمين والمعلمات للاحتفاظ بمهاراتهم المهنية من خلال التعليم المستمر هو أمر هام لتطوير التعليم والمدارس. ويتحمل رب العمل المسؤولية الرئيسية عن توفير التعليم المستمر. وتحصل مؤسسات التعليم على إعانات حكومية لمواجهة تكاليف التدريب. وفضلاً عن ذلك، يُخصص مبلغ يتراوح بين ٨ و ١٠ ملايين يورو من ميزانية الدولة كل عام لمواصلة تعليم المعلمين والمعلمات. ويكون التعليم والتدريب الذي يتم تقديمه بفضل هذه الأموال مجانياً للمعلمين المشاركين فيه. وهناك عدد يتراوح بين ١٢ ٠٠٠ و ١٥ ٠٠٠ معلم ومعلمة يشاركون في مثل هذا التعليم أو التدريب كل عام. ويتألف التعليم/التدريب أساساً من التعليم في مجال تقنيات المعلومات والاتصال، ومسائل تتعلق بمناهج المدرسة والإعداد لتقديم المشورة والقضايا الاجتماعية المتعلقة بالمدارس.

المادة ١٥

١ - الحق في المشاركة في الحياة الثقافية

١ - (أ) إلى (ج) النهوض بالتطوير الثقافي والمشاركة الشعبية في الثقافة

٦٠٢- تم في عام ٢٠٠١ نشر برنامج سياسة المكتبات الفنلندية (٢٠٠١-٢٠٠٤) واستراتيجية المكتبات لعام ٢٠١٠ (سياسة الوصول إلى المعرفة والثقافة) في عام ٢٠٠٣. ويعزز هذا الصكبان إمكانيات المكتبات العامة للوفاء بواجباتها المتمثلة في ضمان توفر المعلومات والثقافة ودعم المهارات اللازمة في مجتمع المعلومات. وشبكة المكتبات العامة الفنلندية هي شبكة واسعة النطاق وبإمكان كل بلدية تقديم خدمات مكتبات جيدة النوعية. وهناك ما مجموعه ٩٦٨ مكتبة عامة و ٩١ مكتبة متنقلة. وتقدم وزارة التعليم كل عام دعماً مالياً يصل إلى ١,٥ مليون يورو كإعانات حسب تقديرها لإنتاج خدمات الإنترنت الوطنية، وكذلك المشاريع المحلية والجهوية، بغية الحد من الفوارق فيما بين خدمات المكتبات المحلية.

٦٠٣- وعلى الرغم من زيادة عروض خدمات الإنترنت، فإن عدد الزيارات إلى المكتبات والمواد المعارة لا يزال في تزايد إلى حد ما. وفي عام ٢٠٠٣، بلغ معدل عدد المواد المعارة لكل فرد ٢١ مادة، وبلغ العدد الإجمالي للمواد المعارة في مجمل البلاد ١٠٨,٤ مليون مادة. وكانت قرابة ٢٥ في المائة من المواد هي مواد غير الكتب (مثل أجهزة الفيديو وأقراص الفيديو الرقمية وأقراص مدججة بذاكرة للقراءة فقط ومجلات). وبلغ متوسط عدد زوار المكتبات ١٣ زائراً لكل ساكن، وبلغ مجموع عدد الزيارات ٦٦ مليون زيارة. وفضلاً عن ذلك، هناك ٣٥ مليون زيارة إلى مواقع الويب تم تسجيلها.

٦٠٤- وتستهدف استراتيجية وزارة التعليم فيما يتعلق بالتراث الثقافي في مجتمع المعلومات، تحويل المعلومات التي تشكل تراثاً ثقافياً والمتاحة حالياً في المتاحف والمحفوظات والمكتبات، إلى شكل رقمي وجعلها متاحة للجميع من خلال الإنترنت. ويشكل التراث الثقافي لأي أمة مصدراً هاماً للباحثين والمعلمين ومنتجي المواد الرقمية. ويعزز توفير المعلومات في شكل رقمي المساواة على المستوى الجهوي ووجود معلومات مستكملة يمكن التحويل عليها. وتقدم وزارة التعليم دعماً مالياً سنوياً قدره ٠,٦ مليون يورو تقريباً لتحويل المعلومات إلى شكل رقمي وتطوير نظم مشتركة للبحث. كما تشارك الوزارة في برامج التعاون المتعلقة بإنتاج مواد رقمية في إطار الاتحاد الأوروبي لتعزيز توافر المواد الرقمية.

٦٠٥- وتستهدف سياسة الحكومة المتعلقة بالفنون والثقافة إيجاد ظروف مؤاتية لمختلف الجهات الفاعلة المعنية بالثقافة وضمان إتاحة الإمكانيات أمام المواطنين للاطلاع على طائفة متنوعة من الفنون ذات النوعية الجيدة وتعزيز إقامة الشبكات المحلية والدولية. وتقدم وزارة التعليم الدعم المالي للتنوع الثقافي والفني، والتراث الثقافي الغني، ومؤسسات وخدمات الثقافة والإنتاج الإبداعي. وفي هذا الصدد، يعتبر أن من المهم إقامة شبكة واسعة النطاق للمؤسسات الفنية والثقافية تغطي جميع المناطق.

٦٠٦- وفي عام ٢٠٠٣، بلغ عدد الأشخاص الذين حضروا عروضاً مسرحية ٢,٥٣ مليون شخص وكان عدد الأشخاص الذين حضروا الحفلات الموسيقية ٩٥٠.٠٠٠ شخص تقريباً. وبلغ عدد الأشخاص الذين زاروا المتاحف ٤,٥ مليون شخص تقريباً.

٦٠٧- وتقدم الحكومة الدعم المالي للأنشطة الثقافية المحلية. وتخصص السلطات المحلية اعتمادات لمختلف المنظمات والمجموعات التي تقدم طائفة واسعة من الأنشطة الثقافية، وتنظم التعليم الأساسي في الفنون على النحو المطلوب بموجب القانون.

٦٠٨- تعزيز الوصول إلى الخدمات الثقافية. تتعهد الحكومة بموجب البرنامج السياسي لحكومة رئيس الوزراء ماتي فالهانييس (٢٤ حزيران/يونيه ٢٠٠٣) بدعم حقوق الطفل الثقافية وحقوق المعوقين وحقوق مجموعات الأقليات.

٦٠٩- وتركز وزارة التعليم على أمور منها تعزيز وصول جميع مجموعات السكان إلى الخدمات الثقافية. وقد روعيت الاحتياجات الثقافية للمعوقين والأقليات والمجموعات الأخرى من ذوي الاحتياجات الخاصة، في برامج الحكومة الحالية المتعلقة بالفنون والفنانين وثقافة الأطفال.

٦١٠- وقامت لجنة للمعوقين والثقافة التي تعمل كهيئة استشارية لوزارة التعليم، بإعداد اقتراح لبرنامج عمل في خريف عام ٢٠٠٤ لتعزيز الوصول إلى الخدمات الثقافية (منشور وزارة التعليم ٢٠٠٤:٢٩). كما تضمن المنشور اقتراحات لتعزيز الروح الإبداعية للمعوقين وتوجيه الانتباه إلى السبل التي يمكن بواسطتها للسلطات أن تعزز الوصول إلى الفنون والثقافة ومناهج التعليم المتعلقة بها. وقد تم وزع هذا المنشور على نطاق واسع فيما بين مختلف الجهات الفاعلة في مجال الثقافة والسلطات المعنية بالثقافة. وفيما يتعلق بتخصيص إعانات الدولة للمؤسسات الفنية والثقافية في المستقبل، فإن وزارة التعليم تنوي إيلاء مزيد من الاهتمام للوصول بحكم الواقع إلى الخدمات التي تقدمها المؤسسات المعنية.

٦١١- وبحلول عام ٢٠٠٥، ستكون وزارة التعليم قد أعدت برنامجاً خاصاً بها لتعزيز الوصول إلى الفنون والثقافة. وتنوي الوزارة، في هذا البرنامج، اعتماد نهج شامل لمسألة الوصول إلى الخدمات وإيلاء اهتمام لإمكانيات التمتع بالخدمات الثقافية المتاحة لا للمعوقين فحسب بل وللمجموعات الأخرى ذات الاحتياجات الخاصة، أيضاً، مثل المهاجرين والأقليات الإثنية والأشخاص المسنين.

٦١٢- ومنذ عام ٢٠٠٣، يقدم المتحف الوطني الفنلندي إلى منتجي الخدمات الثقافية خدمات استشارية بدعم مالي من وزارة التعليم، تستهدف تعزيز الوصول إلى الخدمات.

٦١٣- الدعم المقدم إلى الأنشطة الثقافية للأشخاص المعوقين. خصصت وزارة التعليم اعتمادات مستقلة لغرض تخصيص إعانات حكومية لتعزيز الأنشطة الثقافية للمعوقين ووصولهم إلى الخدمات الثقافية. وتضاعفت هذه المبالغ في عام ٢٠٠٥ (حيث بلغت ٢٥٠.٠٠٠ يورو)، وفضلاً عن ذلك، تخصص وزارة التعليم إعانات لأغراض كتابة ونشر المؤلفات بلغة بسيطة لا تستهدف المعوقين فحسب بل كبار السن والأشخاص الذين يواجهون عقبات في القراءة والمهاجرين، أيضاً.

٦١٤- كما أن المكتبة الفنلندية للمصابين بعاهات بصرية (سيليا) هي مكتبة تقوم الدولة برعايتها وهي تنتج وتقدم مواد خاصة للأشخاص ذوي العاهات البصرية مثل التسجيلات السمعية والبصرية، وكتب برايل والكتب اللمسية. وتقدم المكتبة خدمات إلى الأشخاص المصابين. بمختلف درجات العاهات البصرية بما في ذلك المكفوفين

وضعاف البصر والصم والعمي، والأشخاص الذين فقدوا القدرة على النطق والمعوقين عقلياً وكذلك الأشخاص المصابين بأمراض عضلية والذين يعانون من إعاقة كبيرة في القراءة.

٦١٥- دعم الأنشطة الإبداعية للأطفال والشباب. تقدم وزارة التعليم الدعم المالي للأنشطة الإبداعية للأطفال والشباب. كما تقدم الدعم من خلال تنظيم مهرجانات على المستويات الوطنية والجهوية والمحلية لفنون الشباب التي قدم فيها الفنانون والممثلون الشباب عروضاً لما اكتسبوه من مهارات في هوايات مختلفة. ويتاح لأفضل ممثل فرصة للمشاركة في مناسبات ومنافسات دولية. والمشاركة في مهرجات فنون الشباب مفتوحة أمام الجميع. وتتغير سنوياً أنواع الفنون التي تتضمنها المناسبات، وتتاح أمام الأطفال والشباب المشاركين في هذه المناسبات فرصة للالتقاء بالمحترفين في هذا المجال وتشجيعهم على مواصلة هواياتهم.

٦١٦- دعم سياسة البحوث التي يقوم بها الشباب. تقدم شعبة الشباب في وزارة التعليم دعماً مالياً للبحوث في مجالي سياسة الشباب وعمل الشباب. ومثل هذه البحوث المدعومة، تتم، في المقام الأول، ضمن إطار عمل شبكة مستقلة للباحثين تعمل كمحفل للمناقشة والتعاون فيما بين الباحثين الشباب. وتتم البحوث فيما يتعلق بأنشطة الشباب، أيضاً في كلية العلوم التطبيقية. وتصدر وزارة التعليم مقاييس ومؤشرات تصف مواقف وظروف معيشة الشباب.

٦١٧- ويجري بحث أساسي عن سياسة الشباب على مستوى الجامعة في إطار برنامج للخريجين مدته سنتان قامت بتطبيقه جامعة كويبو ومؤسسة ميكيلي للعلوم التطبيقية في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥. وتنوي جامعة تامبيري البدء بالتخطيط لبرنامج للخريجين في عام ٢٠٠٥، مما يعزز البحث الأساسي في هذا المجال.

٦١٨- وهناك أيضاً منظمات أخرى متنوعة وباحثين مستقلين يجرؤون البحوث في مجال ثقافة الشباب وظروف معيشة الشباب وغيرها من القضايا المتعلقة بالشباب. ويمكن الحصول من الحكومة وغيرها من المصادر على تمويل مثل هذه البحوث.

١ - (د) التراث الثقافي للمجموعات الإثنية الوطنية والأقليات والسكان الأصليين

٦١٩- دعم ثقافات الأقليات. إن مختلف أشكال الثقافة والفنون متاحة أمام جميع مجموعات السكان بغض النظر عن أصلهم الإثني. ومع ذلك، قد يجد الأشخاص المنتمون إلى مجموعات المهاجرين أو غيرها من مجموعات الأقليات الثقافية صعوبة في الاستفادة من بعض الخدمات أو في تقديم طلب للحصول على إعانات. ولذلك، خصصت وزارة التعليم اعتماداً مستقلاً لغرض دعم التنوع الثقافي والعمل على مكافحة العنصرية.

٦٢٠- وفضلاً عن ذلك، تخصص وزارة التعليم كل سنة اعتمادات مستقلة لغرض دعم الأنشطة الثقافية التي تقدم بلغة الصامي ودعم أنشطة منظمات الصامي. ونظراً للاستقلال الثقافي لشعب الصامي، فإن برلمان الصامي هو الذي يقرر كيفية التصرف بهذه الأموال. ويؤدي تخصيص هذه الأموال المستقلة إلى ضمان استخدام مبلغ معين على الأقل كل سنة لهذا الغرض.

٦٢١- وفي عام ١٩٩٦ عدل التشريع، حيث أسندت إلى معهد بحوث اللغات في فنلندا مهمة إجراء بحث عن لغة الروما وتطويرها. وفي عام ٢٠٠٥، كان هناك باحثان متفرغان في لغة الروما. ومجلس لغة الروما العامل برعاية معهد البحوث هو هيئة استشارية مهمتها اتخاذ قرارات بشأن المبادئ والتوصيات العامة المتعلقة باستخدام اللغة. وأغلبية الأعضاء في مجلس لغة الروما هم من الروما أصلاً. ويركز تطوير اللغة على المفردات والمصطلحات للوفاء باحتياجات المجتمع المعاصر. وفضلاً عن ذلك، يقوم معهد بحوث اللغات في فنلندا بإصدار معلومات أساسية عن نطق لغة الروما وصرفها ونحوها، وكذلك عن مفرداتها. وتم في عام ٢٠٠١ إصدار قاموس للغة الفنلندية - لغة الروما - اللغة الفنلندية. وبعد ذلك، أجرى معهد البحوث مشاريع بحثية أصغر حجماً وقام بتجميع مواد عن لغتي الكتابة والكلام. ولدى معهد البحوث اتصالات متواترة مع منظمات وهيئات لتعزيز لغة وثقافة الروما. والهدف من هذا العمل هو أن يتم استخدام نتائج البحث على أفضل نحو لأغراض تعليم اللغة ولأغراض تعليمية أخرى.

٦٢٢- *الأقليات اللغوية*. عدل في عام ٢٠٠٢، قانون (٢٣٦/١٩٦١)، المتعلق بالمنح والإعانات المحددة التي تقدم إلى المؤلفين والمترجمين، لكي ينتهي تماماً العمل بمعيار اللغة (الفنلندية أو السويدية أو لغة الصامي) عند توزيع المنح والإعانات. وأدى هذا التعديل إلى تحسين إمكانية تقديم الأقليات الإثنية واللغوية لطلبات الحصول على منح وتلقيها.

٦٢٣- وكان محفل المعوقين يأمل في أن ينص الدستور الفنلندي أيضاً على حماية حقوق الأشخاص الذين يستخدمون لغة الإشارة وكذلك الأشخاص هم بحاجة للترجمة الفورية أو الترجمة التحريرية بسبب إعاقاتهم. ويرى محفل المعوقين أنه ينبغي رصد وزيادة تنفيذ هذه الحقوق.

٦٢٤- وقد رأى أمين المظالم المعني بالأقليات أن من الهام أن يواصل المجلس الاستشاري للعلاقات الإثنية عمله وأن يتم إنشاء مجالس استشارية جهوية.

٢ - حق كل فرد بالتمتع بمنافع التقدم العلمي وتطبيقاته

٢ - (أ) و(ب) التدابير المتخذة لضمان تطبيق التقدم العلمي لصالح الجميع وتعزيز نشر المعلومات بشأن التقدم العلمي

٦٢٥- يتمثل الغرض من سياسة الحكومة المتعلقة بالعلم تعزيز البحث العلمي وضمان التطوير الإيجابي لنوعية مثل هذه البحوث، وآثارها وإمكانية ظهورها على المستوى الدولي. وفي عام ٢٠٠٤، أجرت الحكومة تقييماً شاملاً لهياكل البحوث العلمية.

٦٢٦- وسيزداد تمويل البحث والتطوير تدريجياً في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٩، وفقاً للبرنامج السياسي للحكومة. والغرض من هذه الزيادة هو تعزيز البحوث الأساسية وبنيتها التحتية وتوسيع نطاق تدريب الباحثين وزيادة حركتهم على المستوى الدولي. والمبالغ التي تنفقها فنلندا على أنشطة البحوث والتنمية هي من بين أعلى ما تنفقه البلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كنسبة من الناتج القومي الإجمالي (٤، ٣ في المائة في عام ٢٠٠٤). كما أن نصيب الإنفاق العام على أنشطة البحوث والتكنولوجيا في فنلندا هو من بين أعلى ما تنفقه الدول في العالم.

٦٢٧- وقدم في عام ٢٠٠٤ إلى البرلمان مشروع قانون حكومي (هلنسكي ٢٠٠٤/٢٥٩) يتعلق بأمر منها الاختراعات التي تقوم بها الجامعات ويستهدف تكثيف استخدام نتائج البحوث. وأدى برنامج عمل محدد إلى تعزيز العلاقات بين العلم والمجتمع وشُرع في إعداد استراتيجية لتطوير التدرج المهني للباحثين. وتم تعزيز الوصول إلى المنشورات العلمية من خلال تقديم توصيات.

٦ - الاتصالات والتعاون على المستوى الدولي

٦٢٨- تقدم وزارة التعليم الدعم المالي لمعهد ثقافي مستقل واحد في فنلندا (هاناساري في آيسبو) و ١١ معهداً في الخارج (باريس ولندن وبرلين وتالين وكوبنهاغن وأنتويرب واستكهولم وسان بطرسبورغ ومدريد وأوسلو وبودابست)، والغرض من ذلك هو إقامة اتصالات وتعزيز التعاون بين المجتمعات الثقافية والعلمية الفنلندية ونظيرتها في البلد المضيف. وتعمل بعض المؤسسات أيضاً على زيادة المعرفة بإمكانيات الدراسة في فنلندا.

٦٢٩- وتشارك فنلندا بصورة إيجابية في أنشطة التعاون مع بلدان الشمال الأخرى والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وغيرها من البلدان وهذه المشاركة في تزايد مستمر. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، اعتمد المجلس الحكومي لسياسات العلم والتكنولوجيا مبادئ توجيهية استراتيجية لإضفاء الطابع الدولي على أنشطة العلم والتكنولوجيا في فنلندا.

٦٣٠- ودخل الاتفاق المتعلق بانضمام فنلندا إلى المرصد الجنوبي الأوروبي حيز التنفيذ في تموز/يوليه ٢٠٠٤. وبعد انضمام فنلندا إلى المرصد، يمكن للباحثين الفنلنديين استخدام معدات وأدوات رفيعة النوعية وتُتاح أمامهم فرص أفضل للعمل والمشاركة في أنشطة تعاون دولية رفيعة المستوى

الحواشي

- (١) إن مفهوم العنف المتزلي هو أوسع من العنف الذي يمارسه الزوج، إنه يتضمن جميع أشكال العنف بين أفراد الأسرة. تفاوتت المعايير التي يطبقها رجال الشرطة عند تسجيل حالات العنف المتزلي.
- (٢) الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً.
- (٣) الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٥ و ٦٤ عاماً.
- (٤) الأشخاص الذين يقل عمرهم عن ٢٥ عاماً.
- (٥) الأشخاص الذين ظلوا عاطلين عن العمل خلال فترة تتجاوز العام.
- (٦) الأشخاص الذين تم تشخيصهم على أنهم يعانون من انخفاض القدرة على العمل.
- (٧) حسب بيانات إحصائيات فنلندا، فإن البلديات التي يعيش فيها ٧٥ في المائة من السكان على الأقل في مناطق كثيفة السكان مدرجة في المناطق الحضرية. ولا يتعلق هذا التصنيف بمركزها الرسمي كمدينة أو بلدية أخرى.

المرفقات

- المرفقات من ١ إلى ٣:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ١٩٩٩ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ المتعلقة بالتدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية عدم التمييز (في الاستخدام والمهنة) (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١).
- المرفقات من ٤ إلى ٦:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية سياسة الاستخدام (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢).
- المرفقات من ٧ إلى ٩:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية المساواة في الأجور (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠).
- المرفقان ١٠ و ١١:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا في العامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية التمتع بالإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة) (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٢).
- المرفق ١٢:** التقرير الدوري لحكومة فنلندا لعام ٢٠٠٤ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية تفتيش العمل (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨١).
- المرفقات من ١٣ إلى ١٥:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٢).
- المرفقات من ١٦ إلى ١٨:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية حرية الانضمام وحماية الحق في التنظيم (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧).
- المرفقان ١٩ و ٢٠:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للعامين ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية أسوأ أنواع الأطفال (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢).
- المرفقات من ٢١ إلى ٢٣:** التقارير الدورية لحكومة فنلندا للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٤ عن التدابير المتخذة لتنفيذ أحكام اتفاقية السن الأدنى (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨).
- المرفق ٢٤:** حوادث العمل والإصابات المهنية في فنلندا.
- المرفق ٢٥:** الاتجاهات في الحماية الاجتماعية في فنلندا ٢٠٠٣؛ وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية؛ المطبوع ٢٠٠٣: ١٧.
- المرفق ٢٦:** تقرير فنلندا عن الاستراتيجية الوطنية للمعاشات التقاعدية؛ نسخة مستوفاة، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٢؛ وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية.
- المرفقات من ٢٧ إلى ٣١:** التقارير الوطنية لوزارة الشؤون الاجتماعية والصحية للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٢ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٤.
- المرفق ٣٢:** برنامج الفيتو ٢٠٠٣-٢٠٠٧؛ استنسل وزارة الشؤون الاجتماعية والصحية ٢٠٠٣: ١٨.