



DIVISION DE LA DOCUMENTATION

Section centrale de documentation

COPIES ET

Prière de retourner
au bureau E. 4128

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.29
15 December 1987
ARABIC
Original: FRENCH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٨

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

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

اضافة

رواندا*

[٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧]

* قام فريق الخبراء الحكوميين العامل المخصص للدورة بدراسة التقرير الأولي
المتعلق بالحقوق التي تتناولها المواد من ٦ الى ٩ من العهد والمقدم من حكومة رواندا
(E/1984/6/Add.4) في دورته لعام ١٩٨٤ (أنظر E/1984/WG.1/SR.10 و SR.12)

GE.87-18219

مقدمة

أعد هذا التقرير بناء على التوجيهات العامة لصياغة التقارير المتعلقة بالمواد من ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، التي وضعت وفقا لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٨٨ (د - ٦٠) .

تعليقات على المواد من ١ الى ٥ من العهد

لاتزال التعليقات المبداء على المواد من ١ الى ٥ في تقرير رواندا الأولي (E/1982/3/Add.42) عن المواد من ١٣ الى ١٥ صحيحة بصورة عامة . غير أنه يجب ، في هذا التقرير ، إيلاء عناية خاصة للمسائل التي تشير إليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد المذكور .

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرامية الى تعزيز وحماية الحق في العمل

يضمن دستور رواندا وقانون العمل الحق في العمل كما هو معرف في المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

باء - ١ - معلومات عن حق كل شخص في الحصول على امكانية كسب عيشه بواسطة عمل يختاره أو يقبله بحرية ، وخاصة عن عدم وجود اكراه في اختيار العمل ، وعن الضمانات ضد التمييز في مجال الحصول على عمل

تنص المادة ٣٠ من دستور رواندا على أنه " لكل فرد الحق في العمل ، وفي الاختيار الحر لعمله ، وفي أن توفر له ظروف عمل منصفة ومرضية " .

وفيما يتعلق بالضمانات ضد التمييز في مجال الحصول على عمل ، تنص المادة ٢٥ من قانون العمل على أنه " يحظر كل تمييز أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي ، تكون نتيجته تحطيم أو افساد تساوي الفرص في مجال العمل " .

٢ - معلومات عن السياسات والأساليب التي تسمح بضمان تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مستمرة وعمالة كاملة منتجة في ظروف تضمن للأفراد التمتع بالحريات السياسية والاقتصادية الأساسية

لقد حددت هذه السياسات في الخطة الخمسية الثالثة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٦ ، التي كانت فلسفتها الأساسية الوفاء بالاحتياجات الأساسية للسكان وفيما يلي الأهداف الرئيسية لهذه الخطة :

- تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي كما وكيفا ؛

- تشجيع العمل الذي يوفر دخلا يسمح بالوفاء بالاحتياجات الأولية ، والتعليم - التدريب الذي يسمح لكل فرد بأن يلعب دوره على وجه تام في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ؛
- تحسين الحالة الصحية للسكان ، وتشجيع السكن الآمن والذي يتوافر فيه حد أدنى من الرفاه ، وانتاج السلع الاستهلاكية الجماهيرية وتطوير الحياة الثقافية - وسائل الترفيه .

ولتحقيق هذه الأهداف في مجال العمل ، أوصت الخطة الخمسية الثالثة خاصة بما يلي :

- (أ) تكثيف الزراعة ؛ الأمر الذي سمح ليس فقط بزيادة أرباح القوة العاملة وتخفيض البطالة ورفع الدخل المتوسط للفلاح ، وانما أيضا بزيادة عدد السكان الزراعيين العاملين ؛
- (ب) ايجاد ورشات كثيفة العمالة بغية خلق مداخيل اضافية لأسر الفلاحين الأكثر حرمانا ، وانشاء هياكل أساسية دائمة ذات أثر ايجابي ممكن تقديره على الاقتصاد الريفي للمنطقة المتأثرة ، والسماح للأسر ذات الدخل المنخفض بتحقيق الاستثمارات اللازمة لتكثيف الزراعة بواسطة جزء من المداخيل الاضافية المحصلة بهذه الطريقة ؛
- (ج) اعطاء الأفضلية للتقنيات المرتفعة الكثافة من حيث اليد العاملة ؛
- (د) تشجيع حرف الانتاج والخدمات ؛
- (هـ) تطوير قطاع الصناعة ؛
- (و) جعل المؤسسات العامة تلعب دورا كبيرا ؛
- (ز) تعميق معرفة سوق العمل .

٣ - معلومات عن التدابير المتخذة لضمان أحسن تنظيم ممكن لسوق العمل

ان التدابير المتخذة في هذا الاطار محددة في القرار الرئاسي رقم ٩/١١١ المؤرخ في ١٧ نيسان/ابريل ١٩٧٨ والمتعلق بتنظيم تشغيل العاملين ومراقبة العمالة . ويوضح القرار المذكور أن الوزير المختص بشؤون العمل مكلف بما يلي :

- حصر طلبات الاستخدام والوظائف المتاحة ؛
- توظيف العاملين ؛
- تسهيل تنقل اليد العاملة جغرافيا ؛
- وضع الاحصاءات المتعلقة بسوق العمل ؛
- القيام ، بالتعاون مع هيئات عامة أو خاصة أخرى ، بجمع وتحليل المعلومات عن حالة سوق العمل ، وكذلك عن احتياجات مختلف المهن والصناعات ؛
- وضع تقدير سنوي للاحتياجات والموارد من اليد العاملة ، بالتعاون مع الوزيرين المختصين بشؤون التخطيط والتربية الوطنية ؛

- اجراء دراسات عن مسائل كالتدريب المهني ، والتوجيه المهني ، والبطالة ، والعوامل المؤثرة في مستوى وطبيعة العمالة ؛
- تنسيق أنشطة مختلف مكاتب التشغيل ، •
- وبالإضافة الى ذلك ، فان كل طالب عمل ملزم بتسجيل نفسه لدى مصلحة اليد العاملة التي تنظم ، من جهة ، بطاقة يجب على طالب العمل أن يبرزها لطلب وظيفة ، ومن جهة أخرى ، بطاقة تسجل فيها جميع المعلومات المتعلقة بمؤهلاته المهنية •

٤ - معلومات عن التوجيه التقني والمهني وبرامج التدريب

- منذ أن تولت الحكومة الاصلاح المدرسي ، أصبح التعليم موجهًا بحيث يكون الخريج ، عند انتهاء الدراسة الثانوية ، حائزًا على تخصص يفتح له طريق الدراسة الجامعية في نفس التخصص • وعند انتهاء الدراسة ، يشكل التدريب المكتسب أحد معايير التوجيه المهني • ويتابع التلاميذ غير المقبولين في المرحلة الثانوية دراستهم في مراكز التعليم الريفي والحرفي الموحد ، حيث يجري التركيز خاصة على التدريب التقني •
- أما فيما يتعلق ببرامج التدريب ، فان العاملين يستفيدون بانتظام من دورات تدريبية داخل البلد وخارجه • وهم يشاركون أيضا في الحلقات الدراسية ، والندوات ، والاجتماعات الأخرى التي تنظم لهم مع ايلاء المراعاة اللازمة للأولويات الوطنية في مجال التدريب •

٥ - معلومات عن الحماية من الفصل التعسفي من الخدمة

- في حالة العقد غير المحدد المدة ، ينص قانون العمل على أنه "يجوز دائما إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بإرادة أحد الطرفين • وهذا الفسخ مرهون باخطار يوجهه الطرف الذي يبادر الى الفسخ " (المادة ٣٥) • و "في حالة فسخ العقد من قبل رب العمل خلال اجازة العامل ، يضاعف بدل الاخطار " (المادة ٣٦) • وبالإضافة الى ذلك ، " يجب أن يحاط الطرف ذو الشأن علما بالاطار خطيا " • وفي حالة فسخ العقد بمبادرة من رب العمل ، يشار الزاميا في رسالة الاخطار الى سبب الفصل من الخدمة " (المادة ٣٧) • وعلى ذلك ، تنص المادة ٤١ من نفس القانون على أن " ••• كل فسخ لعقد غير محدد المدة دون توجيه اخطار أو دون مراعاة مدة الاخطار مراعاة كاملة ، يترتب التزاما على الطرف المسوؤل بدفع تعويض للطرف الثاني يكون مبلغه مقابلا للأجر وللامتيازات من كل نوع التي كان العامل سيستفيد منها خلال مدة الاخطار التي لم تراعى بصورة فعلية " •

- وتنص المادة ٤١ أيضا على أن " ••• فسخ العقد يمكن أن يتم دون اخطار في حالة ارتكاب خطأ جسيم ، مع الاحتفاظ بتقدير القضاء المختص فيما يتعلق بجسامة الخطأ • وفي هذه الحالة ، يجب أن يعلن رب العمل عن الخطأ الجسيم خلال ٤٨ ساعة من اكتشافه ، بكتاب مضمون أو مسلم لقاء اشعار بالاستلام بحضور شاهدين " •

- " ولا يجوز إنهاء العقد المحدد المدة قبل أجله بإرادة أحد الطرفين الا في الحالات المنصوص عليها في العقد أو في حالات الخطأ الجسيم التي يترك أمر تقديرها للقضاء المختص •

ويترتب على فسخ العقد بلا مبرر من جانب أحد الطرفين الحق في التعويضات للطرف الآخر " • (المادة ٤٢) •

ومن جهة أخرى ، تحدد المادة ٤٣ أن " كل فسخ للعقد بلا مبرر يمكن أن يترتب تعويضات • ويتثبت القضاء المختص من التعسف عن طريق اجراء تحقيق في أسباب وظروف فسخ العقد • " •

٦ - معلومات عن الحماية من البطالة

لتخفيض معدل البطالة قدر المستطاع ، تعهدت حكومة رواندا ، في حدود امكانياتها ، بخلق أكبر عدد ممكن من الوظائف التي توفر دخلا يسمح بالوفاء بالاحتياجات الأولية ، ويمثل ذلك أحد الأهداف الأساسية للخطة الخمسية الرابعة (١٩٨٧ - ١٩٩١) •

وبالإضافة الى ذلك ، وبقصد تنظيم سوق العمل على وجه أفضل ، يجب في مؤسسة ما أن يعلن مدير المؤسسة لدى الوزارة المختصة بشؤون العمل عن كل وظيفة شاغرة خلال ١٥ يوما • وبالإضافة الى ذلك ، فقد تم تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة •

المادة ٧ : الحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومرضية

ألف - المكافأة

١ - القوانين الرامية الى تعزيز وحماية الحق في الحصول على مكافأة عادلة
بجميع جوانبه

يضمن قانون العمل ولاسيما مادته ٨٢ الحق في الحصول على مكافأة عادلة كما هو منصوص عليه في المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وفيما يلي نص المادة ٨٢ : " في حالة تساوي ظروف العمل والموئل المهني والمردود ، يكون الأجر واحدا بالنسبة لجميع العاملين المشمولين بهذا القانون مهما كان أصلهم أو جنسهم أو عمرهم " .

٢ - الطرق الرئيسية المتبعة لتحديد الأجور

في رواندا ، يحدد الحد الأدنى للأجور بقرار من السلطات العامة تبعا لتكاليف المعيشة وتقلباتها . وفي هذا الصدد ، ينص قانون العمل في مادته ٨٥ على أن " قرارات من الوزير المختص بشؤون العمل متخذة بعد استطلاع رأي اللجنة الاستشارية تحدد الحد الأدنى للأجور لكل فئة مهنية ... " .

٣ - المعلومات المتصلة بعناصر مكافأة العاملين بخلاف الأجر في حد ذاته

وفقا للمادة ٨٥ من قانون العمل ، تحدد قرارات وزارية كذلك تعويضات الأقدمية والمعدل الأدنى للساعات الإضافية وللعمل الليلي وللعمل في أيام العطل .

٤ - الاحصائيات الدالة على تطور مستويات المكافأة وتطور تكاليف المعيشة

منذ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٨٥ ، لم يتغير الحد الأدنى لمكافأة الفئات المهنية بينما استمرت تكاليف المعيشة في الارتفاع . وكما هو واضح من الجدولين الواردين أدناه ، فإن جـدول المرتبات في القطاع العام والحد الأدنى لمكافأة الفئات المهنية في القطاع الخاص قد عانا من تدهور في القوة الشرائية بنسبة ٢٥ في المائة .

٥ - الأحكام والطرق الرامية الى تأمين احترام الحق في الحصول على مكافأة متساوية

في مقابل أداء عمل متساوي القيمة ، وبصفة خاصة ، تأمين توفير ظروف عمل للنساء لا تقل عن ظروف العمل التي يستفيد منها الرجال وحصولهن على نفس المكافأة التي يحصل عليها الرجال في مقابل أداء نفس العمل

تنص المادة ٨٢ من قانون العمل على أنه " عند تساوي العمل يتساوى الأجر " للجميع بدون تمييز خصوصا بسبب الجنس . ويقع على عاتق مفتشي العمل السهر على تطبيق هذا الحكم عن طريق اجراء زيارات على مستوى المؤسسات لمراقبة جداول الأجور المطبقة في هذه المؤسسات . وبالإضافة الى ذلك ، يجب على مفتشي العمل أن ينظروا في مطالب العاملين في حالة وقوع ظلمة تتعلق بتساوي الأجور .

جدول الحد الأدنى لمكافأة الفئات المهنية في القطاع الخاص

الحد الأدنى في عام ١٩٨٥ المرفوع مع تطور الأسعار	الحد الأدنى في عام ١٩٨٥ المرفوع بمعدل سنوي قسده ٤ في المائة	الحد الأدنى في عام ١٩٨٠	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة	الفئة الأولى
٣١١٣ ٤٦٦٩ ٦٥٣٧	٣٠٤٢ ٤٥٦٣ ٦٣٨٨	٢٥٠٠ ٣٧٥٠ ٤٢٥٠	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة	الفئة الثانية
٨٤٠٤ ١٠٢٧٢ ١٢١٣٩	٨٢١٣ ١٠٢٣٨ ١١٨٦٣	٦٧٥٠ ٨٢٥٠ ٩٧٥٠	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة	الفئة الثالثة
١٤٩٤٠ ١٧٩٢٨ ٢٠٦١٨ ٢٤٠٥٤	١٤٦٠٠ ١٧٥٢٠ ٢٠١٤٨ ٢٣٥٠٦	١٢٠٠٠ ١٤٢٠٠ ١٦٥٦٠ ١٩٣٢٠	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة الدرجة الرابعة	الفئة الرابعة
٢٠٦١٨ ٢٥٦٩٧ ٢٩٦٣٨	٢٠١٤٨ ٢٥١١٢ ٢٨٩٦٣	١٦٥٦٠ ٢٠٦٤٠ ٢٣٨٠٥	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة	الفئة الخامسة
٢٧٤٩٠ ٣١٤٩٩ ٣٩٣٧٤	٢٦٨٦٤ ٣٠٧٨٢ ٣٨٤٧٧	٢٢٠٨٠ ٢٥٣٠٠ ٣١٦٢٥	الدرجة الأولى الدرجة الثانية الدرجة الثالثة	

جدول المرتبات في الإدارة المركزية

الجدول المرفوع مع تطور الأسعار (١٩٨٥)	الجدول المرفوع بمعدل سنوي قدره ٣ في المائة (١٩٨٥)	جدول عام ١٩٨٠		
٥١,٤٣٤ ٤٧,٢٤٨ ٤١,٤٢١ ٣٧,٦٤٢ ٣٤,٠١٩ ٢٩,٦٠٩	٥٠,١٧٤ ٤٦,١٧٢ ٤٠,٤٧٩ ٣٦,٧٨٥ ٣٣,٢٤٤ ٢٨,٩٣٥	٤١,٢٣٩ ٣٧,٩٥٠ ٣٣,٢٧٠ ٣٠,٢٣٤ ٢٧,٣٢٤ ٢٣,٧٨٢	أمين عام مدير عام مدير رئيس شعبة رئيس مكتب أمين سر الإدارة	الفئة الأولى
٢٨,٣٤٩ ٢٥,٩٤٤	٢٧,٧٠٤ ٢٥,٣٥٣	٢٢,٧٧٠ ٢٠,٨٣٨	موظف رئيسي موظف	الفئة الثانية
٢٢,٣٣٦ ٢٠,٩٦١ ١٩,٢٤٣	٢١,٨٢٧ ٢٠,٤٨٤ ١٨,٨٠٥	١٧,٩٤٠ ١٦,٨٣٦ ١٥,٤٥٦	محور رئيسي محور محور مساعد	الفئة الثالثة
١٧,٥٧٠ ١٥,٩٥٦ ١٤,٥٦٧	١٧,١٧٠ ١٥,٩٥٣ ١٤,٢٣٥	١٤,١١٢ ١٢,٨١٦ ١١,٧٠٠	مأمور رئيسي من الدرجة الأولى مأمور رئيسي من الدرجة الثانية مأمور رئيسي من الدرجة الثالثة	الفئة الرابعة

(يتبع)

جدول المرتبات في الإدارة المركزية (تابع)

الجدول المرفوع مسع تطور الأسعار (١٩٨٥)	الجدول المرفوع بمعدل سنوي قدره ٣ في المائة (١٩٨٥)	١٩٨٠ جدول عام		
١٢,٨٨٦ ١١,٠١٩ ٩,٣٣٨	١٢,٥٩٣ ١٠,٧٦٨ ٩,١٢٥	١٠,٣٥٠ ٨,٨٥٠ ٧,٥٠٠	مأمور رئيسي مأمور مأمور مساعد	الفئة الخامسة
٧,٢٨٤ ٥,٢٢٩	٧,١١٨ ٥,١١٠	٥,٨٥٠ ٤,٢٠٠	مستخدم رئيسي مستخدم	الفئة السادسة

٦ - الصعوبات المواجهة كي تسري على جميع العاملين التدابير الرامية إلى تمكينهم من الحصول على مكافأة عادلة توفر لهم ولعائلاتهم حياة كريمة وفقاً لأحكام العهد

ان الصعوبات الاقتصادية بصفة خاصة هي التي تحول دون جعل هذه التدابير تشمل كل العاملين •

باء - السلامة والصحة في العمل

١ - القانون الرامي الى تعزيز وحماية الحق في السلامة والصحة في العمل

ظروف السلامة والصحة في العمل محددة في قانون العمل الذي تنص أحكامه على أنه يجب أن تكون المؤسسة في حالة من النظافة المستمرة تسمح للموظفين بالعمل في ظروف الصحة والسلامة اللازمة لصحتهم • كما يجب على رب العمل أن يضع المعدات الملائمة تحت تصرف موظفيه •

٢ - الطرق والاجراءات الرئيسية التي تسمح بالتأكد من مراعاة هذه الظروف في أماكن العمل

عندما توجد ظروف عمل خطيرة بالنسبة لسلامة وصحة العاملين ، ينذر مفتش العمل رب العمل بتدارك هذا الوضع •

وفي هذا الصدد ، تقضي المادة ١٤٣ بأنه : " حينما تتطلب الظروف اتخاذ تدابير عاجلة لجعل أماكن العمل والأجهزة مطابقة لأحكام القوانين واللوائح النافذة ، يحق لمفتش العمل توجيه الانذارات الضرورية التي تقضي بالتوقف الفوري عن استعمال أماكن العمل أو الأجهزة المطعون فيها وبالقيام خلال مهلة معينة بالتعديلات المطلوبة في منشآت أماكن العمل أو الأجهزة • ولتلك الانذارات قوة تنفيذية ولا يمكن وقف أثرها الا بقرار من الوزير " •

وهكذا يجب على ادارة العمل السهر على تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل ، وبحمية العاملين أثناء ممارسة مهامهم ، وبالضمان الاجتماعي •

٣ - التدابير المتخذة لتأمين السلامة والصحة في العمل للعمال

تنطبق التدابير الرامية الى تأمين السلامة والصحة في العمل على كل العاملين الخاضعين لتشريع العمل ، وعلى كل الفئات بدون استثناء وبدون تمييز لقطاع النشاط •

٤ - معلومات احصائية عن عدد وطبيعة وتواتر اصابات العمل وحالات الامراض المهنية

احصاءات عن اصابات العمل في عام ١٩٨٥

(دون حساب اصابات الطريق)

ألف - بحسب عواقب الاصابة

- ١١ -

E/1984/7/Add.29
Page 11

المجموع	دون انقطاع عن العمل	عاقبة الاصابات				عدد العاملين	فرع النشاط الاقتصادي
		العجز الوظيفي		العجز الدائم	الوفاة		
		أكثر من ٤٨ ساعة	أقل من ٤٨ ساعة				
(٨)	(٧)	(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
	-	٨	٢	٩	١	٢٠	١ - الزراعة والحراة وصيد الحيوانات وصيد الأسماك
	-	١٨	١٣	٥	٣	٣٨	٢ - صناعات المناجم
	-	٧	-	٢١	٣	٣١	٣ - الصناعات التحويلية
	-	-	-	١	٢	٣	٤ - الكهرباء والغاز والماء
	-	١	٤	٢٢	٢	٢٩	٥ - البناء والأشغال العامة
	٢	٣	-	١١	١	١٧	٦ - التجارة (بالجملة وبالمفرق) والمطاعم والفنادق
	-	-	١	٧	١	٩	٧ - وسائل النقل والمخازن والمواصلات
	١	-	١	٣	-	٥	٨ - المصارف والتأمين والشؤون العقارية والخدمات الاجتماعية والشخصية

(يتبع)

احصاءات عن امبيات العمل في عام ١٩٨٥ (تابع)

(٨)	(٧)	(٦)	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)	(١١)
	-	٣٦	٦	٥٥	٦	١٠٣	٩	الخدمات المقدمة الى المجتمع والخدمات الاجتماعية والخدمات الشخصية
								٩ - الخدمات المقدمة الى المجتمع والخدمات الاجتماعية والخدمات الشخصية
								١٠ - أنشطة غير معروفة جيداً
٥١١	٣	٧٣	٨٧	١٣٤	١٩	١٥٥		

باء - بحسب الأسباب (عامل مادي)

النسبة المئوية	عدد الاصابات	الأسباب
		أولا - الآلات
٢٨٢٦	١٣	١ - الآلات
٠٨٦٩	٤	٢ - المحركات
١٧٣٩	٨	٣ - أجهزة الرفع
-	٢٨	٤ - العدد الآلية
٣٤٧٨	١٦	٥ - الآلات الميكانيكية
		ثانيا - وسائل النقل
-	-	١ - السكك الحديدية
١٠٨٦	٥	٢ - البواخر
٣٤٣٤٧	١٥٨	٣ - العربات
١٣٠٤	٦	ثالثا - الانفجارات والحرائق
١٩٥٦	٩	رابعا - المواد السامة أو الحارقة أو الأكلة
١٠٨٦	٥	خامسا - الكهرباء
١١٣٠٤	٥٢	سادسا - سقوط العامل
١٧١٧٣	٧٩	سابعا - السير على أشياء أو صدام بين عوائق
١٣٠٤	٦	ثامنا - الأدوات القاطعة وغير ذلك
%١٠٠	٣٨٩	المجموع

بيان الأمراض المهنية في الصندوق الاجتماعي في رواندا

الأمراض		السنة
الوفيات	العدد	
٠	١	١٩٦٢
٢	٥	١٩٦٣
٣	١٩	١٩٦٤
٤	٥	١٩٦٥
٣	٢٧	١٩٦٦
٩	١٠٦	١٩٦٧
٧	٣٢	١٩٦٨
٨	٢٧	١٩٦٩
٢	٣٩	١٩٧٠
٠	٥٥	١٩٧١
٥	٤٦	١٩٧٢
-	٣٤	١٩٧٣
٢٢	٣٦	١٩٧٤
-	٢٩	١٩٧٥
١	١٤	١٩٧٦
-	١٤	١٩٧٧
١	٩	١٩٧٨
٢	١٤	١٩٧٩
٣	٦	١٩٨٠
٣	١٧	١٩٨١
٣	١٨	١٩٨٢
٢	١٦	١٩٨٣
٢	٣٣	١٩٨٤
٨٢	٦٠٢	المجموع

• = بيانات غير متوفرة •

- = قيمة عددية معدومة •

جيم - تكافؤ فرص الترقية

- ١ - القوانين والأنظمة الادارية الرامية الى التشجيع والمحافظة على تكافؤ فرص الترقية في العمل
 - قانون العمل ؛
 - القرار الرئاسي المؤرخ في ١٩ آذار / مارس ١٩٧٤ بشأن النظام الأساسي لموظفي الادارة المركزية ؛
 - المرسوم بقانون المؤرخ في ١٩ آذار / مارس ١٩٧٤ بشأن النظام العام للموظفين الحكوميين .

٢ - الترتيبات والاجراءات الرئيسية الرامية الى ضمان ممارسة هذا الحق في القطاعين العام والخاص ، لاسيما برامج التدريب

بالنسبة للموظفين الحكوميين ، يقضي القرار الرئاسي والمرسوم بقانون المذكوران أعلاه بأن هؤلاء الموظفين ، بعد قبولهم بصفة نهائية في الإدارة المركزية ، يكونون كل سنة محل تقدير للكفاءة تجري على أساسه ترقيتهم . وتنطوي هذه الترقية على امكانيتين :

- (أ) التقدم في الدرجة أي الترقية الى الدرجة التي هي أعلى مباشرة في نفس الفئة ؛
- (ب) انتقال أو ترقية أصحاب أعلى درجة في فئة من الفئات الى الدرجة الأولى في الفئة التي هي أعلى مباشرة .

ومن ناحية أخرى ، تخضع الترقية للشروط التالية :

- (أ) ينبغي أن تكون الوظيفة الدائمة في الدرجة المراد منحها شاغرة ؛
- (ب) ينبغي أن يكون المرشح حائزا على المعلومات والمؤهلات المطلوبة لممارسة الوظيفة الأعلى درجة ؛
- (ج) ينبغي أن يكون المرشح قد حصل على درجة " كفاء " في آخر تقدير للكفاءة أو نجح في اختبار ؛
- (د) لا يجوز أن يكون المرشح قد تعرض لعقوبة تأديبية أعلى من النقل التأديبي منذ آخر تقدير للكفاءة .

وبالنسبة الى ترقية الموظفين ذوي الأقدمية ذاتها في الدرجة ، تتم الأفضلية على أساس تقدير الكفاءة أو على أساس ترتيب آخر تعيين لهم .

التقدم في الدرجة

يخضع التقدم في الدرجة للشروط الخاصة التالية :

- (أ) في الفئة ١ ، لكي يتم التقدم في الدرجة ينبغي للموظف :

- أن يكون ذا أقدمية في الدرجة مدتها ٥ سنوات على الأقل ؛
- أن يكون قد حصل في آخر تقدير للكفاءة على درجة عامة مساوية لدرجة " جيد جدا " أو أعلى منها .
- (ب) في الفئات ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ ، ينبغي للموظف :
 - أن يكون ذا أقدمية في الدرجة مدتها ٤ سنوات على الأقل ؛
 - أن يكون قد حصل في آخر تقدير للكفاءة على درجة عامة مساوية لدرجة " جيد جدا " أو أعلى منها .

الانتقال الى فئة أعلى

شروط الانتقال الى فئة أعلى هي نفس الشروط المطلوبة من أجل التقدم في الدرجة فـي الفئة الأولى . غير أن الوزير المختص بشؤون الخدمة المدنية يستطيع عند الاقتضاء أن ينظم امتحانا للتقدم في الدرجة يتناول مواد مهنية . ويتم ترتيب الناجحين حسب درجة النجاح ، وفي حالة التساوي ، حسب الخدمات الفعلية اعتبارا من تاريخ التعيين أو الترقية في الدرجة قيد النظر .

وينبغي الإشارة كذلك الى أن الموظفين الحائزين على شهادات جامعية من المرحلة الثانية والثالثة يتمتعون على التوالي بأقدمية في درجة التوظيف مدتها سنتان وثلاث سنوات بعد انتهاء فترة التدريب ، في حين أن الحائزين على شهادة دراسة تقنية أو شهادة من مستوى A2 يتمتعون بأقدمية مدتها سنتان بالنسبة الى الحائزين على شهادة الدراسة العامة .

أما فيما يختص بتدريب الموظفين الحكوميين ، فهم يستفيدون من دورات تدريبية لتجديد المعلومات ويشترون في حلقات دراسية وندوات تنظمها الادارة المركزية .

وفي القطاع الخاص ، تقع مهمة التدريب المهني على عاتق الوزارة المختصة بشؤون العمل . ومن أجل ضمان تطبيق أفضل لسياسة البلد في مجال التوظيف والترقية والتدريب المهني ، أنشأت حكومة رواندا ، وفقا للمرسوم بقانون رقم ٧٧/١٥ المؤرخ في ٧ حزيران/يونيه ١٩٧٧ ، لجنة وطنية لموظفي الادارة العامة والقطاع الخاص . وهذه اللجنة مكلفة بما يلي :

- أن تساعد على التطبيق الصحيح للنصوص التشريعية والتنظيمية ؛
 - أن تكون هيئة استشارية بشأن كل المسائل المتصلة بموظفي الدولة والقطاع الخاص ؛
 - أن تشير الى كل الحالات غير العادية وأن تقترح تدابير تصحيحية ؛
 - أن تقترح تدابير بشأن التوظيف والترقية واستكمال تدريب الموظفين .
- وفي هذا الاطار ، تقوم اللجنة المذكورة بدور ممثل العاملين في بلدنا .

٣ - درجة تطبيق الحق في تكافؤ فرص الترقية

لا يتضمن تشريع رواندا بخصوص العمل أحكاما تحد من الحق في تكافؤ فرص الترقية . فكل عامل يستوفي الشروط المطلوبة يمكن اذن ترقيته بدون صعوبات .

دال - الراحة والترفيه وتحديد مدة العمل والاجازات بأجر

١ - القوانين والأنظمة الادارية الرامية الى تعزيز وحماية الحق في الراحة وفي الترفيه وفي التحديد المعقول لمدة العمل وفي الاجازات الدورية بأجر

- قانون العمل ؛

- المرسوم بقانون المؤرخ في ١٩ آذار/ مارس ١٩٧٤ بشأن النظام العام للموظفين الحكوميين •

٢ - معلومات عن الحالة الواقعية والقانونية القائمة في مختلف قطاعات الأنشطة فيما يتعلق بما يلي :

(أ) الراحة الأسبوعية

تنص المادة ١٣١ من قانون العمل على " أن الراحة الأسبوعية اجبارية بالنسبة للعاملين... وحدها الأدنى ٢٤ ساعة متتالية في الأسبوع •

ويجوز للوزير المختص بشؤون العمل أن يأذن ، بقرار يصدره ، باستثناءات عامة أو جزئية لمبدأ الراحة الأسبوعية على أن يجري الزاميا التعويض عن كل وقف أو تخفيض للراحة بفترات راحة معادلة " •

(ب) المدة الاعتيادية للعمل والساعات الاضافية

بموجب المادة ١١٧ من قانون العمل ، لا يجوز أن تتجاوز المدة القانونية لعمل الموظفين أو العمال مهما كان جنسهم وسنهم أو الشكل الذي ينفذ به العمل ٤٥ ساعة في الأسبوع • وتوزع هذه الساعات يوميا على أساس ثماني ساعات من يوم الاثنين الى يوم الجمعة و ٥ ساعات يوم السبت قبل الظهر •

وكل ساعات العمل التي تتجاوز هذه المدة تعتبر ساعات اضافية ويرفع أجرها بمعدلات محددة بقرار وزاري • وبالإضافة الى ذلك ، فان قرارات وزارية متخذة بعد استطلاع رأي اللجنة الاستشارية للعمل تحدد استثناءات يمكن السماح بها • وهذه الاستثناءات تكون اما بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة أو بصفة دورية •

(ج) الاجازات بأجر

يحدد المرسوم بقانون رقم ٧٨/١٥ المؤرخ في ١٤ آب/ أغسطس ١٩٧٨ والمعدل للمادة ١٣٣ من قانون العمل مدة الأجازة السنوية بأجر على حساب رب العمل ب ١٥ يوما في السنة لكل عامل • وبالإضافة الى ذلك ، تزداد فترة الأجازة تبعا للأقدمية في الخدمة • أما فيما يتعلق بالموظفين الحكوميين ، فانهم يتمتعون كل سنة بأجازة سنوية مدتها ٣٠ يوما تقويميا اذا كانوا تابعين للنظام العام أو ١٥ يوما اذا كانوا يعملون بعقد •

(د) المكافأة في أيام العطل

وفقا لأحكام القرار الوزاري رقم ٠٦/٦٤١ المؤرخ في ١٣ آب/ أغسطس ١٩٨١ الذي يحدد طرق تطبيق الأسبوع الموءلف من ٤٥ ساعة عمل والذي يحدد المعدلات الدنيا للساعات الاضافية وللعمل الليلي وللعمل في أيام العطل ، فان ساعات العمل ليلا أثناء أيام العطل في اطار الفترة اليومية القانونية أو ما يعادلها تستوجب زيادة في الأجر نسبتها ٤٠ في المائة من الأجر الساعي . وفي حالة الساعات الاضافية ليلا أثناء أيام العطل ، فان الزيادة في الأجر تبلغ ١٢٠ في المائة من الأجر الساعي ، في حين أنها ١٠٠ في المائة أثناء النهار .

غير أنه ينبغي أن يلاحظ أن المكافأة عن الساعات الاضافية يمكن أن يستعاض عنها بمبلغ مقطوع شريطة أن لا يكون المبلغ المحدد أقل من المبلغ الذي كان العامل سيتقاضاه لو كانت الساعات الاضافية مدفوعة المكافأة بموجب الأحكام المذكورة أعلاه .

٣ - الأحكام والاجراءات الرئيسية التي تسمح بممارسة هذه الحقوق في القطاعات المختلفة بما في ذلك فروع الأنشطة الاقتصادية والدوائر التي يكون فيها العمل متواصلا ، مثل دوائر الصحة والشرطة . . . الخ

لقد ذكر أعلاه أن المدة الاعتيادية للعمل ينبغي ألا تتجاوز ٤٥ ساعة في الأسبوع (المادة ١١٧ من قانون العمل) ، أي ٨ ساعات في اليوم وسطيا . غير أن " القرار الوزاري رقم ٠٦/٦٤١ المؤرخ في ١٣ آب/ أغسطس ١٩٨١ الذي يحدد طرق تطبيق الأسبوع الموءلف من ٤٥ ساعة عمل والذي يحدد المعدلات الدنيا للساعات الاضافية وللعمل الليلي وللعمل في أيام العطل " ينص في المواد ٤ و ٥ و ٦ و ٧ و ٩ و ١١ على جواز الترخيص باستثناءات في حالات استثنائية تقتضيها المصلحة العامة وفيما يتعلق بأعمال ينبغي القيام بها بالضرورة ، لأسباب تقنية ، خارج الحدود المقررة في القانون . غير أن الفترة اليومية للعمل بالنسبة لدوائر الصحة لا يمكن تمديدها على أكثر تقدير الا لمدة ساعة واحدة كحد أقصى .

٤ - درجة تطبيق الحقوق في الراحة في الترفيه وفي الاجازات بأجر

لا يوجد في رواندا أي قصور في تطبيق هذه الحقوق بصفة عامة .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرامية الى تعزيز وحماية الحقوق النقابية

- دستور رواندا ؛

- قانون العمل .

باء - الحق في تكوين النقابات والانتماء اليها

١ - النصوص القانونية التي تحكم حق تكوين النقابات وحق الشخص في الانتماء الى النقابة التي يختارها

تمنح المادة ٣١ من دستور رواندا العاملين حق تكوين النقابات التي يمكنهم بداخلها الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية .

وتنص المادة ٦ من قانون العمل أيضا على أنه : " بوسع الأشخاص الذين يمارسون مهنة واحدة أو حرفا مماثلة أو مهنا مترابطة تسهم في ايجاد منتجات معينة ، أو مهنا حرة واحدة ، أن يشكلوا باختيارهم نقابة مهنية " . وتعترف المادة نفسها بحق العاملين وأرباب العمل في الانضمام بحرية الى نقابة مهنتهم . وقد ورد هذا المبدأ أيضا في النظام الأساسي للاتحاد النقابي للعاملين في رواندا الذي أنشئ مؤخرا . وينص هذا النظام الأساسي كذلك على أن الاتحاد النقابي للعاملين في رواندا يعتبر نفسه الهيئة المنبثقة مباشرة من القوى العاملة الوطنية والمعبرة عن ارادة جميع العاملين ، وفقا للأفكار التوجيهية للحركة الثورية من أجل التنمية التي تعلن أن أي نشاط يمارس على أساس احترام القوانين وشرف الأمة ليس أدنى من الأنشطة الأخرى وأن جميع من يسهمون بعملهم في تحقيق تقدم البلد ، أكانوا عمالا أم مثقفين أم عمالا يدويين ، لا غنى عنهم أيضا "

٢ - ولا تتضمن تشريعات رواندا فيما يتعلق بالعمل أي حكم يحد من ممارسة الحق في تكوين النقابات .

جيم - حق النقابات في انشاء الاتحادات

تجدر الإشارة ، في هذا الصدد ، الى أن المادة ١٦ من قانون العمل تنص على أن " المنظمات المهنية للعاملين ولأرباب العمل لها الحق في انشاء الاتحادات والاتحادات العامة ، كما لها الحق في الانضمام اليها ، وان كل منظمة أو اتحاد أو اتحاد عام لها الحق في الانتماء الى منظمات دولية للعاملين ولأرباب العمل " .

وقد جرى أخذ هذا الحق أيضا في الاعتبار عند اعداد خطة العضوية للاتحاد النقابي للعاملين في رواندا ، اذ أن الاتحاد المذكور يضم على الصعيد الوطني الاتحادين التاليين :

- اتحاد العاملين في القطاع العام ؛
- اتحاد العاملين في القطاع الخاص .

دال - حق النقابات في ممارسة أنشطتها بحرية

١ - بموجب المادة ٦ من قانون العمل ، والمادة ٥٧ من لوائح الاتحاد النقابي للعاملين في رواندا ، يحق للنقابات أن تضع لوائحها ، وأن تنتخب ممثليها بحرية ، وأن تنظم برنامج عملها ، وأن تضع أنظمتها الداخلية .

٢ - ولا يتضمن تشريع رواندا أي قيد على حق النقابات في ممارسة أنشطتها بحرية ، كما هو الحال بالنسبة للحقوق الأخرى التي يتناولها هذا التقرير .

هاء - حق الاضراب

يعترف دستور رواندا بحق الاضراب لموظفي القطاع الخاص وحدهم •

الا أن لوائح الاتحاد النقابي للعاملين في رواندا توضح أنه لا يمكن الشروع في الاضراب بدون الحصول على موافقة من المكتب التنفيذي الاتحادي • وبعد تقديم طلب الموافقة ، لا يجوز أن تتجاوز مدة الابلاغ بها ٧ أيام من الاخطار الموجه الى الطرف الآخر ، اذا رفض الوزير المختص بشؤون العمل اجراء التحكيم أو اذا كان الحكم الذي أصدره مجلس التحكيم موضع معارضة من جانب أحد الطرفين •

واو - القيود الخاصة المفروضة على ممارسة الحقوق المشار اليها تحت باء حتى هاء أعلاه في حالة أفراد القوات المسلحة أو الادارة الحكومية

يحق لجميع موظفي الادارة الحكومية الانضمام الى نقابة مهنتهم ، والقيد الوحيد على ذلك هو أنه لا يجوز أن تكون أعلى سلطة في الدائرة أو المؤسسة جزءا من الهيئة الادارية للنقابة المذكورة • وكما أشير الى ذلك من قبل أيضا ، فان حق الاضراب غير معترف به لموظفي الادارة المركزية لأنهم يخضعون لنظام هذه الادارة •

أما فيما يتعلق بحق أفراد القوات المسلحة في تكوين النقابات ، فتجرى دراسة هذه المسألة داخل الهيئات المختصة •

زاي - العوامل والصعوبات التي تحد من درجة تطبيق الحقوق النقابية بمختلف جوانبها

لقد أدخل مفهوم العمل النقابي الى بيئة العمل في رواندا مؤخرا بحيث أنه لا تظهر حتى الآن أهمية المنظمات المهنية ، لاسيما وأن بعض المهن ليست على درجة كافية من التنظيم لتشكيل نقابات • فضلا عن ذلك ، هناك نقص في العاملين المؤهلين لتثقيف واعداد جماهير العاملين على كافة المستويات •

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

١ - الأنظمة الادارية المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي بما في ذلك نظم التأمين الاجتماعي

القرار الرئاسي الموعر في ٢٢ آب / أغسطس ١٩٧٤ الخاص بتنظيم الضمان الاجتماعي والمعدل بالمرسوم بقانون رقم ٧٧/١٠ الموعر في ٣ شباط / فبراير ١٩٧٧ والمرسوم بقانون رقم ٨١/٣٠ الموعر في ٢٥ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨١ •

٢ - السمات الرئيسية لأنظمة الضمان الاجتماعي في رواندا

يبين الجدول التالي توزيع الاستحقاقات المدفوعة وعدد المستفيدين منها في عام ١٩٨٤ •

اعانة الباقين على قيد الحياة	معاش الباقين على قيد الحياة	اعانة الشيخوخة	معاش المعجز عن العمل	المعاش المعجل	معاش الشيخوخة
المبلغ المستفيدون	المبلغ المستفيدون	المبلغ المستفيدون	المبلغ المستفيدون	المبلغ المستفيدون	المبلغ المستفيدون
٥٥٨ ٢٥ ٧٧٣ ٦٩٤	٢ ٨٠٢ ٣٩ ٤٠١ ٢٤٦	٤٨٦ ١ ٩٣٩ ٩٥٦	٥٩ ٣ ٨٧٤ ٨٦٩	٦٦ ٣ ٠٤١ ١٦٥	٢ ٥٧١ ١٠٦ ١٠٩ ٦٦٨

المجموع : ١٨٠ ١٤٠ ٥٩٨

فيما يلي توزيع نظام التأمين ضد الأخطار المهنية للسنة المالية ١٩٨٤ :

رواتب المعجز	٢٤ ٢٧١ ٥٤٧ :
رواتب الباقين على قيد الحياة	٣٠ ٣١٢ ٢٧٨ :
رواتب الأصول	٤ ٩٥٦ ٧٦٨ :
التعويضات اليومية	١ ٦٩٥ ٧٩١ :
الرعاية الطبية	٥ ٠٥٠ ٩٠٥ :
التنوير بالأشعة والتحليلات	١ ٦٥٠ :
العلاج في المستشفيات	٢ ٠٠٠ ٣٢٦ :
النقل	١ ٠٤٤ ٥٨٠ :
جراحات تعويض الأجزاء المفقودة	٧٤٤ ١٠٥ :
نفقات الجنازة	٣٥ ٥٠٠ :
اعانة المعجز	٤ ٤٦٧ ٩٣٧ :

٧٤ ٥٨١ ٣٨٧

وأثناء نفس السنة المالية ، بلغت الأقساط المحصلة لفرع "المخاطر المهنية" ٣٠٧ ٦٥٣ ٠٣٦ بينما بلغت لفرع " المعاشات " ٩٢٢ ٩٥٩ ١٠٧ .

وهكذا توزع الرسوم والعائدات بالنسب التالية :

مجموع الاستحقاقات المدفوعة والأقساط المحصلة للفرع الواحد	مجموع الاستحقاقات المدفوعة والأقساط المحصلة للفرعين	
١٨٠ ١٤٠ ٥٩٨	٢٥٤ ٧٢١ ٩٨٥	١ - الاستحقاقات المدفوعة ٧٤ ٥٨١ ٣٨٧
٩٢٢ ٩٥٩ ١٠٧	١ ٢٣٠ ٦١٢ ١٤٣	٢ - الأقساط المحصلة ٣٠٧ ٦٥٣ ٠٣٦
١ ١٠٣ ٠٩٩ ٧٠٥	١ ٤٨٦ ٣٣٤ ١٢٨	المجموع ٣٨٢ ٢٣٤ ٤٢٣

١ - النسبة المئوية للمخاطر المهنية :

$$\%٢٥,٧٢ = \frac{١٠٠ \times ٣٨٢ ٢٣٤ ٤٢٣}{١ ٤٨٦ ٣٣٤ ١٢٨}$$

٢ - النسبة المئوية للمعاشات :

$$\%٧٤,٢٨ = \frac{١٠٠ \times ١ ١٠٤ ٠٩٩ ٧٠٣}{١ ٤٨٦ ٣٣٤ ١٢٨}$$

سمات النظم السارية

(أ) الرعاية الطبية :

تتضمن الرعاية الطبية اللازمة لمعالجة الإصابة الناجمة عن الحادث سواء حصل انقطاع عن العمل أو لم يحصل ما يلي :

- المساعدة الطبية والجراحية ؛
- الفحوص الطبية ، والتصوير بالأشعة ، والفحوص المخبرية ؛
- تقديم الأدوية وتوابعها ؛
- الاعالة في مستشفى ، أو في مؤسسة طبية أخرى ، بما في ذلك الطعام العادي الذي تقدمه المؤسسة ؛

- العناية بالأسنان ؛

- نفقات نقل المصاب من مكان الحادث الى المراكز الطبية ، أو الى المستشفى ،
- أو الى عيادة طبية ، وإلى مسكنه ؛
- توفير وصيانة وتجديد أجهزة تعويض الأجزاء المفقودة وتقويم العظام ، التي تستلزمها العاهة الناجمة عن الحادث والتي يعتبرها الطبيب المعين أو المعتمد من الحكومة ضرورية .

ويقدم الرعاية الطبية الصندوق الاجتماعي لرواندا أو المؤسسات المختارة من بين المنشآت الرسمية والمنشآت الخاصة المعتمدة من السلطات الطبية ، وفي هذه الحالة ، يجري تسديد نفقات الرعاية الطبية على أساس تعريفية جزائية موضوعة بالاتفاق بين هذه المؤسسات والصندوق الاجتماعي . وفي حالة الضرورة المطلقة ، وبناء على الرأي الموافق للطبيب الذي يعمل مستشارا للصندوق الاجتماعي، يجري توفير الرعاية الطبية في الخارج .

(ب) الاستحقاقات النقدية في حالة المرض

- تطبيق الأحكام المتعلقة باصابات العمل (قارن النقطة (ز) أدناه) على الأمراض المهنية .
- ويعتبر تاريخ أول تحقق من الإصابة بالمرض مكافئا لتاريخ الإصابة في حادث .

(ج) استحقاقات الأمومة

- لاتزال هذه الاستحقاقات غير مغطاه في نظام الضمان الاجتماعي الساري .

الا أنه تجدر الإشارة الى أن قانون العمل ينص في مادته ١٢٨ على أنه " عند الوضع ، يحق لكل امرأة تعمل في مؤسسة صناعية أو تجارية أو زراعية أو في فرع المؤسسة أن تحصل ، على حساب صاحب العمل ، وحتى يوضع نظام للضمان الاجتماعي ، على ثلثي الأجر الذي كانت تتقاضاه وقت انقطاعها عن العمل " .

(د) استحقاقات العجز عن العمل

- يحق للشخص المؤمن عليه ، الذي يصبح عاجزا عن العمل قبل بلوغه ٥٥ سنة ، الحصول على معاش عجز عن العمل اذا استوفى الشرطين التاليين :

- أن يكون قد انضم الى الصندوق الاجتماعي منذ ٥ سنوات على الأقل ؛
- أن يكون قد أتم ٦ أشهر من التأمين خلال الـ ١٢ شهرا المدنية الأخيرة السابقة لبداية فقدان القدرة الذي أدى الى العجز عن العمل .

وعلى الرغم من الأحكام المذكورة أعلاه ، يحق للشخص المؤمن عليه ، اذا كان العجز ناجما عن حادث ، الحصول على معاش عجز عن العمل شريطة أن يكون قد تولى عملا خاضعا للتأمين في تاريخ وقوع الحادث ، وأن يكون قد انضم الى الصندوق الاجتماعي قبل تاريخ وقوع الحادث .

ويسري معاش العجز عن العمل اما من تاريخ استقرار الجرح أو استقرار حالة المؤمن عليه ،
واما عند انتهاء فترة ٦ أشهر متتالية من العجز اذا كان العجز سيستمر ٦ أشهر أخرى على الأرجح
حسب رأي الطبيب المعين أو المعتمد من الحكومة .

ويمنح معاش العجز عن العمل بصفة مؤقتة دائما ويمكن أن يعاد النظر في المواعيد التي
يحددها الصندوق الاجتماعي ويستعاض عنه بمعاش شيخوخة بنفس المبلغ عندما يبلغ عمر
المستفيد ٥٥ سنة .

(هـ) استحقاقات الشيخوخة

يحق للمؤمن عليه الذي يبلغ من العمر ٥٥ عاما الحصول على معاش شيخوخة اذا توافرت فيه
الشروط التالية :

- أن يكون قد انضم الى الصندوق الاجتماعي منذ سنتين على الأقل ؛
 - أن يكون قد أتم ٦٠ شهرا على الأقل من التأمين خلال السنوات الـ ٢٠ الأخيرة
التي سبقت تاريخ استحقاقه للمعاش ؛
 - أن يتوقف عن كل نشاط مأجور .
- ومن الممكن خفض السن لصالح المؤمن عليه المصاب باستنزاف مبكر لقواه البدنية أو العقلية
مثبت حسب الأصول ، ويمنعه من ممارسة نشاط مأجور .
- ويبدأ استحقاق معاش الشيخوخة ، وكذلك المعاش المعجل ، في اليوم الأول من الشهر
المدني التالي لتاريخ استيفاء الشروط المطلوبة ، بشرط أن يكون طلب المعاش قد قدم الى الصندوق
الاجتماعي خلال الـ ٦ أشهر التي تلي التاريخ المذكور . واذا قدم طلب المعاش بعد انتهاء هذه المدة ،
يبدأ استحقاق المعاش في اليوم الأول من الشهر المدني التالي لموعد تسلم الطلب .
- وعندما يتوقف الموظف عن كل نشاط مأجور ، في حين أنه لا يستوفي الشروط المطلوبة للحصول
على معاش شيخوخة أو معاش معجل غير أنه قد بلغ السن المنصوص عليها وأتم مدة تأمين تبلغ ١٢
شهرا على الأقل ، يتلقى هذا الموظف المعني اعانة وحيدة .

(و) استحقاقات الباقيين على قيد الحياة

في حالة وفاة مستحق معاش شيخوخة أو معاش عجز عن العمل أو معاش معجل ، وكذلك في
حالة وفاة مؤمن عليه كان ، في تاريخ وفاته ، يفي بالشروط المطلوبة للاستفادة من معاش شيخوخة
أو من معاش عجز عن العمل. أو كان ، اذ كف عن الخضوع للتأمين قد أتم ١٨ شهرا على الأقل من
التأمين ، فان من بقوا على قيد الحياة يستحقون معاش الباقيين على قيد الحياة .

ويعتبر الأشخاص التالي ذكرهم من الباقيين على قيد الحياة :

- الأرملة أو الأرملة غير المطلقين ، بشرط أن يكون الزواج قد عقد قبل ٦ أشهر على
الأقل من توقف نشاط مستحق معاش الشيخوخة ، أو قبل تاريخ الاستعاضة عن
معاش العجز عن العمل بمعاش الشيخوخة بالنسبة لمستحق معاش العجز عن العمل .

- الأولاد الذين يعولهم المتوفي ، والأولاد العزاب الذين لا يتقاضون أجورا : الأولاد الشرعيون أو المتبنون على نحو قانوني ، والأولاد الطبيعيون الذين اعترف بهم وفقا للقانون أو بموجب حكم صادر من المحكمة المختصة • وينبغي أن يكون مبن هوألاء الأولاد أقل من ١٨ سنة ، أو أقل من ٢٥ سنة إذا كانوا يواصلون دراستهم ، وبدون أي حد للسن إذا كانوا مصابين بعجز بدني أو عقلي لا يسمح لهم بممارسة نشاط مأجور •

وتوزع هذه الاستحقاقات على النحو التالي :

- ٥٠ في المائة للأرملة أو الأرمل ؛
- ٢٥ في المائة لكل يتيم الأب أو الأم ؛
- ٤٠ في المائة لكل يتيم الأب والأم •

الا أنه ينبغي أن لا يتجاوز مجموع استحقاقات الباقين على قيد الحياة مبلغ المعاش الذي كان يحق للمؤمن عليه أن يتلقاه أو كان يستحق له تلقيه، وإذا تجاوز المجموع مبلغ المعاش ، تخفض الاستحقاقات بشكل تناسبي •

ويسقط الحق في الحصول على هذه الاستحقاقات إذا تزوج الزوج مرة أخرى • وإذا كان المؤمن عليه لا يستطيع المطالبة بالحصول على معاش عجز عن العمل وكان قد أتم أقل من ١٨٠ شهرا من التأمين عند تاريخ وفاته ، تنتفع الأرملة أو الأرمل باعانة الباقين على قيد الحياة التي تدفع مرة واحدة ، ويعادل مبلغها مقدار الأقساط الشهرية لمعاش الشيخوخة التي كان المؤمن عليه يستطيع المطالبة بها في نهاية ١٨٠ شهرا من التأمين ، في تاريخ وفاته •

(ز) استحقاقات اصابات العمل

في حالة العجز الوقتي عن العمل ، المثبت حسب الأصول من جانب السلطة الطبية المختصة ، يحق للمصاب أن يتلقى ، على حساب الصندوق الاجتماعي ، تعويضا يوميا للاصابة عن كل يوم من أيام العجز سواء كان يوم عمل أو لم يكن •

ويعادل مبلغ التعويض اليومي ٧٥ في المائة من متوسط المكافأة اليومية للمصاب • ويدفع التعويض اليومي في نفس الفترات الا أنه لا يجوز أن تكون هذه الفترة الفاصلة التي يدفع فيها الأجر أقل من أسبوع ولا أكثر من شهر •

في حالة العجز الدائم والكلي عن العمل ، يحق للمصاب الحصول على راتب عجز كلي يبلغ ٨٥ في المائة من متوسط مكافأته الشهرية •

ويحق لمن أصيب في حادث عمل بعجز دائم جزئي الحصول على ما يلي :

- راتب عجز عندما تعادل درجة عجزه ١٥ في المائة على الأقل ؛
- اعانة عجز تدفع مرة واحدة عندما تقل درجة عجزه عن ١٥ في المائة •

وعندما يصاب موظف باصابة عمل مرة أخرى ، يحسب الراتب أو الاعانة على أساس مراعاة مجمل الجروح التي أصيب بها والمكافأة المأخوذة كأساس للحساب •

وإذا أدت إصابة العمل الى وفاة المصاب ، يحق للباقيين على قيد الحياة الحصول على رواتب الباقيين على قيد الحياة وعلى اعانة نفقات الجنازة التي تعادل الحد الأدنى القانوني للأجر ١٠٠ مرة .

(ح) اعانات البطالة

لا يغطي نظام الضمان الاجتماعي الساري في رواندا هذه الاعانات .

(ط) الاعانات العائلية

لا يغطي النظام المذكور هذه الاعانات أيضا .

٣ - العوامل والصعوبات التي تحد من درجة تطبيق الحق في الضمان الاجتماعي

على الرغم مما تعانيه رواندا من عدم كفاية الموارد المالية والمادية اللازمة لتغطية جميع الفروع على النحو المذكور في العهد تحت هذا العنوان ، تبذل جهود لاصلاح النظام الساري وبوجه خاص ما يتعلق بتسجيل أرباب العمل ، وعضوية العمال ، والتسديد المنتظم للأقساط ، وتصفية الاستحقاقات .

الا أن حكومة رواندا تبذل جهودها لاصلاح الفروع المغطاة فعليا ، وتنكب الادارات المختصة حاليا على اعادة النظر في القوانين القائمة في مجال الضمان الاجتماعي . وتجدر الاشارة أيضا الى أن المرسوم بقانون رقم ٨١/٣٠ الصادر بتاريخ ٢٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨١ والمعدل للمرسوم بقانون الصادر بتاريخ ٢٢ آب/ أغسطس ١٩٧٤ والخاص بتنظيم الضمان الاجتماعي قد زاد الرواتب والمعاشات التي يقدمها الصندوق الاجتماعي .

— — — — —