



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.17
19 October 1984
ARABIC
ORIGINAL : FRENCH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٥

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الدنية المقدمة من الدول الأطراف في العهد
بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد ٦ الى ٩ ، وفقا للمرحلة
الأولى من البرنامج الذي أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي
في قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

اضافة

رومانيا*

[٢ آذار/مارس ١٩٨٤]

المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - أهم النصوص التشريعية

١ - تكفل الأحكام الدستورية في جمهورية رومانيا الاشتراكية الحق في العمل وتضمنه . فالفقرة ١ من المادة ١٨ من الدستور تنص على ما يلي : " للمواطنين الحق في العمل . وتضمن لكل مواطن

* نظر فريق الدورة العامل المؤلف من الخبراء الحكوميين المكلف بدراسة تنفيذ
العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، في دورته المعقودة عام ١٩٨٠
(انظر E/1980/WG.1/SR.16-17) في التقرير الاولي الذي قدمته حكومة رومانيا بشأن الحقوق
التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.20) .

.. / ..

84-08918

امكانية ممارسة نشاط ، طبقا لمؤهله ، في الميدان الاقتصادي أو الادارى أو الاجتماعي أو الثقافي ، ويتقاضى عن ذلك أجرا حسب كمية العمل ونوعيته . ويتساوى الأجر لقاء العمل المتساوى " .

٢ - يتضمن قانون العمل شروح الأحكام الدستورية المتعلقة بضمان الحق في العمل وتفاصيلها ، وهو ينص في المادة ٢ منه على أن " الحق في العمل مضمون لجميع مواطني جمهورية رومانيا الاشتراكية ، دونما أى قيد أو تمييز بسبب الجنس أو الجنسية أو العنصر أو الدين ، ويحق لهؤلاء مباشرة العمل في المجال الاقتصادي أو التقني - العلمى أو الاجتماعي أو الثقافي ، حسب استعدادات كل فرد وما اكتسبه من تدريب مهني وحسب تطلعاته ، وفقا لاحتياجات المجتمع كله " .

باء - التوظيف

٣ - أسيع نمو اقتصاد رومانيا سنة ديناميكية على تزايد القوى الانتاجية ، وبذلك أوجد الظروف اللازمة لرفع درجة الاستفادة من موارد العمل في البلد .

٤ - وقد ساعدت المعدلات التي تم تحديدها من أجل التنمية المتعددة الاتجاهات في رومانيا على الارتفاع المتزايد للتحويلات الايجابية في مجال بناء الاقتصاد الوطني .

٥ - خلال الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠ ، مثل حجم الاستثمارات المنجزة في الاقتصاد الوطني ٩٣٢٢٣ بليون ليو ، منها ٢١٠٨ بلايين ليو في عام ١٩٨٠ . وحصلت زيادة في قيمة الأموال الثابتة خلال الفترة ذاتها ، حيث سجلت ما يقرب من ٦٦٧ بليون ليو بموجب متوسط معدل سنوى مقداره ٩٢ في المائة .

٦ - وفي عامي ١٩٨١ و ١٩٨٢ ، تم تشغيل ١٢٠٠ مشروع صناعي جديد في الاقتصاد الوطني تتدخل بتربية الدواجن ، وبلغت قيمة الأموال الثابتة عام ١٩٨٢ رقما تجاوز ٢٠٠٠ بليون ليو .

٧ - وفي ظل هذه الظروف ارتفع عدد الوظائف بصورة مطردة بشكل اذا قورن بسنة ١٩٦٥ ، فسنجد أن عدد الأشخاص المتدقين بعمل قد زاد من ٩٦٨٤٠٠٠ شخص الى ١٠٤٠٠٠٠٠ شخص في عام ١٩٨٣ . وخلال الفترة من ١٩٧٦ الى ١٩٨٢ فقط تم ايجاد ما يربو على ١٢٥٠٠٠٠ عمل جديد .

٨ - والنظر الى البنية حسب الفروع التي تشغلها اليد العاملة ، نستطيع ان نلمس بالنسبة لعام ١٩٦٥ ان القطاع الصناعي كان يمثل نسبة ١٩٢ في المائة فحسب من المجموع الكلى للسكان العاملين ، في حين قد ارتفع عام ١٩٨٢ عدد الأشخاص الذين يعملون في هذا القطاع الى ٣٦ في المائة . وقد تخطى هذا الرقم للمرة الأولى عدد السكان العاملين في الزراعة في عام ١٩٧٨ .

٩ - وقد أدى النمو الاقتصادي الذي حققته رومانيا الى زيادة في عدد العمال ممن
٦٣٠٠٨٠٠ في ١٩٧٥ الى ٥٥٣ ٠٠٠ في ١٩٨٢ ولا سيما في الفروع التي تحظى
بالأولوية والمثلة للتقدم التقني .

١٠ - وفي الفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٢ ، استمرت سياسة التوظيف الرشيد للقوى الانتاجية
في كامل اقليم البلد ، وذلك عن طريق تشييد وحدات صناعية في المحافظات الأقل نموا من
الناحية الاقتصادية ، مما أدى الى تحقيق تغييرات ايجابية في مجال تشغيل اليد العاملة
ظهر أثرها في زيادة عدد العمال بالنسبة لكل ١٠٠٠ نسمة في هذه المحافظات .

١١ - تجرى أنشطة التوظيف في العمل عن طريق مكاتب العمل التي تعمل في عواصم
المحافظات وفي مدينة بوخارست . وفي المحافظات الأكثر نموا من الناحية الاقتصادية ، توجد
كذلك مراكز دائمة للمكاتب الواقعة في الأحياء الحضرية التي تغطي منطقة جغرافية معينة ،

١٢ - ويتخذ مكتب العمل التدابير اللازمة لتوفير العمل لمن يطلبه ، وينظم ، تحقيقا
لهذه الغاية ، الحالة الواقعية للطلبات ولأماكن العمل الشاغرة المبلغ عنها من قبل
المنشآت والمؤسسات .

١٣ - ويتم توفير العمل في ضوء طلبات الوحدات لليد العاملة ، ومع مراعاة مؤهلات الأفراد
المعنيين واستعداداتهم واختياراتهم .

١٤ - ويعتبر القرار الصادر عن مكتب العمل والخاص بالتوزيع في مجال العمل ملزما
بالنسبة للوحدات الاشتراكية (المنشآت والمؤسسات) التي يتعين عليها توفير العمل
للأشخاص الذين تم توزيعهم . كما ان مكتب العمل ملزم بدوره بالسهر لئلا يترك ذلك على التأكيد
من أن الشخص الذي حصل على عمل قد باشر فعلا النشاط .

١٥ - وتشكل الطرائق الثابتة التي بمقتضاها يتم توفير العمل للعامل وفسخ عقود العمل
ضمانة من أجل الحصول على نشاط ملائم ، وبما شرته ، وضمانة ضد الفصل التعسفي .
وفي هذا المجال على سبيل المثال ، وحسب القانون رقم ٥ المؤرخ في ٦ تموز/يوليه ١٩٧٨
والمتعلق بتنظيم وإدارة الوحدات وتشغيلها وفقا لقاعدة التسيير الذاتي العمالي والتسيير
الذاتي الاقتصادي والمالي (على النحو الذي أعيد فيه نشر القانون بتاريخ ٢٧ كانون
الثاني /يناير ١٩٨٢ مع التعديلات التي أدخلت عليه بالقانون رقم ٢٤ المؤرخ في ٢٩ كانون
الأول /ديسمبر ١٩٨١) ، فان الجمعية العامة للعمال هي التي تقرر فصل رؤساء
الوحدات الذين يقترفون انتهاكات خطيرة لقواعد الانضباط في العمل أو لقوانين الأخلاق
العامة أو العدالة الاشتراكية ، أو الذين اثبتوا تقصيرا في مسؤوليتهم عن انجاز الخطة .
وفي الفترات التي تتخلل الجلسات العامة للجمعية العامة ، تتخذ القرارات جماعية
العمال لكل قسم أو مصنع أو ما يماثله من وحدات الانتاج الأخرى ، وتعرض بالتالي على أول
٠٠/٠٠

جمعية عامة للوحدة بأكملها . والجمعية العامة للعمال هي هيئة الادارة الجماعية المثلثة للمؤسسات أكثر من غيرها .

١٦ - وبالنسبة للمستخدمين الآخرين الذين يقتربون مثل هذه الانتهاكات ، فـسان الجمعيات العامة للعمال أو جمعيات الأقسام أو المصانع أو وحدات الانتاج المماثلة الأخرى التي يعمل فيها الأشخاص المعنيون هي التي يمكنها اصدار القرار بفسخ عقد العمل (المادة ٦٤ - ر) .

التوجيه والتدريب المهني

- ١٧ - فرض التقدم التقني والعلمي ، وكذلك التحديث المتواصل للاقتصاد الروماني ، وفي ذات الوقت ظهور أشغال وحرف وتخصصات ووظائف جديدة ، بعض المتطلبات المتزايدة فيما يخص التدريب التقني والمهني والتخصصي لليد العاملة .
- ١٨ - ويقدر العدد اللازم من العمال المصنّفين حسب الفئات ومستويات التأهيل ، وحسب الحرف من حيث التخصص والوظائف ، عن طريق البرنامج المتعلق بطرائق تأمين التدريب لليد العاملة ورفع مستواها .
- ١٩ - ويعدّ البرنامج انطلاقا من مقترحات الوحدات الاقتصادية وهو يعكس ، من وجهة النظر الكمية والنوعية ، اجمالي اليد العاملة الضرورية لانجاز الانتاج .
- ٢٠ - ويوضع البرنامج لفترة خمس سنوات أو لفترات سنوية لكي يؤمّن بهذه الطريقة استكمالها ، تبعاً لما طرأ من تغييرات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد وفي المحافظات وفي بنية نظام التدريب .
- ٢١ - وينص هذا البرنامج العام كذلك على تدابير ترمي الى تأمين اليد العاملة لتحقيق غايات جديدة وتدريبها ورفع مستواها . ويتم اقرار جدول العاملين في وقت واحد مع الوثائق التقنية بالنسبة لكل استثمار على انفراد . وهدف هذا الجدول تثبيت وتأمين العاملين اللازمين المتخذة لهم العدة حسب مقتضيات الهياكل الوظيفية والمهنية ومستوى التدريب والمصادر التي يمكنها توفيرهم (المدارس المهنية ، التدريب أثناء العمل ، نقل العاملين من وحدة اخرى ، وما الى ذلك) .
- ٢٢ - وطبقا للقوانين السارية في جمهورية رومانيا الاشتراكية ، يتاح مجانا لكل فئات العمال التوجيه التقني والمهني والتدريب .
- ٢٣ - ويشتمل نظام التدريب على : التدريب أثناء العمل في دورات قصيرة الأجل تنظمها المؤسسات ؛ المدارس ؛ المرحلة الثانوية الاولى ، التي تدخل ضمن فترة التعليم الالزامي البالغة ١٠ سنوات ؛ المدارس المهنية ؛ المرحلة الثانية ؛ التعليم العالي .
- ٢٤ - ويتم اعداد برامج التوجيه المهني والتدريب لفترات قصيرة ومتوسطة وطويلة وهيبي تأخذ بعين الاعتبار على حد سواء كلا من الاحتياجات الآنية والمقبلة من اليد العاملة على صعيد الاقتصاد الوطني . وهكذا ووفقا للقانون رقم ١٩٧٦/٢٤ (المادتان ٢٥) ، يجري .../...

في رومانيا توفير اليد العاملة اللازمة طبقا لتوقعات الخطة الوطنية الوحيدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والخططتين السنوية والمحدودة الأجل الرامية كلها الى تأمين اليد العاملة وتدريبها ورفع مستواها . وتتولى الخطة الاخيرة رسم حالة الملاكات لمجموع الاقتصاد الوطني وحسب المحافظات، وموارد العمل ، والنمو المستقبلي لليد العاملة تبعاً لمستلزمات التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

٢٥ - وفيما يتعلق برفع مستوى تدريب العمال ، فان هناك دورا هاما يقع على عاتق التعليم الثانوي والمهني الذي يركز على دمج المعارف النظرية في النشاط العملي والانتاجي الى نهاية الدراسات، وذلك استنادا الى القانون رقم ٢٨ المؤرخ في ٢٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ والمعني بالتربية والتعليم . وتشيا مع نفس القانون (الفقرة ٣ من المادة ١٥) ، يكفل العمل لجميع حائزي شهادات التخرج وفقا للتعليم الذي تلقوه فيما أتموه من دراسات . ويحق للتلامذة والطلبة ، ضمن حقوق أخرى ، الحصول على عمل اثر الانتهاء من دراساتهم (المادة ٤٦ - ز) .

٢٦ - وفي الفترة ١٩٧١-١٩٨٢ ، كان هناك ٨٠٠ ٥٧٧ من حملة الشهادات الثانوية ، و ٨٠٠ ٠٦٢ من خريجي المدارس المهنية الذين شغل القسم الاعظم منهم العمال المتخصصين لللازمين للاقتصاد والذين بلغ عددهم ٢٠٠ ٩٧٦ ٥ في عام ١٩٨٢ بالقياس الى ١٠٩ ٩٠٠ ٣ في عام ١٩٦٥ .

٢٧ - ومن الجدير بالذكر في ذات الوقت ان الاهتمام قد انصبّ على نطاق واسع منذ سنة ١٩٧٣ على دمج المرأة في مجال الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية وذلك باتخاذ تدابير ملائمة في هذا الشأن في اطار برنامج وطني . وعلاوة على ذلك توضح المادة ١٥١ من قانون العمل حق المرأة في شغل أية وظيفة أو عمل تبعاً لتدريبها ولقدراتها ، وفيما يخص أجر العمل الذي تؤديه ، يطبق مبدأ "تقاضي الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي مع عمل الرجل" .

٢٨ - ولغرض تكوين عمال مؤهلين من بين الاشخاص الذين لم يتلقوا تأهيلا حرفيا ، تنظم دورات تدريبية أثناء العمل . وتقوم باعداد هذه الدورات سواء المؤسسات المعنية ، أو وحدات اشتراكية أخرى ، بالتعاون مع المنظمات النقابية ومنظمات الشباب . ومن أجل تدريب العمال اللازمين للمؤسسات ، من الممكن تنظيم الدورات التدريبية في المدارس الثانوية كذلك ، وفي المدارس المهنية أو في مراكز التدريب (القانون رقم ٢٨ المؤرخ في ٢٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٨ والمعني بالتربية والتعليم ، المادة ٧٧) .

٢٩ - وتنتهي الدورات التدريبية بامتحان يجري امام لجنة التعليم ورفع مستوى التدريب وشؤون الاشراف والترقي في العمل ، داخل الوحدة ذات الصلة . ويطلق الناجحون في ٠٠ / ٠٠ .

الا متحان ممن أكلوا الدورات شهادة اتمام الدراسة التي تخولهم الحق في الحصول على عمل طبقا للمؤهل الذي حصلوا عليه .

٣٠ - ولغرض تحسين التدريب المهني للعمال في كل ميادين الأنشطة تحسينا متواصلا ، مع مراعاة الانجازات الجديدة للعلم والتكنولوجيا ومستلزمات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد ، تنظم وفقا للاحوال المنصوص عليها في القانون دورات لرفع مستوى التدريب المهني (المادة ٨٧) .

٣١ - كما تشكل دورات الدراسات العليا نوعا من رفع مستوى اعداد الاختصاصيين فسي مختلف مجالات الاقتصاد والعلم والتكنولوجيا والثقافة الذين قضوا سنوات على الاقل فسي معهد للتعليم العالي في فصول نهائية ، وه سنوات على الاقل في فصول مسائية أو دون حضور الزامي وذلك بهدف استكمال أو تجديد معارفهم المهنية أو تعميقها (المادة ٩١) .

٣٢ - وتعتبر شهادة الدكتوراة الصيغة العليا لرفع مستوى تعليم الاختصاصيين في مختلف فروع العلم والتكنولوجيا والثقافة . وتقوم معاهد البحث وأكاديميات العلوم ومؤسسات التعليم العالي ، بالتعاون مع وحدات الانتاج والوحدات البيانية الاجتماعية - الثقافية ، بوضع مجموعة الموضوعات ومحتوى الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها للحصول على شهادة الدكتوراة ، محددة حسب الفروع والمجالات العلمية (المادة ٩٦) .

٣٣ - ويتم التحاق المواطنين بكل دورات التدريب المهني دون اى تمييز أو قيد بسبب الجنسية او العنصر او الجنس أو الدين . وفي هذا الصدد ، ننقل على سبيل المثال عددا من أحكام القانون رقم ١٩٧٨/٢٨ المعني بالتربية والتعليم .

٣٤ - توفر للشباب من جنسيات غير رومانية ظروف متساوية للتعليم (بما في ذلك التعليم المهني) والتوزيع على اى من أماكن العمل طبقا لاحتياجات الاقتصاد والحياة الاجتماعية ووفقا لاستعداداتهم وقدراتهم (المادة ١٠٥) .

٣٥ - في المدارس المهنية ، ومدارس تخريج المشرفين ، وفي الدورات التدريبية والتعليم الزراعي التابع للوحدات الادارية من الاقليم التي يقطنها ايضا سكان من جنسية اخرى غير الرومانية ، يمكن أيضا ان تقدم الأنشطة الارشادية بلغات الجنسيات غير الرومانية (المادة ١٠٦) .

٣٦ - في مسابقات القبول التي تنظم وفقا للقانون ، يحق للمرشحين المنتمين لجنسية غير رومانية اجتياز الامتحانات بلغتهم أو باللغة الرومانية (المادة ١٠٩) .

٣٧ - بالنسبة للتعليم بلغات جنسيات غير رومانية ، تتولى وزارة التربية والتعليم اعداد العاملين المرشدين والارتقاء بمستواهم واعداد الكتيبات والمواد الارشادية الضرورية الأخرى (المادة ١١٠) .

.../...

٣٨ - فضلا عن ذلك ، فبالنسبة لبعض فئات الاشخاص من المستخدمين الذين لا يستطيعون ممارسة حرفتهم أو مهنتهم بسبب حوادث متنوعة أو أمراض مهنية أو أمراض أخرى أدت الى عجزه ، يتم تنظيم دورات لتجديد المعلومات تضطلع بها المؤسسات والوزارات والهيئات المركزية الأخرى ، أو اللجان التنفيذية للمجالس الشعبية في المحافظات وفي مدينة بوخارست بتوجيه منهجي من وزارة العمل ووزارة الصحة (الفقرة ١ من المادة ١٤٨ من قانون العمل) .

.../...

المادة ٧ : الحق في شروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجور

٣٩ - وفقاً للمادتين ١٧ و ١٨ من الأحكام الدستورية ، يتمتع مواطنو جمهورية رومانيا الاشتراكية بالمساواة في الحقوق في جميع ميادين الحياة الاقتصادية ، والسياسية ، والقانونية ، والاجتماعية والثقافية وذلك دون تمييز بسبب الجنسية ، والعنصر ، والجنس والدين .

٤٠ - وتكفل الدولة المساواة في الحقوق للمواطنين . ولا يسمح بتقييد أى من هذه الحقوق كما لا يسمح بأى تمييز في ممارستها يقوم على أساس الجنسية ، أو العنصر ، أو الجنس أو الدين .

٤١ - وبمقاب القانون على كل مظهر من المظاهر الرامية الى انشاء مثل هذه التقييدات ومنها الدعاية للتعصب القومي والتحريض على الكراهية ضد الأجناس أو ضد القوميات .

طرق تحديد الاجور

٤٢ - في رومانيا يكافأ عن العمل بأجر يتناسب مع كمية العمل ونوعيته وأهميته الاجتماعية .

٤٣ - ولكي يؤدي الاجر دوره كحافز ، تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديده ظروف العمل ، والمسؤولية ، والمتطلبات التي يفرضها العمل ، ومستوى التدريب المهني ، ودرجة الانتمية التي يستلزمها القيام بعمل معين .

٤٤ - ويراعى في الوقت نفسه تأمين توازن عادل بين اجور العمل ويعين القانون الحد الأدنى للأجور في كل القطاعات الاقتصادية وفقاً لخطة التنمية الاقتصادية وتبعاً لمستوى انتاجية العمل والدخل الوطني .

٤٥ - ويتضمن قانون العمل عدة أحكام أخرى ترمي الى ضمان وتأمين اجور العمال تبعاً للنشاط المنجز وذلك على النحو التالي :

٤٦ - يتم دفع الاجور بصورة دورية لا تفصلها أكثر من فترة شهر واحد ، وتدفع المبالغ التي يستحقها العاملون قبل أى التزام آخر يترتب على وحدة العمل . ولا يجوز أن يكون الأجر المدفوع عن عمل منجز محلاً لأى حجز ماعدا الحالات المنصوص عليها في القانون (الفقرات ١ - ٣ من المادة ٨٧) .

٤٧ - ولغرض تأمين عنصر الاستقرار بالنسبة للكوادر ، يتمتع هؤلاء بزيادات في أجورهم تتناسب مع أقدميتهم بدون انقطاع في نفس وحدة العمل (المادة ٨٨) .

٠٠/٠٠

٤٨ - ويمنح أولئك الذين يمارسون أعمالاً تنطوي على ما قد يعرضهم للضرر أو الخطر أجوراً تعويضية ، وتلتزم إدارات هذه الوحدات في الوقت نفسه باتخاذ تدابير للقضاء على الأسباب المؤدية لمثل تلك الأحوال وتوفير ظروف عمل طبيعية لا تتضمن أية أخطار قد تنجم عنها حوادث عمل أو أمراض مهنية (المادة ٨٩) .

٤٩ - ويهدف زيادة العبادات والجهود لتحسين فعالية الانتاج الاقتصادية ، وخاصة إذا كانت تهدف إلى بلوغ مستويات النوعية المطلوبة ، تمنح جوائز سنوية أو في أثناء السنة نفسها إذا اقتضى الأمر ذلك (المادة ٩٠) .

زيادة الاجور

٥٠ - في جمهورية رومانيا الاشتراكية حيث يرتفع مستوى معيشة العمال بصورة مستمرة ، تمنح الدولة زيادات دورية في الاجور لكل فئات العاطلين وفقاً لتقديرات خطة البلد الوحيدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وطبقاً لمعدلات نمو انتاجية العمل . وفي هذا الشأن ، إذا كان الحد الأدنى للاجور قد بلغ ١١٤ ليو في عام ١٩٧٥ ، فإنه في عام ١٩٨٠ أصبح ١٤٢٥ ليو . وعندما تقررت الزيادة العامة في الاجور في عام ١٩٨٣ ، كان مبلغ الحد الأدنى للاجور ١٥٠٠ ليو .

٥١ - وقد نما متوسط المعدل الشهري لاجور العمال في الفترة من ١٩٧٥ إلى ١٩٨٢ على النحو التالي :

<u>١٩٨٢</u>	<u>١٩٨٠</u>	<u>١٩٧٥</u>
٢ ٥٢٥ ليو	٢ ٢٣٨ ليو	١ ٥٩٥ ليو

٥٢ - بموجب المرسوم رقم ١٨٨ المؤرخ في ٢٧ حزيران/يونيه ١٩٧٧ المتعلق بتطبيق الزيادة في اجور العمال ، حظي جميع العمال ، في اطار الخطة الخمسية ١٩٧٦ - ١٩٨٠ ، بزيادة عامة في متوسط الاجور نسبتها ٣٠ في المائة على مرحلتين : المرحلة الأولى للفترة ١٩٧٦ - ١٩٧٨ ، والمرحلة الثانية للفترة ١٩٧٩ - ١٩٨٠ (المادتان ٣١) .

٥٣ - وفي أثناء الخطة الخمسية للفترة ١٩٧٦ - ١٩٨٠ ، ارتفع الحد الأدنى لافسي الاجور في كل قطاعات الاقتصاد من ١١٤ ليو إلى ١٤٢٥ ليو ، أما النسبة بين أجور الحدين الأدنى والأعلى حسب قطاعات الاقتصاد فقد حافظت على مستوى يتراوح بين ١ إلى ٣٥٣ (المادة ٢) . وكان متوسط القيمة الاسمية للاجور ٢ ٢٣٨ ليو في عام ١٩٨٠ مقابل ١ ٥٩٥ ليو في ١٩٧٥ (المادة ١) .

٥٤ - وفي اطار المرحلة الأولى للزيادة في الاجور المنصوص عليها في الخطة الخمسية ١٩٨١ - ١٩٨٥ ، تقرر منذ ١٥ شباط/فبراير ١٩٨٢ الزيادة في الاجور لجميع فئات

العمال ورؤساء العمل بشكل متفاوت وفقا لظروف العمل (وتراوحت بين ٢١٠ و ١٩٠ ليو شهريا) . كما نفذت زيادة متفاوتة بحسب مستوى الأجر تناولت الفئات الأخرى للعمال (تراوحت بين ١٧٥ ليو و ١٤٠ ليو شهريا) (المادة ١ من المرسوم رقم ٤٦ المؤرخ في ١٥ شباط/فبراير ١٩٨٢ المتعلق بزيادة أجور العمال وأمانات الدولة للأطفال، ومعاشات التقاعد، وحقوق أخرى تمنح على أساس مستوى الأجر والمعاشات التقاعدية) .

٥٥ - أما فيما يتعلق بالحق في الحصول على أجر (أجر عن شغل الأجر الإضافية، والتعويضات، والجوائز وغيرها) وكذلك أي من الحقوق والالتزامات المحددة طبقا للقانون وتبعاً لمستوى الأجر، فإنها تحدد دون أن توضع في الاعتبار الزيادات في الأجر المنصوص عليها في المادة ١ (المادة ٦) .

٥٦ - ووفقا للقانون رقم ٢ المؤرخ في ٢ تموز/يوليه ١٩٨٣ المتعلق بالمبادئ الأساسية لتحسين نظام أجور العمل وتوزيع العمال، تم اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣، رفع قيمة الأجر لجميع العمال بصورة تدريجية وحدد الحد الأدنى للأجر بمبلغ ١٥٠٠ ليو، أما الحد الأدنى للدخل بما في ذلك مبالغ الجزء المتقلب من الأجر فهو ١٧٠٠ ليو شهريا . وسيحافظ على العلاقة بين الحدين الأدنى والأعلى للأجر من الناحية الاقتصادية في حدود نسبة ١ إلى ٥٢ (المادتان ٢٢ و ٢٣) .

٥٧ - ومنذ ١ أيلول/سبتمبر ١٩٨٣ تقرر أيضا الزيادة بصورة تدريجية في التعويض الذي يمنح للأقدمية بدون انقطاع في نفس وحدة العمل، ويمنح على أساس فترات الأقدمية (من ١ - ٣ سنوات، ٣ - ٥ سنوات، ٥ - ١٠ سنوات، ١٥ - ٢٠ سنة، وما زاد على ٢٦ سنة)، وحسب فئات العاملين (العمال في المناجم بباطن الأرض، موظفو السكك الحديدية الذين ترتبط أعمالهم مباشرة بأمن التنقل، عمال الموانئ والمشتغلون في أرصفة السفن، وكل هؤلاء) تدفع لهم مخصصات إضافية بين ٤ و ١٨ في المائة من قيمة أجورهم، والنسبة لبقية الموظفين تدفع مخصصات إضافية بين ٣ و ١٥ في المائة) .

٥٨ - وطبقا للمرسوم رقم ٩٩ المؤرخ في ٣٠ آذار/مارس ١٩٧٨، فقد حظي أعضاء التعاونيات الزراعية للانتاج الى نهاية الخطة الخمسية ١٩٧٦ - ١٩٨٠ بزيادة في دخلهم تراوحت بين ٢٤ الى ٢٨ في المائة تمت على مرحلتين . ففي المرحلة الأولى، زيد الدخل بالنسبة لأفراد التعاونيات الذين يعملون في الانتاج مباشرة بين ١٢ الى ١٤ر٨ في المائة، وبالنسبة للآخرين بين ١٣ر١ الى ١٦ر٣ في المائة .

٥٩ - وحين ترتفع الاسعار والرسوم في رومانيا، تعقبها بالمقابل تعويضات تكفل رفع القيمة الحقيقية للأجر . ولذلك، وطبقا للمرسوم رقم ٢٨٣ المؤرخ في ٢١ تموز/يوليه ١٩٧٩

٠٠/٠٠

المتعلق بالتدابير بالنسبة للإدارة الحكيمة وخفض استهلاك الطاقة الكهربائية والطاقة الحرارية والغاز الطبيعي ومواد الوقود الأخرى ، فقد منحت تعويضات لكل العمال نتيجة لارتفاع أسعار ورسوم الاستهلاك الجزافي للطاقة والغاز الطبيعي وذلك حسب عدد الأطفال الذين يعيلهم العمال .

٦٠ - كما انه ، تم عقب القيام في عام ١٩٨٢ بتحديد أسعار ورسوم جديدة للطاقة الكهربائية والطاقة الحرارية والغاز الطبيعي ومواد الوقود الأخرى بموجب المرسوم رقم ٢٤٠ المؤرخ في ٣٠ حزيران/يونيه ١٩٨٢ ، اتخاذ تدابير للتعويض عن هذه الزيادات . وتمنح التعويضات لجميع فئات العمال دون تمييز بالنسبة لمستوى الأجر وكذلك لفئات العمال الأخرى الذين يتقاضون أجورا تقل عن ٤٠٠٠ ليو مع ملاحظة التفاوت تبعا لعدد الأطفال الذين يعيلونهم .

٦١ - وإلى جانب الزيادات في الأجر التي حصلت في السنوات الأخيرة ، تمت الزيادة بطريقة مرضية في المعاشات التي تدفعها الدولة بموجب نظام الضمانات الاجتماعية ، ومعاشات العسكريين والعجزة والمصابين من جراء حوادث الحرب وكذلك إعانات الدولة للأطفال .

٦٢ - أما فيما يتعلق بإعانات الدولة للأطفال فقد زادت هذه الإعانات بالنسبة لكل طفل وذلك بموجب المرسوم رقم ٦٩ المؤرخ في ٢ آذار/مارس ١٩٧٩ . وتم التوصل إلى إقرار حصة تتراوح بين ١٩٥ - ٢٣٥ ليو للطفل الأول في الوسط الحضري ، وبين ٨٠ - ١٣٥ ليو في الوسط الريفي ، وتزداد حصة الإعانة بالتدريج للأطفال التاليين . وبموجب المرسوم رقم ٣٥٩ المؤرخ في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٩ ، زادت كذلك إعانات الدولة للأطفال بطريقة تفاوتت فيها حصة الطفل الأول في الوسط الحضري بين ١٥٠ - ٢٢٠ ليو وبين ٩٠ - ١٥٠ في الريف . وترتفع بصورة تدريجية إعانة الدولة الممنوحة تبعا لعدد الأطفال والحد الأعلى لدخل العاطلين من ٢٢٠ إلى ٣٢٠ ليو في الحضر ومن ١٥٠ إلى ٢٦٠ في الريف . كما تم أيضا إقرار زيادة جديدة في إعانة الدولة للأطفال بمعدل ٣٥ في المائة ، وذلك بموجب المرسوم رقم ٤٦ المؤرخ في ١٥ شباط/فبراير ١٩٨٢ .

نظام الاجور

- ٦٣ - يتحمل العمال بصفتهم مالكيين لوسائل الانتاج (التي هي ممتلكات للشعب بأكمله) ؛ ومنتجين ، وسفديين المسؤولية الفعلية عن ادارة كل وحدة من وحدات العمل وعن الادارة الحكيمة لجميع الوسائل المادية والمالية التي استؤمنوا عليها والتي تشكل جزءاً من الملكية الاشتراكية للشعب بأكمله وكذلك عن النتائج المحرزة (المادة ١ من القانون رقم ٢ المؤرخ في ٢ تموز/يوليه ١٩٨٢ المتعلق بالمبادئ الاساسية لتحسين نظام اجور العمل وتوزيع دخل العمال) .
- ٦٤ - والشكل الرئيسي للاجور هو الاجر المدفوع حسب العمل الاجمالي الذي اصبح العمل به يعم جميع الوحدات الاقتصادية (الصناعة ، البناء ، التركيب ، الزراعة ، النقل ، البحث العلمي ، اعداد المشاريع ، التطوير التكنولوجي) .
- ٦٥ - وعلاوة على الاجور التعريفية ، يستفيد العاملون ايضا من جزء متفاوت من التعويضات (المؤلفة من زيادة تضاف الى اجر العمل ، ومن المشاركة في الارباح ، ومن المنح وضافات اخرى تشمل في تعويضات ينص عليها القانون (المادتان ٤ و ١٠) .
- ٦٦ - وحين تحصل زيادة في الانتاج المخطط تتجاوز التقديرات يزيد دخل العمال دون تحديد بما يتناسب مع الزيادات في الانتاج .
- ٦٧ - وفي الحالة التي لا يصل فيها الانتاج الى الحد المقرر ، او عندما يحصل قصور في مجال اداء العمال للالتزامات الواقعة على عواتقهم حسب مكان العمل ، تخفض المكافأة بالقدر المناسب ودون التقيد بدخل مضمون (المادة ٥) .
- ٦٨ - الاجور مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالزيادة في انتاجية العمل الفردي وعمل وحدة العمل في مجموعها .
- ٦٩ - وتختلف التعويضات باختلاف فروع النشاط الرئيسية والفرعية وتبعاً لاهميتها بالنسبة للتنمية الاجتماعية - الاقتصادية في البلاد . كما تتفاوت الاجور بحسب فئة العمل وتبعاً لدرجة المسؤولية والظروف التي يباشر فيها العمل مع ملاحظة التوافق فيما يتعلق بمستوى المؤهلات .
- ٧٠ - ويحدد مبلغ الاجور المستحقة للعاملين بأجر حسب العمل الاجمالي تبعاً لكمية المنتجات المنجزة ونوعيتها دونما تحديد وذلك سواء بالنسبة لتجاوز مهام الخطة او عدم انجازها . وفي الحالة التي يتم فيها انجاز مهام الخطة بعدد من العاملين أقل من العدد المقرر او حين يتمكن هذا العدد نفسه من العاملين من انجاز انتاج اضافي ، يستفيد العاملون من دخل اكبر يتناسب مع ذلك الانتاج الإضافي .

.../...

- ٧١ - وتطبق في بعض أنشطة العمل وفروعه - وفقا لأحكام القانون - أشكال من الأجور تقوم على أساس الحصص التناسبية أو منح تخفيضات . ففي التجارة الداخلية ، والتغذية العامة والسياحة ، يسرى على الأشخاص العاطلين والعمال نظام المكافأة عن طريق تخفيض يتم طبقا لحصص يحدد منسوب مبلغها بـ ١٠ ١٠ أو ١٠٠٠ أو ١٠٠ ليو .
- ٧٢ - أما في وحدات التجارة الخارجية ، فيطبق نظام الأجور القائمة على حصص تحددها تبعاً لقيمة التصدير والاستيراد والتصدير بالعطلة الأجنبية (المادة ١٣) ، وينظم تفاصيل هذا النوع من الأجور المرسوم رقم ١٩٨٣/٣٤٩ .
- ٧٣ - وبالنسبة للعاطلين في المجالات التقنية والاقتصادية والإدارية وفي تخصصات أخرى وكذلك بالنسبة لفئات أخرى من العاطلين الذين لا يطبق عليهم نظام الأجور حسب العمل الإجمالي ، تحدد المهام الحقيقية للعمل على أساس معايير تحدد فيها كمية الأعمال ونوعيتها وفترات تنفيذها . وتدفع للعاطلين في هذه المجالات التعويضات حسب الأعمال المنجزة (المادة ١٤) .
- ٧٤ - ومنذ ١ تشرين الأول /أكتوبر ١٩٨٣ ، يجري دفع الأجور بالنسبة لكل العاطلين في الهيئات الإدارية والتنفيذية (التقنية والاقتصادية وغيرها من التخصصات) وفي الأجهزة المركزية والمعلية التي تنسق الأنشطة الاقتصادية وكذلك بالنسبة للاتحادات الصناعية ، تبعاً لمتوسط الانجازات لمجموع الوحدات الاقتصادية الخاضعة لها ، بالنسبة إلى درجة الانجاز من ٢ إلى ٤ من الأرقام القياسية للخطوة (المادة ١٥) .
- ٧٥ - وفي إطار تحسين نظام الأجور ، سوف تحصل زيادة في الجزء المتغير من مجموع دخل العمال ، أي زيادة في الإضافات إلى الأجر حسب العمل ، وفي المشاركة في الأرباح ، وفي المنح التي تعطى كجائزة على الانجازات الاستثنائية أو بسبب الوفورات وغير ذلك .
- ٧٦ - وسوف تمثل الأجور التعريفية في عام ١٩٨٥ نسبة ٧٥ في المائة وسيمثل الجزء المتغير من الدخل ٢٥ في المائة من الأجر الأساسي وذلك نتيجة للزيادة في المنح السنوية المقررة في القانون رقم ١٩٨٣/٢ (المادة ١٦) .

مشاركة العمال في الأرباح

- ٧٧ - أكمل القانون رقم ٤ المؤرخ في ١١ تموز/يوليه ١٩٧٨ أحكام القانون رقم ١٩٧٤/٥٧ المتعلق بالأجر حسب كمية ونوعية العمل ، وذلك بإدخاله نظام مشاركة العمال في الأرباح (المواد من ٥٠ - ٥٧) . وقد تم تفصيل هذا النظام فيما يتصل بمقدار حصص الأرباح بكل من القانون رقم ١٩٨٣/٢ والمرسوم رقم ١٩٨٣/٣٢٥ المتعلقين بزيادة أجور العمال .
- ٠٠/٠٠

٧٨ - وتبعا للنتائج المحرزة يستفيد العمال والتقنيون والمهندسون والاقتصاديون والفئات الأخرى من العاملين في الوحدات الاقتصادية سنويا من مزايا دخول نقدية مباشرة ومن حقوق مادية أخرى بحسب ما يتم تحقيقه من الأرباح . ويحدد مجلس العمال وفقا للشروط المحددة في القانون المبالغ المستحقة للعاملين بصفة فردية في صورة مشاركة في الأرباح . ولا تخضع هذه المبالغ لأي تحديد .

٧٩ - وتتكون أموال المشاركة في الأرباح سنويا طبقا للنتائج المحرزة في السنة السابقة . ويتكون هيكلها كالاتي : حصة لا تزيد على ٣ في المائة من الأرباح التي تم تحقيقها دون تجاوز تقديرات الخطة ، وحصة لا تزيد على ٢٥ في المائة من الأرباح التي تم تحقيقها مع تجاوز تقديرات الخطة ، وبفضل خفض النفقات ، وحصة بنسبة ١٤ في المائة من الأرباح التي تم تحقيقها مع تجاوز تقديرات الخطة ، الزيادة في قيمة صافي الإنتاج ، وحصة لا تزيد على ٨ في المائة من الأرباح التي تتجاوز تقديرات الخطة والتي تم الحصول عليها باستعمال طرق أخرى ، وحصة مقدارها ١٠ في المائة من الأرباح التي تتجاوز تقديرات الخطة والتي تحققها كل وحدة انتاجية بصورة تناسبية مع الزيادات الحاصلة في مجال التصدير .

٨٠ - وتستفيد كذلك الوحدات التي تحقق زيادة في التصدير بالعملة الأجنبية في حدود ٢ في المائة وذلك للقيام برحلات الى الخارج (المادتان ٥٥ و ٥١) .

٨١ - ويتم توزيع أموال المشاركة في الأرباح على يد الجمعية العامة للعمال وعلى النحو التالي : ٨٥ في المائة على الأقل لكل العاملين في الوحدة ، ويحدد مبلغ المشاركة فسي الأرباح بصفة فردية تبعا لقيمة الاجور التعريفية تضاف اليها الزيادة المتعلقة بالقيمة والتعويض عن الاشتراك في الاشراف الاداري ، مع نسبة لا تتجاوز ٥ في المائة تمنح بصفة خاصة لتشجيع أولئك الذين قدموا مساهمة استثنائية ونسبة لا تزيد على ٥ في المائة لاستكمال الأموال المكرسة للخدمات الاجتماعية ، ونسبة لا تزيد على ٥ في المائة لتغطية مصروفات الرحلات الجماعية .

حق اشتراك العمال في تكوين أسهم اجتماعية في الوحدة التي يباشرون فيها أنشطتهم

٨٢ - ان القانون رقم ٣ الصادر في ٢٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٢ المتعلق باشتراك عمال الوحدات الاقتصادية للدولة في تكوين صندوق التنمية الاقتصادية عن طريق أسهم اجتماعية ، يهدف الى تأمين صلة أوثق بين العامل والوحدة التي يعمل بها واهتمام أكبر من جانب العاملين في الوحدات بتحقيق نتائج اقتصادية عالية .

٨٣ - وسن القانون حق العمال في المساهمة نقداً ، في شكل أسهم اجتماعية ، في تطوير الوسائل الانتاجية الثابتة والحصول ، تبعاً لما تدره هذه الوسائل ، على دخل اضافي من أرباح الوحدة . وبهذه الصورة يمتلك العمال في شكل أسهم اجتماعية جزءاً من قيمة الوسائل الثابتة الموجودة في ادارة الوحدات الاقتصادية للدولة .

٨٤ - ويكفل القانون حق العمال في الأسهم الاجتماعية هذه . ولا يمكن أن يتجاوز مجموع الودائع النقدية في صندوق التنمية الاجتماعية ، ٣٠ في المائة من قيمة الوسائل الثابتة للوحدة . ويتكون السهم الاجتماعي من الودائع النقدية لكل عامل تبعاً لدخل المودع وحجم الودائع التي توافق عليها الجمعية العامة للعمال للسنة المشمولة بالخطوة .

٨٥ - ويمكن سداد المساهمات في تكوين الأسهم الاجتماعية في شكل أقساط محددة الأجل ، متساوية أو متباينة القيمة ، شهرية أو مستحقة للسداد على فترات أطول . كما يمكن سدادها دفعة واحدة .

٨٦ - ويحصل العمال في نهاية كل عام على دخل من المبالغ المودعة كأسهم اجتماعية يحدد وفقاً لجمالي الوديعة الموجودة في ذلك التاريخ ويحصل من أرباح الوحدة .

٨٧ - ويبلغ الدخل السنوي المستحق للعمال ٦ في المائة ويحسب على أساس القيمة الاجمالية للودائع ، في حالة تحقيق الوحدة للأرباح المخططة ، تبعاً لحجم الأرباح والمردودية التي تم الحصول عليها وذلك طبقاً لقرار الجمعية العامة للعمال .

٨٨ - وفي حالة عدم تحقيق الربح المخطط للوحدة ، يكفل للعمال دخل سنوي مقداره ٥ في المائة من مبالغ الأسهم الاجتماعية ويتم تحصيل هذا الدخل في نهاية العام من الأرباح المكتسبة أو من النتائج المالية ، حسب الحالة .

٨٩ - والدخل الذي يحصل عليه العمال من الأسهم الاجتماعية المودعة غير خاضعة للمضريبة ، كما أنها لا تدخل في حساب الدخل الذي يتم بمقتضاه تحديد الحقوق والالتزامات طبقاً للقانون .

أجور العمل في الزراعة

- ٩٠ - تقرر بموجب المرسوم رقم ٢٧ المؤرخ في ٢٥ كانون الثاني / يناير ١٩٨٢ أن تطبق على سبيل التجربة وأفترة محددة أحكام مشروع القانون المتعلق بأجر العمل في الوحدات التعاونية وأن يعرض ما يثيره تطبيق النظام الجديد من الملاحظات والاقتراحات على الجمعية الوطنية الكبرى لمناقشتها والموافقة عليها .
- ٩١ - وفي ١ نيسان / أبريل ١٩٨٢ تم اعتماد القانون رقم ١ المتعلق بأجر العمل في الوحدات التعاونية ، والذي نشر في ٦ نيسان / أبريل ١٩٨٢ . وينظم هذا القانون ، أجور أعضاء التعاونيات وعمال الزراعة التعاونية الآخرين .
- ٩٢ - وطبقا لأحكام القانون ، يحسب أجر العمل في الوحدات الزراعية التعاونية وفقا للملكية والنوعية والأهمية الاجتماعية وكذلك وفقا للنتائج التي أحرزتها كل وحدة في تنفيذ خطة الانتاج المادى وميزانية الدخل والنفقات .
- ٩٣ - وتدفع أجور أعضاء التعاونيات وفقا لما يتم انجازه من الخطة الانتاجية للدخل المنصوص عليها في الميزانية ، وللأموال الخاصة بكل وحدة والتي تم الحصول عليها بالتطبيق الحازم لمبادئ التسيير الذاتى والتسيير الذاتى الاقتصادى والتمويل بالوسائل الخاصة .
- ٩٤ - ويتعين على كل وحدة عند توزيع الأموال المخصصة للأجور ، العمل على تأمين نسبة عادلة بين الحدين الأدنى والأقصى للدخل . ان الحد الأقصى الأساسى للأجر الذى يمكن لعضو التعاونية الحصول عليه تبعاً لما أنجز من مهام الخطة ، لا يمكن أن يتجاوز دخل الوظائف أو الحرف المشابهة في المشروعات الزراعية للدولة ، والمماثلة من حيث حجم النشاط وظروف العمل والنتائج (المادة ٦) .
- ٩٥ - وتتكون عناصر نظام أجور أعضاء تعاونيات الانتاج الزراعى من : الأجر الأساسى المدفوع نقداً أو نقداً وعينا والمحدد على أساس تعريفات معايير العمل أو وحدة المنتج ، أو . . . (ايو كقيمة للانتاج المادى الذى يشكل الجزء الرئيسى من الأجر الاجمالى لعضو التعاونية ، ثم الاجر فى شكل مشاركة فى الارباح نقداً أو عينا نتيجة لانجاز الانتاج المخطط والاجر الاضافى فى شكل مشاركة نقداً أو نقداً وعينا فى ارباح الانتاج الزراعى من تقديرات الخطة .
- ٩٦ - وفي الامكان أيضاً ، وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون ، منح مكافأة نقدية للأقدمية المتصلة في العمل بالوحدة نفسها وبقطاع النشاط ذاته .
- ٩٧ - وفي اطار الأنشطة ، يتفاوت الأجر حسب فئات أو مجموعات الأعمال تبعاً لدرجة التعقيد الذى ينطوى عليه العمل ومستوى التأهيل ودرجة المسؤولية والأقدمية .
- ٩٨ - وبالإضافة الى أجر العمل المنجز والنتائج المحرزة ، يستفيد أعضاء التعاونيات الزراعية من الصندوق الاستهلاكي للدولة المكرس للتعليم والرعاية الصحية ، والثقافة ، والمعاشات التقاعدية ، والضمان المادى في حالة العجز المؤقت عن العمل ، وحالات . . . / . . .

العجز عن العمل بسبب الولادة والتعرض للأسر العديدة الافراد . كما يستفيدون من الحقوق الاجتماعية الاخرى وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون وفي لائحة التعاونية الزراعية الانتاج . كما يتمتعون أيضا بظروف مناسبة فيما يتعلق بأمن العمل (المادة ٨) .

٩٩ - أما الشكل الرئيسي للاجر المدفوع عن العمل في التعاونيات الزراعية للانتاج فهو الاجر عن العمل الاجمالي مع سعر يحدد على أساس وحدة المنتج أو بالنسبة لـ ١٠٠٠ ليوكتيعة الانتاج المادى المنجز من أداء الخدمات المنجزة لكل منها (المادة ٢١) .

١٠٠ - وفي الامكان أيضا اللجوء الى أشكال أخرى لدفع أجر العمل في التعاونيات الزراعية للانتاج ولا سيما : بالنسبة للعمل المباشر، والاعمال المعهود بها لمشروعات والحصص التناسبية للانتاج أو قيمتها بالنظر لبعض المحاصيل الزراعية (المادة ٢٢) .

باء - الأمن والوقاية الصحية في مجال العمل

١٠١ - ينص دستور جمهورية رومانيا الاشتراكية (الفقرة الفرعية ٢ من المادة ١٨) على وجوب اتخاذ التدابير بموجب القانون لتوفير الوقاية والأمن في العمل وكذلك تدابير خاصة لحماية النساء والشباب في العمل . ويشتمل قانون العمل في هذا الشأن على مجموعة من الأحكام ذات الصلة من بين أهمها الأحكام التالية :

(أ) حق العامل في الاستفادة من ظروف عمل مريحة ، ومن الحماية والمساعدة الطبية المجانية ، ومن مخصصات الضمان الاجتماعي في حالة العجز المؤقت عن العمل والاستفادة من إجراءات الوقاية الصحية ضد الأمراض ، واستعادة صحته وتحسينها ، وكذلك اتخاذ تدابير خاصة لحماية النساء والشباب ؛ وتكرس لهذه الأغراض اعتمادات هامة ترمي إلى القضاء على أسباب وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية وإلى الحماية في مجال العمل وتخفيف الجهد البدني (المادة ١٩ (ح)) .

(ب) تمثل الأمور المتعلقة بالتحسين الدائب لظروف العمل والعناية بحماية حياة العمال وصحتهم خلال سير عمليات الإنتاج والتدابير الوقائية ضد حوادث العمل والأمراض المهنية أحد الاهتمامات الدائمة للدولة وواجبا أساسيا بالنسبة لكل الوزارات والأجهزة المركزية والوحدات الاقتصادية والمؤسسات (المادة ١٣٨ (١)) .

(ج) يجري وضع تدابير الحماية في مجال العمل وفقا لمعايير لها علاقة بتقنية الأمن والوقاية الصحية في العمل بالنسبة لكل مكان من أماكن العمل ولكل آلة وأداة وجهاز وتأسيسات وتجهيزات كل عملية تكنولوجية (المادة ١٣٩ - ١) .

(د) تعتبر المعايير الجمهورية المتعلقة بالحماية في مجال العمل الزامية بالنسبة لجميع فروع الإنتاج وأماكن العمل التي تتسم بطابع محدد خاص ، كما تقوم الوزارات والأجهزة المركزية الأخرى ، وفقا لما تقتضي به القوانين الجمهورية ، بتحديد اشكال الحماية التي تتخذ على مستوى المحافظات (المادة ١٣٩ - ٢) .

(هـ) بما ان الحماية في مجال العمل هي جزء لا يتجزأ من عملية الإنتاج فان ضمانها يبدأ منذ مرحلة اعداد مشاريع تشييد مختلف الأهداف وانجاز الاستثمارات وتشييد البنايات ، والانشاءات ، والأدوات ، والتجهيزات والآلات ، والمعدات ، لإبان تشييدها واستثمارها وكذلك لإبان ادخال طرق تكنولوجية جديدة تتناسب مع مستوى العلم والتكنولوجيا الحديثة (المادة ١٤٠ - ١) .

(و) لا يمكن ان تبدأ الوحدات الجديدة أو الوحدات التي اعيد تجهيز انشطتها ، كلياً أو جزئياً ، قبل ان تحصل سلفاً على رخصة من الأجهزة المختصة بالحماية في مجال العمل والأجهزة الصحية (المادة ١٤٠ - ٢) .

(ز) يحق للأشخاص الذين يشملهم اطار عمل معين في الحصول مجاناً على تجهيزات الحماية في مجال العمل وذلك تبعاً لظروف العمل التي يباشرون فيها نشاطهم ولهم الحق كذلك في التجهيزات الضرورية للعمل وفقاً للأحوال المنصوص عليها في القانون (المادة ١٤١ - ١) .

(ح) يحظى الأشخاص العاملون في بعض الأعمال المرهقة أو الخطرة بأغذية خاصة اثناء فترة العمل بهدف زيادة مقاومتهم البدنية وذلك وفقاً للأحكام القانونية (المادة ١٤١ - ٢) .

(ط) الى جانب تدابير انجاز الخطة الانتاجية أو مهام الخدمات ، يلزم على ادوات الوحدات اتخاذ تدابير حماية تتلاءم مع كل مكان من أماكن العمل بما في ذلك التدابير الهادفة الى الوقاية من تلوث البيئة ومكافحة التلوث وعلى النحو ذاته ، تتخذ ادوات الوحدات التدابير التي تساعد العاملين على الاطلاع بكل دقة على قواعد الأمن والوقاية الصحية في مجال العمل ، وهي القواعد التي يتعين عليهم الالتزام بها اثناء مباشرة انشطتهم (المادة ١٤٢ - ١) .

(ي) من واجب ادوات الوحدات أن تقوم دورياً بالتعاون مع الأجهزة النقابية والصحية بدراسة أسباب حوادث العمل والأمراض مع اتخاذ التدابير للقضاء على العوامل الضارة التي تهدد حياة العمال وصحتهم (المادة ١٤٢ - ٢) .

(ك) تقع مسؤولية تطبيق كل التدابير المتعلقة بالحماية في مجال العمل على أولئك الذين ينظمون ويوجهون وينسقون ويراقبون طرق العمل في الوحدات وذلك وفقاً للاختصاصات المناطة بهم (المادة ١٤٣ - ١) .

(ل) كما ان العمال ملزمون بمعرفة وسائل الأمن والوقاية الصحية المتخذة في أماكن العمل التي يباشرون فيها انشطتهم واحترامها بكاملها ، وكذلك في مجال استعمالهم لتلك الوسائل وان يهيئوا الظروف المناسبة لصيانة وسائل الحماية الفردية الموكولة اليهم (المادة ١٤٣ - ٢) .

(م) تتولى مهمة النظر في حالات خرق الأحكام القانونية المتعلقة بطرق الأمن والوقاية الصحية في مجال العمل الأجهزة العليا حسب تسلسلها الادارى

وأجهزة التفتيش التابعة للدولة والتخصصة في مجال الحماية في العمل ، وتترتب على الأجهزة الصحية والنقابية المسؤولية التأديبية والإدارية ، المادية أو الجنائية حسب الحالات وطبقا للقانون (المادة ١٤٣ - ٣) .

١٠٢ - لغرض ضمان ومراقبة طرق احترام وتطبيق قواعد الأمن والوقاية الصحية في مجال العمل ، تقوم في إطار وزارة العمل هيئة تفتيش حكومية لشؤون الأمن في العمل بهذه الاختصاصات ، وهي جهاز يشتمل على هيئات التفتيش العامة المعنية بالحرص على تطبيق شروط الأمن في العمل في الفروع المتنوعة للاقتصاد الوطني . وتخضع لهيئة التفتيش الحكومية هيئات التفتيش الحكومية الإقليمية المسؤولة عن أمن العمل في كل محافظة ومعهد البحوث العلمية المعني بسلامة العمل .

١٠٣ - وتقام في الوزارات المهتمة بالشؤون الاقتصادية ، وفي الأجهزة المركزية الأخرى وفي الاتحادات الصناعية والمؤسسات ، أقسام مختصة بسلامة العمل تقوم بمراقبة الكيفية التي تنفذ بها أجهزة التفتيش التابعة للدولة المشرفة على سلامة العمل الأحكام القانونية في هذا المجال .

١٠٤ - وفي الوقت ذاته ، تتمتع النقابات كذلك باختصاصات في هذا المجال . ويوجد في المؤسسات ، في إطار المجموعات النقابية ، مفتشون رسميون لشؤون السلامة في مجال العمل يقومون بالسير على الكيفية التي تتم بها كفاءة احترام الأحكام القانونية في هذا الشأن .

١٠٥ - كما عالج هذا الموضوع نص تشريعي جديد وهو المرسوم رقم ٤٠٠ المؤرخ في ٢٩ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨١ . وقد تم بمقتضى هذا المرسوم وضع قواعد تتعلق باستغلال وبصيانة المنشآت والمعدات والآلات بهدف تعزيز النظام والانضباط في الوحدات الصناعية التي لا يتوقف فيها العمل أو التي لها منشآت ينطوي استغلالها على درجة عالية من الخطورة .

١٠٦ - وكندبير وقائي يرمي الى القضاء على أية حالة قد تعرض حياة العمال وصحتهم للخطر ، يجب على الموظفين العاملين في مثل هذه المنشآت احترام أحكام هذا المرسوم بكل دقة لتأمين التشغيل المتواصل للآلات في ظروف تتوافر فيها سلامة كاملة .

١٠٧ - ومن الضرورة القصوى ، في هذا المجال ، الالتزام الدقيق بالانضباط التكنولوجي وبكل اللوائح الداخلية وبالانضباط في العمل ، واتخاذ التدابير لمنع وقوع أي عطب أو انفجار أو حريق أو ما شابه ذلك .

.. / ..

١٠٨ - ويرد في الفصل الثاني من المرسوم رقم ٤٠٠ / ١٩٨١ تفاصيل واجبات إدارات الوحدات ومسؤولياتها فيما يتعلق : باستلام وتشغيل المنشآت ، ومراعاة التدابير والمعايير التقنية المتعلقة باستغلال المنشآت والتجهيزات ، بصيانتها وفحصها وتصليحها وفقا للمقتضيات التقنية ؛ وتوزيع المهام الخاصة بالانتاج على الوحدات الفرعية في ظروف تضمن السلامة في مجال العمل ؛ وتنظيم العمل تنظيماً ذكياً مع توفير المساعدة التقنية القادرة على التدخل ضمن كل فرقة من فرق العمل المتعاقبة بكيفية سريعة وفعالة ؛ واختيار عاملين من ذوي المؤهلات المقبولة ورفع مستواهم ؛ ومجازاة فعالة تتعلق بالسلامة في مجال العمل ؛ ومنع الحرائق وإطفائها ووضع تجهيزات الحماية الملائمة في حالة تأهب ؛ ومعالجة الشؤون المتعلقة بوسائل استخدام ونقل وتخزين المواد القابلة للانفجار والاشتعال وسواها في ظروف تضمن السلامة الكاملة ؛ وترتيب أماكن خاصة يتاح فيها التدخين ومنع فيها إدخال مواد يمكن أن تسبب حرائق أو انفجارات ؛ وبوجود حراسة دائمة ، ومنع وصول أشخاص غريبين عن وحدات العمل أو أشخاص يتقدمون للعمل في حالة سكر ؛ ومنع تشغيل الآلات إلا في ظروف يتوفر فيها الأمن التام ، مع اتخاذ كل التدابير الوقائية ضد العطش والانفجارات والحرائق وأي حادث آخر (المادتان ٥ و ٦) .

١٠٩ - ويرد في المادتين ٧ و ٨ تفاصيل التزامات رؤساء الأقسام والورش وغيرهم ، والالتزامات رؤساء العمل وذلك من أجل أن تسير الأنشطة الانتاجية في ظروف تتوافق فيها السلامة التامة . وتنص المادة ١١ على واجبات ومسؤوليات العمال والعاملين الآخرين المسؤولين عن تشغيل المنشآت في جو من الأمن ، كما تنص المادة ١٣ على التزامات ومسؤوليات الأجهزة المركزية والمحلية في هذا المجال .

١١٠ - وينص الفصل الرابع (العقوبات) على أن انتهاك أحكام المرسوم تترتب عليه حسب الحالات ، مسؤوليات تأديبية ومادية ومدنية تدخل تحت طائلتها المخالفات أو العقوبات الجزائية للمذنبين .

جيم - تمتع الجميع بغرض متكافئة للترقية

١١١- وفقا لأحكام المادة ١٩ (٩) من قانون العمل ، يحق للعمال نيل الترقية الى فئات أعلى من حيث التصنيف أو المهام تبعاً للتدريب والخبرة ونتائج العمل واحتياجات الوحدة ، كما انهم يستفيدون بصورة متساوية ودون تمييز من الشروط التي تتيح لهم تأكيد استعداداتهم وقدراتهم الشخصية واستغلالها .

١١٢- وتتم ترقية العمال الى وظائف أو فئات عليا تبعاً لاحتياجات وحدة العمل مع مراعاة الشروط المنصوص عليها للقيام بالوظيفة المعنية من حيث المؤهلات الشخصية والنتائج التي حققها الشخص المعني أثناء أداء المهام . وتتم الترقية بعد اجراء اختبار عملي ، فحص أو مسابقة ، طبقاً للأحكام القانونية .

١١٣- واستناداً الى المادة ١٣ من القانون رقم ١٢ / ١٩٧١ ، يحق للعامل الذي يشتغل في احدى وحدات الدولة الاشتراكية في الترقية الى وظيفة ادارية عند ما تتوفر فيه الشروط التالية : حيازته الدراسات والأقدمية في التخصص المطلوبة في الوظيفة المختصة ، وحيازته المؤهلات المناسبة معها واطهار اهتمامه برفع مستوى تكوينه وتدريبه المهني ، وأن يكون قد حصل على نتائج استثنائية في مجال انجاز المهام التي عهد بها اليه ، واجتيازه الفحص أو المسابقة ، واطهاره مؤهلات في مجال تنظيم الانتاج والعمل ، وكل المقترضات الأخرى ، والقدرة على التحليل ، واعداد التوقعات ، واتخاذ القرارات الحاسمة .

١١٤- ومراعاة لمركز المرأة ودورها المتزايد بصورة دائبة وعلى نحو هام في المجتمع الروماني ، فقد تم التصديق على البرنامج المتعلق باختيار النساء وتدريبهن وتشجيع اسناد وظائف ادارية لهن ، في الخطة الخمسية الحالية (١٩٨١ - ١٩٨٥) . ويتم في هذا البرنامج ابراز الاهتمام الدائم ، بانجاز سياسة سليمة فيما يخص الكوادر واسناد الوظائف الادارية الى عدد هام من النساء ممن حصلن على تدريب مهني ممتاز وكانت لهن استعدادات في مجال التنظيم وينجحن في انجاز المهام التي انيطت بهن على أكمل وجه . ومن المتوقع أن يسجل اسناد الوظائف الادارية للنساء في الفترة القادمة نسبة مئوية كبيرة ستصل في عام ١٩٨٥ الى ٢٧ في المائة قياساً بنسبة ٦ في المائة التي سجلت ابان اعتماد البرنامج . وقد تم كذلك النص على اجراءات ترمي الى تخصيص نسبة مئوية للمرأة ، على مستوى المصانع ، والمشاريع والوحدات الزراعية ، والمؤسسات ، من أصل المجموع الكلي للوظائف الادارية تتجاوز ٣٠ في المائة مقابل ١٤ في المائة ابان اعتماد البرنامج .

٠٠/٠٠

دال - أوقات الراحة والفراغ وتحديد ساعات العمل
والأجازات المدفوعة الأجر

- ١١٥ - لمواطني جمهورية رومانيا الاشتراكية الحق ، عملاً بأحكام المادة ١٩ من الدستور في التمتع بأوقات للراحة .
- ١١٦ - ويكفل للعمال الحق في اوقات للراحة بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي بثمانى ساعات ، والراحة الاسبوعية والجازات السنوية المدفوعة الأجر . ومن ثم فإنه لا يجوز طبقاً للمادة ١١٢ من قانون العمل ، أن تتجاوز ساعات العمل العادية ٤٨ ساعة في الاسبوع و ٨ ساعات في اليوم .
- ١١٧ - وبالنسبة للأشخاص الذين يعملون في ظروف مضرّة أو شاقة أو خطيرة ، تخفض فترة العمل الى أقل من ثمانى ساعات يومياً دون المساس بأجر العمل .
- ١١٨ - ويحدد قرار يصدر عن مجلس الوزراء أماكن العمل التي توجد بها ظروف ضارة أو شاقة أو خطيرة وفترة التخفيض في ساعات العمل المحددة لكل من تلك الأماكن . ولهذا الغرض ، تضع الوزارات والأجهزة المركزية الأخرى واللجان التنفيذية للمجالس الشعبية في المحافظات وبلدية مدينة بوخارست اقتراحات مناسبة بناءً على رأى وزارتي العمل والصحة والاتحاد العام للنقابات .
- ١١٩ - وعلاوة على ذلك ، بدأ في كانون الأول / ديسمبر ١٩٧٧ تنفيذ برنامج لتخفيض ساعات العمل الاسبوعية وشرع في ١ كانون الثاني / يناير ١٩٧٨ في تطبيق تخفيض ساعات العمل تدريجياً الى ٤٤ ساعة في الاسبوع . وعمم هذا البرنامج ابتداءً من ايلول / سبتمبر ١٩٨٢ في جميع قطاعات الاقتصاد . وعملاً بهذا البرنامج ذاته ، تم الانتقال تدريجياً ، اعتباراً من الفصل الرابع لسنة ١٩٨٣ ، الى اسبوع العمل الذى لا يتجاوز ٤٢ ساعة .
- ١٢٠ - ويجب التأكيد على أن الاضطلاع بعمل يتجاوز الفترة العادية لا يتم الا في حالات استثنائية يحددها القانون . وفي الامكان الاضطلاع بعمل يتجاوز الفترة العادية في حالات أخرى خاصة شريطة ألا يتجاوز عدد الساعات ١٢٠ ساعة في السنة ومعهد الحصول على موافقة الأجهزة المنصوص عليها في القانون ، أو ٣٦ ساعة في السنة بقرار من مجلس الوزراء وبموافقة الاتحاد العام للنقابات وذلك بعد التشاور مع جمعيات العمال ذات الصلة . وتعوض ساعات العمل الاضافية سواءً بفترة راحة للعمال تعادل الساعات الاضافية أو بأجر اضافي يبلغ ٥٠ في المائة أو ١٠٠ في المائة من أجر العمل (المادتان ١١٨ - ١٢٠ من قانون العمل) .

- ١٢١- للعمال الحق ، طبقاً للفقرة الفرعية (ز) من المادة ١٩ من قانون العمل ، فسي راحة اسبوعية وفي اجازة سنوية مدفوعة الأجر بغية الاستجمام واستعادة قدرتهم على العمل ، ورفع مستواهم الثقافي والاستفادة من تسهيلات الذهاب الى مناطق الاستجمام والشواطئ الدائنة سواء للراحة أو للاستجمام .
- ١٢٢- ومن حق العمال ، لهذا الغرض ، وطبقاً للقانون رقم ١٩٦٧/٢٦ ، الحصول في كل سنة مدنية على اجازة مدفوعة الأجر تتراوح من ١٥ الى ٢٤ يوم عمل تبعاً للأقدمية ويحصل العاملون في ظروف مضرة أو مرهقة أو خطيرة على اجازات اضافية (المادة ١٢٥ من قانون العمل) .
- ١٢٣- ويحظى العمال من الشباب الذين يقل عمرهم عن ١٨ سنة بمعاملة خاصة وتتراوح اجازتهم السنوية من ١٨ الى ٢٤ يوماً تبعاً للسن .
- ١٢٤- وفيما يتعلق بأيام الأعياد والعطلات العامة ، فقد حددت في رومانيا بقرار مجلس الوزراء رقم ١٧٣٩ المؤرخ في ٢٩ تشرين الثاني /نوفمبر ١٩٦٠ . وان هذه الأيام هي : أيام الاحاد ، و ١ كانون الثاني /يناير (رأس السنة الجديدة) ، و ٢ كانون الثاني /يناير ، و ١ أيار/مايو ، و ٢٣ آب/اغسطس (العيد الوطني) ، و ٢٤ آب/اغسطس . ومن الممكن النص على أيام عطلات عامة أخرى وفقاً للمناسبات وطبقاً للقانون .
- ١٢٥- وفي حالة عدم استطاعة العمال التمتع بأيام العطلات العامة المشار إليها أعلاه ، يتم التعويض لهم من ذلك بأيام راحة أخرى تحددها ادارات الوحدات بالاتفاق مع المنظمة النقابية .
- ١٢٦- صغية استغلال أوقات الفراغ بأسلوب مفيد وممتع ، وكفالة التطور المتناسق البدني والمعنوي لكل مواطن ، والوقاية من الأمراض وزيادة القدرة على العمل ، تلتزم ادارات الوحدات الاشتراكية بتطوير ممارسة التربية البدنية والرياضة والسياحة الجماهيرية أو الرحلات لجميع العمال (المادة ١٠٩ من القانون رقم ٣ المؤرخ في ١٠ تموز/يوليه ١٩٧٨ الخاص بحماية الصحة والسكان) .
- ١٢٧- ويتعين على الوحدات وجميع العاملين في المجالات الصحية دعم وتوجيه أنشطة المواطنين في ميداني التربية البدنية والرياضة مع مراعاة العوامل المحددة المتعلقة بعملهم وحالتهم الصحية وقدرتهم البدنية . كما ان طيهم بذل نشاط مكثف لتشجيع العمال على ممارسة التربية البدنية والرياضة بصورة منتظمة والاستعانة بطبيب المؤسسة لتنمية الرياضة الذهنية المشجعة على الانتاج بغية تلافي الازهاق وزيادة المردودية في العمل (المادتان ١١٠ و ١١٢ من القانون المشار اليه أعلاه) .
- ١٢٨- وتقوم وزارة الصحة ، بالاتفاق مع المجلس الوطني للتربية البدنية والرياضة ، بوضع قواعد الوقاية الصحية المتعلقة بالتربية البدنية والرياضة وتطوير البحوث المعنية بالزيادة المستمرة لقدرة الجسم البدنية .

المادة ٨ : الحقوق النقابية

١٢٩- يضمن الدستور الممارسة الحرة لحق العمال في تكوين النقابات والانضمام اليها ، كما تكفل هذا الحق عدة قوانين من بينها القانون رقم ١٩٤٥/٥٢ وقانون العمل . وتشكل النقابات في رومانيا أوسع إطار ديمقراطي للتنظيم العمالي دون تمييز بسبب الجنسية ، أو العنصر ، أو الجنس أو الدين .

١٣٠- ويوجد في رومانيا ١٣ اتحادا من الاتحادات النقابية بفروعها التي تنتمي اليها ١٠٩٠٠ نقابة منظمة في المعامل والمؤسسات وفي مجموعات الوحدات الاقتصادية والاجتماعية وفي البلديات .

١٣١- ان حق تكوين المنظمات النقابية والانتماء اليها ، والأنشطة التي تباشرها والحريات النقابية مكفولة بموجب القانون واللوائح التنظيمية الخاصة بالنقابات (القوانين الأساسية ، القرارات ، التعليمات الخ) ، كما ان السلطات العامة تحترم هذه الحقوق وتعترف بها .

١٣٢- وينص دستور جمهورية رومانيا الاشتراكية في المادة ٢٧ على ان " لمواطني جمهورية رومانيا الاشتراكية الحق في الاشتراك في تكوين منظمات نقابية وتعاونية ، ومنظمات شباب ونساء ، واجتماعية - ثقافية ، واتحادات فنية ، وجمعيات علمية ، وتقنية ، ورياضية وكذلك منظمات اجتماعية أخرى . وتساند الدولة المنظمات الجماهيرية والاجتماعية وتهيئ الظروف اللازمة لتطوير القاعدة المادية لهذه المنظمات وحماية تراثها " .

١٣٣- وينص القانون رقم ١٩٤٥/٥٢ المتعلق بالنقابات المهنية في المادة ٢ على الاتي : " يعترف لكل الأشخاص الطبيعيين الذين يعملون في المهنة الواحدة ، أو في مهن متشابهة أو ذات ارتباط فيما بينها ، بالحق في تكوين النقابات المهنية بكل حرية ودون الحاجه للحصول على ترخيص سبق . ولا يجبر أحد على الانتماء أو على عدم الانتماء أو على وقف انتمائه لنقابة مهنية ضد ارادته " .

١٣٤- كما ينص قانون العمل على اشتراك النقابات بصفة مباشرة ، وعلى جميع المستويات ، في الاشراف على الحياة الاقتصادية والاجتماعية ، ويكون ممثلوها أطرافا في مجالس العمال والأجهزة الادارية الجماعية للوزارات وفي غيرها من المؤسسات المركزية الأخرى وكذلك في حكومة جمهورية رومانيا الاشتراكية (المادة ١٦٥) .

- ١٣٥- وتسهم النقابات مباشرة ، بالاشتراك مع أجهزة الدولة المختصة ، في اعداد وتنفيذ كل اللوائح الاجرائية المتعلقة بحقوق والتزامات العمال ، وكذلك في اللوائح الاجرائية المتعلقة بالسلامة في مجال العمل ، وتحوص على التطبيق السليم لنظام أجور العمل وعلى احترام برنامج العمل وأوقات الراحة ، وتطبيق التدابير الاخرى المنصوص عليها في تشريع العمل (المادة ١٦٧) .
- ١٣٦- وتتولي المنظمات النقابية الدفاع عن حقوق أعضائها المخولة لهم بموجب تشريع العمل أمام الأجهزة القضائية على اختلاف درجاتها وأمام أجهزة الدولة والجهات الاجتماعية (المادة ١٦٩) .
- ١٣٧- ومن واجب ادارات وحدات العمل ان تساعد أنشطة النقابات بتوفير الظروف المادية اللازمة لحسن سير تلك الأنشطة . وعلى تلك الادارات كذلك واجب النظر في اقتراحات المنظمات النقابية الرامية الى المساهمة في تحسين أنشطة الوحدات وظروف العمل والمعيشة بالنسبة للعمال وإيجاد الحلول لها (المادة ١٧٠) .
- ١٣٨- وفيما يتعلق بحقاقد النقابات واختصاصاتها ، لا بد من الاشارة الى وجود تشريعات واضحة في رومانيا تكفل الاطار الضروري لاشتراك النقابات مباشرة بوصفها جزءا مكملا لنظام التسيير الذاتي العمالي في اعداد وتنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية . والقوانين هي التي تضمن الاطار القانوني لمباشرة الحقوق النقابية ، واشتراك النقابات بوصفها منظمات مهنية للعمال وممثلة لمصالحهم الاقتصادية والاجتماعية ، في الادارة الاقتصادية والمالية ، وفي مراقبة ما يتعلق بتطبيق كل التدابير الخاصة بظروف العمل وحياة العمال من جميع الفئات .
- ١٣٩- ولذلك فان القانون رقم ١٩٧٨/٥ ، المتعلق بتنظيم وادارة وحدات الدولة الاشتراكية وسير وظائفها طبقا للتسيير الذاتي العمالي والتسيير الذاتي الاقتصادي والمالي ، ينص في المادة ٣٥ (ج) منه على ان رئيس لجنة النقابة هو نائب رئيس مجلس عمال المؤسسات كما تنص المادة ٤٦ (د) منه على ان رئيس لجان المنظمات النقابية لوحدات أى اتحاد صناعي هو تلقائيا عضوا في مجلس عمال ذلك الاتحاد وتقضي المادة ٦٦ من القانون ذاته بان لجنة النقابة هي التي تحدد عدد ممثلي العمال الذين يتم انتخابهم للجمعية العامة حسب المؤسسات وذلك بالاتفاق مع مجلس العمال . وطبقا للمادة ٧١ ، يدير رئيس لجنة النقابة الجمعية العامة للمؤسسة .
- ١٤٠- ويخول القانون كذلك النقابات حقوقا واسعة في المجال الاقتصادي والتوجيه المهني . وينص القانون رقم ١٢ / ١٩٧١ المتعلق بالتوظيف والترقية في العمل بالنسبة لموظفي وحدات الدولة الاشتراكية في المادة ٨ منه على ان مندوب النقابة طرف في اللجنة التقنية
- .. / ..

لتعيين وترقية العمال وفي لجنة العاملين التقنيين والعاملين في الشؤون الاقتصادية
والاختصاصات الأخرى وفي الشؤون الإدارية .

١٤١ - ووفقاً لحكم المادة ٦٥ من القانون رقم ١٩٧٤/٥٧ ، المتعلق بالأجر حسب كمية
العمل ونوعيته ، تتم الموافقة على الجوائز الفردية من إدارة الوحدة بالاتفاق مع لجنة
النقابة . وأما بالنسبة للجوائز الفردية للمشرفين على إدارة الوحدة فان الموافقة عليهم
تتم على مستوى إدارة الجهاز الأعلى حسب التسلسل الإداري بالاتفاق مع الجهاز النقابي
المختص .

١٤٢ - وفيما يتعلق بأنشطة الرقابة العمالية على المجالين الاقتصادي والاجتماعي ، ينص
القانون رقم ١٩٧٢/١٥ في المادة ٢٢ منه على أن مجالس الرقابة العمالية تعمل تحت
إدارة لجان النقابة للوحدات المعنية وفي المادة ٢٤ منه على ان وظيفة رئيس مجلس الرقابة
العمالية على النشاطين الاقتصادي والاجتماعي يتولاها نائب رئيس لجنة النقابة لوحدة
العمل المعنية .

١٤٣ - وتتمتع النقابات كذلك بسلطات هامة في المجال الاجتماعي . ان نص المادة
٢٠ من القانون رقم ١٩٦٥/٥ على ما يلي : " تنشأ أجهزة الرقابة في وزارة العمل
مساعدة النقابات التي تتولى ، طبقاً لاختصاصاتها ، تنظيم الرقابة العامة على تنفيذ
واحترام التشريع المتعلق بالسلامة في مجال العمل وذلك بهدف منع وقوع حوادث العمل
والوقاية من الأمراض المهنية " .

١٤٤ - وفي مجال المعاشات التقاعدية والضمانات الاجتماعية ، تنص المادة ٦ من المرسوم
رقم ١٩٧٧/٢١٢ على ان مندوبي المنظمة النقابية يشتركون كأعضاء في لجان المعاشات
التقاعدية والضمانات الاجتماعية ، وأن التكوين الاسمي للجنة يتم على يد جهاز الإدارة
الجماعية بالاتفاق مع اللجنة النقابية للوحدة .

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

١٤٥ - يوجد في جمهورية رومانيا الاشتراكية هيكل تشريعي وتنظيمي يكفل لجميع المواطنين ، دون تمييز على أساس الجنس أو الجنسية ، حق الاستفادة من المساعدة الطبية ومن المعاشات عن العمل المقدم ومن التقاعد ومن المعاشات المقدمة في حالات العجز الصحي واستحقاقات الأسرة فضلا عن حقوق الضمان الاجتماعي الأخرى وتقديم المساعدة للأشخاص المعوقين جسديا أو عقليا وما الى ذلك .

١٤٦ - وتخضع مسألة التأمينات الاجتماعية لتنظيمات خاصة من بينها : القانون رقم ١٩٧٧/٣ المتعلق بمعاشات التأمينات الاجتماعية للدولة وللمساعدة الاجتماعية ؛ والقانون رقم ١٩٧٧/٤ المتعلق بالمعاشات وحقوق الضمان الاجتماعي الأخرى بالنسبة لأعضاء تعاونيات الانتاج الزراعية ؛ والقانون رقم ١٩٧٧/٥ المتعلق بالمعاشات وحقوق التأمينات الاجتماعية الأخرى لفلاحي المزارع الفردية بالمناطق التي لم يتم فيها تشكيل تعاونيات انتاج زراعية ؛ والقانون رقم ١٩٧٨/٣ المعني بصحة السكان ؛ والقانون ١٩٧٢/١٠ - وهو قانون العمل ؛ والقانون ١٩٧٠/٣ المتعلق بنظام حماية بعض فئات الأحداث ؛ والقانون رقم ١٩٧٨/٢٧ للتربية والتعليم ؛ ومرسوم مجلس الدولة ١٩٧٧/٢٤٥ المتعلق بمعاشات العاجزين صحيا واليتامى والأرامل بسبب الحرب ؛ والمرسوم ١٩٧٨/٢٥١ المتعلق بالمعاشات وحقوق الضمان الاجتماعي الأخرى للمعاقمين ؛ واللائحة المتعلقة بمعاشات التأمينات الاجتماعية والمساعدة الاجتماعية لأعضاء التعاونيات الحرفية والعاجزين صحيا (١٩٨٠) ؛ واللائحة المتعلقة بمعاشات الضمان الجماعي والمساعدة الاجتماعية للحرفيين الذين يمتلكون ورشا خاصة والعاملين في مثل هذه الورش (١٩٧٧) ؛ ومرسوم مجلس الدولة رقم ١٩٧٧/٢١٦ المتعلق بمعايير وقواعد تصنيف درجات العجز الصحي ، وما الى ذلك .

١٤٧ - ويوجد في نفس الوقت هيكل مؤسسي لتنفيذ التشريعات المذكورة أعلاه . وترجع الاختصاصات في هذا المجال بصفة خاصة الى وزارتي العمل والصحة والاعمار العام للنقابات بـرومانيا وصندوق معاشات المعاقمين والمجلس الوطني للصليب الأحمر وجمعية الصم وجمعية المكفوفين وما الى ذلك .

١٤٨ - ويتمثل أحد الأشكال الرئيسية للضمان المادي بالنسبة للشيخوخة في المعاش عن العمل المقدم ومن التقاعد . وفي رومانيا ، يعنى نظام المعاش بجميع السكان وهو يكفل

للمواطنين إمكانية الحصول على معاش يتناسب مع المساهمة التي قدموها للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد (الرجال في سن ٦٠ سنة والنساء في سن ٥٥ سنة - إذا كانوا يعملون في قطاع الدولة ، والرجال في سن ٦٥ سنة والنساء في سن ٦٠ سنة ، إذا كانوا يعملون في قطاع التعاون الزراعي للإنتاج أو بشكل مستقل) .

١٤٩ - وتضمن الدولة لكل مواطن ، دون تمييز على أساس الجنس أو الجنسية ، الحق في معاش ، وفقا لمبدأ الأجر الذي يتوقف على كمية العمل ونوعيته وأهميته الاجتماعية ، وهو يختلف حسب الأقدمية والأجر الممنوح وفئة العمل .

١٥٠ - وفي الوقت نفسه ، فضلا عن المعاش الذي يمنح من صناديق التأمينات الاجتماعية للدولة ، يستفيد أرباب المعاشات من معاش إضافي يستند إلى مبدأ تعاقدية العمال . ويمثل المعاش الإضافي من ٥ إلى ١٨ في المائة من الأجر التعريفي المستخدم في حساب معاش التأمينات الاجتماعية ، وهو يختلف حسب سنوات الاشتراك ببلغه .

١٥١ - ويستحق كذلك الحصول على معاش الأشخاص الذين فقدوا قدرتهم على العمل ، بالكامل أو بنسبة كبيرة ، بسبب إصابة عمل أو مرض مهني أو مرض أصابهم أثناء اضطلاعهم بواجبات عملهم . كما يستحق معاش عاجز صحي ، العمال الذين فقدوا قدرتهم على العمل كلياً أو جزئياً بسبب حوادث وقعت خارج العمل . ويمنح أيضاً معاش عاجز صحي للأشخاص الذين يؤدون واجبات عسكرية لا صابتهم ببعض الأمراض ، بخلاف الأمراض المهنية ، بصرف النظر عن الأقدمية .

١٥٢ - وينظم التشريع الروماني الخاص بالتأمينات الاجتماعية ، في ظل شروط معينة ، معاش أهلية للأولاد والزوجة . ويستحق الأولاد ، بصفة عامة ، معاش أهلية حتى سن ١٦ سنة ، وفي حين مواصلة لدراساتهم حتى نهايتها ودون أن يتجاوز عمرهم ٢٥ سنة . وتستحق الزوجة معاش أهلية إذا بلغت من العمر ٥٥ سنة وشرط أن يكون زوجها قد دام لمدة ١٠ سنوات على الأقل ، أو إذا كانت عاجزة صحياً أو إذا كانت لا تعمل ولكنها تعول طفلاً أو أكثر دون سن السادسة .

١٥٣ - وفي عام ١٩٨١ ، استفاد من المعاشات أكثر من ٣ ملايين شخص يمثلون ما يزيد على ١٣ر٦ في المائة من مجموع سكان البلد .

١٥٤ - ويستفيد الأشخاص المسنون أيضاً - من حساب أموال التأمينات الاجتماعية - من العلاج في جميع مواقع الاستشفاء المناعية . وتفي القدرات الموجودة بجميع المطالب في هذا الميدان . ويتحمل الشخص المعني ، بشكل جزئي ، تكلفة تذكرة العلاج والاستجمام ، وفقاً لمبلغ معاشه .

١٥٥ - ويحدد القانون مبلغ الاشتراكات التي تدفعها الوحدات للتأمينات الاجتماعية . ولا يتسبب عدم سداد هذه الاشتراكات من جانب الوحدات في حرمان العمال من المخصصات المادية التي يستحقونها (المادة ١٤٩ من قانون العمل) .

١٥٦ - وبالإضافة الى ذلك ، يستفيد الأشخاص المأجورون عن العمل بسبب السن أو المرض المزمّن والعاجزون صحيا والضعاف من جميع الفئات الذين تعجز وسائلهم الذاتية عن تغطية احتياجاتهم المعيشية ، من اعانة اجتماعية أو رعاية في مؤسسات الضمان والمساعدة الاجتماعيين .

١٥٧ - وتعطى الأولوية في أعمال المساعدة الاجتماعية وأشكالها وتقدمها الى كبار السن الذين لا أسر لهم أو ذوي الأمراض المزمنة ممن لا يمكن معالجتهم في بيوتهم . كما توجد لهذه الفئة دور مخصصة للمتقاعدين والمسنين والمرض - دور استشفاء - وتؤمن هذه الدور على نفقة الدولة السكن وتكلفة المعيشة كاملة ، كما تهني الظروف لممارسة الأنشطة الثقافية والورش لأغراض العلاج عن طريق العمل كما توجد وحدات ملحقه يتوفر فيها لكبار السن إمكانية الاضطلاع بأنشطة تدريج عليهم الربح وذلك بهدف تأخير تعرضهم للانحلال .

١٥٨ - وبالنسبة لكبار السن الذين لا أسر لهم واستبعدوا من وحدات الحماية ، نظمت خدمات المدونة الاجتماعية قاعات طعام تقدم لهم فيها يوميا أطباق من الطعام الساخن .

١٥٩ - وفي إطار المساعدة الممنوحة لكبار السن ، دون تمييز على أساس نظام الضمان الاجتماعي ونظام المعاش التقاعدي الذي ينتمون اليه ، نظمت في جميع أنحاء البلد صناديق لتبادل المساعدة انشأتها الجمعيات الطوعية لأرباب المعاشات التقاعدية . وتقدم هذه الصناديق لأعضائها قروضا واجبة السداد ومنح مالية غير قابلة للسداد ، كما تنظم مختلف الأعمال الثقافية والفنية والترفيهية . وتنشئ هذه الصناديق أيضا ورشا مختلفة ذات أنشطة متنوعة تقدم خدمات لقا مبالغ يسددها أرباب المعاشات وأسرهم . وتمنح هذه الصناديق في الوقت ذاته مساعدة مادية في حالة المرض أو لحل المشاكل المتعلقة بتوفير الرعاية أو بشؤون الأسرة .

١٦٠ - وتولي الدولة عناية خاصة للمعوقين من الناحيتين البدنية والعقلية بتكريسها مبالغ هامة لأغراض تنظيم وتشغيل معاهد مثل :

(أ) دور حضانة للمعوقين الذين تقل أعمارهم عن ثلاث سنوات ،

(ب) دور رعاية خاصة للمعوقين القابلين للشفاء من تتراوح أعمارهم بين ٣ و ٧ سنوات ،

(ج) وحدات برامج تعليمية خاصة الزامية مدتها ٨ سنوات للمعوقين القابلين للشفاء ،

٠٠/٠٠

- (د) مدارس مهنية ومدارس ثانوية خاصة لتدريب المعوقين ،
- (هـ) مدارس داخلية للمعوقين الذين يرجى شفاؤهم جزئيا الذين تتراوح أعمارهم من ٦ الى ٨ سنوات ،
- (و) دور تشغيل لأولئك الذين تجاوزوا ١٦ سنة ،
- (ز) دور استشفاء للأطفال والشباب الذين لا يرجى شفاؤهم ،
- (ح) مستشفيات وأقسام نقاهة ومصحات ، ودور وقاية للقاصرين وكبار السن تتفقد تخصصاتها وأنواع الأمراض ،
- (ط) معاهد بحوث في مجال علاج المعوقين واستعدادتهم لقدرتهم على العمل .
- ١٦١ - وتتحمل ميزانية الدولة نفقات الأنشطة الاجتماعية والعلاج الطبي وإعادة التأهيل الوظيفي وتكلفت الدراسة والتدريب .
- ١٦٢ - ويتم التوظيف بالنسبة للمعوقين المؤهلين بأسلوب انتقائي في الوظائف العادية (ويشترط عند الاقتضاء التكيف على الآلات والعدد وطرق الوصول الى معرفة القواعد الخاصة بالصحة والسلامة في مجال العمل) ، ويؤدي العمل في أماكن مشغولة بالحمايصة (تعاونيات للمعوقين أو دور تشغيل) كما ان في امكان هؤلاء الأشخاص أداء العمل فسي منازلهم .
- ١٦٣ - وتضطلع اجهزة الدولة والادارات العامة بالاشراف على عملية الاندماج الاجتماعي - المهني للمعوقين ودعمها ؛ ويقع على عاتق تلك الادارات واجب تأمين الاندماج لجميع أولئك الذين لا يستطيعون تحقيقه بوسائلهم الخاصة . وقد تم بطريقة مرضية اندماج غالبية القاصرين الذين تحميمهم الدولة في المعاهد التخصصية في الحياة الاجتماعية والمهنية .
- ١٦٤ - كما تولي الدولة أيضا في جمهورية رومانيا الاشتراكية عناية خاصة لتعليم الأطفال ولتدريبهم المتعدد الجوانب على العمل والحياة . وفي مجمل التدابير المتخذة لهذه الغاية ، وفيما عدا الظروف المعدة لكل الأطفال من أجل نموهم البدني والعقلي ، تمنح الدولة مساعدات مادية للأسر التي لديها اطفال وترصد لهذا الغرض مبالغ هامة في شكل اعانات من الدولة للأطفال .
- ١٦٥ - وتقدم هذه الاعانات من الدولة الى الأسر التي يكون فيها أحد الوالدين عاملا أو كلاهما ، أو يتقاضى معاشا تقاعديا أو مازال طالبا أو يعمل في الخدمة العسكرية وهي تشمل الاعانة للأطفال الذين لم يتجاوزوا من العمر ١٦ سنة .

- ١٦٦ - وتتراوح حصة الاعانة الشهرية بين ٢٠٠ و ٤٣٠ ليو تبعا لعدد أطفال الأسرة وأيرادها ومحل الإقامة (في المدن أو في القرى) والمستفيدين من هذه الاعانة .
- ١٦٧ - وتمول هذه الاعانة من ميزانية الدولة ، وقد بلغت ١٤ بليون ليو في عام ١٩٨٣ خصصت لحوالي ٧٥٨ ألف طفل يمثلون ٧٣ في المائة من العدد الكلي للأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٦ سنة .
- ١٦٨ - ويحصل الفلاحون الأعضاء في التعاونيات على مكافأة نقدية بموجب نظام التأمينات الاجتماعية اذا كان أحد الوالدين على الأقل يعمل في وحدة تعاونية زراعية . وتقدم المكافأة بالنسبة لكل طفل لم يتجاوز عمره ١٦ سنة . وتبلغ حصة كل طفل ٦ ليو شهريا وتزداد تبعا لعدد الأطفال الى ١١ ليو . وتمول هذه الاعانات من صندوق التأمينات الاجتماعية لأعضاء التعاونية الزراعية للإنتاج .
- ١٦٩ - وطبقا للمرسوم رقم ٢٥١ الصادر في ١٤ تموز/يوليه ١٩٧٨ ، تدفع معاشات المحامين وقروض الضمان الاجتماعي الأخرى من صندوق التأمين الخاص بالمحامين الذي تتكون أمواله من حصة مقدارها ٢٥ في المائة تستقطع شهريا من الأتعاب بواسطة جمعيات المدونة القضائية التي تساهم فيها هيئات المحامين ، ومن فائض الميزانية الذي تحقق في السنوات السابقة ومن الإيرادات الأخرى المنصوص عليها في القانون (المادة ٣) .
- ١٧٠ - ومن حق المحامي الحصول على معاش تقاعدي اذا أمضى في العمل بالمحاماة فترة لا تقل عن ٣ سنة بالنسبة للرجال و ٢٥ سنة بالنسبة للنساء وذلك عن العمل المنجز في هذه المهنة شريطة بلوغ الرجل ٦٥ سنة والمرأة ٦٠ سنة . ويوسعهم الاستمرار في مهنتهم لحين بلوغهم سن ال ٧٠ .
- ١٧١ - في وسع الرجال البالغة أعمارهم ٦٢ سنة والنساء اللواتي بلغن ٥٧ سنة الحصول على المعاش التقاعدي بناء على طلبهم (المادة ٨) .
- ١٧٢ - كما يستطيع المحامون الحصول عند الاقتضاء على معاش تقاعدي لفقدانهم القدرة على العمل من جراء حادث وقع اثناء اضطلاعهم بواجباتهم المهنية ، أو لاصابتهم بمسرح خلال الفترة التي كانوا يمارسون فيها مهنة المحاماة ، وكذلك بسبب فقدان القدرة على ممارسة مهنتهم لسبب غير متعلق بأدائهم واجباتهم المهنية .
- ١٧٣ - ويؤول المعاش التقاعدي للمحامي المتوفى الى زوجته أو أطفاله .
- ١٧٤ - ويتمتع المحامون الذين يسهمون بنسبة ٢ أو ٤ في المائة من دخلهم الشهري بمعاش اضافي يتراوح بين ٥ و ١٨ في المائة من الدخل المستخدم في حساب المعاش التقاعدي وفقا لعدد سنوات الاشتراك .
