



Conseil économique
et social

Distr.
GENERALE

E/1978/8/Add.23
24 novembre 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,
SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports relatifs aux droits faisant l'objet des articles 6 à 9,
présentés par les Etats parties au Pacte conformément à la
résolution 1988 (LX) du Conseil

POLOGNE

[26 octobre 1978]

INTRODUCTION

Les conditions indispensables à l'exercice des droits de l'homme sont les suivantes : maintien et renforcement de la paix dans le monde, cessation de la course aux armements, désarmement, respect du droit des nations à l'autodétermination, coopération pacifique entre Etats ayant des systèmes socio-économiques différents, respect de la souveraineté nationale et non-intervention dans les affaires intérieures d'autres Etats.

Son objectif étant de réaliser ces conditions, la République populaire de Pologne a pour politique de ne ménager aucun effort pour faire appliquer les dispositions du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et des autres résolutions de l'Organisation des Nations Unies concernant les droits de l'homme, y compris les Conventions de l'OIT.

La Pologne a jusqu'à présent ratifié 65 Conventions de l'OIT, et occupe donc la douzième position dans le monde en ce qui concerne le nombre des conventions ratifiées. Elle s'acquitte de toutes ses obligations découlant de la ratification des conventions internationales et de leur application pratique.

Le respect des droits de l'homme est un élément naturel de la politique socio-économique de la Pologne, ce qui est mis en évidence par le fait que tous les droits de l'homme fondamentaux visés par le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels figurent dans la Constitution et dans d'autres textes législatifs de la République populaire de Pologne. Ils sont par conséquent exercés dans la vie quotidienne.

L'harmonie qui existe entre les principes constitutionnels et leur application est due au système socialiste qui se caractérise par le pouvoir politique des travailleurs, la propriété sociale des moyens de production, l'abolition de l'exploitation de l'homme par l'homme, le libre épanouissement de la personnalité humaine et la participation des citoyens à la prise des décisions à tous les niveaux de la gestion. Ces caractéristiques sont définies dans les résolutions des sixième et septième Congrès du parti ouvrier unifié polonais (1971 et 1975), ainsi que dans les résolutions de la deuxième Conférence nationale du parti (début de 1978). La politique socio-économique actuelle met l'accent sur l'accélération du développement de l'économie nationale et sur sa modernisation afin de créer des conditions qui permettront mieux de répondre aux besoins de plus en plus grands des travailleurs et d'améliorer leur niveau de vie et leurs conditions de travail. Tous les citoyens de la République populaire de Pologne ont droit à un emploi, ont plein accès à l'enseignement et disposent de vastes possibilités de développer leurs compétences. Les retraités reçoivent une pension de vieillesse.

Des progrès réguliers ont été accomplis dans des domaines importants de la politique sociale tels que l'assistance aux femmes qui travaillent, l'amélioration des conditions de travail et l'organisation d'activités, de loisirs et des périodes de repos.

Compte tenu de l'expérience acquise par notre pays dans l'application des droits économiques, sociaux et culturels fondamentaux, nous souhaiterions que soient adoptées dans le cadre de l'Organisation internationale du Travail, des propositions relatives à l'élaboration d'une nouvelle convention sur le droit général au travail et sur la politique de l'emploi.

/...

L'exercice des droits visés aux articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels est pleinement garanti par la loi fondamentale, à savoir la Constitution de la République populaire de Pologne, et, en ce qui concerne les relations de travail, par le Code du travail et les dispositions qui en découlent (voir l'annexe pour la liste des dispositions législatives et réglementaires de base permettant d'assurer l'application d'articles particuliers du Pacte). La politique sociale et économique poursuivie est conforme à ces dispositions législatives.

En ce qui concerne les droits visés aux articles 6 à 9 du Pacte, il convient de souligner ce qui suit :

1. Les relations de la Pologne avec les autres Etats sont fondées sur le principe de la coexistence pacifique et de la coopération (art. 6 de la Constitution de la République populaire de Pologne) et sur le respect total du droit des autres nations à choisir librement leur système politique, à promouvoir leur développement économique, social et culturel et à exercer leur souveraineté sur les ressources naturelles - telles sont les grandes lignes fondamentales de la politique étrangère de la Pologne.

La Pologne n'a jamais possédé aucun territoire dépendant.

2. Il est stipulé au paragraphe 2 de l'article 67 de la Constitution de la République populaire de Pologne que : "les citoyens de la République populaire de Pologne jouissent de droits égaux sans distinction fondée sur le sexe, la naissance, l'éducation, la profession, la nationalité, la race ou la religion et indépendamment de leurs origines et de leur milieu sociaux.
3. La situation des étrangers qui résident en Pologne est identique à celle des citoyens polonais sauf en ce qui concerne certains droits politiques et les droits liés à la défense du pays (droit de vote, éligibilité et service militaire, par exemple).

En vertu de la législation polonaise du travail, ils jouissent des mêmes droits que les citoyens polonais sauf en ce qui concerne l'accès à certains postes de la fonction publique pour lesquels il faut posséder la nationalité polonaise (juge, procureur, fonctionnaires supérieurs de l'administration publique, etc.).

4. Des droits égaux sont garantis à la femme en vertu du paragraphe 1 de l'article 78 de la Constitution qui stipule : "Dans la République populaire de Pologne, la femme a des droits égaux à ceux de l'homme dans tous les domaines de la vie publique, politique, économique, sociale et culturelle."
5. Au titre XIII du Code du travail il est prévu des sanctions en cas de violations des droits des travailleurs. Les dispositions du Code pénal (art. 190 et 191) prévoient également des sanctions pour violation de ces droits.

/...

Article 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

A. Le droit au travail est garanti par la Constitution de la République populaire de Pologne qui stipule à l'article 68 que "les citoyens de la République populaire de Pologne ont droit au travail". Le droit au travail est assuré par le système économique socialiste, l'accroissement planifié des forces productives, l'utilisation rationnelle de tous les moyens de production, le progrès scientifique et technique continu ainsi que par le système d'enseignement et l'amélioration des qualifications professionnelles. La législation du travail socialiste protège ce droit dans les conditions ci-après stipulées à l'article 10 du Code du travail :

1. L'emploi sera assuré aux citoyens de la République populaire de Pologne par le développement constant de l'ensemble de l'économie nationale et par une politique rationnelle de l'emploi.
2. Le droit au travail sera protégé conformément aux principes énoncés dans le Code du travail et dans les dispositions spéciales.
3. Les organes gouvernementaux compétents aideront les citoyens à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications professionnelles d'une manière qui sera prescrite dans des dispositions distinctes."

Le principe du libre choix du travail est confirmé à l'article 11 du Code du travail qui dispose que "la relation de travail, indépendamment de sa base légale, ne pourra être établie qu'avec le consentement explicite de l'établissement et du travailleur".

Le chapitre II du Code du travail contient une assurance supplémentaire en ce qui concerne l'exercice du droit au travail; il définit, en effet, la forme de protection accordée aux travailleurs lorsqu'il est mis fin à des contrats d'emploi en violation de dispositions de ces contrats ou pour des raisons injustifiées. Le paragraphe 5 de la partie B ci-après contient de plus amples renseignements à ce sujet.

B. Renseignements détaillés

1. Comme il est déjà indiqué dans l'introduction et dans la partie A, la Pologne garantit à chaque individu le droit de choisir librement son travail et donc de disposer de moyens de subsistance pour lui-même et sa famille.

En outre, la Constitution et la législation du travail protègent les citoyens contre toutes les formes de discrimination en ce qui concerne l'obtention d'un emploi et contre un congédiement injustifié.

2. Une politique sociale et économique appropriée garantit le droit au travail. Elle est fondée sur ce principe : l'homme est l'objet de la vie économique et le but essentiel du développement économique est de contribuer à l'épanouissement de la personne humaine et, à ce titre, d'améliorer constamment sa situation matérielle, sociale et spirituelle et ses conditions de vie. Dans le cadre d'une économie planifiée, l'augmentation du revenu national et des investissements qui assurent le maintien du plein emploi permettent d'atteindre ces objectifs sociaux primordiaux.

/...

Le principe du plein emploi rationnel est l'élément fondamental de la stratégie du développement social et économique de la Pologne.

Non seulement l'utilisation pleine et productive des ressources en main-d'oeuvre sert-elle cet objectif social important, mais elle constitue aussi un élément moteur très puissant pour le développement de l'économie. Au cours de la période initiale d'industrialisation du pays, la mobilisation de toutes les ressources en main-d'oeuvre a joué un rôle vital pour accélérer le développement économique et améliorer les conditions matérielles et sociales.

Au cours des 30 ans qui ont suivi la guerre (1945-1975), le pays a réussi à maintenir un taux de croissance économique élevé qui a été supérieur à la moyenne du taux de croissance mondial; le revenu national a augmenté à un taux moyen annuel de plus 7 p. 100, la production industrielle de plus de 10 p. 100 et l'emploi non rural de 3,5 p. 100.

Ce taux de croissance économique a permis d'assurer le plein emploi, de hausser le niveau de vie et de résoudre maints problèmes sociaux du pays : révision du système d'enseignement à tous les niveaux, institution au cours du présent plan quinquennal d'un cycle d'enseignement secondaire obligatoire de 10 ans, fourniture de services médicaux gratuits et amélioration des prestations de la sécurité sociale.

Le dynamisme de l'industrie et le développement de toutes ses branches, qui ont modifié les structures économiques nationales, ont joué un rôle vital dans l'expansion rapide des secteurs économique et social. Cinquante-cinq pour cent du revenu national sont en effet imputables à l'industrie. A l'heure actuelle, celle-ci emploie plus de cinq millions de personnes, soit près d'un tiers de la population économiquement active.

Le développement de l'industrie permet à son tour de développer et de moderniser les autres secteurs de l'économie. Au fil des années, le taux d'utilisation de la main-d'oeuvre a progressé à un point tel que les réserves sont maintenant pleinement utilisées et l'économie qui se trouve ainsi en plein essor commence à avoir du mal à assurer ses besoins en main-d'oeuvre. Au cours de la présente décennie, on a eu de plus en plus de mal à satisfaire la demande en ce domaine, pour ce qui concerne surtout la main-d'oeuvre masculine. Or, cela se produit au moment où l'accroissement des ressources en main-d'oeuvre accuse le taux le plus élevé depuis la fin de la guerre. Par exemple, en 1976 et 1977, on comptait en moyenne 20 postes vacants par travailleur à la recherche d'un emploi.

Cette situation exige une gestion plus rationnelle des ressources en main-d'oeuvre dans le cadre de la politique de l'emploi. Le développement accéléré des services a créé des besoins particuliers sur le plan de l'emploi.

L'utilisation accrue des techniques modernes au cours des cinq dernières années (par rapport à 1970, les machines et installations nouvelles dont disposent les unités de production se sont accrues de 50 p. 100) et l'augmentation du pourcentage de main-d'oeuvre qualifiée nécessaire appellent, elles aussi, une rationalisation de la politique de l'emploi.

/...

La période actuelle marque une étape du développement de l'économie polonaise caractérisée par une augmentation sans précédent des revenus et donc par une amélioration des conditions d'existence. Le potentiel de production, créé au prix d'énormes efforts, et qui s'accroît encore, permet de réaliser les objectifs sociaux supérieurs du développement économique.

Le document ci-joint relatif à la stratégie et à la politique du plein emploi dans la République populaire de Pologne, présenté à la Conférence mondiale de l'emploi organisée par l'Organisation internationale du Travail en 1976, contient des renseignements détaillés sur la politique de l'emploi.

3. Le maintien de l'équilibre entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre, tel est le critère utilisé systématiquement pour définir les besoins quantitatifs et assurer, dans la pratique, le droit au travail et le plein emploi. Ce processus fait partie intégrante de l'économie nationale et est étroitement lié à la production et aux services. L'accroissement de la production, tant dans l'industrie que dans les services, dépend dans une large mesure de l'augmentation numérique des effectifs, ainsi que des qualifications et de la productivité des travailleurs. La répartition régionale de la main-d'oeuvre est, par ordre d'importance, le deuxième facteur qui détermine le lieu d'implantation des usines et des services.

Compte dûment tenu de ces éléments, les ressources en main-d'oeuvre sont analysées et mises en tableau lors de l'élaboration de nos plans de développement social et économique. Le document qui en résulte offre une vision synthétique des relations actuelles et futures entre les effectifs disponibles et leur utilisation. Le fait de connaître ces relations permet à son tour de formuler des politiques économiques orientées vers le plein emploi et de créer un nombre suffisant d'emplois nouveaux. Ce tableau d'ensemble de la main-d'oeuvre permet de savoir, notamment, si le développement économique planifié d'une région déterminée et, par conséquent, celui du pays tout entier, assure la pleine utilisation des effectifs disponibles. Ainsi, en cas de pénurie de main-d'oeuvre, le tableau indique le nombre de travailleurs qui doivent être recrutés dans d'autres régions ou, lorsque la main-d'oeuvre est excédentaire, la proportion des effectifs à transférer dans les régions affectées par la pénurie, ainsi que les investissements supplémentaires nécessaires pour équilibrer l'offre et la demande de main-d'oeuvre. Dans la mesure où il fait le bilan de la situation sur le marché du travail, telle qu'elle est envisagée pendant la période sur laquelle porte la planification, le tableau de la main-d'oeuvre permet de prendre des mesures pour empêcher que des déséquilibres ne se produisent.

Des tableaux de ce genre sont établis pour des périodes d'un an, de cinq ans et plus. La projection annuelle, qui constitue la formulation détaillée de la planification à long terme, fournit les orientations fondamentales de la politique de l'emploi pour la période en cours. La coordination de l'offre et de la demande de main-d'oeuvre, par région, branche de l'économie, profession et sexe, est assurée par :

- Le Ministère du travail, des salaires et des questions sociales;
- Les bureaux locaux de l'emploi et des questions sociales. Il existe de tels bureaux dans les services administratifs de toutes les voïévodées et de toutes les villes de plus de 20 000 habitants. Bon nombre de villes plus petites et de villages disposent eux aussi d'un service chargé des problèmes de l'emploi.

/...

Le Ministère du travail, des salaires et des questions sociales, qui est l'organe administratif suprême en matière de politique sociale, a notamment pour attributions d'élaborer la politique en matière d'emploi, de définir les tâches des bureaux locaux de l'emploi et de protéger le droit au travail sur les plans juridique et organisationnel.

Les bureaux locaux de l'emploi agissent conformément aux dispositions réglementaires arrêtées par le Conseil des ministres, le Ministère du travail, des salaires et des questions sociales et par les organes administratifs locaux. Leurs tâches fondamentales consistent notamment à :

1. Elaborer des programmes régionaux en matière d'emploi;
2. Superviser la formation de la main-d'oeuvre en tenant compte des besoins locaux;
3. Ouvrir des emplois aux diplômés des écoles professionnelles et secondaires et de l'enseignement supérieur;
4. S'occuper du recrutement du personnel pour la fonction publique; fournir des renseignements et une orientation professionnelle de caractère préliminaire aux demandeurs d'emploi et aux stagiaires;
5. Créer des emplois pour les femmes en coopération avec les entreprises, en fonction de la situation locale;
6. Assurer la formation professionnelle et l'emploi des jeunes;
7. Aider les personnes ayant des capacités limitées à trouver des emplois;
8. Assurer une formation aux demandeurs d'emploi dépourvus des qualifications nécessaires, notamment aux femmes;
9. Fournir des renseignements et une orientation professionnelle aux étudiants et aux demandeurs d'emploi.

Les bureaux locaux de l'emploi veillent également à ce que leurs politiques soient mises en oeuvre par les entreprises et ils déterminent, en coopération avec elles, les besoins actuels et à long terme en effectifs. Les renseignements ainsi obtenus leur permettent de faire connaître les possibilités d'emploi aux diplômés des écoles professionnelles, auxquels des postes sont réservés. Ce système garantit aux diplômés un emploi conforme à leurs qualifications et permet également d'assurer la dotation en effectifs des entreprises nouvellement créées.

Dans les entreprises, les services de l'emploi s'attachent, en coopération avec les bureaux locaux de l'emploi, à faciliter l'adaptation sociale et professionnelle des nouvelles recrues à leurs postes.

Les directeurs d'entreprises sont tenus d'informer les bureaux de l'emploi chaque fois qu'un poste devient vacant ou qu'une place est disponible pour la formation et de leur communiquer également le nom de tous les travailleurs qu'ils

/...

emploient. Les bureaux de l'emploi aident les personnes à trouver du travail et à faire un choix dans ce domaine. Dans les cas difficiles, ils contactent les entreprises afin de trouver des emplois appropriés.

Les statistiques relatives au marché du travail et les rapports des bureaux de l'emploi sont établis par région, profession, qualification, sexe, etc. Sur la base de ces statistiques et de ces rapports, les autorités locales prennent des mesures pour réduire les déséquilibres sur le marché du travail local. Elles disposent de fonds pour créer de nouveaux postes, notamment pour les femmes et assurer la formation professionnelle des femmes non qualifiées ainsi que pour accorder des subventions aux personnes qui sont temporairement sans emploi.

Au cours de ces 10 dernières années, on a eu de moins en moins recours à ces fonds en raison de la pénurie de main-d'oeuvre sur le marché du travail. Ainsi, en mars 1978, les bureaux locaux de l'emploi ont enregistré 13 500 demandes d'emploi alors que les offres avoisinaient le chiffre de 87 000.

On trouvera des renseignements détaillés sur la situation du marché du travail et les activités des bureaux locaux de l'emploi dans les rapports que le Gouvernement polonais soumet périodiquement au Bureau international du Travail au sujet de la mise en oeuvre des conventions qu'il a ratifiées et qui ont trait à la politique de l'emploi, au chômage, à la discrimination dans l'emploi et aux bureaux de placement payants.

4. Afin que soit disponible en temps utile le contingent nécessaire de main-d'oeuvre qualifiée et d'élèves entrant dans la vie active, en conformité avec les besoins de l'économie nationale, des tableaux prospectifs de la main-d'oeuvre qualifiée nécessaire sont établis pour des périodes d'au moins 10 ans. Ces projections sont très utiles pour évaluer les besoins en main-d'oeuvre qualifiée et pour adapter le système d'enseignement et de formation à l'évolution des besoins; c'est aussi l'un des facteurs qui déterminent la formation de nouveaux professeurs, les projets d'investissement éducatif, etc. Ces programmes sont élaborés par la Commission de planification au niveau macro-économique, par branche d'économie et par région, d'ordinaire avec l'aide de comités interministériels.

Les besoins en main d'oeuvre qualifiée sont déterminés séparément pour chaque profession en précisant le niveau d'instruction secondaire ou supérieur requis, et par groupes de professions en ce qui concerne les travailleurs manuels qualifiés.

Les données de base pour la main-d'oeuvre qualifiée sont fournies par des recensements nationaux auxquels procède tous les quatre ans le Service central de statistiques.

Avec la demande croissante de main-d'oeuvre qualifiée, le réseau de l'enseignement professionnel à tous les niveaux s'est considérablement élargi. Grâce à l'extension des établissements d'enseignement, la composition qualitative du personnel de l'économie socialisée s'est améliorée. En 1958, pour 1 000 personnes employées, 38 avaient suivi un enseignement supérieur, 112 un enseignement secondaire et 82 un enseignement professionnel; en 1975, les mêmes catégories étaient respectivement passées à 62, 224 et 224.

Le pourcentage élevé de filles inscrites dans les différents types d'enseignement constitue une preuve significative du droit des femmes à l'éducation et au travail. Au cours de l'année scolaire 1975-1976, les filles constituaient 45,4 p. 100 des effectifs de l'enseignement secondaire et 49,2 p. 100 de ceux des établissements d'enseignement supérieur.

5. Les travailleurs sont protégés contre la résiliation illégale ou injustifiée d'un contrat de travail par le Code du travail/Titre II - la relation du travail.

Plusieurs groupes de travailleurs bénéficient d'une protection spéciale contre le renvoi de leur travail, nécessaire pour la défense de leur situation ou les fonctions sociales qu'ils remplissent.

Cela concerne par exemple :

- Les membres des conseils d'entreprise ou les représentants syndicaux;
- Les inspecteurs du travail volontaires;
- Les membres des comités d'arbitrage des entreprises;
- Les travailleurs proches de l'âge de la retraite;
- Les jeunes travailleurs;
- Les femmes enceintes ou en congé de maternité;
- Les travailleurs en congé de maladie;
- Les membres des conseils populaires;
- Les invalides de guerre et militaires;
- Les travailleurs accomplissant leur service militaire et leurs épouses.

D'autre part, le Code du travail a introduit une protection générale contre la résiliation injustifiée du contrat de travail au bénéfice des travailleurs qui s'acquittent bien de leurs fonctions : les travailleurs ont en effet reçu le droit de faire appel de la résiliation de leur contrat de travail auprès des comités de recours pour les questions de travail et des tribunaux, et non seulement en cas de violation des principes réglant la résiliation de ces contrats, mais également si un travailleur estime que la résiliation de son contrat de travail est injustifiée du point de vue social.

La protection générale de la relation de travail et le respect des intérêts légitimes des travailleurs ont été encore renforcés par l'obligation faite aux directeurs d'examiner ces questions avec les organisations syndicales et sont garantis par la création d'organismes spéciaux, qui étudient les revendications des travailleurs selon une procédure équitable, rapide et dépourvue de formalisme.

/...

Le Code du travail confie aux organes sociaux et aux tribunaux le soin de régler les différends relatifs aux relations de travail. La plupart des différends sont examinés au niveau de première instance : par les comités d'arbitrage d'entreprise et de district, ou au niveau de seconde instance - par les tribunaux régionaux du travail et de la sécurité sociale.

Des comités d'arbitrage d'entreprise sont nommés dans les établissements socialisés qui emploient, en permanence au moins 100 travailleurs.

Des comités d'arbitrage de district - pourvus de la même compétence - examinent les différends relatifs aux relations de travail des travailleurs employés par des établissements socialisés comptant moins de 100 travailleurs, d'établissements non socialisés ou des particuliers, ainsi qu'aux relations de travail des personnes occupant des postes de direction dans des établissements où fonctionne un comité d'arbitrage d'entreprise.

Les comités d'arbitrage examinent en particulier les affaires concernant :

- La rémunération et autres avantages;
- Les congés et la rémunération des congés;
- La durée du travail;
- Les droits spéciaux reconnus aux femmes et aux jeunes travailleurs;
- Les prestations dues par l'établissement au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles;
- La détermination des droits dérivant de la relation de travail, si des intérêts légaux du travailleur sont en jeu.

Les comités de recours de district pour les questions de travail interviennent dans les cas suivants :

- Recours des travailleurs contre la résiliation de leur contrat de travail;
- Demandes de réintégration ou indemnité compensatoire en liaison avec la résiliation ou l'expiration d'un contrat de travail;
- Demandes de compensation consécutive à la non-remise d'un certificat de travail ou d'une recommandation en temps utile, ou à la remise d'un certificat ou d'une recommandation inappropriée;
- Demandes des travailleurs en liaison avec la conclusion d'un contrat de travail.

Les tribunaux du travail et de la sécurité sociale de zone jugent en appel les décisions rendues par les comités d'arbitrage et les comités de recours pour les questions de travail; l'appel doit être interjeté au plus tard 14 jours après la date de la signification de la décision.

/...

Une requête en révision de la décision définitive d'un comité d'arbitrage, d'un comité de recours pour les questions de travail ou d'un tribunal du travail et de la sécurité sociale peut être adressée à la Cour suprême si ladite décision est contraire à la législation ou aux intérêts de la République populaire de Pologne.

Cette demande peut être présentée par :

- Le Ministre du travail, des salaires et des affaires sociales;
- Le Ministre de la justice;
- Le premier Président de la Cour suprême;
- Le Procureur général de la République populaire de Pologne;
- Le Conseil central des syndicats.

Le Ministre du travail, des salaires et des affaires sociales, agissant en accord avec le Conseil central des syndicats, est chargé de superviser l'organisation et le fonctionnement des comités d'arbitrage et des comités de recours pour les questions de travail.

Le Ministre de la justice, agissant en accord avec le Ministre du travail, des salaires et des affaires sociales et avec le Conseil central des syndicats, est chargé de superviser l'organisation et le fonctionnement des tribunaux du travail et de la sécurité sociale.

Une décision rendue par un comité d'arbitrage ou un comité de recours deviendra définitive si aucun appel n'est interjeté contre elle ou si elle a été confirmée en appel. La décision définitive d'un comité ou d'un tribunal du travail et de la sécurité sociale sera immédiatement exécutée par l'établissement intéressé.

6. La protection contre le chômage est assurée dans la République populaire de Pologne par la politique socio-économique, qui garantit à tous les citoyens polonais un travail correspondant à ses qualifications professionnelles. C'est pourquoi il n'existe en Pologne ni chômage ni sous-emploi. Des informations détaillées sur cette question ont été données ci-dessus dans la partie B.

C. Statistiques et autres renseignements disponibles

Des renseignements sur l'emploi en Pologne sont fournis dans l'Annuaire des statistiques du travail publié par le Bureau international du Travail à Genève, de même que dans les rapports adressés par la Pologne à l'Organisation internationale du Travail en application des conventions ratifiées par la Pologne relatives à la politique du chômage et de l'emploi.

Article 7. LE DROIT DE JOUIR DE CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. La rémunération

1. Le Constitution de la République populaire de Pologne garantit à tous ses citoyens le droit à un emploi contre une rémunération proportionnelle à la quantité et à la qualité du travail fourni. Aux termes de l'article 78 du Code du travail, la rémunération du travailleur sera fixée de manière à correspondre à la nature de son activité et aux qualifications requises pour l'accomplir, ainsi qu'à contribuer à l'efficacité du travail et à l'amélioration de sa qualité et de sa productivité. Ce principe est mis en oeuvre dans le système de rémunération par branche d'activité.

Les femmes ont les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail. Cependant, en vertu de l'article 176 du Code du travail, elles jouissent d'une protection spéciale, à savoir, qu'elles ne devront pas être occupées à des tâches pénibles ou dangereuses pour leur santé. La liste des tâches visées a été établie par le Conseil des ministres, d'entente avec le Conseil central des syndicats qui représente les intérêts des travailleurs.

Les critères qui doivent être appliqués à la rémunération du travail et à l'octroi d'autres prestations connexes sont établis par le Conseil des ministres, d'entente avec le Conseil central des syndicats.

2. Les descriptions détaillées des règles régissant la rémunération prennent souvent la forme de conventions collectives entre les ministres concernés et les comités centraux des syndicats intéressés.

Le montant du salaire minimum national est fixé par le Conseil des ministres, d'entente avec le Conseil central des syndicats. Seulement, 0,2 p. 100 de la totalité des personnes exerçant une activité lucrative ne touchent que le salaire minimum.

3. La composante principale de la rémunération du travailleur est le salaire de base. A celui-ci, s'ajoutent d'autres éléments de rémunération tels que : le surplus ou la prime de travail à la pièce; les commissions; les suppléments, par exemple pour le travail de nuit ou les heures supplémentaires ou pour le travail exécuté dans des conditions insalubres ou difficiles; les primes d'ancienneté; les primes annuelles du fonds de récompenses de l'établissement; les indemnités versées aux personnes occupant des postes de direction intermédiaires ou supérieurs; et il existe encore d'autres éléments de rémunération accordés en raison de la nature particulière de certaines branches de l'industrie.

4. L'Annuaire des statistiques du travail du Bureau international du Travail publie chaque année des données statistiques sur les salaires.

5. Le droit à un salaire égal pour un travail égal est garanti par l'uniformité du système de rémunération par branche qui exclut toute possibilité de rémunération différente pour un même travail.

/...

6. Afin d'empêcher la violation des règles obligatoires en matière de rémunération, des organes ont été créés à plusieurs niveaux pour régler les différends entre les travailleurs et les employeurs, notamment pour ce qui est des salaires, tels que les comités d'arbitrage d'entreprise et de district, les comités de recours de district pour les questions de travail, ainsi que les tribunaux du travail et de la sécurité sociale de zone, décrits au paragraphe 5 de la troisième partie ci-dessus portant sur l'article 6 du Pacte.

B. Sécurité et hygiène du travail

1. L'article 70 de la Constitution de la République populaire de Pologne garantit le droit à la protection de la santé et il y est dit que l'amélioration constante de la sécurité et de l'hygiène des conditions de travail et de la protection du travail, ainsi que de la prévention généralisée des maladies sont quelques-uns des facteurs qui contribuent à l'exercice encore plus ample de ce droit.

Les dispositions du Titre X du Code du travail obligent chaque établissement à veiller à ce que les travailleurs à son service jouissent de conditions de travail conformes à la sécurité et à l'hygiène dans les bâtiments et les ateliers et il est particulièrement tenu compte de ces exigences lors de l'établissement des plans de construction ou de transformation des établissements et de la conception des machines. Ces dispositions déterminent les principes régissant les traitements préventifs, les soins médicaux, la formation des travailleurs en matière de sécurité et d'hygiène du travail, la fourniture de vêtements de protection et des dispositifs de protection individuelle ainsi que les règles élémentaires de procédure à suivre en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et les devoirs des directeurs d'établissements et d'autres services.

Par ailleurs, le Code du travail définit les obligations des travailleurs en ce qui concerne le respect des dispositions régissant la sécurité et l'hygiène du travail et place ces obligations au nombre des devoirs fondamentaux des travailleurs.

Les dispositions régissant les normes techniques de la sécurité et de l'hygiène du travail figurent dans deux textes législatifs de base, datant l'un de 1946, l'autre de 1959.

Outre ces dispositions générales, il existe des règlements détaillés qui régissent la sécurité et l'hygiène du travail soit dans des branches de l'industrie particulières telles que les verreries, les imprimeries ou les usines textiles, soit pour des types de travaux particuliers tels que le soudage ou les travaux nécessitant l'utilisation de machines-outils pour le bois ou de matériel produisant des champs électro-magnétiques.

Des dispositions spéciales régissent la protection du travail des femmes et des adolescents. La liste des emplois interdits aux femmes comprend 92 types de tâches et fixe des normes en ce qui concerne les poids à soulever. L'établissement est obligé de transférer la femme enceinte à un autre poste si elle exécute un travail interdit aux femmes enceintes. Lorsque le transfert d'une travailleuse à

/...

une autre tâche se traduit par une réduction de sa rémunération, elle a droit à une allocation compensatoire pour que sa rémunération reste la même qu'auparavant. La femme enceinte ne peut pas être appelée à faire des heures supplémentaires ou à travailler de nuit. Il est interdit de l'affecter hors de son lieu habituel de travail sans son assentiment.

Les dispositions du Code du travail relatives à la protection de l'emploi des adolescents interdisent de faire travailler les jeunes pendant des heures supplémentaires ou de nuit; elles stipulent également que les jeunes ne peuvent être employés à des tâches qui leur sont interdites et dont la liste est établie par le Conseil des ministres, d'entente avec le Conseil central des syndicats.

Les critères fondamentaux et les plans pour la construction d'un nouvel établissement doivent tenir compte des exigences de la sécurité et de l'hygiène du travail. Les mêmes critères s'appliquent aux établissements en cours de modernisation. La documentation relative aux plans est examinée par les experts en sécurité et hygiène du travail autorisés.

La règle primordiale est que toute nouvelle technique introduite dans le processus de production doit être jugée du point de vue des exigences de la sécurité du travail. On évalue de la même façon les bâtiments et le matériel, ainsi que les techniques acquises à l'étranger dans le cadre d'un accord de licence. Des inspecteurs du travail participent à l'inauguration de tout nouvel établissement et s'ils constatent des défauts, ils interdisent la production jusqu'à ce qu'il y soit remédié.

Les dispositions et les normes en vigueur tiennent compte des exigences de la sécurité et de l'hygiène du travail pour ce qui est des nouveaux établissements et des nouvelles machines et installations. En outre, les ingénieurs chargés de la conception des machines et des installations techniques reçoivent des directives qui précisent les exigences ergonomiques.

Pour obtenir des résultats plus satisfaisants dans les activités visant à améliorer les conditions de travail, des programmes spéciaux ont été mis au point notamment en matière de ventilation et de réduction du bruit.

Les programmes de formation des écoles et cours professionnels tiennent compte des problèmes de sécurité et d'hygiène du travail tant dans la cadre de la formation professionnelle qu'en tant que sujet séparé appelé "la sécurité et l'hygiène du travail". Dans les écoles techniques, les étudiants sont tenus de s'inscrire au cours "d'étude du travail" ou "d'ergonomie et de sécurité et d'hygiène du travail".

Le Code du travail stipule qu'il n'est pas permis d'engager un travailleur ou une travailleuse pour un emploi pour lequel il ou elle ne possède pas une connaissance suffisante des dispositions et critères régissant la sécurité et l'hygiène du travail, ou les qualifications nécessaires.

L'établissement doit donner au travailleur une formation préliminaire en matière de sécurité et d'hygiène du travail avant de l'engager et prend des dispositions pour qu'il reçoive une instruction périodique dans ce domaine. Cette instruction porte à la fois sur la formation théorique et la formation pratique au lieu de l'emploi.

/...

Conformément au Code du travail, les personnes qui occupent des postes de direction dans un établissement doivent avoir une connaissance des dispositions et critères régissant la sécurité et l'hygiène du travail ainsi que d'autres dispositions relatives à la protection du travail, dans la mesure où cela est nécessaire à l'accomplissement de leur tâche. A cet égard, chaque établissement doit avoir un système de cours à trois niveaux se terminant par un examen. Le Comité d'examen pour le personnel de direction comprend les inspecteurs du travail qui supervisent les cours de sécurité et d'hygiène du travail dans l'établissement. En outre, tous les cours de formation professionnelle relatifs à la production doivent comprendre une instruction en matière de sécurité et d'hygiène du travail.

2. Dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail, un système de planification portant sur une ou plusieurs années est en vigueur en Pologne. Les plans d'amélioration dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail font partie du plan socio-économique national. Ils sont mis au point à tous les niveaux de la direction : dans les établissements, dans les organismes hiérarchiquement supérieurs aux établissements et dans les ministères. Ces plans portent sur des projets de base d'ordre technique ou organisationnel ou concernent les investissements qui visent à éliminer les risques causés par le milieu du travail ou le travail lui-même et les possibilités d'accidents, ainsi qu'à alléger certaines tâches particulièrement pénibles. Ces plans fixent des délais, arrêtent les modalités de réalisation et donnent une estimation des coûts. Ils sont mis au point avec la participation des conseils d'entreprises, des services officiels d'hygiène du travail et d'experts dont la présence garantit l'efficacité des mesures prises.

Les rapports statistiques sur le coût et les effets de la réalisation des plans relatifs à l'amélioration des conditions de sécurité et d'hygiène du travail, de même que les compensations versées en raison des conditions de travail permettent une meilleure évaluation de la situation en matière de sécurité et d'hygiène du travail et des progrès accomplis dans ce domaine.

Il existe dans les établissements, les organismes hiérarchiquement supérieurs aux établissements et les ministères, des services spécialisés de sécurité et d'hygiène du travail dont la tâche est de prendre l'initiative de dispositions visant à prévenir les dangers menaçant la vie et la santé des travailleurs et à améliorer les conditions de sécurité et d'hygiène du travail. Ces services veillent également à ce que les prescriptions concernant la sécurité et l'hygiène du travail établies par la direction ou par les unités organisationnelles concernées soient observées. Le Code du travail garantit aux travailleurs le droit de participer à la mise au point des conditions de sécurité et d'hygiène du travail grâce à des enquêtes sociales périodiques sur les conditions de travail dans les établissements. Le but de ces enquêtes est d'examiner quelles sont ces conditions, d'évaluer comment le plan d'amélioration des conditions est appliqué et de recommander de nouvelles améliorations.

Le contrôle des conditions de travail est effectué par :

a) Les services d'inspection du travail qui opèrent dans le cadre organisationnel des syndicats et ont les pouvoirs d'un organe de l'Etat; ils sont établis au niveau des branches et relèvent de l'inspecteur du travail en chef du

/...

Conseil central des syndicats. L'inspecteur du travail a le droit : d'inspecter des établissements à n'importe quel moment, de nuit ou de jour; de donner instruction à la direction d'éliminer toute insuffisance qu'il aura observée ainsi que de suspendre la production dans le cas où il y aurait danger immédiat pour la vie ou la santé des travailleurs; d'enquêter sur les circonstances et les causes d'accidents du travail, et d'appliquer des sanctions pénales ou administratives à l'égard des personnes responsables d'infractions aux dispositions en vigueur en matière de sécurité et de santé du travail ainsi que de protection du travail.

b) Les services d'inspection de la santé sont des services de l'Etat et assurent le contrôle sanitaire d'ensemble, y compris l'action préventive; ils enquêtent sur les causes des maladies professionnelles et établissent le taux de fréquence de ces maladies.

c) Le Bureau supérieur des mines a été établi pour contrôler et superviser les conditions de sécurité et d'hygiène du travail dans l'industrie minière.

d) Le Bureau de supervision technique qui est chargé du contrôle technique de certains appareils (par exemple les chaudières à vapeur et à eau, les réservoirs à haute pression, les générateurs à acétylène et les engins de levage).

e) D'autres organismes spécialisés.

Certains pouvoirs en matière de contrôle des conditions de travail sont du domaine des syndicats, en particulier des conseils d'entreprise et des inspecteurs sociaux du travail. Ces derniers constituent un service social assumé par les travailleurs des établissements (en existence depuis 1950).

A l'heure actuelle, plus de 100 instituts, relevant de divers départements, une trentaine de centres de l'Institut polonais des sciences, l'Institut central pour la protection du travail qui relève du Ministère du travail, des salaires et des affaires sociales et quatre instituts de la santé professionnelle et de la prévoyance sociale qui relèvent du Ministère de la santé et de la prévoyance sociale, participent à la solution des problèmes se rapportant à la protection des travailleurs. En 1976, 1 842 projets scientifiques et de recherche ont été élaborés en vue d'améliorer la sécurité et l'hygiène du travail de même que les caractéristiques ergonomiques des machines et du matériel.

3. Tous les groupes de travailleurs des diverses branches de l'économie qui sont particulièrement exposés à des conditions présentant un danger pour leur vie et leur santé sont inclus dans un système général de protection du travail.

4. La diminution constante depuis 1973 du nombre des accidents du travail par 1 000 personnes employées dans l'économie nationale est la preuve de l'efficacité du système polonais de protection du travail. Ainsi, pendant la première moitié de l'année 1977, le nombre des accidents a diminué de 10,3 p. 100 par rapport à la période correspondante de 1976.

C. Possibilité égale de promotion

1. Les principes qui jouent lorsqu'il s'agit de promouvoir des travailleurs dans une économie socialisée sont uniformes et ils sont prescrits par voie d'ordonnance

/...

prise en Conseil des ministres. Ils garantissent l'égalité de traitement en ce qui concerne la promotion.

2. La promotion d'un travailleur à un poste plus élevé peut intervenir à tout moment, selon les besoins de l'établissement, à condition que le travailleur ait les compétences requises.

Le degré de compétence exigé d'un travailleur est évalué lors d'un examen permettant de vérifier la mesure dans laquelle il est apte à occuper l'emploi en question. Les travailleurs nommés à certains postes, par exemple dans les industries extractives ou dans le secteur de l'énergie sont recrutés parmi ceux qui se sont acquittés de la tâche en question pendant un certain temps déterminé, à cause du degré de responsabilité particulièrement élevé qui s'attache à ces postes.

Lorsqu'il s'agit de promouvoir des employés de bureau, il est tenu compte des talents et des résultats du travail de chacun, mises à part les compétences requises, telles que le degré d'instruction et l'ancienneté, lesquelles sont définies dans le manuel d'évaluation des compétences.

La promotion des travailleurs fait l'objet de consultations entre la direction de l'établissement et le Conseil représentant l'ensemble du personnel de l'établissement.

Pour faciliter l'amélioration de leurs compétences professionnelles, on offre aux travailleurs dans un très grand nombre d'établissements des cours gratuits de formation professionnelle dont les programmes sont adaptés à leurs besoins. De plus, il existe un réseau bien établi d'écoles du soir et de cours de formation professionnelle périscolaire aux niveaux post-élémentaire, secondaire et supérieur et qui sont ouverts à tous à des conditions qui sont les mêmes pour tous.

Les travailleurs aiguillés vers ces écoles ont droit à une réduction de la durée journalière du travail pour pouvoir suivre des cours du soir et à un temps de repos supplémentaire pour préparer leurs examens. Les établissements versent des primes spéciales à ces travailleurs à titre de récompense pour le bon travail qu'ils fournissent.

Il existe en outre un réseau d'écoles professionnelles secondaires auxquelles les établissements envoient leurs travailleurs les plus capables pendant trois ans tout en leur garantissant pendant cette période le versement intégral de leur rémunération.

3. En ce qui concerne l'égalité des possibilités de promotion professionnelle, il ne se pose pas de problèmes particuliers.

D. Heures de repos, heures de loisir, limitation des heures de travail et congés payés

1. Le droit au repos est garanti par l'article 69 de la Constitution de la République populaire de Pologne, tandis que les normes à respecter quant à la durée du travail et du congé payé et les principes qui régissent l'octroi d'une rémunération spéciale pour les heures supplémentaires et le travail accompli le dimanche et les jours fériés sont énoncés en détail dans les dispositions du Code du travail.

/...

2. La législation et la pratique en ce domaine sont les suivantes :

a) Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est garanti par l'octroi d'une journée chomée le dimanche. En plus du dimanche, dix jours fériés, spécifiés dans des dispositions distinctes, sont des jours libres.

De plus, le repos hebdomadaire est allongé par l'octroi de 12 jours libres supplémentaires tombant surtout le samedi ou le lundi.

Certaines catégories de travailleurs bénéficient d'un repos hebdomadaire plus long en vertu de dispositions spéciales. Il s'agit par exemple des travailleurs employés dans certaines branches de l'industrie où les tâches sont réparties entre trois équipes (exception faite des systèmes en continu) et où la troisième équipe est libre le samedi.

b) Travail effectué le dimanche

Le travail est réputé être accompli un dimanche ou un jour férié s'il est effectué entre 6 heures ce jour-là et 6 heures le lendemain.

Le travail effectué le dimanche et les jours fériés n'est autorisé que dans les cas spécifiés dans des dispositions distinctes, à savoir les opérations de sauvetage visant à protéger la vie ou la santé humaine, à sauvegarder des biens ou à réparer une panne; les systèmes en continu; le travail organisé en quatre postes ou de façon analogue; les travaux de réparation; les transports et les communications; la garde des biens; l'agriculture et l'élevage et le travail rendu nécessaire par son utilisation sociale et les besoins journaliers de la population, en particulier l'alimentation, les hôtels, les services publics, les centres de santé et les établissements dont les activités ont trait à la culture, à l'enseignement, au tourisme et aux loisirs. Le travail est également autorisé le dimanche et les jours fériés, dans les limites prescrites par des dispositions spéciales, dans les établissements qui fournissent des services à la population et dans certains lieux de vente de marchandises au détail.

L'établissement est obligé de veiller à ce qu'un travailleur qui a été occupé un dimanche ait un autre jour libre au cours de la semaine. Il peut également accorder un jour libre en compensation du travail effectué un jour férié. Dans les établissements où le dimanche est un jour ouvrable, le travailleur doit avoir un dimanche libre au moins toutes les trois semaines. Cette règle ne s'applique pas aux travailleurs dont le travail est organisé en quatre postes ou de façon analogue et qui bénéficient d'au moins deux jours libres par semaine.

c) Durée du travail normale et heures supplémentaires

La durée du travail, d'après le Code du travail, ne doit pas dépasser huit heures par jour ou 46 heures par semaine. Dans ces limites, la répartition de la durée du travail et en particulier les heures du début et de la fin de l'activité, les pauses à observer, etc., sont déterminées par les règlements de travail. Il convient d'ajouter que les jours libres supplémentaires mentionnés plus haut à l'alinéa a) réduisent d'autant la durée normale du travail.

/...

Des dispositions spécifiques prévoient un nombre d'heures inférieur pour de nombreuses catégories de travailleurs, soit sept heures par jour ou 42 heures par semaine. La semaine de 42 heures est accordée au personnel des services médicaux, au personnel enseignant (administrateurs de l'enseignement), de la radio, de la télévision, des télécommunications, des banques et de l'administration de l'Etat, ainsi qu'aux journalistes. Dans la pratique, la semaine de 42 heures est également appliquée dans les industries travaillant en continu où quatre équipes assurent trois postes par jour. Les temps de travail effectués au-delà de la durée de travail normale, telle qu'elle est stipulée dans les dispositions du Code du travail, doivent être considérées comme des heures supplémentaires. Le travail pendant ces heures supplémentaires n'est autorisé que dans les cas suivants :

- Pour effectuer des opérations de sauvetage nécessaires pour protéger la vie ou la santé humaine, sauvegarder les biens ou réparer une panne;
- Pour répondre à des besoins spéciaux de l'établissement.

Le nombre des heures de travail supplémentaires effectuées pour faire face à des besoins spéciaux de l'établissement ne doit pas être de plus de 120 au cours d'une année civile pour tout travailleur.

En plus de sa rémunération normale, tout travailleur effectuant des heures supplémentaires a droit à un sursalaire calculé de la façon suivante :

- 50 p. 100 de la rémunération selon le classement de son poste pour le travail accompli au cours des deux premières heures de travail supplémentaire, par jour;
- 100 p. 100 de cette rémunération pour toute heure subséquente ou pour les heures supplémentaires effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés.

d) Congé sans traitement

Tout travailleur a droit annuellement à une période ininterrompue de congé payé. Aucun travailleur ne peut renoncer à son droit au congé. Le travailleur a droit à sa première période de congé auprès un an de service et aux périodes de congé suivantes au cours de chacune des années civiles subséquentes. La durée du congé s'établit comme suit :

- 14 jours ouvrables après un an de service;
- 17 jours ouvrables après trois ans de services;
- 20 jours ouvrables après six ans de service;
- 26 jours ouvrables après 10 ans de service.

Les périodes suivantes sont prises en compte aux fins du calcul de la durée des services dont dépend la longueur du congé :

- a) A la fin d'un cours dans une école professionnelle élémentaire ou équivalente ; la période de formation prévue au programme, à concurrence de trois ans;

/..

b) A la fin d'un cours dans une école professionnelle secondaire : la période de formation prévue au programme, à concurrence de cinq ans;

c) A la fin d'un cours dans une école secondaire d'enseignement général : quatre ans;

d) A la fin d'un cours dans une école dispensant un enseignement supérieur au certificat de fin d'études secondaires : six ans;

e) A la fin d'un cours dans un établissement d'enseignement supérieur : huit ans.

Les périodes de formation indiquées ne pouvant pas s'additionner.

Le travailleur qui a déjà pris son congé pour une année civile donnée et qui, ultérieurement, acquiert le droit à une période de congé plus longue au cours de la même année, est autorisé à prendre la fraction supplémentaire de ce congé.

Les travailleurs employés à des travaux saisonniers ont droit à un jour de congé par mois de travail.

En vertu de dispositions particulières, certaines catégories de travailleurs ou certains employés bénéficient d'une période de congé payé plus longue : par exemple, les enseignants et les chercheurs ont droit à six semaines de congé; certaines catégories de travailleurs dont le travail est particulièrement pénible ou nécessairement exécuté dans des conditions insalubres, se voient accorder un congé payé supplémentaire; les invalides de guerre, les anciens prisonniers de camps de concentration et les anciens combattants ont droit à une prolongation de leur congé de 10 jours ouvrables par an.

Pendant leur congé, les travailleurs ont la possibilité de bénéficier des loisirs organisés dans des centres parrainés par des syndicats ou des établissements. De plus, des centres de récréation et des colonies de vacances sont organisés pour les enfants des travailleurs.

Le coût en est relativement peu élevé pour les travailleurs et les membres de leur famille car ils ont droit à des prix réduits qui varient selon le revenu moyen par membre de la famille.

Ainsi, en 1976 les travailleurs et les membres de leurs familles qui ont bénéficié de ce genre de loisirs se sont chiffrés à plus de 11 millions.

e) Rémunération du travail effectué le dimanche et les jours fériés

La rémunération mensuelle des travailleurs est d'un montant fixe, quel que soit le nombre des journées ouvrables dans le mois, et comprend donc la rémunération des dimanches et jours fériés. Les travailleurs payés à l'heure reçoivent une rémunération pour le temps effectivement passé au travail et tout en adoptant ce système de paiement, on respecte le principe qui veut que la rémunération garantisse un revenu régulier pour un travail compté sur de plus longues périodes de temps (le paiement des journées de repos est pris en compte dans la rémunération). Pour le travail effectué le dimanche et les jours fériés, les travailleurs reçoivent une rémunération normale et lorsqu'ils ne se voient pas

/...

accorder un autre jour libre dans la semaine, ils reçoivent un sursalaire calculé au taux de 100 p. 100 de la rémunération correspondant au classement de leur poste. La plupart des conventions collectives contiennent une disposition donnant droit aux travailleurs de toucher un sursalaire de 100 p. 100 pour tout le travail effectué le dimanche et les jours fériés, même dans les cas où ils bénéficient d'un autre jour libre durant la semaine en compensation du travail effectué le dimanche ou un jour férié.

3. Afin de garantir un temps de loisir et de réduire les heures de travail dans l'industrie et les services où le travail se fait "en continu", diverses solutions ont été adoptées comme par exemple le système des quatre équipes assurant trois postes par jour, qui permet à la quatrième équipe de se reposer. Grâce à l'application d'horaires de travail rationnels, dans le cadre de ce système d'organisation du travail, les travailleurs se voient garantir des périodes de repos régulières représentant au total 90 jours chômés par an, non compris le congé annuel, et une durée moyenne de travail de 42 heures par semaine.

Etant donné les conditions particulières qui s'attachent à l'exercice de certaines activités économiques ou à la prestation de certains services, on applique les règles dites d'équivalence des heures de travail dans quelques secteurs tels que, par exemple, les établissements qui fournissent des services à la population, certains lieux de vente de marchandises au détail, les transports, les hôtels et l'alimentation ainsi que les activités saisonnières où qui dépendent des conditions météorologiques. Selon ces normes, les heures de travail peuvent être plus longues certains jours ou certaines semaines et donc dépasser la durée normale de travail (8 heures par jour et 46 heures par semaine) à condition que, dans une période donnée (un mois au plus), les heures de travail ne dépassent pas celles qui sont fixées par la réglementation générale en vigueur.

4. L'application des normes susmentionnées en ce qui concerne les heures de travail et les périodes de repos, n'a pas posé de problème dans la pratique.

Article 8 : LES DROITS SYNDICAUX

A. La Constitution de la République populaire de Pologne garantit à ses citoyens le droit de se grouper, notamment en syndicats (art. 84, par. 1 et 2) et énonce à l'article 85 qu'en République populaire de Pologne les syndicats jouent un rôle social important puisqu'ils participent, en tant qu'organisation collective, à l'élaboration et à l'exécution des tâches se rapportant au développement économique et social de la nation; les syndicats défendent les intérêts et les droits des travailleurs et sont une école de civisme où l'on apprend à oeuvrer à l'édification d'une société socialiste.

Le principe constitutionnel susmentionné est confirmé par le Code du travail qui énonce au paragraphe 1 de l'article 19 que "les travailleurs auront le droit de se grouper en syndicats" et précise les obligations qui incombent aux syndicats au paragraphe 2 de ce même article qui se lit comme suit : "Les syndicats participeront à l'élaboration et à l'exécution des tâches se rapportant au développement social et économique de la nation, à l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie des travailleurs et à l'action à exercer sur le niveau de conscience sociale et les relations humaines socialistes. Ils collaboreront plus particulièrement avec les organes gouvernementaux compétents à la publication et à l'application des dispositions de la législation du travail et prendront des

/...

mesures pour renforcer la primauté du droit sous le rapport de l'observation des droits et obligations des travailleurs". En outre, la Loi du 1er juillet 1949 sur les syndicats professionnels, dont l'Organisation internationale du Travail à Genève possède un exemplaire, a précisé le fondement juridique des activités syndicales de caractère général.

B. Droit de former des syndicats et de s'affilier à des syndicats

1. Les textes législatifs en vigueur ont été énumérés dans la partie A.

2. Eu égard aux dispositions obligatoires en la matière, il convient de préciser que l'exercice du droit qu'a toute personne de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats n'est limité en Pologne par aucun texte législatif.

C. Rien dans le droit polonais n'interdit aux syndicats de former des fédérations ou confédérations nationales ni à celles-ci de former des organisations syndicales internationales ou de s'y affilier.

D. Tant la législation que la pratique actuelles font que les syndicats exercent leurs activités dans les meilleures conditions possibles. La liberté d'action des syndicats se traduit avant tout par le fait que les syndicats ne sont pas soumis au contrôle de l'administration de l'Etat et qu'ils sont habilités à définir eux-mêmes, dans leurs statuts, leurs tâches, leurs buts et les objectifs vers lesquels tendent leurs activités. Sont actuellement en vigueur : les statuts de la Fédération syndicale adoptés en 1976 au huitième Congrès des syndicats et les statuts de certains syndicats affiliés à la Fédération.

En Pologne, le mouvement syndicat jouit d'une autonomie totale comme en témoigne le fait que les autorités de l'Etat ne s'ingèrent pas dans ses affaires intérieures qui sont décrites dans les statuts adoptés par les organes syndicaux compétents, c'est-à-dire par le Congrès des syndicats ou par les conférences des représentants des syndicats affiliés; ces statuts ne sont pas subordonnés à l'agrément des organes de l'administration de l'Etat.

La création de nouveaux syndicats et l'intégration ou la dissolution des syndicats existants ne sont pas soumises au contrôle de l'administration de l'Etat. Tous les organes syndicaux sont responsables devant les électeurs des activités qu'ils exercent dans le cadre de leurs fonctions.

En matière de défense et de protection des intérêts des travailleurs, les syndicats ont essentiellement pour tâche de veiller à ce que la législation du travail soit respectée, de contribuer à l'élimination des causes des conflits du travail et de faire office de médiateur dans les différends qui opposent les travailleurs à leurs établissements. A cet effet, il importe beaucoup que les syndicats jouent également un rôle au sein des organes qui règlent les problèmes des travailleurs (comités d'arbitrage, comités de recours pour les questions de travail et tribunaux du travail et de la sécurité sociale) et qu'ils représentent les travailleurs devant ces organes. Les actions directes et les contrôles que les syndicats exercent en la matière sont de nature institutionnelle. Les conseils d'entreprise qui représentent l'ensemble du personnel de l'entreprise jouent dans ce domaine un rôle particulier.

/...

E. Etant donné qu'il n'existe aucune disposition législative régissant, dans un sens ou dans l'autre, le droit de grève, l'exercice de ce droit n'est donc pas prohibé par la loi. Les conflits et désaccords qui peuvent éventuellement surgir à l'intérieur de l'entreprise sont réglés avec la participation des représentants des travailleurs conformément à l'article 13 de la Constitution et à la loi du 20 décembre 1958 sur la gestion ouvrière, qui énoncent le principe de la participation du personnel à la gestion de son entreprise; à l'article 9 de la Constitution qui garantit la coopération entre les autorités et organes de l'administration de l'Etat et les travailleurs et à l'article 86 de la Constitution qui reconnaît aux citoyens le droit d'exercer un contrôle social en participant à des consultations et à des débats.

L'article 86 de la Constitution énonce que :

- "1. Les citoyens de la République populaire de Pologne exercent un contrôle social en prenant part à des consultations et à des débats sur des problèmes nationaux cruciaux et en présentant des propositions.
2. Les citoyens ont le droit d'adresser à tous les organes de l'Etat des plaintes et des réclamations.
3. Les appels, plaintes et réclamations des citoyens doivent être examinés et réglés rapidement et équitablement. Ceux qui auront fait preuve de lenteur ou de négligence ou auront montré une attitude bureaucratique dans l'examen des appels, plaintes et réclamations déposés par les citoyens, en seront tenus pour responsables."

F. Les fonctionnaires de l'administration des forces armées et de la milice populaire, de même que ceux de l'administration de l'Etat jouissent des mêmes droits décrits aux parties A et B ci-dessus.

G. L'exercice des droits syndicaux n'a soulevé en République populaire de Pologne aucune difficulté.

Article 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

1. L'article 70 de la Constitution de la République populaire de Pologne stipule que :

- "1. Les citoyens de la République populaire de Pologne ont droit à la protection de la santé et à l'assistance en cas de maladie ou d'incapacité de travail.
2. A la réalisation toujours plus large de ce droit, servent : le développement des assurances sociales en cas de maladie, de vieillesse et d'incapacité de travail, ainsi que le développement des diverses formes d'assistance sociale."

D'autres dispositions législatives en la matière sont mentionnées plus loin dans les paragraphes consacrés à des prestations particulières d'assistance sociale.

/...

Le régime de la sécurité sociale en Pologne est :

Général - Il protège environ 99,7 p. 100 de la population (contre 89,8 p. 100 en 1976) et près de 100 p. 100 sont admis au bénéfice des prestations médicales;

Uniforme - Il repose sur des dispositions uniformément applicables à l'ensemble de la nation, et, en principe, à tous les groupes de travailleurs; la sécurité sociale est gérée par des services administratifs unifiés;

Complet - Il couvre tous les cas de besoins.

Gratuit - Les cotisations de sécurité sociale ne sont pas à la charge des salariés mais des établissements qui les emploient. Seules les personnes à leur compte, un faible pourcentage du total des assurés sociaux, doivent verser leurs cotisations eux-mêmes.

2. Caractéristiques principales du régime de sécurité sociale, par prestation

a. Prestations médicales

En Pologne, les soins médicaux sont gratuits pour toute la population active du pays, pour les personnes admises au bénéfice de pensions de vieillesse ou d'invalidité, ainsi que pour les membres de leur famille. Les soins sont dispensés par des centres de santé publique et couvrent les prestations suivantes : soins de santé, traitement dans des stations de cure, soins d'urgence dans les services hospitaliers de secours, médicaments, matériel de premiers secours et de traitement, et prothèses. Les assurés sociaux et les membres de leur famille ne paient que 30 p. 100, ou 10 p. 100 en cas de maladie chronique, du coût des médicaments, achetés sur ordonnance, dans les officines de pharmacie ordinaires. Les médicaments sont gratuits pour les titulaires d'une pension.

b, c. Prestations de maladie et de maternité

Les prestations sociales en cas de maladie et de maternité visent à assurer un revenu aux salariés et salariées qui ne peuvent travailler à cause d'une maladie, ou d'une naissance ou parce qu'ils doivent s'occuper d'un membre de leur famille malade. Ces cinq dernières années, des progrès considérables sont intervenus dans ce domaine :

- L'introduction d'un système uniformisé de prestations pour tous les travailleurs, tant ouvriers que fonctionnaires.

- Une augmentation considérable des prestations, en particulier celles qui sont dues aux travailleurs manuels.

- L'introduction de nouvelles prestations inconnues jusqu'ici, comme les indemnités compensatoires et les allocations d'accouchement, ainsi qu'une indemnité unique d'un montant forfaitaire pour la naissance d'un enfant.

La loi de base qui régit les prestations sociales est la Loi du 17 décembre 1974 concernant les prestations d'assurances sociales en espèces dues en cas de maladie et de maternité.

/...

Allocation de maladie - Les travailleurs qui se trouvent dans l'incapacité de travailler à cause d'une maladie ont droit à une allocation de maladie. Peuvent également en bénéficier les travailleurs interdits de travail par les autorités sanitaires. L'allocation de maladie est versée quelle que soit la durée d'emploi; un minimum d'un mois n'est exigé que si le travailleur a été recruté sur contrat pour une période d'essai ou pour une période déterminée ou encore pour la durée nécessaire à l'exécution d'un travail déterminé.

L'allocation de maladie peut également être accordée après la fin d'un contrat d'emploi, à condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de trois mois. La durée d'indemnisation est fixée à six mois (neuf mois en cas de tuberculose), mais peut être prolongée de trois mois.

L'allocation de maladie représente :

- 100 p. 100 du salaire à partir de huit ans de travail;
- 80 p. 100 du salaire de trois à huit ans de travail;
- 75 p. 100 du salaire pour moins de trois ans de travail.

L'allocation de 100 p. 100 du salaire peut être accordée indépendamment de la durée de travail :

- Si l'incapacité est due à un accident du travail, à un accident survenu à un travailleur pendant le trajet d'aller ou de retour entre sa résidence et le lieu de travail, ou à une maladie professionnelle;

- Si la maladie dure plus de 30 jours et s'est déclarée pendant la grossesse.

L'allocation compensatoire est accordée aux travailleurs qui, sur prescription d'un médecin, doivent accepter un emploi moins rémunéré que le précédent. Il s'agit notamment :

- Des travailleurs qui ont dû subir une rééducation professionnelle dans des centres de rééducation ou dans des établissements situés sur des lieux de travail adaptés à leur état de santé : dans ces cas, l'allocation compensatoire est versée pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans;

- Des travailleurs transférés à un autre poste par les autorités sanitaires afin d'empêcher la propagation d'une affection contagieuse : dans ce cas l'allocation est due pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois.

L'allocation de maternité est versée à toute travailleuse en congé de maternité. Cette allocation est perçue pendant 16 semaines pour le premier enfant, 18 semaines à partir du deuxième enfant et 26 semaines si, lors de n'importe quel accouchement, la travailleuse met au monde plus d'un enfant. La naissance d'un enfant pendant un congé sans solde accordé à une mère désireuse de s'occuper d'un enfant de moins de quatre ans, ainsi que l'adoption d'un enfant en bas âge, ouvrent également droit à l'allocation de maternité.

Toute femme qui a mis un autre enfant au monde pendant un congé qui lui a été accordé pour s'occuper d'un enfant perçoit une allocation pendant 14 semaines, ou pendant 22 semaines en cas de naissance multiple. Toute femme salariée qui adopte un enfant a droit à une allocation pendant 14 semaines de congé.

L'allocation de maternité s'élève à 100 p. 100 du salaire net que la femme touchait au moment de prendre son congé de maternité.

L'allocation au titre d'un accouchement est une allocation unique accordée à une travailleuse, ainsi qu'à l'épouse non salariée d'un travailleur, à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant en bas âge. Elle équivaut au triple de l'allocation familiale accordée pour tout enfant né ou adopté, mais ne peut pas être inférieure à 500 zlotych. Elle a été instituée le 1er janvier 1976.

L'allocation pour soins est versée à un travailleur ou une travailleuse qui se trouve dans l'obligation d'interrompre son travail pour dispenser des soins personnels à un enfant de moins de huit ans, en cas de fermeture imprévue de la crèche, du jardin d'enfants ou de l'école, à un enfant malade de moins de 14 ans ou à tout autre membre de sa famille malade qui vit sous son toit.

L'allocation pour soins est versée à la mère de l'enfant; elle est versée au père si la mère est malade ou ne partage pas sa résidence ou si le père élève seul l'enfant. Jusqu'en 1975, les deux parents pouvaient s'occuper d'un enfant, mais il a été suggéré que ce devait être de préférence la mère.

Cette allocation, qui équivaut à 100 p. 100 de la rémunération nette, est versée pendant 60 jours au cours d'une année civile, si la personne à charge est un enfant; elle est versée pendant 14 jours si la personne à charge est un autre membre de la famille, le nombre total de jours ne devant pas excéder 60. Si les deux parents travaillent, le congé pour s'occuper d'un enfant est accordé en priorité à la mère.

L'indemnité pour frais funéraires couvre le coût des obsèques d'un travailleur ou d'une travailleuse ou d'un membre de sa famille.

- Si le défunt est le travailleur lui-même, l'indemnité équivaut à deux mois de rémunération.

- Si le défunt est un membre de la famille du travailleur, elle équivaut à un mois de rémunération.

Prestations de vieillesse

Les prestations de vieillesse ont essentiellement pour but de fournir des moyens de subsistance aux bénéficiaires :

- A partir de l'âge de la retraite (pension de vieillesse);
- En cas d'invalidité (pension d'invalidité);
- En cas d'incapacité prolongée de travail (pension de maladie);
- En cas du décès du travailleur, seul soutien de famille (pension de survivants).

/...

Les lois fondamentales relatives aux prestations de vieillesse sont la Loi du 23 janvier 1968 concernant le régime général des pensions des travailleurs et de leurs familles, et la Loi du 27 octobre 1977 sur les prestations de vieillesse et autres prestations sociales allouées aux exploitants agricoles indépendants et à leurs familles.

Entrée en vigueur le 1er janvier 1978, cette dernière loi sera pleinement obligatoire à compter du 1er juillet 1980. Elle marque une étape importante dans les réalisations de la politique sociale polonaise puisque grâce à elle pratiquement l'ensemble de la population polonaise bénéficiera du régime de la sécurité sociale et sera assuré de recevoir des prestations de vieillesse, de maladie ou d'incapacité.

Pour avoir droit à une pension de vieillesse, l'exploitant agricole doit avoir atteint l'âge de la retraite (65 ans pour un homme et 60 ans pour une femme), comme c'est également le cas dans le système général de prestations de vieillesse. La période d'activité ouvrant droit à une pension de vieillesse est de 25 ans pour un homme et de 20 ans pour une femme; l'intéressé doit en outre avoir vendu à l'Etat des produits agricoles pour un montant d'au moins 15 000 zlotych par an, avoir transféré l'exploitation agricole à un successeur ou à l'Etat et avoir versé des cotisations au Fonds de prestations de vieillesse des exploitants agricoles.

La loi vise pratiquement tous les exploitants agricoles indépendants puisque la valeur des ventes requises est relativement faible, ce qui permet à tous les exploitants agricoles de remplir cette condition.

La pension de vieillesse de base varie de 1 500 à 6 500 zlotych par mois, selon la valeur annuelle moyenne des produits vendus à l'Etat. Dans le cas d'un transfert de l'exploitation agricole à l'Etat, l'intéressé a droit à un supplément de pension de 200 zlotych pour chacun des deux premiers hectares de terre et de 50 zlotych pour chaque hectare supplémentaire. Le transfert de bâtiments et de terrains forestiers ainsi que la renonciation au droit de conserver une habitation et une parcelle de 0,3 hectare ouvrent également droit à des suppléments de pension.

Outre les pensions de vieillesse, la loi prévoit des prestations sociales en faveur des exploitants agricoles économiquement actifs, ce qui rapproche leur situation de celle des travailleurs des établissements non agricoles socialisés.

La loi prévoit aussi pour les pensions des exploitants agricoles les mêmes suppléments que ceux du régime général des pensions.

Les exploitants agricoles retirés ont le droit de conserver une parcelle de 0,3 hectare ainsi qu'une habitation familiale et des locaux destinés à l'exploitation de la parcelle sans avoir à verser de redevance.

L'exploitant agricole frappé d'invalidité a droit à une pension d'invalidité s'il a travaillé dans son exploitation agricole pendant une période de cinq ans, ou même moins s'il est devenu invalide avant l'âge de 30 ans.

En cas de décès de leur père et de leur mère, les enfants ont droit à une pension de survivants d'un montant correspondant à 70 p. 100 de la pension de vieillesse ou d'invalidité.

/...

Les prestations allouées aux exploitants agricoles indépendants sont couvertes par le budget de l'Etat à concurrence des deux tiers.

Au cours des cinq dernières années, les améliorations considérables ci-après ont été apportées aux prestations de vieillesse :

- Les pensions les plus faibles ont été constamment augmentées;
- Les prestations pour charge de famille versées aux pensionnés ont été accrues;
- Les indemnités supplémentaires allouées aux invalides ayant besoin de soins permanents sont passées de 200-300 zlotych à 500 zlotych, et même à 800 zlotych pour les aveugles;
- La possibilité de prendre une retraite anticipée a été ouverte à plusieurs groupes de travailleurs - combattants, invalides et travailleurs ayant accompli une longue période d'emploi;
- Des conditions plus avantageuses relatives aux gains ont été prévues pour les pensionnés;
- Une réforme fondamentale du système des pensions, prévue pour la période 1975-1980 et tendant à améliorer le rapport des prestations de vieillesse aux salaires en augmentant les taux des pensions par rapport aux salaires, a été entamée;
- Un relèvement des pensions ayant pris cours avant 1975 a été entamé; il s'étalera sur la période 1977-1980.

A la suite de l'accroissement de la valeur des pensions, le montant moyen des pensions est passé de 1 147 zlotych en 1970 à 1 936 zlotych en 1977. Le nombre de pensionnés est passé de 2,3 millions à 3,7 millions.

d) Prestations d'invalidité

Des pensions d'invalidité sont accordées aux travailleurs classés dans un des trois groupes d'invalidité ci-après. Le groupe I comprend les personnes qui sont entièrement incapables de travailler et qui nécessitent des soins permanents; le groupe II comprend les personnes entièrement incapables de travailler; le groupe III comprend les personnes ayant une capacité de travail limitée et qui ont accompli la période d'emploi requise. Pour les travailleurs âgés de plus de 30 ans, cette période d'emploi est de cinq ans et doit se situer dans les 10 dernières années précédant la date à laquelle l'invalidité s'est produite; elle est de un à quatre ans pour les travailleurs plus jeunes.

Aucune période d'emploi n'est requise lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le montant des pensions d'invalidité dépend du montant de la rémunération, du groupe d'invalidité, de la cause d'invalidité et de la période d'emploi. Les taux les plus élevés correspondent aux pensions accordées pour une invalidité

/...

résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à savoir 100 p. 100 de la rémunération nette pour les groupes d'invalidité I et II et 65 p. 100 pour le groupe d'invalidité III.

En ce qui concerne les autres pensions d'invalidité, le taux est de 75 p. 100 pour la première tranche de 2 000 zlotych de la rémunération pour les groupes d'invalidité I et II; il est de 50 p. 100 pour le groupe d'invalidité III. Pour la partie restante de rémunération, le taux est de 40 p. 100, mais dans le cadre de la réforme des pensions actuellement en cours d'application, ce pourcentage sera accru de 5 p. 100 par an pour atteindre 50 p. 100 de la rémunération en 1980. Comme pour les pensions de vieillesse, un supplément correspondant à la durée de la période d'emploi vient s'ajouter aux pensions d'invalidité.

En outre, une pension de maladie a été créée en 1975 en vue d'assurer des moyens de subsistance aux travailleurs ayant dépassé la période pour laquelle ils avaient droit à une allocation de maladie mais nécessitant encore des soins médicaux pour recouvrer leur capacité de travail. Pendant cette période de traitement médical pouvant aller jusqu'à 12 mois au maximum, le travailleur peut recevoir une pension de maladie correspondant à 75 p. 100 de sa rémunération; s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce taux est de 100 p. 100. Pour pouvoir bénéficier d'une pension de maladie, le travailleur doit être entièrement incapable d'occuper un emploi quel qu'il soit.

e) Prestations de vieillesse

Des pensions de vieillesse sont allouées aux travailleurs ayant accompli une période d'emploi de 20 ans pour les femmes et de 25 ans pour les hommes et ayant atteint l'âge de la retraite, qui est de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes.

Pour certains groupes de travailleurs, dont les conditions de travail sont difficiles ou nocives pour la santé, l'âge de la retraite est abaissé de cinq ans.

Le montant de la pension dépend du montant de la rémunération et de la période d'emploi. Actuellement, la pension de vieillesse s'élève à 90 p. 100 de la première tranche de 2 000 zlotych de la rémunération et à 45 p. 100 de la partie restante. Ce dernier taux sera porté à 55 p. 100 en 1980. En outre, 1 p. 100 de la rémunération totale vient s'ajouter à la pension pour la vingt et unième année et pour chaque année subséquente, jusqu'à concurrence de 10 p. 100.

Il y a lieu d'ajouter que les pensions ayant pris cours avant 1975 ont été augmentées à compter du 1er mai 1977 grâce au versement périodique de sommes forfaitaires d'un montant de 100 à 700 zlotych, selon l'année d'octroi de la pension. L'augmentation s'étalera sur quatre ans, c'est-à-dire jusqu'en 1980.

f) Prestations de survivants

La pension de survivants est une prestation allouée aux familles qui ont perdu leur soutien. Elle est accordée après le décès d'un travailleur employé pendant la période requise pour l'octroi d'une pension d'invalidité ou d'une pension vieillesse ou après le décès du titulaire d'une pension. La pension est servie à la veuve si elle a plus de 50 ans ou si elle est invalide ou si elle a un enfant à

/...

charge. Y ont également droit les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans, ou de 25 ans dans le cas des étudiants. Dans certains cas, le veuf et les parents peuvent également bénéficier de cette pension.

Le montant de la pension de survivants dépend du montant de la rémunération du travailleur au moment de son décès, de la cause du décès et de la durée de la période d'emploi. Les pensions les plus élevées sont celles qui sont versées aux familles de travailleurs décédés des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le taux de la pension est de 60 p. 100 de la rémunération si un seul membre de la famille a droit à ladite pension, de 75 p. 100 si deux membres de la famille y ont droit et de 85 p. 100 pour trois membres de la famille ou plus.

Les taux des pensions reçues pour d'autres causes s'établissent comme suit : 50 p. 100 de la première tranche de 2 000 zlotych de la rémunération si un seul membre de la famille a droit à ladite pension, 65 p. 100 lorsque deux membres de la famille y ont droit et 75 p. 100 pour trois membres de la famille ou plus. Pour la partie de la rémunération excédant 2 000 zlotych, le taux de pension est de 40 p. 100, mais ce pourcentage sera majoré de 5 p. 100 chaque année pour atteindre 50 p. 100 en 1980. De même que les pensions vieillesse et les pensions d'invalidité, les pensions de survivants ayant pris cours avant 1975 ont été augmentées à compter du 1er mai 1977 par des versements forfaitaires périodiques dont le montant va de 100 à 500 zlotych, selon l'année d'octroi de la pension. L'augmentation s'étalera sur une période de quatre ans.

Les pensions peuvent être complétées par des prestations pour charge de famille (enfants et épouse) et par des allocations allouées au titre notamment de décorations de l'Etat, de découvertes scientifiques ou du classement dans le groupe d'invalidité II.

Les taux des prestations pour charge de famille versées aux bénéficiaires de ces pensions sont ceux fixés dans les dispositions relatives aux prestations pour charge de famille qui font l'objet de l'alinéa i) ci-après. Le taux des prestations pour l'épouse est déterminé par les dispositions du régime général en matière de prestations de vieillesse allouées aux travailleurs et à leurs familles.

Les taux des prestations pour charge de famille pour les épouses dépendent de la situation financière de la famille et s'établissent comme suit :

/...

<u>Montant mensuel de la prestation pour charge de famille</u>		
	<u>Montant de base</u>	<u>Majoration</u>
	<u>Famille dont le revenu par membre est supérieur à 1 400 zlotych</u>	<u>Famille dont le revenu par membre est inférieur à 1 400 zlotych</u>
Pour l'épouse		
Sans enfants :	70	100
Avec un enfant ou plus à charge :	120	200

Une indemnité pour frais funéraires est versée pour couvrir le coût des obsèques du retraité ou d'un membre de sa famille. Elle représente trois fois le montant de la pension dans le cas du décès d'un retraité et deux fois ce montant dans le cas décès d'un membre de sa famille. Le montant minimum est de 5 000 zlotych. Dans le cas du décès d'un enfant, il est de 3 000 zlotych.

g) Prestations en cas d'accidents du travail

Dans le régime de sécurité sociale polonais, le système de prestations aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est généralisé.

A compter du 1er janvier 1976 :

- Le champ d'application de ce système a été considérablement élargi, notamment par l'admission au bénéfice de ces prestations des enfants scolarisés;
- Bénéficient de ces prestations les personnes victimes d'accidents pendant le trajet d'aller ou de retour entre leur résidence et leur lieu de travail, ou des suites d'accidents survenus pendant l'accomplissement de fonctions sociales ou civiques;
- Le montant des prestations a été augmenté, en particulier en ce qui concerne les réparations versées sous la forme d'une somme forfaitaire;
- Les formalités relatives à l'octroi de ces prestations ont été considérablement simplifiées.

Les principes de base en la matière ont été énoncés dans la loi du 12 juin 1975 relative aux prestations accordées en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'allocation de maladie est octroyée aux victimes d'accidents du travail et elle s'élève à 100 p. 100 du montant de la rémunération nette, quelle que soit la durée de la période d'emploi.

/...

La réparation sous forme d'une somme forfaitaire en cas d'une atteinte à la santé est accordée au taux de 500 zlotych par atteinte à la santé de 1 p. 100; elle est donc de 50 000 zlotych dans le cas d'une incapacité totale. Les personnes classées dans le groupe d'invalidité I ont droit à une somme supplémentaire de 10 000 zlotych.

La réparation sous forme d'une somme forfaitaire en cas de décès d'un travailleur est accordée à l'épouse du travailleur décédé, à ses enfants ou à d'autres membres de sa famille. Le montant de la prestation varie, selon le degré de parenté avec le défunt et le nombre de bénéficiaires. Il est de 50 000 zlotych pour l'épouse ou l'enfant, de 25 000 zlotych pour les autres membres de la famille. Si le droit à réparation est partagé, le montant de la réparation sera majoré de 10 000 zlotych par bénéficiaire supplémentaire.

Une indemnité compensatoire est accordée au travailleur dont la rémunération, en raison d'une atteinte à sa santé évaluée à 20 p. 100 au moins, a diminué par rapport à celle qu'il percevait avant l'accident ou la maladie professionnelle. Elle constitue une réparation pour la perte de rémunération et est versée pendant une période de trois ans.

Une pension d'invalidité est allouée aux invalides quelle que soit la durée de leur période d'emploi et correspond à 100 p. 100 de leur rémunération antérieure nette s'ils sont classés dans les groupes d'invalidité I ou II et à 65 p. 100 de leur rémunération s'ils sont classés dans le groupe d'invalidité III. Des prestations complémentaires pour charge de famille s'ajoutent à la pension d'invalidité, et les invalides classés dans le groupe I reçoivent un montant supplémentaire de 500 zlotych, porté à 800 s'ils sont aveugles.

Une pension de maladie est allouée au travailleur qui a déjà épuisé son droit à l'allocation de maladie mais a encore besoin d'une période de traitement médical supplémentaire pour récupérer sa capacité de travail. Elle correspond à 100 p. 100 de la rémunération du travailleur et est versée pendant 12 mois.

Une pension de survivants est allouée aux membres de la famille du travailleur décédé par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle; elle correspond à 60 p. 100 de la rémunération du travailleur si une seule personne y a droit, à 75 p. 100 si deux personnes y ont droit et à 85 p. 100 si trois personnes ou plus y ont droit.

Une indemnisation au titre d'articles personnels, détruits ou endommagés à la suite d'un accident du travail équivalente au dommage effectivement subi est versée au travailleur qui a subi une atteinte à sa santé.

Les prestations mentionnées ci-dessus sont versées aux travailleurs par deux fonds, à savoir :

- Les pensions d'invalidité, de maladie et de survivants sont versées par le Fonds de sécurité sociale;
- Les réparations forfaitaires, les allocations de maladie et les indemnités compensatoires sont versées par les fonds d'établissement.

/...

Il convient de souligner que ces prestations sont allouées sans qu'il soit nécessaire d'établir la responsabilité de l'établissement. Le seul cas où ces prestations ne sont pas allouées est celui où l'établissement peut prouver qu'une faute a été intentionnellement commise par le travailleur ou que celui-ci était en état d'ébriété.

h) Allocation de chômage

En Pologne, l'allocation de chômage n'existe pas en raison de l'application systématique du principe du plein emploi. Dans certains cas particuliers, les personnes qui sont temporairement sans emploi permanent et sont à la recherche d'un emploi sont payées par un fonds dit de promotion professionnelle et, dans certains cas spéciaux, reçoivent des subventions d'assistance.

i) Prestations pour charge de famille

Les prestations pour charge de famille ont pour but principal d'indemniser le travailleur pour les dépenses qu'il doit supporter pour subvenir aux besoins de sa famille et surtout à ceux de ses enfants.

Le texte législatif de base en la matière est le décret du Ministre du travail, des salaires et des affaires sociales du 31 mai 1974, relatif aux prestations pour charge de famille. Ces prestations sont versées non seulement aux travailleurs qui ont un emploi à temps complet, mais aussi aux travailleuses et aux handicapés qui travaillent à temps partiel. Des allocations familiales sont versées pour les enfants, les petits-enfants, les frères et les soeurs ainsi que pour le conjoint.

Des allocations familiales sont versées pour l'enfant :

- Jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 16 ans ou, s'il fréquente un établissement d'enseignement, jusqu'à ce qu'il termine ses études mais pas au-delà de l'âge de 25 ans;
- Quel que soit son âge, si l'enfant est un invalide classé dans le groupe d'invalidité I ou II et qu'il est devenu invalide lorsqu'il avait encore droit aux allocations familiales.

Des allocations familiales sont versées pour l'épouse :

- Si elle a plus de 50 ans;
- Quel que soit son âge, si elle est handicapée ou si elle élève un enfant de moins de huit ans ou un enfant handicapé plus âgé.

Des allocations familiales sont versées pour le mari :

- S'il a plus de 65 ans;
- Quel que soit son âge s'il est handicapé.

Le montant des allocations varie selon le revenu moyen par membre de famille, comme le montre le tableau ci-dessous.

/...

Revenu mensuel par membre de famille	Pour un enfant	Pour deux enfants	Pour trois enfants	Pour le quatrième enfant et chaque enfant suivant	Pour le conjoint élevant un enfant	Pour le conjoint n'élevant pas d'enfant
Supérieur à 1 400 zlotych	70	175	310	155	90	40
Inférieur à 1 400 zlotych	160	410	750	360	170	70

En outre, une allocation mensuelle de 500 zlotych est versée pour un enfant handicapé de moins de 16 ans qui, en raison de son état physique, mental ou psycho-physique requiert des soins constants d'autrui et pour un enfant handicapé plus âgé classé dans le groupe d'invalidité I ou II.

j) Allocations du fonds alimentaire

Le 1er janvier 1975, une nouvelle forme de prestations sociales, prélevées sur un fonds alimentaire, a été instituée pour fournir des moyens d'existence aux enfants et à d'autres personnes qui se trouvent dans une situation financière difficile en raison de l'impossibilité de faire exécuter une obligation alimentaire. Ces allocations sont prélevées sur le fonds dit alimentaire qui est géré par l'Institution d'assurance sociale.

Ces allocations sont octroyées aux personnes vivant en Pologne et ayant obtenu par jugement une pension alimentaire, en cas d'inexécution totale ou partielle de l'obligation.

Lesdites allocations sont versées si :

- Le revenu mensuel du bénéficiaire ne dépasse pas 1 400 zlotych;
- Si le bénéficiaire ne reçoit pas d'allocations d'autres fonds sociaux, si par exemple l'enfant ne bénéficie pas d'une aide sociale ou n'est pas pris en charge par un établissement d'enseignement.

Les allocations prélevées sur le fonds alimentaire sont versées jusqu'à concurrence de la somme fixée pour la pension alimentaire, mais leur montant ne devra toutefois pas dépasser 500 zlotych par mois et par personne.

L'octroi de ces allocation ne libère pas la personne tenue de payer une pension alimentaire de son obligation.

En même temps qu'étaient instituées les allocations alimentaires, des mesures visant à mieux assurer l'exécution de l'obligation alimentaire ont été prises aux fins notamment de rendre passibles de poursuites les personnes essayant de se soustraire à cette obligation, et d'instituer un système de renseignements sur les changements d'emploi de ces personnes.

/...

En 1977, troisième année du fonctionnement de ce fonds, des allocations alimentaires ont été versées à près de 80 000 personnes et leur montant total s'est élevé à 430 millions de zlotych.

Le texte législatif de base en la matière est la loi du 18 juillet 1974 sur le fonds alimentaire.

k) L'organisation du régime de sécurité sociale

Les organes suprêmes dans le domaine de la sécurité sociale sont le Ministère du travail, des salaires et des affaires sociales et le Ministère de la santé et de la prévoyance sociale.

L'organe exécutif est l'Institution d'assurance sociale, dont le champ d'activité s'étend à tout le pays, à tous les types d'assurances et pratiquement à tous les travailleurs. Les tâches qui lui incombent sont menées à bien par les agences locales, sises dans la capitale de chaque voïévodie, qui ont à leur disposition un réseau bien développé d'agences auxiliaires.

Les établissements jouent un rôle important dans l'application du régime de sécurité sociale. Entre autres tâches ils :

- Versent à leurs travailleurs les allocations de maladie, les allocations compensatoires, les allocations de maternité, les prestations pour charge de famille, les allocations pour soins et les indemnités pour frais funéraires;
- Déterminent les circonstances et les causes des accidents du travail, et versent les prestations, pensions exceptées, aux personnes qui y ont droit;
- Aident les travailleurs qui demandent une pension.

l) Financement du régime de sécurité sociale

Les fonds nécessaires pour couvrir les dépenses de la sécurité sociale sont recueillis auprès de diverses sources de financement. La plus grande partie des fonds provient des cotisations d'assurance. En ce qui concerne les travailleurs employés dans le secteur socialisé, les cotisations sont payées intégralement par les établissements ou employeurs concernés. La contribution des établissements de l'économie nationale d'où proviennent la plupart des cotisations correspond à 20 p. 100 du fonds des salaires; celle des entreprises privées varie selon le type d'activité économique et le montant du salaire de chaque travailleur.

La deuxième source de financement est le budget national, qui couvre notamment les dépenses au titre des pensions allouées aux anciens combattants, aux invalides de guerre et aux agriculteurs qui cèdent leurs terres à l'Etat.

Les artisans et autres personnes qui exercent une activité à leur compte payent eux-mêmes le montant intégral de la cotisation d'assurance. Les personnes privées qui travaillent pour le secteur socialisé mais ne sont pas salariées, payent seulement une partie de la cotisation d'assurance, le reste étant payé par l'établissement pour lequel ils travaillent.

/...

Il doit être souligné que les recettes et les dépenses de la sécurité sociale font partie intégrante de l'activité financière de l'Etat. L'Etat garantit le versement des prestations aux personnes qui y ont droit au cas où les dépenses au titre desdites prestations dépasseraient les recettes du régime de sécurité sociale.

/...

Liste des annexes jointes au rapport*

Article 6 à 9 : Constitution de la République populaire de Pologne;

Article 6 :

1. Décret du 2 août 1945 concernant les bureaux de placement (Journal des lois, No 30, texte 182.)
2. Ordonnance No 250 du 9 novembre 1973 du Conseil des ministres relative à l'emploi des travailleurs dans les services organiques de l'Etat (Journal officiel, No 53, texte 297).
3. Ordonnance du 3 mai 1974 du Conseil des ministres relative à l'amélioration et au développement du système d'orientation professionnelle (Ibid., No 19, texte 112).
4. Ordonnance No 44 du 8 février 1974 du Conseil des ministres relative au Fonds de promotion professionnelle (Ibid., No 8, texte 55).

Article 7 :

5. Ordonnance du 30 mai 1967 du Président du Comité de planification, du Conseil des ministres, relative à la procédure d'évaluation de la documentation sur les investissements du point de vue de la sécurité et de l'hygiène du travail ainsi que des exigences sanitaires (Ibid., No 37, texte 178).
6. Ordonnance No 277 du 27 août 1968 du Conseil des ministres relative à l'évaluation des machines et autres installations techniques du point de vue de la sécurité et de l'hygiène du travail (Ibid., No 36, texte 255).
7. Ordonnance No 1 du 5 janvier 1977 du Conseil des ministres relative à l'évaluation des bâtiments et à celle des machines et licences achetées à l'étranger, du point de vue de la sécurité et de l'hygiène du travail (Ibid., No 1, texte 1).
8. Ordonnance No 18 du 18 juillet 1977 du Ministre du travail, des salaires et des affaires sociales relatives à l'élaboration d'avant-projets et de projets d'amélioration de la sécurité et de l'hygiène ainsi que d'avant-projets et de projets de réadaptation professionnelle (Journal officiel de la prévoyance sociale, publié par Le Ministère du travail, des salaires et des affaires sociales, No 6, texte 11).
9. Loi du 12 juin 1975 sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (Journal des lois No 20, texte 105).

* Ces documents peuvent être consultés au Secrétariat dans leur langue originale, qui est celle dans laquelle ils ont été déposés par la République populaire de Pologne.

Article 8 :

10. Décret du 11 novembre 1954 relatif à l'inspection du travail (codification) (Ibid., No 8 (1968), texte 47).
11. Loi du 20 décembre 1958 sur l'autogestion (Ibid., No 77, texte 397).
12. Loi du 23 Janvier 1968 sur le régime général des pensions des travailleurs et de leurs familles (Ibid., No 3, texte 6 comprenant de nouvelles modifications).
13. Loi du 17 décembre 1974 sur les prestations médicales et allocations de maternité (Ibid., No 34, 1975, texte 188).
14. Voir point 9 ci-dessus.
15. Loi du 18 juillet 1974 sur le fonds alimentaire (Ibid., No 27, texte 157).
16. Ordonnance du 31 mai 1974 du Ministère du travail, des salaires et des affaires sociales relatives aux prestations pour charge de famille (Ibid., No 21, texte 127 comprenant de nouvelles modifications).
17. Ordonnance du 7 mars 1975 du Conseil des ministres relative à la retraite anticipée (Ibid., No 9, texte 53).
18. Loi du 27 octobre 1977 sur les prestations de vieillesse et autres prestations sociales versées aux exploitants agricoles indépendants et à leurs familles (Ibid., No 32, texte 140).
