



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1978/8/Add.8
3 janvier 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

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

Rapports présentés conformément à la résolution 1992 (LX) du Conseil
économique et social par les Etats parties au Pacte, concernant les
droits visés dans les articles 6 à 9

REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE ALLEMANDE

/31 octobre 1977/

Dans son rapport présenté en 1974 (E/CN.4/1155/Add.14 du 30 avril 1974), en application de la résolution E/1074 C (XXIX) du Conseil économique et social, la République démocratique allemande a présenté un rapport détaillé sur l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels. Le présent rapport devrait être examiné en liaison étroite avec le rapport mentionné ci-dessus présenté en 1974.

Conformément à la note du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, le présent rapport doit porter essentiellement sur les articles 6 à 9 du Pacte. Lors de sa rédaction, on a tenu compte des directives jointes à la note. En dehors des lois et des règlements applicables, le nouveau Code du travail de la République démocratique allemande, qui entrera en vigueur le 1er janvier 1978, a été la source principale de renseignements. Un exemplaire du nouveau Code du travail est joint au présent rapport.

I. Dans la République démocratique allemande, la mise en oeuvre des droits de l'homme joue un rôle très important dans la vie sociale. Tous les droits sont régis par le principe constitutionnel selon lequel le pouvoir politique est exercé par la population laborieuse et tous les efforts de la société tendent au bien-être de l'homme. Le fait que les travailleurs participent effectivement à la gestion des moyens de production et à la direction de la société et qu'ils prennent part à l'examen des décisions fondamentales assure la mise en oeuvre des droits de l'homme dans tous les aspects de la vie sociale.

La mise en oeuvre des droits politiques fondamentaux est étroitement liée à la jouissance des droits socio-économiques. Les deux sont unis dans la vie sociale. Ces dernières années, l'objectif politique principal de la République démocratique allemande a été l'exécution des décisions adoptées au huitième et au neuvième congrès du parti de l'unité socialiste, selon lesquelles la tâche principale de

l'Etat consiste à élever systématiquement le niveau de vie matériel et culturel, et à s'efforcer de rendre possibles le libre développement de la personnalité ainsi que la réalisation de tout le potentiel physique et spirituel de l'homme. Ce programme reflète l'objectif du socialisme, qui est de permettre à chacun de vivre en paix, librement et en sécurité à l'intérieur de la société.

Un des aspects les plus importants du système social socialiste est que les droits et les libertés fondamentaux qui sont établis et protégés par la loi existent véritablement dans la pratique. Les droits de l'homme en République démocratique allemande reposent sur la base solide d'une politique qui vise à sauvegarder la paix et le bien-être du peuple, et sur le fait qu'un droit de l'homme aussi fondamental que le droit au travail est non seulement consacré en tant que principe dans la Constitution, mais se trouve être une réalité concrète. Le droit au travail constitue la pierre angulaire du nouveau Code du travail. Etant donné que le nouveau Code concerne les intérêts vitaux de la population laborieuse, il a donné lieu à un vaste débat public au cours duquel 5,8 millions de personnes ont participé à sa rédaction de façon constructive, comme l'attestent les 147 806 propositions, suggestions et questions formulées lors de ce débat, y compris 39 533 propositions d'amendement. Un grand nombre de ces propositions ont été retenues, au point que 90 modifications de fond et 144 modifications rédactionnelles ont été incorporées à la version définitive. A la suite du débat public mentionné ci-dessus, le neuvième congrès de la Confédération des syndicats allemands libres a approuvé le nouveau Code du travail, qui a été adopté ensuite par la Chambre populaire de la République démocratique allemande; il entrera en vigueur le 1er janvier 1978.

Dans le nouveau Code, les droits fondamentaux essentiels sont développés. Ils comprennent le droit au travail, l'égalité des droits pour les femmes, la protection et la promotion de la jeunesse, le droit de déterminer et de façonner en commun le développement de la société, le droit de rémunérer l'intéressé conformément à la qualité et à la quantité du travail accompli, le droit à l'éducation, aux loisirs et aux distractions, le droit à la protection de la santé et de la capacité de travail, le droit de participer à la vie culturelle, le droit aux soins dans la vieillesse ou en cas d'incapacité de travail et le droit à la sécurité matérielle en cas de maladies et d'accidents.

II. Article 6. Le droit au travail

A. Dans la République démocratique allemande, il existe de nombreuses dispositions législatives qui traitent de la mise en oeuvre du droit au travail.

Voici les plus importantes :

- Constitution de la RDA du 6 avril 1968, modifiée par la loi portant amendement de la Constitution du 7 octobre 1974 (Gesetzblatt I, No 47, p. 425)
- Code du travail de la RDA du 12 avril 1961, texte modifié le 23 novembre 1966 (Gesetzblatt I, No 15, p. 127)
- Code du travail de la RDA du 16 juin 1977 (Gesetzblatt I, No 13, p. 135)

/...

- Loi du 16 octobre 1972 sur le Conseil des ministres de la RDA (Gesetzblatt I, No 16, p. 253)
- Loi du 12 juillet 1973 sur les organismes de représentation populaire locaux et leurs organes dans la RDA (Gesetzblatt I, No 32, p. 212)
- Loi sur le système scolaire socialiste intégré du 25 février 1965 (Gesetzblatt I, No 6, p. 83)
- Décret du 28 mars 1973 sur les tâches, les droits et les devoirs des entreprises nationalisées, des entreprises mixtes et des associations d'entreprises nationalisées (Gesetzblatt I, No 15, p. 129), texte modifié par le décret du 27 août 1973 (Gesetzblatt I, No 39, p. 405)
- Statuts du Secrétariat d'Etat au travail et aux salaires du 13 juin 1973 (Gesetzblatt I, No 35, p. 369)

B. 1) En République démocratique allemande, le droit au travail est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine étroitement lié à d'autres droits de l'homme et à d'autres obligations, et ayant des incidences considérables sur le bien-être et le bonheur de l'être humain.

L'article 24 de la Constitution de la République démocratique allemande définit le droit fondamental au travail comme le droit à l'emploi et au libre choix de l'emploi conformément aux exigences de la société et aux qualifications personnelles. Ce droit inclut aussi le droit de rémunérer l'intéressé conformément à la qualité et à la quantité du travail accompli, droit qui s'applique également, dans le cas d'un travail égal, aux hommes et aux femmes, aux adultes et aux jeunes. En développant davantage ce droit fondamental, le Code du travail de la République démocratique allemande de 1961, qui est toujours en vigueur, et le nouveau Code du travail, ont également favorisé cet objectif. En liaison étroite avec ce droit, on trouve le droit de déterminer en commun la vie politique, économique, sociale et culturelle de la communauté socialiste et d'y participer activement, le droit à l'éducation, aux loisirs et aux distractions, le droit à la protection de la santé et de la capacité de travail, le droit de participer à la vie culturelle, le droit aux soins dans la vieillesse ou en cas d'incapacité de travail, et le droit à la sécurité matérielle lors d'une maladie ou d'un accident.

(Articles 21, 25, 34 à 36 de la Constitution, article 2 du Code du travail, articles 1 à 5 du nouveau Code du travail.)

L'individu exerce son droit au travail en signant un contrat de travail avec une entreprise. Ce contrat stipule les conditions d'emploi sur la base des dispositions légales applicables et de la convention collective de l'entreprise. Des relations de travail peuvent également être établies par nomination ou par élection lorsque la loi prévoit une telle disposition. En pareil cas, le consentement de l'employé concerné doit être obtenu (art. 27 de l'ancien Code du travail en liaison avec les articles 1 et 2 du Décret du 15 juin 1961 sur la procédure à appliquer en cas de nomination et de rappel du personnel; désormais art. 38, par. 2 et art. 61 du nouveau Code du travail). Des contrats de travail ne peuvent

pas être établis par la contrainte. Les conditions sociales en République démocratique allemande, la Constitution de l'Etat et la législation socialiste du travail font en sorte que tous les citoyens soient traités également et soient protégés contre toute discrimination concernant le droit à l'emploi (art. 20 de la Constitution).

2) et 6). Tous les programmes économiques et sociaux sont destinés à élever et à améliorer le niveau de vie matériel et culturel de la population sur la base d'un taux élevé de développement de la production socialiste, d'une augmentation de l'efficacité, du progrès de la science et de la technique et de l'augmentation de la productivité des travailleurs. Le plein emploi dans le domaine de la production est assuré par :

- La propriété socialiste des moyens de production;
- La planification et la gestion socialistes du processus social de renouvellement de la production;
- La croissance régulière des forces socialistes productives et de la production de la main-d'oeuvre conformément au plan;
- L'application cohérente des résultats de la révolution scientifique et technique;
- Des efforts constants dans le domaine de la formation et du perfectionnement;
- La législation socialiste uniforme du travail.

En République démocratique allemande, la productivité accrue de la main-d'oeuvre ne conduit nullement à l'insécurité de l'emploi. Au contraire, elle aboutit à des conditions de vie et de travail meilleures, surtout grâce à la réduction progressive des heures de travail. Le chômage est inexistant.

3) La planification de la main-d'oeuvre est une condition essentielle de la sécurité de l'emploi. Des plans à long et à court terme dans ce domaine sont établis par toutes les entreprises et les institutions, les organes de direction économique et les organismes gouvernementaux locaux. Ces plans vont dans le même sens que les objectifs sociaux globaux, et font toujours partie de l'ensemble du système de planification.

Les organismes gouvernementaux locaux, et particulièrement leurs départements spécialisés, les conseils du travail, jouent un rôle important dans les décisions concernant l'utilisation de la main-d'oeuvre disponible, qu'ils planifient et contrôlent à la fois au niveau du comté et au niveau du district, en accord avec les objectifs nationaux du plan.

On s'efforce tout particulièrement de garantir le droit au travail de catégories sociales telles que les mères de famille, les jeunes, les travailleurs âgés ou avec une capacité de travail réduite.

4) La Constitution garantit à tous les jeunes le droit à la formation (art. 25). Le système scolaire socialiste intégré permet à tous de recevoir une éducation et de suivre des cours d'éducation complémentaire. Le Conseil des ministres est responsable de la compatibilité et de la coordination entre la formation des ouvriers qualifiés et celle des diplômés d'université et d'établissements techniques, en accord avec les exigences de la politique et de l'économie.

Les programmes scolaires du gouvernement sont appliqués par les organismes gouvernementaux locaux dans leur domaine de compétence. Ils sont chargés, entre autres, de la formation et de l'orientation professionnelles, y compris la formation en cours d'emploi. Ils coordonnent et ils contrôlent les centres de formation gérés par le gouvernement et les entreprises. Le sujet de la formation professionnelle doit être mentionné dans les définitions et les programmes d'emploi qui sont le résultat de descriptions d'emploi.

Les entreprises sont également responsables de la planification de l'orientation professionnelle et de la formation polytechnique des élèves d'écoles secondaires préalablement à leur formation professionnelle. Ainsi, elles travaillent en collaboration avec les organismes gouvernementaux locaux. De plus, les entreprises sont responsables du recrutement systématique d'ouvriers qualifiés, de la gestion et de la planification de la formation professionnelle, de la formation et de l'information en cours d'emploi et de l'emploi des diplômés d'universités et d'établissements techniques conformément au plan.

5) La législation du travail socialiste protège les travailleurs contre le licenciement arbitraire. Un contrat de travail ne peut être rompu de façon unilatérale que si les raisons du licenciement sont conformes à la loi et si le comité syndical compétent de l'entreprise a donné son approbation. La durée du préavis doit être respectée. En pareil cas, l'entreprise se trouve cependant dans l'obligation d'aider l'employé à trouver à temps un autre emploi satisfaisant. En outre, certaines catégories d'employés bénéficient d'une protection spéciale contre le licenciement. Le nouveau Code du travail de la République démocratique allemande améliore encore par ses dispositions la sécurité de l'emploi et la protection des travailleurs contre le licenciement. Ce n'est que lorsqu'un employé rejette le "contrat de transfert" qui lui est offert qu'une entreprise a le droit de rompre de manière unilatérale le contrat de travail. Le contrat de transfert, accord tripartite regroupant l'employé et les entreprises concernées, a pour objet de garantir le passage de la personne concernée d'une entreprise à l'autre sans difficulté. Dans le cadre du nouveau Code du travail, le nombre de personnes qui ont droit à une protection spéciale contre le licenciement a été augmenté. En conséquence, les entreprises n'ont pas le droit de licencier les travailleurs qui ont lutté contre le fascisme et en ont été les victimes, les femmes enceintes, les mères allaitantes, les mères d'enfants de moins d'un an durant la période de congé faisant suite à leur congé de maternité, les célibataires avec des enfants de moins de 3 ans, les conscrits et les soldats en service actif depuis trois ans et plus, et tous les employés en congé ou inaptes au travail pour des raisons de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de quarantaine. Le conseil de district compétent doit donner son autorisation écrite préalable à une entreprise si celle-ci veut licencier des personnes frappées d'invalidité, des

/...

tuberculeux ou des convalescents relevant de tuberculose, des travailleurs en rééducation, des employés ayant commencé la période de cinq ans qui précède l'âge de la retraite, des jeunes de moins de 18 ans et des travailleurs qualifiés ayant terminé leur apprentissage depuis moins d'un an. Pour ces catégories de travailleurs, la période de préavis est d'un mois au moins, à la différence du préavis minimum habituel de 14 jours.

C. En 1976, le pourcentage de la population active exerçant un emploi rémunéré était monté à 92,3 p. 100, dont 49,9 p. 100 de femmes. En 1976, 86,6 p. 100 de toutes les femmes en âge de travailler avaient un emploi. Il n'y a pas de travail de courte durée grâce au système économique.

III. Article 7 - Droit à des conditions de travail justes et favorables

A. 1) Le droit à une rémunération équitable est garanti principalement par les lois et règlements suivants :

- La Constitution
- Le Code du travail
- Le nouveau Code du travail
- Le décret du 29 juillet 1976 portant le salaire mensuel brut minimum de 350 à 400 marks et instituant un barème de majoration du salaire mensuel brut au-dessous de 500 marks ("Gesetzblatt" I, 1976, No 28, p. 377).

Il existe dans toutes les branches et secteurs industriels de l'économie nationale des conventions collectives (conventions collectives types) qui s'appuient sur les lois et règlements pertinents. Ces conventions sont conclues entre les organes centraux de l'Etat ou les organismes de gestion économique d'une part et l'Exécutif national de la Confédération des syndicats allemands libres, les responsables nationaux des syndicats industriels, d'autres syndicats ou les responsables cantonaux de la Confédération des syndicats allemands libres d'autre part (art. 7 du Code du travail). Ces conventions collectives définissent les conditions de travail et de salaire pour les différentes branches de l'économie nationale, pour certains groupes de personnes ou pour des zones déterminées, et fixent notamment de façon détaillée le taux des salaires.

2) La répartition des revenus dans une société socialiste est essentiellement régie par le principe selon lequel la rémunération d'un travailleur doit être calculée en fonction de la quantité et de la qualité du travail qu'il fournit, c'est-à-dire que "chacun donne selon ses capacités et reçoit selon son travail". Conformément à ce principe, le montant des traitements et des salaires est déterminé selon les critères suivants :

- Le montant de la rémunération dépend de la qualité et de la quantité du travail fourni (art. 39, par. 3 du Code du travail).
- Tous les travailleurs ont droit à un salaire égal pour un travail égal sans considération d'âge, de sexe, de nationalité, de race ou de religion (art. 40, par. 1 du Code du travail).
- En ce qui concerne la sécurité sociale des travailleurs, il importe que le gouvernement fixe de concert avec l'Exécutif national de la Confédération des syndicats allemands libres le montant des traitements et des salaires en tenant compte des degrés divers de qualification et de responsabilité, des conditions qui prévalent dans chaque entreprise ou sur chaque lieu de travail et que le montant de ces salaires et traitements augmente régulièrement à mesure que la croissance de l'économie nationale se poursuit comme prévu.

/...

- L'Etat socialiste garantit aux travailleurs à plein temps, qu'ils soient employés ou salariés, une rémunération mensuelle minimum en fonction de laquelle est calculé le montant des plus bas salaires versés dans toutes les branches et entreprises de l'économie nationale. Le salaire minimum est fixé par le Conseil des ministres après consultation avec l'Exécutif national de la Confédération des syndicats allemands libres. En 1976, dans le cadre d'une politique de grande ampleur destinée à améliorer les conditions de vie et de travail, le salaire minimum a été porté de 350 à 400 marks, c'est dire qu'il a été augmenté de 14,2 p. 100.

La législation du travail est élaborée et appliquée de la façon suivante :

Le Conseil des ministres adopte, conformément à ses attributions, la réglementation nécessaire pour donner effet aux dispositions du Code du travail après avoir demandé soit l'avis soit l'accord de l'Exécutif national de la Confédération des syndicats allemands libres. Le Conseil des ministres veille également à ce que les travailleurs, leurs syndicats et d'autres organismes publics participent à l'élaboration et à l'application de ces lois et règlements.

Des ministres et des chefs d'autres organes centraux de l'Etat conviennent avec les responsables de syndicats industriels et d'autres syndicats des mesures à prendre en matière de réglementation du travail en concluant des conventions collectives types pour les travailleurs et les employés salariés relevant de leur domaine de compétence respectif.

Les syndicats sont associés à toutes les phases de l'élaboration et de l'application de la législation socialiste du travail. Ils sont habilités à vérifier si les droits des travailleurs sont respectés conformément à la loi.

3) En vertu du principe selon lequel la rémunération est fonction du rendement, des primes sont attribuées aux travailleurs. Ces primes, qui sont un élément des revenus gagnés, sont un moyen de savoir dans quelle mesure une entreprise considérée globalement a atteint l'objectif qui lui était fixé ou l'a dépassé et dans quelle mesure chacun des travailleurs de l'entreprise a contribué à ce résultat.

Les travailleurs ont leur mot à dire sur la gestion de leur entreprise; il s'agit là d'un droit qu'ils exercent notamment en faisant des suggestions sur la façon dont on pourrait rationaliser la production et améliorer les conditions de travail. Selon l'intérêt pratique que présentent ces suggestions, des primes sont attribuées à leurs auteurs, lesquels s'acquièrent en outre de ce fait la considération du public. (Décret concernant la promotion des inventions dans le cadre de la campagne en faveur des inventeurs - Décret du 21 décembre 1971 relatif aux inventeurs, Gesetzblatt II, No 1/1972, p. 1.)

Des indemnités sont versées aux travailleurs pour couvrir les frais supplémentaires qu'ils encourent du fait de leurs activités professionnelles (art. 56 du Code du travail). C'est ainsi que des indemnités sont versées aux travailleurs qui sont chargés de l'organisation d'assemblées, à ceux qui doivent effectuer des

/...

voyages d'affaires, à ceux qui, à des fins de formation professionnelle, assistent à des conférences ou suivent des cours de même qu'à ceux qui, dans l'intérêt de l'entreprise, doivent soit changer de domicile, soit conserver deux logements, ce qui entraîne des frais supplémentaires.

Les prix à la consommation des denrées alimentaires, des services, des loyers ainsi que les tarifs, etc., étant demeurés stables, on n'a pas à verser aux travailleurs d'indemnité particulière pour couvrir l'augmentation du coût de la vie.

4) L'amélioration du niveau de vie se traduit avant tout par l'augmentation des salaires et la stabilité des prix des biens de consommation et des services.

Tableau comparatif de l'évolution des salaires mensuels des travailleurs et des employés salariés à plein temps et de l'augmentation des prix de détail, des prix des services et des tarifs

Année	Salaire mensuel		Indice des prix de détail, des prix des services et des tarifs 1970 = 100 %
	Chiffres absolus (en marks)	Indice 1970 = 100 %	
1970	755	100	100
1974	860	114	98,2
1976	920	122	98,4

5) Dans la société socialiste, l'égalité des droits entre les hommes et les femmes est pleinement garantie par la participation des femmes au processus de production, à l'administration de l'Etat et à la gestion de l'économie. La loi leur garantit un salaire égal pour un travail égal.

Les organes gouvernementaux et les directeurs d'entreprise sont tenus de prendre les dispositions nécessaires pour que les femmes puissent travailler et exploiter leurs talents tout en remplissant pleinement leur noble fonction sociale de mère (art. 123 du Code du travail). A cet égard, il convient de mentionner les faits suivants :

- L'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la rémunération du travail est également garantie par le fait que les femmes jouissent du même droit à l'éducation que les hommes (art. 25 de la Constitution).
- Des moyens de promotion professionnelle spéciaux sont offerts aux femmes (art. 126 du Code du travail). Des programmes de perfectionnement destinés expressément aux femmes sont mis au point chaque année par les gestionnaires et le comité syndical de l'entreprise (art. 127 du Code du travail).

/...

Grâce à cette politique, le pourcentage de femmes employées dans l'économie socialiste qui sont diplômées de l'université ou d'une école technique est passé de 33 à 45 p. 100 entre 1970 et 1976.

- Chaque année de nouvelles crèches, de nouveaux jardins d'enfants et de nouveaux centres destinés à recevoir les écoliers après les classes sont créés pour les enfants dont les mères travaillent. En 1976, sur un total de 1 000 enfants, 570 âgés de moins de 3 ans étaient confiés à une crèche, 874 âgés de 3 à 6 ans fréquentaient un jardin d'enfants et 689 écoliers du cours 1 au cours 4 se rendaient après leur journée de classe dans des centres créés à leur intention.

6) Grâce aux bons résultats enregistrés par nos travailleurs, l'économie nationale a, au cours des dernières années, connu une expansion régulière, ce qui a permis d'améliorer sensiblement le niveau de vie de la population, comme le prouvent notamment les faits suivants :

- De 1971 à 1975, le revenu net de la population a crû de 4,8 p. 100 par an.
- Au cours de la même période, l'augmentation des traitements et des salaires et des sommes versées aux fonds de primes, aux fonds culturels et aux fonds de protection sociale s'est chiffrée à 10,6 milliards de marks. Les travailleurs qui percevaient un salaire minimum et ceux qui avaient les plus faibles revenus ont été augmentés. De plus, les personnes participant dans des conditions difficiles à la réalisation de projets prioritaires ont eu droit à des augmentations de salaire. Au total, 4 millions de personnes ont bénéficié de mesures destinées à améliorer leur situation financière.

B. 1) Le souci de la sécurité et de la salubrité des conditions de travail est dominant dans la législation du travail de la République démocratique allemande, comme le prouve notamment le grand nombre de textes juridiques qui traitent de ce problème, à savoir notamment :

- La Constitution
- Le Code du travail
- Le nouveau Code du travail
- Le décret du 22 septembre 1962 relatif à la protection et à l'amélioration de la santé sur le lieu du travail - décret sur la sécurité du travail - (Gesetzblatt II, No 79, p. 703; Ber. No 81, p. 721) tel qu'il a été modifié par le deuxième décret du 5 décembre 1963 sur la sécurité du travail (Gesetzblatt II, No 3/1964, p. 16).
- Le décret du 28 mars 1973 relatif aux tâches, droits et devoirs des entreprises nationales, des combinats et des associations d'entreprises nationales (Gesetzblatt I, No 15, p. 129).

/...

- Le Code pénal de la République démocratique allemande du 12 janvier 1968 (Gesetzblatt I, No 1, p. 1).
- Le deuxième règlement d'application du décret du 23 juillet 1964 sur la sécurité du travail - élaboration et promulgation d'une réglementation en matière de sécurité du travail (Gesetzblatt II, No 80, p. 689) tel qu'il a été modifié par le quatrième règlement d'application du 3 juillet 1968 (Gesetzblatt II, No 63, p. 409).
- Le décret du 21 septembre 1967 sur la standardisation en République démocratique allemande - décret sur la standardisation (Gesetzblatt II, No 90, p. 665).
- Le sixième règlement d'application du décret du 26 juillet 1974 sur la standardisation - critères de standardisation à appliquer en matière de protection de la santé, de sécurité du travail et de protection contre l'incendie (Gesetzblatt I, No 35, p. 334).
- Le troisième règlement d'application du 13 août 1964 de la loi sur les coopératives agricoles de production - protection et amélioration de la santé des membres des coopératives agricoles socialistes (Gesetzblatt II, No 86, p. 733).
- Le décret du 24 novembre 1964 relatif à la protection de la santé, à la sécurité du travail et à la protection contre l'incendie dans les coopératives de production regroupant des artisans (Gesetzblatt II, No 126, p. 1036).
- La loi du 14 mai 1970 sur l'application systématique de la politique socialiste de l'environnement dans la République démocratique allemande - loi sur la politique nationale de l'environnement (Gesetzblatt I, No 12, p. 67).
- Le quatrième règlement d'application de la loi du 14 mai 1970 sur la politique nationale de l'environnement - réduction du bruit (Gesetzblatt II, No 46, p. 343; proclamation du 1er juillet 1970, Gesetzblatt II, No 63, p. 461).
- Le décret du 23 juin 1966 concernant l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs et les droits des syndicats - septième règlement d'application du décret susmentionné - contrôle médical périodique des travailleurs (Gesetzblatt I, No 61, p. 502).
- Le règlement du 15 octobre 1973 relatif à la participation volontaire des écoliers âgés de plus de 14 ans à des travaux de production durant leurs vacances (Gesetzblatt I, No 52, p. 519).
- 200 dispositions réglementaires émanant des chefs d'organes centraux de l'Etat concernant la protection sanitaire, la sécurité du travail et la protection contre l'incendie dans la manutention de certains outils de travail et l'utilisation de certains procédés de fabrication - dispositions

réglementaires portant les unes sur la sécurité du travail, les autres sur la sécurité du travail et sur la protection contre l'incendie parmi lesquelles :

- . Le règlement No 1 concernant la sécurité du travail - règles générales - en date du 23 juillet 1952 (Gesetzblatt, No 106, p. 691).
 - . Le règlement No 2 concernant la sécurité du travail - vêtements protecteurs et équipement de sécurité industrielle - en date du 22 janvier 1971 (Gesetzblatt II, No 14, p. 95).
 - . Le règlement No 3/1 concernant la sécurité du travail et la protection contre l'incendie - normes de sécurité des outils de travail et des procédés de fabrication - en date du 20 juillet 1966 (Gesetzblatt II, No 87, p. 563).
 - . Le règlement No 5 concernant la sécurité du travail - sécurité du travail des femmes et des adolescents - en date du 9 août 1973 (Gesetzblatt I, No 44, p. 465), et
- 1 000 normes nationales destinées à assurer la protection sanitaire, la sécurité du travail et la protection contre l'incendie dans la manutention de certains outils de travail et l'utilisation de certains procédés de fabrication.

2) C'est le personnel de gestion placé aux divers points de la machine économique, à savoir les cadres et les directeurs d'entreprise, les chefs des organes de contrôle et des organes centraux de l'Etat qui est chargé de veiller au respect des lois et règlements concernant la protection sanitaire et la sécurité du travail. Ils sont aidés dans leur tâche par du personnel spécialisé (inspecteurs de la sécurité ou services de contrôle de la sécurité). Les responsabilités du personnel de gestion sont notamment définies dans le Code du travail et dans le décret sur la sécurité du travail.

Conformément à leur mandat qui est de défendre les intérêts de la population laborieuse, les syndicats regroupés dans la Confédération des syndicats allemands libres procèdent à de nombreux contrôles en vue de vérifier si les lois et les règlements concernant la protection sanitaire et la sécurité du travail sont appliqués.

L'Etat exerce un contrôle dans ce domaine par l'intermédiaire d'organes de contrôle spéciaux tels que :

- Le Conseil national de surveillance technique du Conseil des ministres de la République démocratique allemande chargé de protéger la vie et la santé des citoyens et les biens matériels contre les dangers dus aux
 - . hautes pressions
 - . liquides et gaz inflammables
 - . hautes tensions
 - . travaux de levage

/...

- L'Office supérieur des mines du Conseil des ministres de la République démocratique allemande
- Le Conseil national de la sécurité nucléaire et de la protection contre les radiations du Conseil des ministres de la République démocratique allemande
- Le Service d'inspection de l'hygiène professionnelle du Ministère de la santé, les comités de l'hygiène professionnelle qui fonctionnent au niveau des cantons et des districts et les services sanitaires des entreprises
- Le Département chargé du contrôle de la construction au Ministère de la construction et ses subdivisions au niveau des conseils de district et de canton
- Le Service central de contrôle des chemins de fer du Ministère des transports
- Les services chargés de la protection contre l'incendie au Ministère de l'intérieur
- Le Ministère de l'environnement et des ressources en eau.

3) En République démocratique allemande les emplois doivent de par la loi satisfaire à des critères de sécurité qui sont de façon générale les mêmes pour tous. C'est ainsi que les travailleurs jouissent tous des mêmes droits généraux et doivent observer les mêmes règles générales de sécurité professionnelle.

Il convient de noter que les normes de conception et les dimensions prescrites ainsi que les seuils maximums de tolérance autorisés sont calculés en fonction des dernières acquisitions de la science et de la technique et satisfont à des critères de sécurité qui, par rapport à ceux en vigueur dans d'autres pays, sont très élevés. Naturellement pour que ces critères puissent être appliqués uniformément dans tous les secteurs économiques, le matériel disponible, les procédés techniques et la capacité d'organisation de l'économie nationale sont sérieusement mis à contribution.

Tous les gestionnaires sont tenus de par la loi de veiller à l'amélioration constante de la sécurité du travail et à la réduction des risques liés à l'activité professionnelle.

Les femmes qui travaillent, notamment les femmes enceintes et les mères allaitantes ainsi que les adolescents de moins de 18 ans bénéficient de mesures de protection spéciales. Le type d'emploi que ces groupes de personnes peuvent occuper, le nombre d'heures de travail et les efforts qu'elles peuvent fournir sont soumis à des limites strictes.

Les personnes qui travaillent encore dans des conditions dangereuses ou insalubres reçoivent aussi des soins intensifs dans le cadre de programmes de médecine industrielle; ils subissent notamment des contrôles d'aptitude obligatoires ainsi que d'autres contrôles médicaux périodiques. En outre, ils bénéficient de diverses mesures de protection sociale.

/...

4) Renseignements statistiques ou autres sur le nombre, la nature et la fréquence des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles :

Accidents du travail

La diminution constante du nombre des accidents du travail déclarés qui a été enregistrée en République démocratique allemande au cours des dernières années reflète la politique suivie par le parti unitaire socialiste allemande et le gouvernement en vue d'assurer le bien-être de leur peuple, et témoigne de l'efficacité des mesures prises en matière de protection sanitaire et de sécurité dans l'industrie.

Accidents du travail déclarés (entraînant un arrêt de travail de plus de trois jours)		1971	1975	1976
	Nombre	331 640	276 937	276 908
	Fréquence pour 1 000 employés	40,35	32,96	32,64

C. 1) et 2) Ainsi qu'il est indiqué précédemment dans le cadre de l'article 6, la Constitution accorde à tous les citoyens les droits fondamentaux suivants : le droit au travail (art. 24 de la Constitution), le droit à l'éducation (art. 25), le droit de participer pleinement à la vie politique, économique, sociale et culturelle de la communauté (art. 21). Tous les citoyens sont égaux devant la loi (art. 20). Le droit au travail signifie que toute personne a le droit d'obtenir un emploi qui corresponde à ses compétences et aux besoins sociaux. Le droit à l'éducation signifie que tous les jeunes gens ont le droit d'apprendre un métier.

Les entreprises sont tenues de par la loi de prévoir et d'organiser des programmes de formation élémentaire et de formation spécialisée à l'intention de leurs employés de façon à leur permettre de répondre de mieux en mieux à ce que l'on attend d'eux et de développer leurs capacités. Les entreprises sont tenues d'encourager les travailleurs et les salariés à participer aux programmes de formation ou de spécialisation et de les aider dans cette tâche. A cet égard, il est dûment tenu compte des intérêts personnels de l'intéressé(e), de ses aptitudes à occuper le poste envisagé, de sa personnalité, de ses qualifications, de son expérience professionnelle, de sa maturité et de ses capacités. A la fin du stage, l'entreprise convient avec l'intéressé de la fonction qui correspondra le mieux à ses qualifications nouvellement acquises et qui répondra aux besoins sociaux.

3) L'exercice de ce droit n'a donné lieu à aucune difficulté.

D. 1) Le droit au repos et aux loisirs est garanti par les instruments juridiques suivants :

/...

- La Constitution
- Le Code du travail
- Le nouveau Code du travail
- Le décret du 29 juin 1961 sur la durée du travail et les congés périodiques (Gesetzblatt II, No 41, p. 263)
- Le décret du 3 mai 1967 concernant la semaine de travail de cinq jours et la réduction de la durée hebdomadaire du travail, assortie d'un aménagement de la durée du travail pour les semaines comportant des jours fériés (Gesetzblatt II, No 38, p. 237) tel qu'il a été modifié par le décret du 25 septembre 1968 concernant la réglementation de la durée du travail pour les semaines comportant des jours fériés (Gesetzblatt II, No 104, p. 829)
- Le décret du 10 mai 1972 portant instauration de la semaine de travail de 40 heures et l'accroissement des congés minimums pour les mères de famille nombreuse travaillant à plein temps (Gesetzblatt II, No 27, p. 313)
- Le décret du 29 juillet 1976 concernant la généralisation progressive de la semaine de travail de 40 heures (Gesetzblatt I, No 29, p. 385).

2) et 3) Le droit aux loisirs et au repos, à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques est garanti à tous les citoyens (art. 34 de la Constitution).

L'Etat socialiste fixe la durée du travail d'après les possibilités économiques en cherchant à harmoniser les intérêts de la société avec ceux des travailleurs (art. 160 du nouveau Code du travail).

La durée légale du travail est de 43 heures et 45 minutes par semaine, réparties sur cinq jours ouvrables; pour les personnes qui exercent une activité à deux postes la durée du travail est de 42 heures, et pour celles qui travaillent à trois postes ou par équipes de roulement ainsi que pour les mères qui travaillent à plein temps et qui ont à leur charge deux ou plusieurs enfants de moins de 16 ans, elle est fixée à 40 heures (art. 161 du nouveau code du travail, décret du 3 mai 1967 concernant la semaine de travail de cinq jours et la réduction de la durée du travail hebdomadaire dans le cadre de la nouvelle réglementation concernant la durée du travail pour les semaines comportant des jours fériés - Gesetzblatt II, No 38, p. 237 - décret concernant la généralisation progressive de la semaine de travail de 40 heures - Gesetzblatt I, No 29, p. 385). Pour les travailleurs qui accomplissent des travaux particulièrement pénibles ou qui sont employés dans des conditions insalubres, la durée du travail prévue par les dispositions légales est plus courte (art. 160 du nouveau Code du travail).

/...

La journée de travail est coupée par des pauses suffisantes pour permettre au travailleur de se délasser. Le travailleur ne peut être occupé plus de quatre heures et demie sans prendre de pause; la durée minimale de la pause est de 15 minutes; la pause du déjeuner ne peut être inférieure à 30 minutes (art. 165 du nouveau Code du travail). Tout travailleur employé a droit à un congé annuel d'au moins 18 jours ouvrables. Pour les travailleurs exerçant une activité à trois postes ou qui travaillent dans des équipes de roulement, la durée minimale du congé est de 21 jours ouvrables; les mères travaillant à plein temps qui ont à charge un enfant gravement handicapé âgé de plus de trois ans ont droit à un congé annuel de 21 jours ouvrables et celles qui exercent une activité à plusieurs postes à 24 jours ouvrables (décret du 12 septembre 1974 concernant l'accroissement des congés minimum par année civile - Gesetzblatt I, No 51, p. 178; décret portant l'instauration de congés supplémentaires pour les travailleurs postés, droit supplémentaire à un jour pour convenances personnelles et à des congés minimums - Gesetzblatt I, No 37, p. 437).

Les travailleurs dont la tâche est particulièrement pénible ou intense ou qui exercent une activité comportant de grandes responsabilités bénéficient d'un congé supplémentaire pour raisons professionnelles (art. 191 du nouveau Code du travail). Des congés supplémentaires sont également accordés à certains groupes particuliers, et notamment aux personnes gravement handicapées (art. 192 du nouveau Code du travail).

4) L'exercice de ces droits n'a donné lieu à aucune difficulté.

/...

IV. Article 8 : Droits syndicaux

A. Les droits syndicaux sont définis dans la Constitution (art. 44 et 45) et dans le nouveau Code du travail.

Dans divers secteurs de l'économie, les institutions gouvernementales centrales et les dirigeants des syndicats industriels et autres décident des réglementations professionnelles qui concernent plus précisément les secteurs économiques intéressés et qui ne sont pas couverts par les droits fondamentaux de caractère plus général. Les conventions collectives de base couvrent également les droits syndicaux de codétermination en ce qui concerne les réglementations susmentionnées.

Au sein de l'entreprise, les conventions collectives sont conclues entre le patronat et le comité syndical de l'entreprise. Ils précisent les normes juridiques du Code du travail et les conventions collectives de base afin de pouvoir les appliquer aux conditions particulières de l'entreprise intéressée dans les limites autorisées par ces normes et qui sont nécessaires dans la pratique.

B. Le droit de former des syndicats et de s'affilier à un syndicat

Il n'existe aucune disposition juridique limitant la création de syndicats. Ils sont ouverts à tous les travailleurs employés. L'affiliation est facultative.

Les activités syndicales sont réglementées par les syndicats eux-mêmes par voie de décisions prises lors des congrès syndicaux, des conférences de représentants, des réunions de syndicalistes et des comités exécutifs sans aucune ingérence de l'Etat. Il n'existe aucune restriction aux activités syndicales en République démocratique allemande. Nul ne peut restreindre leur activité ou y faire obstacle (art. 44, par. 2 de la Constitution). Les activités syndicales sont protégées par l'Etat socialiste. Toutes les institutions gouvernementales, organes de gestion économique et entreprises sont tenus de promouvoir les activités syndicales et de coopérer étroitement à leur réalisation. Quiconque fait obstacle à leurs activités est appelé à fournir des explications à ce sujet (art. 6, par. 2 du nouveau Code du travail).

C. Droit des syndicats de se constituer en fédération

Ce droit est librement exercé par les syndicats. Dans la République démocratique allemande, chaque industrie ou chaque secteur économique a son propre syndicat représentant tous les employés de cette industrie ou secteur économique, quelle que soit la nature de leur travail. Ce principe d'organisation - une entreprise, un syndicat - a été adopté à la lumière de l'expérience acquise par le mouvement ouvrier allemand, qui a montré que l'unité syndicale par industrie garantissait la représentation la plus efficace des intérêts des travailleurs.

/...

Les syndicats sont libres de décider s'ils souhaitent ou non s'affilier aux organisations syndicales internationales. Les syndicats industriels de la République démocratique allemande se sont affiliés à des associations professionnelles de la Fédération syndicale mondiale. La Confédération des syndicats allemands libres est membre de la Fédération syndicale mondiale.

D. Droit des syndicats d'exercer librement leurs activités (voir par. B ci-dessus)

E. Droit de grève

Pour une société de type capitaliste, le droit de grève est l'arme la plus efficace dont disposent les syndicats et leurs membres pour lutter contre l'exploitation, l'oppression et l'inégalité sociale. Etant donné que dans les sociétés socialistes, l'exploitation de l'homme par l'homme a été définitivement abolie, et qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts entre l'Etat et les syndicats, le droit de grève est tombé en désuétude. Les syndicats disposent de nombreux droits et possibilités pour atteindre leurs objectifs politiques et pour promouvoir les intérêts de leurs membres. Pour ce faire, ils peuvent compter sur l'assistance de l'Etat et de ses organes. Au cours du débat public sur le projet de Code du travail auquel ont participé 5 814 325 citoyens, aucune proposition n'a été présentée aux fins de l'instauration du droit de grève. Cela signifie qu'outre la raison objective qui est liée à l'existence même d'une société de type socialiste, il n'existe pas non plus de motif subjectif, les travailleurs ne ressentant pas la nécessité de revendiquer un tel droit.

F. Les civils employés dans les forces armées et dans la police ont le droit, au même titre que n'importe quel autre travailleur employé, de s'affilier à un syndicat.

G. L'exercice des droits syndicaux n'a donné lieu à aucune difficulté.

V. Article 9 - Droit à la sécurité sociale

Les principaux textes juridiques en matière de sécurité sociale et d'assurances sociales sont les suivants :

- 1) - La Constitution
- Le Code du travail
- Le nouveau Code du travail
- Le décret du 14 novembre 1974 sur le régime de sécurité sociale des travailleurs et des employés (Gesetzblatt I, No 58, p. 531)
- Le décret du 16 janvier 1975 sur le système de sécurité sociale de la Caisse nationale d'assurances sociales de la RDA (Gesetzblatt I, No 8, p. 141)
- Le décret du 4 avril 1974 sur l'octroi et le calcul des pensions de sécurité sociale
- Le décret sur les pensions (Gesetzblatt I, No 22, p. 201)
- Le deuxième décret du 29 juillet 1976 sur l'octroi et le calcul des pensions de sécurité sociale - "décret sur les pensions" - (Gesetzblatt I, No 28, p. 379)
- Le décret du 10 février 1971 sur l'amélioration des prestations du régime complémentaire d'assurance retraite volontaire et du régime de sécurité sociale en cas d'incapacité de travail (Gesetzblatt II, No 17, p. 121)
- Le deuxième décret du 10 mai 1972 sur l'amélioration des prestations du régime complémentaire d'assurance retraite volontaire et du régime de sécurité sociale en cas d'incapacité de travail (Gesetzblatt II, No 27, p. 311)
- Le troisième décret du 29 juillet 1976 sur l'amélioration des prestations du régime complémentaire d'assurance retraite volontaire et du régime de sécurité sociale en cas d'incapacité de travail (Gesetzblatt I, No 30, p. 393)
- Le décret du 4 avril 1974 sur les prestations de sécurité sociale
- "décret sur la protection sociale" - (Gesetzblatt I, No 22, p. 224)
- Le deuxième décret du 29 juillet 1976 sur les prestations de sécurité sociale
- Le décret sur la protection sociale (Gesetzblatt I, No 28, p. 382)

/...

- Le décret du 27 mai 1976 sur le congé de maternité et l'amélioration des allocations de maternité (Gesetzblatt I, No 19, p. 269)

2) La sécurité sociale est garantie dans la République démocratique allemande. En cas de maladie, d'incapacité de travail, d'invalidité, de vieillesse ou de décès du soutien de famille, la protection sociale est assurée par le régime général d'assurances sociales. Les travailleurs et employés salariés versent 10 p. 100 de leur traitement ou de leur salaire en tant que cotisation obligatoire à la sécurité sociale, le montant maximum étant de 60 marks par mois. La cotisation représente 20 p. 100 du revenu, à la charge en parties égales des travailleurs ou des employés et de l'entreprise.

Les dépenses de sécurité sociale sont financées par l'Etat socialiste à partir des cotisations des entreprises et des amendes qui leur sont imposées en cas d'accident du travail ainsi que des cotisations des travailleurs (art. 279 du nouveau Code du travail).

- a) Chaque citoyen a droit à une protection en cas de maladie ou d'incapacité de travail. Le régime de sécurité sociale couvre les soins médicaux, les médicaments et autres prestations médicales en cas de maladie, d'accident ou autre.
- b) En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, les travailleurs et les employés reçoivent 90 p. 100 de leur revenu net pendant une période maximum de six semaines au cours d'une année civile. Les travailleurs et les employés dont le salaire maximum est de 600 marks par mois ou plus et qui ont souscrit à un régime complémentaire d'assurance retraite volontaire reçoivent, après ces six semaines, et jusqu'à ce qu'ils puissent reprendre leur travail, une prestation de 70 à 90 p. 100 de leur revenu net selon le nombre de leurs enfants, mais pendant 78 semaines de travail au maximum. Les travailleurs et les employés ayant deux enfants ou plus, dont le salaire est supérieur à 600 marks et qui n'ont pas souscrit à un régime complémentaire d'assurance retraite volontaire, ont droit à des prestations maladie représentant entre 65 et 90 p. 100 de leur revenu imposable à partir de la septième semaine d'incapacité (art. 282 et 268 du nouveau Code du travail).

Les travailleurs bénéficient d'une protection sociale de caractère spécial en cas d'incapacité de travail due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. Ils reçoivent des prestations égales à leur revenu net moyen jusqu'à ce qu'ils se rétablissent ou qu'une rente soit fixée (art. 285 du nouveau Code du travail).

Les citoyens victimes d'un accident au cours d'une activité sociale, culturelle, sportive, en dehors des heures de travail, et qui sont victimes d'une incapacité de travail temporaire ou qui en gardent une infirmité corporelle ont droit aux mêmes prestations (décret du 11 avril 1973 étendant la couverture de l'assurance en cas d'accident survenu au cours d'activités sociales, culturelles, sportives (Gesetzblatt I, No 22, p. 199)).

/...

- c) Les familles ayant des enfants à charge ainsi que les travailleurs et employés célibataires ayant des enfants à charge bénéficient d'une protection spéciale.

Avant et après l'accouchement les femmes reçoivent, durant la grossesse et le congé de maternité (qui est de 26 semaines, et dans le cas de jumeaux ou de complication lors de l'accouchement, de 28 semaines), des allocations prénatales et de maternité dont le montant équivaut à leur revenu net moyen. Après la naissance de leur deuxième enfant, les femmes ont droit, après le congé de maternité, à des congés payés jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an. Durant ce congé supplémentaire, la sécurité sociale leur verse une allocation égale à la prestation maladie qu'elles-mêmes auraient reçue à partir de la septième semaine d'arrêt de travail en cas d'incapacité de travail.

Les personnes célibataires ayant des enfants à charge et qui ne peuvent se rendre à leur travail parce que leur enfant est malade, reçoivent une allocation égale aux prestations maladies et variable en fonction du nombre d'enfants. Lors de la naissance de chaque enfant une allocation de maternité de 1 000 marks est versée. Les mères qui s'occupent de leurs enfants reçoivent une allocation mensuelle de 10 marks.

- d) Lors de la retraite en cas d'invalidité ou de vieillesse, la protection et
e) sociale des citoyens de la République démocratique allemande est garantie par un régime d'assurance retraite (par. 1 de l'article 36 de la Constitution). L'âge de la retraite est fixé à 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes.

Les personnes qui ont exercé pendant 15 ans et plus une activité assujettie à l'assurance obligatoire ont droit à une pension de vieillesse. Elles ont droit à une pension d'invalidité en cas d'invalidité survenant au cours de leur activité professionnelle. Le montant de la pension est déterminé d'après le nombre d'années de travail et le montant du revenu soumis à retenue. Le montant minimum des pensions de vieillesse et d'invalidité est de 230 marks par mois. Si le nombre d'années de travail est de 15 ans ou plus, le montant minimum des pensions s'établit entre 240 et 300 marks par mois, en fonction du nombre d'années supplémentaires de travail. En vertu des mêmes dispositions légales, les femmes ayant donné naissance à cinq enfants ou plus ont droit à une pension de vieillesse ou d'invalidité d'un montant de 230 marks par mois, quel que soit le nombre d'années de travail accomplies. Les infirmes de naissance ont droit à une pension d'invalidité de 230 marks lorsqu'ils atteignent l'âge de 18 ans, même s'ils n'ont jamais travaillé.

- f) En cas de décès du soutien de famille, la sécurité sociale accorde une rente au conjoint survivant et aux enfants à charge. En règle générale, le conjoint survivant reçoit une rente intérimaire de 230 marks pendant deux ans sans considération d'âge, d'invalidité ou de l'existence d'enfants mineurs, à condition que le défunt ait subvenu en majeure

/...

partie à l'entretien de la famille. Dans les mêmes conditions, un veuf ou une veuve ont droit à une pension dont le montant correspond à 60 p. 100 de la pension à laquelle le défunt aurait eu droit (au moins 230 marks par mois), si le conjoint survivant a atteint l'âge de la retraite, est frappé d'incapacité de travail ou a à sa charge des enfants en bas âge.

Etant donné qu'en République démocratique allemande la plupart des gens travaillent, les citoyens ont droit à une pension, si bien qu'en règle générale, le veuf ou la veuve a droit à une pension complémentaire, conformément aux lois et règlements applicables.

Aussi longtemps qu'ils sont en âge de fréquenter l'école, qu'ils reçoivent une formation professionnelle, ou qu'ils sont inscrits en université, les orphelins de père et de mère et les orphelins ayant perdu l'un de leurs parents ont droit à une allocation d'orphelin dont le montant s'élève, pour les orphelins ayant perdu l'un de leurs parents, à 30 p. 100 de la pension à laquelle aurait eu droit le défunt ou à 100 marks minimum; pour les orphelins de père et de mère, ces chiffres sont respectivement de 40 p. 100 ou de 150 marks minimum.

Les travailleurs ayant un revenu supérieur à 600 marks par mois peuvent acquérir un droit supplémentaire à pension en contractant une assurance volontaire. Les cotisations à ce régime d'assurance complémentaire représentent 20 p. 100 du revenu supplémentaire et sont versées pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'intéressé.

Les personnes qui n'ont pas acquis de droit à une pension, sont incapables au travail ou ont atteint l'âge de la retraite reçoivent une allocation de prévoyance sociale s'ils ne sont pas en mesure de gagner leur subsistance et celle des personnes à leur charge. Cette allocation correspond à peu près à la pension minimum versée par la sécurité sociale au titre du régime d'assurances sociales. Les personnes nécessitant des soins constants reçoivent, selon le cas, une allocation de soins, une allocation d'aide (dans le cas des aveugles) ou une indemnité spéciale de soins (Gesetzblatt I, No 22, p. 224).

Les prestations de sécurité sociale sont financées exclusivement à partir du budget de l'Etat. Par conséquent le droit à la protection sociale en cas de vieillesse ou d'incapacité s'applique également aux personnes qui n'ont pas acquis de droit à pension.

- g) Les efforts constants déployés par l'Etat socialiste afin d'améliorer davantage les conditions de travail et de vie de tous les travailleurs ont abouti également à une baisse du nombre des accidents de travail au fil des ans. Si la santé de l'intéressé est compromise ou s'il devient infirme à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, une protection sociale maximum est garantie. En cas d'infirmité à 20 p. 100 et plus une rente d'accident du travail est versée,

/...

dont le montant varie en fonction du revenu des douze mois précédents sur lequel est prélevé la cotisation et du taux d'infirmité.

Le versement de cette pension débute au moment de l'expiration des prestations maladie dont le montant équivaut au revenu net moyen. De plus, une rente d'accident du travail est versée aux survivants ainsi qu'une pension complémentaire en vertu du régime complémentaire d'assurance retraite volontaire.

- h) Le droit au travail, qui est garanti et pleinement respecté en République démocratique allemande, rend superflu le paiement d'allocations de chômage.
- i) Pour chaque enfant, des allocations familiales sont versées jusqu'à ce que l'enfant ait terminé sa scolarité. Ces allocations vont de 20 à 70 marks par enfant et par mois, en fonction du nombre total d'enfants.

Les dépenses de sécurité sociale pour les travailleurs, les employés, les pensionnés et les personnes à charge ont augmenté et sont passées de plus de 13 milliards de marks en 1971 à 18,5 milliards en 1976. En 1977, ce chiffre sera de 20,5 milliards de marks. Alors qu'en 1966, 709 marks ont été dépensés pour chaque travailleur, employé, apprenti, étudiant à plein temps, pensionné ou personne à charge, en 1975, ce chiffre était de 1 222 marks.

Etant donné que les dépenses de sécurité sociale dépassent le total des cotisations et que l'Etat socialiste est responsable du versement des prestations de sécurité sociale, l'Etat affecte chaque année des crédits au budget de la sécurité sociale. Le montant de ces affectations de crédits est passé de 4,7 milliards de marks en 1971 à près de 8 milliards de marks en 1976. En 1977, ce chiffre est de 9,4 milliards de marks.

La part des cotisations versées par les assurés eux-mêmes diminue d'année en année. En 1976, les cotisations des assurés ont représenté 26,7 p. 100 des prestations de sécurité sociale.

/...

Liste des ouvrages de référence annexés au rapport*

1. Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik du 16 juin 1977.

* Ces ouvrages, fournis par la République démocratique allemande, se trouvent dans les dossiers du Secrétariat et peuvent y être consultés en allemand.