



Distr.
GENERAL
E/1984/6/Add.18
26 October 1987
ARABIC
Original : FRENCH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٨

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الاولى المقدمة من الدول
الأطراف في العهد وفقا لقرار المجلس
١٩٨٨ (د-٦٠) ، بشأن الحقوق
التي تتناولها المواد ٦ الى ٩

زائير

[٣ شباط/فبراير ١٩٨٧]

GE.87-17535

مقدمة

ان حق الشعوب في تقرير مصيرها في زائير مكرس بوجه خاص في المادة ١٠ من الدستور التي تسند للدولة وحدها حق ملكية أراضي الوطن وما في باطنها • وهي طريقة لتأكيد سيادة الدولة ومن ثم سيادة الشعب على ثروات هذه الأراضي وما في باطنها • وتنفيذا لهذا الحكم الدستوري ، يحدد القانون العقاري الصادر في شهر تموز/يوليه ١٩٧٣ والذي نصح في ١٩٨٢ ، بوجه خاص ، شروط الحكرة التي يستطيع الافراد ان يتمتعوا بها •

ومن المهم التذكير بأنه بموجب المادة ٣١ من الدستور ، فان أي أجنبي يوجد في اقليم جمهورية زائير يتمتع بنفس الحماية التي يتمتع بها المواطنون فيما يتعلق بأشخاصهم أو بممتلكاتهم ، الا في الحالات التي ينص عليها القانون •

وبموجب القانون بشأن النظام العام للممتلكات ، ونظام العقارات والأموال الثابتة ، ونظام التأمينات ، فان مواطني زائير وحدهم هم الذين يجوز لهم التمتع بالملكية الدائمة لمنشأتهم ، أما حق الاجانب فمحدود بمدة ٣٠ سنة غير أنه يجوز تجديده • وهذا هو الاختلاف الوحيد •

ولا يوجد في زائير بأي حال من الأحوال ، أي تفريق أو تمييز يستند الى العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأي السياسي أو غيره ، أو الأصل القومي ، أو الاجتماعي ، أو الثروة أو النسب ، وما الى ذلك ••• ، في التمتع بالحقوق المكفولة للأفراد •

ويتمتع الرجل والمرأة في زائير بحقوق متساوية ، وهما متساويان أمام القانون ويحق لهما الحصول على حماية قانونية متكافئة بموجب المادة ١٢ من الدستور •

كذلك ، لا يجوز أن يكون الرجل أو المرأة ، بأي حال من الاحوال ، عرضة لاجراء تمييزي • وكما هو الأمر في حالات كثيرة ، فان المساواة ليست مطلقة • وهكذا نجد بوجه خاص انه ، بموجب القانون المتعلق بالأسماء ، للأب وحده ان يمنح اسم أسرته الى أولاده • وبالمثل ، يتعين على المرأة المتزوجة أن تلتزم اذنا من زوجها للعمل خارج الأسرة •

الا أنه في حالة الرفض الذي يرى أنه تعسفي ، يجوز لها أن ترفع الأمر الى المحكمة • (قانون الأسرة الجديد) •

وينطبق نفس الشيء كذلك على فتح الزوجة لحساب مصرفي خاص بها •

المادة ٦ - الحق في العمل

١- حق كل فرد في كسب رزقه بعمل يختاره أو يرتضيه بحرية ، وتوفير ضمانات بعدم

التمييز فيما يتعلق بفرص الحصول على العمل •

بموجب أحكام المادتين ٢٧ من الدستور و ٢ من قانون العمل ، " يحق لكل زائيري ، بل ويجب عليه أن يسهم بعمله في بناء ورخاء البلد •

لا يجوز أن يضار أحد في عمله ، بسبب أصوله ، أو جنسه ، أو معتقداته " •

على هذا النحو ، فإن العمل بالنسبة لكل زائيري حق ، لكنه واجب أيضا • وهو يشكل التزاما على الجميع ماعدا أولئك الذين لا يستطيعون أداءه بسبب سنهم أو عدم لياقتهم البدنية أو العقلية • الا انه ، بموجب الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ١٤ من الدستور ، لا يجوز اجبار أحد على أداء عمل ما على رغمه • وتحظر أحكام المادة نفسها الرق •

الا أن الخدمة العسكرية أو الخدمة المدنية الالزامية أو الأداء الطوعي للأشغال الجماعية للمنفعة العامة لا تقع تحت طائلة الحظر الذي تفرضه المادة ٣٠ من الدستور •

كذلك ، لا يجوز أن تعتبر الزامية بموجب المادة ٢ من قانون العمل ، الأعمال أو الخدمات التي تطلب في حالة القوة القاهرة ، أي في حالة الحرب ، أو الكوارث ، أو خطر وقوع الكوارث ، أو لمنع المجاعة ، أو الكوارث الطبيعية أو الأوبئة ، وبوجه عام ، جميع الظروف التي تعرّض للخطر ، أو يخشى أن تعرّض للخطر ، الحياة أو ظروف العيش العادية لمجموع السكان أو لجزء منهم •

وبالمثل ، لا تشكل أعمالا الزامية وفقا لاحكام المادة ٢ السابق ذكرها ، الأعمال أو الخدمات التي تطلب من أي شخص تنفيذا لحكم قضائي شرط أداء هذا العمل أو هذه الخدمة تحت اشراف ورقابة السلطات العامة المختصة ، وعدم وضع هذا الشخص تحت تصرف أفراد عاديين ، سواء أكانوا أشخاصا طبيعيين أم أشخاصا اعتباريين •

ولا يجوز أن توعدى جميع أشكال العمل الالزامي المذكورة أعلاه ، الا لغراض عامة وبصفة استثنائية وموقّعة ، وبالأشكال والشروط والضمانات التي يحددها قرار يصدر من رئيس الجمهورية بعد اخطار المجلس الوطني للعمل بذلك •

ومع ضمان الحق في العمل ، أكد واضع الدستور والمشرع أيضا مبدأ حرية اختيار أو حريّة ارتضاء العمل •

ويتعين تطبيق هذا المبدأ بدون أي نوع من التمييز ، نظرا لأن الدستور يعلن ، من ناحية أخرى ، في مادته ١٢ ، مبدأ المساواة بين جميع المواطنين • وقد صيغ هذا الحكم على النحو التالي:

" جميع مواطني زائير متساوون أمام القانون وتحق لهم حماية قانونية متساوية •

" لا يجوز ، في مجال التعليم وفرص تقلد الوظائف العامة ولا في أي مسألة أخرى ، تعريض أي مواطن زائيري لاجراء تمييزي ، بسبب دينه ، أو انتمائه العنصري أو الاثني أو جنسه ، أو مكان ولادته أو اقامته ، سواء كان هذا الاجراء ناتجا عن القانون أو عن فعل من أفعال السلطة التنفيذية " •

أما فيما يتعلق بممارسة حق العمل ، فقد أشرنا من قبل الى أحكام المادتين ٢٧ و ٢٨ من الدستور و ٢ من قانون العمل اللتين تعلنان مبدأ عدم التمييز سواء بين المواطنين أو ازاء رعايا البلدان الاخرى • وتحمي زائير الأيدي العاملة الوطنية وتخص فرص شغل بعض الوظائف أو الأنشطة بالمواطنين دون سواهم • وتتفق هذه الحالة مع أحكام المادة ٣١ من الدستور التي تعترف لكل أجنبي يوجد على أرض زائير بحماية مكافئة للحماية التي يتمتع بها المواطنون سواء فيما يتعلق بأشخاصهم أو ممتلكاتهم فيما عدا الاستثناءات التي ينص عليها القانون • كما يحدد القانون شروط تمتع الأجنبي بنفس حقوق المواطنين •

٢- السياسات والأساليب التي تتيح ضمان التنمية الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية
المطردة والعمالة الكاملة المنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية
والاقتصادية الاساسية

لفهم الشواغل الاساسية لزائير في المجال الاقتصادي والاجتماعي والثقافي فهما صحيحا ، يلزمنا أولا وقبل كل شيء الاشارة الى أحكام الدستور التي حددت ، فضلا عن ذلك ، في " بيان نسيلي" ، ومن الجائز أيضا الاشارة الى الجهد الهام الذي بذل من أجل تنمية الاقتصاد ، وبالتالي تحسسين أحوال معيشة السكان • أما فيما يتعلق بالجهد الثاني الثقافي ، فالعالم بأسره يعرف اليوم مساهمة زائير في الحضارة العالمية • هذه المساهمة معروفة باسم سياسة العودة الى الأصول • والجهود التي تبذلها زائير لتيسير تشييد مجتمع ثقافي زنجي/ افريقي جديدة بالتنويه هي الأخرى •

وتعلن ديباجة الدستور الرغبة في " ضمان الرفاهية المادية لكل زائيري" ، وخلق الظروف المواتية للتفتح المعنوي والروحي " لجميع مواطني زائير " •

وبالمثل ، يجري التأكيد في المادة الأولى للدستور على الشواغل من أجل ارساء قاعدة أساسية حقيقية لتمكين الشعب من ممارسة الحريات الاساسية والديمقراطية من ناحية ، وعلى الجهد المبذول سعيا لتحقيق الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية لصالح الشعب ، من ناحية أخرى •

وان الوثيقة التي يطلق عليها عموما " بيان نسيلي " نسبة الى الناحية التي أعلن فيها البيان ، تترجم فعلا وتكشف عن سبل ووسائل تحقيق الرفاهية المادية عن طريق التنمية الاقتصادية • فضلا عن ذلك ، فان الخطاب البرنامجي الذي أدلى به رئيس الجمهورية في الاحتفال بأدائه اليمين الدستورية في كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٤ اثر انتخابات الرئاسة ، يعبر مرة أخرى عن نفس الرغبة في ضمان الرفاهية الاجتماعية عن طريق تنمية بعض القطاعات التي تعتبر ذات أولوية مثل التعليم والاسكان والصحة والطاقة ومياه الشرب النقية والنقل والمواصلات والبريد والاقتصاد وما الى ذلك • وباختصار ، فان رئيس الجمهورية قرر تكريس ولايته الجديدة التي مدتها ٧ سنوات للخدمة الاجتماعية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية والنمو الاقتصادي في القطاعات الآتفة الذكر • وهكذا وصفت فترة رئاسته التي قوامها ٧ سنوات عن حق بأنها " سبعة العمل الاجتماعي " • كما تواصل الخطة الخمسية التي تقرر ، تحقيق نفس الاهداف الشاملة •

وكما أشير من قبل ، فان البعد الثقافي للجهد الذي تبذله زائير على صعيد الحضارة العالمية معروف جيدا في افريقيا بأسرها ، على أي حال ، بحيث لا يحتاج الى عرض مسهب في اطار هذا التقرير • والواقع أن السياسة المسماة بالاصالة والبحث عن الهوية الزنجية الافريقية فيما وراء حدود الدول ، ولدت يقظة ووعيا جديدين لدى جميع الافريقيين المدعويين على هذا النحو الى ايجاد واستغلال " أنا " جديدة تشكل عامل تجمع قوي جدا ألا وهو العنصر الاثني - الثقافي الذي يعتبر أكثر عمقا وشمولا من العنصر القائم بوجه خاص على مجرد لون البشرة •

وسعيا وراء ضمان سياسة عمالة كاملة منتجة ، تواصل زائير ما شرعت في تحقيقه فعلا من تحررية اقتصادية الى جانب السياسة الرامية الى التعليم والتدريب التقني والمهني •

وسعيًا منها إلى الإصلاح النهائي لاقتصادها ، حذت زائير التحرر الاقتصادي الذي يعتبر أولاً وقبل كل شيء تحرراً على مستوى الانتاج وليس تحرراً تجارياً بحثاً يخشى أن يحول البلد إلى مجرد سوق لاستهلاك واستيراد المنتجات الواردة من البلدان الأخرى .

وبيتخ الاقتصاد القائم على مبدأ النشاط الاقتصادي الحر حفز المبادرات وبالتالي تحسين الربحية والنتائج . وهكذا تقرر ، من هذا المنظور ، تحويلها عدد من المؤسسات الحكومية أو شبه الحكومية الأدنى أداءً من غيرها إلى القطاع الخاص .

أما فيما يتعلق بالتعليم والتدريب التقني والمهني ، فستعرض مختلف جوانبه في النقطة التالية المكرسة لتنظيم العمالة .

٣- تدابير ترمي إلى تأمين وتنظيم سوق العمالة واستخدام اليد العاملة

بموجب المادة ٥ من قانون العمل ، يجب على كل رب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص أن يوفّر التدريب أو التحسين أو التكيف المهني للعاملين الذين يوظفهم .

وعلى هذا الأساس يستطيع أن يستخدم الوسائل التي يوفرها له ، في كل أنحاء الجمهورية ، المعهد الوطني للتدريب المهني ، المنشأ بموجب الباب الثالث عشر من قانون العمل ، لمساعدته على تنظيم وابقاء عمله من أجل التحسين أو التدريب أو التكيف المهني للعاملين الذين يوظفهم .

فالتدريب المهني يستمر بعد دخول الحياة المهنية . وهو يسمح للعامل بأن يكون نفسه عن طريق بعث الأمل فيه بتحسين ظروفه بغية اكتساب أهلية مهنية عالية . وبالنسبة للمؤسسات فهو يسمح لها بتوظيف اصحاب الشهادات العليا والفنيين الذين تحتاج اليهم من أجل تحسين فعاليتها . كما تسمح أخيراً للعمال المؤهلين بأن يظلوا مطلعين على تطور الأساليب الجديدة .

ومن أجل الوفاء بهذه الاحتياجات ، أنشئ على نحو ما ذكر سابقاً المعهد الوطني للتدريب المهني ، ولهذا المعهد شخصية مدنية .

والمعهد مكلف ، لارتباط مصالح ومسؤوليات الدولة وأرباب العمل والعاملين ، بالتعاون على تعزيز وانشاء وتطبيق الوسائل القائمة أو الجديدة ، اللازمة من أجل التأهيل المهني للفئة العاملة من السكان وتنسيق عملها .

ويهدف عمل المعهد بصفة خاصة إلى التحسين وتعزيز المهني للعاملين في وظائفهم ، والتدريب السريع لعاملين بالغين جدد ، والتدريب أثناء العمل ، والاعداد المهني لمن لهم ثقافة عامة أساسية ، والتكيف المهني للذين تلقوا تدريباً تقنياً أو فنياً من نوع مدرسي .

ويرمي عمل المعهد أيضاً إلى تسهيل تغيير الأهلية المهنية للعاملين الذين يضطرون إلى تغيير مهنتهم أو وظيفتهم واعادة التكيف المهني للعاملين الذين يصبحون عاجزين عن العمل (قانون العمل ، المادة ١٨١) .

والمعهد الوطني للاعداد المهني مكلف أيضاً :

(أ) بايجاد تعاون بين الهيئات المهمة بالتدريب التقني والمهني والمحافظة على هذا التعاون لاسيما عن طريق انشاء وتوزيع كل المعلومات المفيدة بخصوص امكانية التدريب بالنسبة لكل مهنة .

- (ب) بالتعاون على تعيين المهنة التي تعتبر شروط الأهلية فيها ضرورية أو مرغوبة
وتحديد هذه الشروط وطبيعة ودرجة الأهلية المهنية ، وتنظيم الامتحانات الرامية الى اقرار ذلك •
- (ج) بالتعاون مع الدوائر العامة والهيئات المهنية المعنية على انشاء تصنيف مهني
وعلى تحديد المؤهلات المهنية لكل مستوى وظيفي ، بالنسبة لكل مهنة أو وظيفة •
- (د) بتقديم خبرته لخدمة العمالة على الصعيد الوطني فيما يتعلق بمشاكل دراسة
اتجاهات سوق العمالة ، وتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية للعاملين على مختلف مستوياتهم
في التصنيف المهني ، بالإضافة الى توظيف العاملين •
- (هـ) بتعزيز نظام ملائم للتوجيه والاختيار المهنيين والاشترك في تسييره •
- (و) بالتعاون مع مديرية التعليم وكل الهيئات المهنية أو الثقافية المعنية ، في
أنشطة الاعداد المهني (قانون العمل ، المادة ١٨٢) •
وتتألف موارد المعهد الوطني للاعداد المهني من :
- (أ) اعانة سنوية مالية للدولة تغطي ٥٠ في المائة على الأقل من الميزانية السنوية
للمعهد •
- (ب) اشتراك فصلي لأرباب العمل •
- (ج) مكافآت استثنائية مقابل خدمات خاصة ولاسيما من أجل توفير الوسائل التعليمية ،
التي يحددها على نحو متعارف عليه المعهد وأرباب العمل •
- (د) المساهمات والمنح والهبات التي قد يتفق بشأنها (قانون العمل ، المادة ١٨٥) •
ومن الجدير بالذكر أيضا الى جانب برامج التوجيه والتدريب المهنيين التي عرضت بصورة
مستفيضة ، التدريب المهني ، الذي ترد شروط ممارسته في المادتين ٦ و ٧ من قانون العمل •
وتحمي أحكام المواد ٤٨ الى ٦٤ من نفس القانون اليد العاملة من التدابير التعسفية التي
يمكن أن تتعرض لها من جانب أرباب العمل •
وتحدد الأحكام المشار اليها شروط فسخ عقد العمل ، ومدة الاخطار المسبق بالنسبة للطرفين،
والتعويضات المستحقة عند الاقتضاء •
- وتمنع المادة ٦٤ الفصل الجماعي • فلا يمكن أن يكون هناك فصل جماعي الا بأذن مسبق من
وزير العمل والتعاون الاجتماعي • وتحدد المادة نفسها الشروط والاجراءات التي يمكن أن تؤول الى
الصرف الجماعي •
- وتوفر أحكام المواد ١٥٣ الى ١٧٩ من قانون العمل حماية لليد العاملة بصورة عامة • وهي
تنظم على التوالي ادارة وتفتيش العمل من ناحية ، والخدمة الوطنية للعمالة والمجلس الوطني
للعمل من ناحية أخرى •

ادارة وتفتيش العمل

ان ادارة العمل مكلفة ، تحت رئاسة وزير العمل والتعاون الاجتماعي ، بالقيام بدور تصوري وارشادي وتنسيقي ورقابي في مجال العمل والعمالة والتعزيز والتعاون الاجتماعي • وتتألف مهمتها بصورة خاصة من :

- ١- وضع كل مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية التي تهم ظروف العمال، والعلاقات المهنية والعمالة ، وتوظيف العمال ، والتدريب والتحسين المهنيين ، والتعاون الاجتماعي ؛
- ٢- تقديم المشورة وتنسيق ورقابة الدوائر والهيئات المساهمة في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتعاون الاجتماعي ؛
- ٣- جمع واستكمال البيانات الاحصائية المتعلقة بالعمل والعمالة ، وعمليات التعاون الاجتماعي ؛
- ٤- متابعة العلاقات مع الدول الاخرى أو الهيئات الدولية فيما يتصل بمسائل العمل والعمالة والتعزيز والتعاون الاجتماعي ؛
- ٥- مراعاة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتعاون الاجتماعي والعمالة ؛
- ٦- تقديم المشورة الى أرباب العمل والعاملين ؛
- ٧- القيام ، بالتعاون مع السلطات والهيئات المعنية ، بتوفير أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة بوصفها جزءاً لا يتجزأ من البرنامج الوطني الرامي الى تأمين العمالة الكاملة والابقاء عليها •

ولكي تستطيع ادارة العمل تحقيق أهدافها فان لها خدمات تعمل على المستوى المركزي وعلى المستوى الجغرافي المحلي وذلك طبقاً للمادة ١٤٥ من قانون العمل •

وتتوفر للعمل كذلك الحماية اللازمة بفضل التفتيش الدائم الخاضع له والذي تتولاه هيئة تفتيش العمل • ومهمة هذه الهيئة بصفة عامة هي تعزيز التطور المنسجم للعلاقات بين أرباب العمل والعاملين والمساهمة في احترام العدالة الاجتماعية (قانون العمل ، المادة ١٦٠ ، الفقرة الفرعية ١) أما المهام المحددة لهيئة تفتيش العمل فهي ترد في الفقرة الفرعية الثانية من المادة نفسها • وان انشاء دائرة ومجلس وطني للعمالة والعمل انما يكمل التنظيم والحماية العاملين للعمالة في زائير •

الهيئة الوطنية للعمالة والمجلس الوطني للعمل

تقع على عاتق الهيئة الوطنية للعمالة ، التي تضم ادارة مركزية وادارة اقليمية ، مهمة أساسية تتمثل في " تنظيم سوق العمالة على أكفاً وجه ممكن " • ولهذا الغرض ، تضطلع الهيئة بالمهام الرئيسية التالية :

(أ) تفصي وتحليل جميع المعلومات عن حالة سوق العمالة واحتمالات تطورها في جميع أنحاء البلد وفي شتى مجالات الأنشطة الاقتصادية والقطاعات المهنية في الأقاليم ؛

- (ب) مساعدة العاملين في الحصول على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل في تعيين العاملين الملائمين لاحتياجات المؤسسات ؛
- (ج) اتخاذ التدابير الملائمة لتيسير تحرك الأيدي العاملة ، مهنيا وجغرافيا ؛
- (د) التصديق على عقود التدريب وعقود العمل ؛
- (هـ) مراقبة الأيدي العاملة الأجنبية ؛
- (و) تقديم كافة أشكال المساعدة الى العاملين في أوقات البطالة •

أما المجلس الوطني للعمل فهو جهاز استشاري يتبع مفوض الحكومة لشؤون العمل والضمان الاجتماعي ويرأسه المفوض • ويضم عددا متساويا من ممثلي الحكومة والعاملين وأصحاب العمل • ويضطلع هذا الجهاز ، بوجه عام ، بالمهام التالية :

- ١- دراسة جميع المشاكل المرتبطة بالعمل والايدي العاملة والضمان الاجتماعي ؛
- ٢- دراسة العناصر التي يمكن أن تستخدم كقاعدة لتحديد الأجر المهني الأدنى ، وما يترتب على ذلك من آثار اقتصادية ؛
- ٣- ابداء الآراء وعرض المقترحات وصياغة القرارات فيما يتعلق بتنظيم هذه المسائل في المستقبل •
- ٤- معلومات تتعلق بالعمالة وما يكتنفها من صعوبات

ان المشاكل المرتبطة بحجم العمالة ، وبالتالي بحجم البطالة ، تعود أساسا ، من ناحية ، الى خلق فرص العمل وزيادتها ، ومن ناحية أخرى الى الأهمية التي يكتسبها حجم السكان في البلد • وينبغي ، بادئ ذي بدء ، ألا يغيب عن الأذهان أن زائير ، شأنها شأن أغلبية بلدان العالم ، تنتمي الى فئة البلدان المسماة بالبلدان النامية ، فضلا عن كونها حديثة الاستقلال • وتكفي هاتان السمتان لوصف حالة هذا البلد الفتى الذي ينتهج سياسة الانفتاح الاقتصادي ، على غرار معظم بلدان العالم الثالث الاخرى •

ولم يعمل الاستعمار الا على تنمية بضعة قطاعات حيوية توفّر له احتياجاته ، مثل المناجم وادارة المصالح العامة والتعليم • أما التجارة والزراعة فقد بقيتا ، بوجه عام ، في طور الجنيني • ويواجه البلد ، منذ أن نال استقلاله ، صعوبات خطيرة • كما أنه يفتقر الى البنى الاساسية المحلية لأن الاقتصاد بأكمله كان موجها نحو اقتصاد الدولة المستعمرة ولصالحه فقط ، وكان بمثابة دعامة له •

وتقدم هذه اللمحات فكرة عن انطلاقته هذا البلد الذي كانت سوق العمالة فيه ، منذ بداية عهد الاستقلال ، محدودة للغاية • ذلك أنه عندما بدأ سكان الريف ، تحت تأثير عوامل شتى ، ينزحون تجاه المراكز الحضرية ، واجه عدد منهم البطالة ، فضلا عن انه لم يسجل ، في موازاة ذلك ، انشاء مشاريع جديدة كبيرة الحجم يمكن أن تكفل فرص العمل لهذه الأيدي العاملة الاضافية القادمة من الريف •

وقد تفاقمت الصعوبات أيضا بفعل الانفجار السكاني الذي شهده البلد • ففي أقل من ٢٥ عاما ارتفع عدد السكان من ١٨ مليون نسمة الى حوالي ٣٦ مليونا • وعانى الاقتصاد ، الذي يعتمد أساسا على الخارج سواء من حيث رءوس الأموال أم من حيث الموارد اللازمة لانعاش تنميته ، من آثار الكساد الاقتصادي السائد حاليا في العالم • وكانت النتيجة الحتمية لذلك هي الركود الاقتصادي الذي لا يسمح بالطبع بالقضاء على البطالة أو خلق فرص العمل لعدد كبير من العاملين •

كما أن صعوبة النقل والمواصلات وبلى المعدات في بلد شاسع تعادل مساحته ثمانين مرة مساحة بلجيكا ، ويعمل سكانه ، في المتوسط ، بالزراعة في المزارع العائلية ، لا تساعد أيضا على توفير فرص العمل للجميع ولا على تحقيق التقدم الاجتماعي في ظروف مواتية •

المادة ٧ - الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية

ألف - الأجر

الأجر هو ما يحصل عليه العامل نظير ما يوفيه من عمل لصاحب العمل • وتنص المواد ٧٢ الى ٩٥ من قانون العمل على المبادئ التي تحكم دفع الأجر وتحديد شروطه ؛ كما تنص على اختصاصات الهيئات التي تتولى تحديد الأجور •

١ - الحق في الحصول على أجر عادل

بما أن الأجر هو المقابل لما يوفيه العامل من عمل ، فينبغي أن يكون هذان العنصران متكافئين ، بمعنى أن يكون الأجر مناسبا لطبيعة العمل المنجز وأن يدخل في تقديره عنصر العدالة • وتقوم الأجهزة المختصة ، التي يرد وصف لتنظيمها في موضع لاحق من هذا التقرير ، بوضع تصنيفات لمختلف الوظائف والأعمال •

وثمة مبدأ أساسي يتعلق بالأجور هو المساواة في الأجور بين جميع الأشخاص الذين يوفدون عملا مماثلا • ويرد هذا المبدأ في المادة ٧٢ من قانون العمل التي تنص على ما يلي :

" عندما تتساوى شروط العمل والكفاءة المهنية والانتاجية ، يكون الأجر واحدا لجميع العاملين أيًا كان أصلهم أو جنسهم أو سنهم " •

ويتضح من هذا النص مبدأ مهم آخر هو عدم التمييز بين الأشخاص عندما تتساوى موهلاتهم المهنية ونتاجيتهم • وينطبق هذا المبدأ دون النظر الى الأصل أو الجنس أو السن • وهذا هو ، ببساطة ، تطبيق المبدأ الدستوري الذي يقضي بالمساواة بين المواطنين • والعبارات العامة التي صيغ بها هذا المبدأ الخاص بعدم التمييز من حيث الاجر تجعله ينطبق أيضا بالطبع على العاملين الاجانب • وقد أكدت أحكام قضائية عديدة على الحق في الأجر العادل ، ولاسيما على الحق في تعويض عادل في حالة انتهاك حق العامل أو الحاق أي ضرر به (١) •

(١) جريدة "Nouvelles juridiques" الصادرة عن نقابة المحامين في لوبومباشي، العدد رقم ١ ، تموز/يوليه - آب/أغسطس ١٩٨٦ ، الصفحات ٢٩ الى ٣٧ • جريدة "Revue juridique du Zaïre" ، كانون الثاني/يناير - كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٦ ، الاعداد ارقام ١ و ٢ و ٣ • المحكمة الابتدائية في لوبومباشي (R.C. 1670) ، ٢٤ نيسان/ابريل ١٩٨٤ •

٢- أسلوب تحديد الأجور

أصدر رئيس الجمهورية ، بناء على اقتراح مفوض الحكومة لشؤون العمل والضمان الاجتماعي ومشورة المجلس الوطني للعمل ، مرسوماً يحدد شرائح الأجور والحد الأدنى للأجور المهنية والحد الأدنى للاعانات العائلية ، كما يحدد ، في حالة عدم وجود اتفاقات عمل جماعية أو عدم وجود نص فيها ، الحد الأدنى للأجور في كل فئة مهنية (قانون العمل ، المادة ٧٣) .

ويقوم مفوض المنطقة ومفتش العمل المختص فيها باستعراض سنوي للحد الأدنى للأجور المهنية المعمول به في المنطقة المعنية ، ويقارنان مستواه بالأسعار الاستهلاكية .
ويجري هذا الاستعراض بالتعاون مع ممثلي المنظمات المهنية للعاملين وأصحاب العمل (المرجع السابق ، المادة ٧٤) .

وللأطراف حرية تحديد الأجور على ألا تقل عن الحدود الدنيا الواردة في مرسوم رئيس الجمهورية أو في اتفاق العمل الجماعي الواجب التطبيق (المادة ٧٥) .

وتتولى اللجنة الوطنية للأسعار مهمة وضع القواعد المستخدمة في حساب المؤشر العام للأسعار الاستهلاكية وإبلاغ السلطات العامة المختصة ، بمبادرة منها أو بناء على طلب هذه السلطات ، بأي اشعار أو اقتراح يتعلق بالمشاكل المرتبطة بالأسعار والأجور (المرسوم الصادر عن رئيس الجمهورية ، رقم ٧٦١٢٣٠ والمؤرخ في ١٦ أيلول/سبتمبر ١٩٧٦ ، المادة الأولى) .

وقد كلفت اللجنة المشار إليها بأن تجري ، بصفة خاصة فيما يتعلق بالأجور ، دراسة دورية للعلاقة بين المؤشر العام للأسعار الاستهلاكية ومستوى الأجور . كما أنها تبدي رأيها في مشاريع المراسيم الصادرة عن رئيس الجمهورية بتحديد الرواتب الأصلية لموظفي الحكومة ، وهي مكلفة أيضاً بأن تعرض على مفوض الحكومة لشؤون الخدمة العامة كل اقتراح تراه مناسباً فيما يتعلق بتحديد هذه الرواتب . ويطلب رأيها أيضاً في مشاريع المراسيم الصادرة عن رئيس الجمهورية بتحديد الحد الأدنى للأجور .

وتبدي هذه اللجنة أيضاً رأيها في جميع مشاريع الاتفاقات الخاصة بالأجور . وهي تبادر باقتراح التدابير الخاصة بوضع وتطبيق السياسات المتجانسة في مجالي الاسعار والأجور (قانون العمل ، المادة ٢) .

وتضم عضوية اللجنة ثلاثة ممثلين عن الاتحاد الوطني لعمال زائير وثلاثة ممثلين عن الاتحاد الوطني للمشاريع في زائير . وتمثل باقي الأطراف بشخص واحد (المرجع السابق ، المادة ٣) .

وتجتمع اللجنة بناء على دعوة من رئيسها ، كلما اقتضى الأمر ذلك ، وعلى الأقل مرة واحدة كل ثلاثة أشهر (المرجع السابق ، المادة ١٠) .

ولكل من الاتحاد الوطني لعمال زائير والاتحاد الوطني للمشاريع في زائير ثمانية أصوات . ولكل مصلحة حكومية ثلاثة أصوات .

٣- معلومات تتعلق بعناصر المكافآت غير الأجور في حد ذاتها

يحصل العاملون في مؤسسات تجارية كبرى كثيرة على مكافأة تدفع لهم في نهاية السنة المالية ، فهي نوع من مشاركة العاملين في أرباح المؤسسة .
وتدفع لجميع العاملين ، بالإضافة الى الأجور ، مبالغ مختلفة بصفة اعانات متنوعة . وهكذا يحتسب مبلغ معين للاسكان ، وللنفقات الطبية للأدوية ، وكذلك للاعانات العائلية . ويحصل العاملون الذين يتمون سنة كاملة في خدمة احدى المؤسسات على علاوة على أجورهم .
وفي بعض المناطق مثل الشبا ، تخصص علاوة غلاء معيشة للعاملين .
ويحصل العاملون الذين يضطرون الى مواصلة العمل في أيام العطلات الرسمية أو الذين يودون خدمات اضافية على مبلغ بصفة مكافأة يعادل ضعف الأجر اليومي . وبوجه عام ، يحدد نظام المؤسسة أو الاتفاقيات الجماعية التي تضعها الأجهزة المختصة كما سبق توضيحه جميع العناصر الاخرى التي تدخل في المكافأة .
ويحصل العامل الذي لا يستطيع الحصول على أجازة لأسباب تتعلق بالعمل على مكافأة تعويضية . كما تدفع له تعويضات أخرى لتمكينه من الانتقال الى عمله ، والى المكان الذي سيمضي فيه أجازته فعلا (المادة ١٢١ وما بعدها) .

٤- احصائيات تتعلق بتطور مستويات الأجور

تبين المعلومات المذكورة فيما يلي ، من باب التوضيح فقط ، تطور مستويات أجور القضاة في بدء اشتغالهم بمهنتهم أثناء الفترة المدروسة :

<u>١٩٨٧</u>	<u>١٩٨٤</u>	<u>١٩٦٨</u>	<u>١٩٦٦</u>
٣٠ ٠٠٠ زائيرا شهريا	٦ ٢٤٠ زائيرا شهريا	٥٠٠ زائيرا شهريا	١٥٠ زائيرا شهريا

ويمكن أن يفهم من ذلك أن أجور القضاة قد زادت من الناحية المطلقة زيادة كبيرة جدا تعبر عن الاهتمام الخاص جدا الذي توليه سلطات البلد للقضاة نظرا لأهمية مهمتهم الاجتماعية . ويجري في وقت اعداد هذا التقرير اعداد مقترحات تهدف الى تحسين أجور هيئة القضاء تحسنا كبيرا للغاية .
وعلى ذلك يحصل القضاة الزائيريون حقا على أجور يحسدون عليها لولا انخفاض قيمة العملة الذي يستتبع ارتفاعا مستمرا في أسعار المواد الغذائية ، وبالتالي في تكاليف المعيشة بوجه عام .
وتنطبق هذه الملاحظة أيضا على أجور العاملين في جميع قطاعات الأنشطة .

٥- اقتراحات تهدف الى تأمين الحق في تكافؤ الأجر للعمل المتكافئ

سبق تقديم معلومات بشأن هذا البند في اطار البند ١ من تحليل المادة ٧ قيد اعادة

النظر .

٦- صعوبات ضمان أجر عادل لجميع العاملين يمكن أن يوفر لهم ولأسرهم حياة لائقة

إذا كانت سلطات البلد لا تدخر جهدا في محاولة تحسين أحوال أجور العاملين جميعا بصفة مستمرة، فإن أمورا كثيرة غير قابلة للتنبؤ بها تؤدي للأسف الى أن حسن الاستعداد لا يكلل دائما بالنجاح. فالواقع انه لا يمكن أن تواصل الدولة بذل مثل هذا الجهد في جميع النواحي، بما لديها من موارد مالية محدودة بالضرورة دون أن تلاقى الصعوبات، في بلد تتحمل فيه الدولة عمليا عبء التنمية بكامله في كافة قطاعات الحياة. ومن ناحية أخرى، تضطر الدولة، مع زيادة عدد السكان، الى زيادة تركيز جهودها على قطاعات من قبيل انشاء المستشفيات الجديدة، ودور التوليد، والمدارس، وشراء الأدوية، الخ.

ويؤدي تدهور قيمة العملة، كما سبقت الإشارة الى ذلك، الى التأثير سلبيا على القوة الشرائية للعاملين. فالواقع أن استمرار ارتفاع تكاليف المعيشة الذي هو احدى نتائج هذا التدهور، بعد مرور شهر أو ثلاثة شهور فقط، مهما كانت أهمية نسبة العلاوة التي يمكن منحها، الى عدم توقف تدهور القوة الشرائية للعمال. ويحتمل أن يطول زمن هذا الوضع ما دام الاقتصاد العالمي نفسه الذي تتوقف عليه الحالة الاقتصادية في معظم البلدان النامية يعرف هو نفسه انتعاشا أو تحسنا بدرجة كبيرة.

باء - الأمان والنظافة الصحية في مجال العمل

في زائير، يشكل الاطار العام والأحوال الصحية اللذان يتم فيهما العمل موضوع أحكام المواد ١٣٨ الى ١٥١ من قانون العمل، التي تنضاف اليها بالطبع المواد المتعلقة بإدارة العمل والتي سبق عرضها في اطار البند ٣ من التعليقات على المعلومات المقدمة بشأن المادة ٦. وتشكل المجموعة الثانية من التدابير موضوع أحكام المواد ١٥٥ الى ١٦٨ من نفس القانون.

تنص أحكام المادة ١٣٨ من قانون العمل على أنه "ينبغي ابقاء كل منشأة في حالة من النظافة باستمرار ويجب أن تتوفر فيها أحوال النظافة الصحية والأمان اللازمة لصحة العاملين". وينبغي تجهيز المنشأة بطريقة تكفل الأمان للعاملين.

وتنظم القرارات التي يصدرها مفوض الدولة المسوؤل عن العمل أحوال الصحة والأمان في مكان العمل. وتحدد هذه القرارات الحالات وكذلك الشروط التي يتدخل فيها مفتشو العمل لممارسة مراقبتهم في اطار العمل (المادة ١٣٩).

وفي المنشآت التي تنطوي على احتمال وقوع حوادث عمل وأمراض مهنية فيها، يجوز لمفوض الدولة المختص أن ينشئ بقرار يصدره لجان للنظافة الصحية والأمان (المادة ١٣٩ مكررا).

وعندما توجد في أحوال العمل أخطار تهدد أمان العاملين أو صحتهم ولا تنص عليها القرارات الصادرة، يرغم صاحب العمل بوضع حد لها (المادة ١٤٢).

ويلزم صاحب العمل باخطار المعهد الوطني للضمان الاجتماعي الذي يشرف على عموم العمل في جميع الأراضي الوطنية، بحوادث العمل أو الأمراض المهنية التي يعاين حدوثها في المؤسسة.

وتنص المادة ١٤٤ من قانون العمل ، على أنه ينبغي أن توفر كل مؤسسة أو كل منشأة خدمة طبية أو صحية للعاملين بها • ولن تصرف بالطبع مختلف الاعانات المستحقة بصفة علاج للعاملين والمشار إليها أعلاه اذا نظم صاحب العمل نفسه خدمات طبية وصحية •

وكما سبقت الإشارة الى ذلك ، تستوفى شروط الصحة والأمان في مجال العمل بالتدابير التي تهدف الى ضمان ادارة العمل والتفتيش عليه التي تعمل مختلف أجهزتها على الصعيديين المركزي والاقليمي وينبغي في نفس الوقت ان تشكل هذه الأحوال كلا واحدا مع هذه التدابير • ومما تجدر الإشارة اليه أيضا القرار الاقليمي رقم ١٣ الصادر في ٤ آب/أغسطس ١٩٧٢ والمعدل بالقرار رقم ٧٧/٧٠ الصادر في ٥ أيار/مايو ١٩٧٧ بشأن النظافة الصحية في مجال العمل • وينظم أيضا القرار رقم ٧٣/١٧ الصادر في ٦ شباط/فبراير ١٩٧٣ الأمان في العمل •

وإذا كان من اليسير مراقبة ظروف الصحة والأمان في المنشآت الواقعة في العاصمة أو في مراكز الاقاليم أو القرية من هذه الأماكن ، فان اتساع البلد لا يسمح بممارسة رقابة دقيقة على المنشآت أو المؤسسات الواقعة في المناطق النائية خصوصا بسبب صعوبة طرق المواصلات •

ورغم أنه تعذر الحصول على احصاءات دقيقة لحوادث العمل وحالات الأمراض المهنية التي سوف يمكن تقديم معلومات عنها فيما بعد ، فانه يمكن مع ذلك تأكيد أن نسبة وقوع حوادث العمل أو ظهور الأمراض المهنية أو وجود منشآت تنطوي على درجة عالية من الخطورة على صحة العاملين أو أمانهم في زائير ليست مرتفعة • ففيما عدا قطاع التعدين ، لا توجد تقريبا في البلد مؤسسات تنطوي على خطورة • وحتى في هذا القطاع ، لا تشير البيانات ذات الطابع الاحصائي الى أمر معين •

جيم - تكافؤ الفرص للترقي

لا يتم الترقى في مجال العمل الى الفئة الأعلى المناسبة الا بعد أخذ مدة الخدمة والكفاءة المهنية لكل فرد في الاعتبار • ولا يلتفت الى الاعتبارات الدينية أو الاثنية أو الى غيرها من الاعتبارات • وهذا هو تطبيق مبدأ المساواة المعلن عنه في المادة ١٢ من الدستور • وينطبق هذا المبدأ على الرجل والمرأة دون تمييز : فاذا تساوت حالتهم ، يلقي جميع الزائيريين نفس المعاملة • بيد أنه ينبغي تفسير مبدأ المساواة هذا بطريقة معقولة : فهو لا يمنع بالفعل تخصيص بعض الوظائف للرجال أو للنساء سواء على سبيل الأولوية أو حصرا بسبب ما لهذه الوظائف من طبيعة خاصة على نحو ما ينص عليه قانون العمل أيضا •

دال - الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والاجازات بأجر

١- الراحة

ينبغي أن يتمتع جميع العاملين في أي مؤسسة عامة أو خاصة ، بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو الخيرية خلال كل فترة سبعة أيام ، براحة مدتها أربع وعشرين ساعة متواصلة على الأقل • وينبغي منح هذه الراحة في نفس الوقت ، قدر الامكان ، لجميع العاملين بالمنشأة • وتكون هذه الراحة من حيث المبدأ يوم الأحد (المادة ١٠٢ من قانون العمل) •

فلا يجوز اذن لأصحاب العمل تشغيل العاملين أو متدربي التلمذة الصناعية في أيام الآحاد • ويجوز تشغيل العاملين في المنشآت التابعة للفئات التالية في أيام الآحاد بشرط منحهم راحة تعويضية مدتها أربع وعشرين ساعة متواصلة خلال نفس الأسبوع أو الأسبوع الذي يليه :

- ١- مصانع المواد الغذائية المعدة للاستهلاك الفوري ؛
- ٢- دكاكين بيع الزهور الطبيعية ؛
- ٣- الفنادق والمطاعم والحانات ؛
- ٤- المدارس الداخلية ، والمعاهد الداخلية ، ودور الطلبة ؛
- ٥- المستشفيات ، ودور العلاج ، والملاجئ ، ودور كبار السن والمصحات ، والمستوصفات والصيدليات ؛
- ٦- منشآت الاستحمام والرياضة ؛
- ٧- الدور الصحفية ودور الاعلام والعرض ، والمتاحف والمعارض ؛
- ٨- مؤسسات تأجير وسائل المواصلات ؛
- ٩- مؤسسات توزيع المياه ؛
- ١٠- مؤسسات توليد الكهرباء والقوى المحركة وتحويلها وتوصيلها ؛
- ١١- مؤسسات بيع البنزين والغازولين بالتجزئة ؛
- ١٢- مؤسسات النقل ومعالجة البضائع ؛
- ١٣- الصناعات التي تستعمل فيها مواد سريعة التلف ،
- ١٤- الصناعات التي قد يترتب على توقف العمل فيها تلف أو انخفاض قيمة المنتج الجاري انتاجه ؛
- ١٥- مؤسسات الارسال والاستقبال البرقي أو الهاتفي ؛
- ١٦- المؤسسات الزراعية أو الصناعية فيما يتعلق بالحد الأدنى من العاملين اللازمين للعناية بالحيوانات ؛
- ١٧- دكاكين الاغذية والتجارة العامة ؛
- ١٨- مؤسسات اصلاح وصيانة السفن ؛
- ١٩- المؤسسات أو المنشآت التي يكون تنظيم العمل فيها بتناوب فرق العمل على التوالي •

ففي المنشآت التابعة لهذه الفئات ، يمكن منح الراحة التعويضية بالتناوب • ويتـــرك اختيار يوم الراحة التعويضية لتقدير صاحب العمل ، بعد التشاور مع الوفد المنتخب من العاملين • عند الاقتضاء (القرار الوزاري رقم ١٢/٦٨ الصادر في ١٧ أيار/مايو ١٩٦٨) •

وينبغي نشر أيام وساعات الراحة الجماعية الممنوحة في أماكن عمل العاملين المعنيين وتبليغها لمفتش العمل المختص بالمنطقة الجغرافية •

وعندما لا تمنح الراحة جماعيا ، ينبغي أن يذكر صاحب العمل في سجل يستكمل أولا بأول باستمرار ، أسماء العاملين الخاضعين لنظام خاص مع ذكر هذا النظام (القرار السابق ، المادة ١٢) •

وفي المؤسسات الزراعية الخاضعة لتأثير الفصول ، يجوز تشغيل العاملين في أيام الآحاد خلال فترة الانتاج الكثيف ، في حدود اثنتي عشرة سنة سنويا ، رهنا بمنحهم راحة تعويضية مقابلة خلال الشهور الثلاثة التالية للشهر الذي استخدم فيه هذا الحق (القرار السابق ، المادة ٥) •

وفيما يتعلق بالعاملين المشتغلين بإدارة الآلات ذات المحرك ، ونظافة الأماكن ، وبوجه عام بجميع أعمال الصيانة التي ينبغي بالضرورة تأديتها في اليوم المقرر لراحة العاملين الآخرين ، يصرح بالعمل في يوم الأحد لمدة نصف يوم فقط رهنا بمنح راحة تعويضية مدتها ٢٤ ساعة متواصلة خلال الأسبوع •

وفي هذه الحالة أيضا ، يحدد صاحب العمل أيام الراحة الجماعية وساعاتها بعد التشاور مع الوفد المنتخب من العاملين ، عند الاقتضاء •

وينبغي نشر هذه المواعيد في أماكن عمل العاملين المعنيين وتبليغها لمفتش العمل المختص بالمنطقة الجغرافية •

وعندما لا تمنح الراحة جماعيا ، ينبغي أن يذكر صاحب العمل في سجل يستكمل أولا بأول ، أسماء العاملين الخاضعين لهذا النظام الخاص ، كما في حالة المنشآت التابعة للفتات المذكورة أعلاه (القرار السابق ذكره ، المادتان ٦ و ١٢) •

ويصرح بعمل الخفراء والحرس في أيام الآحاد بشرط منحهم راحة تعويضية لمدة ٢٤ ساعة متواصلة خلال الأسبوع •

ويجوز تشغيل الخدم يوم الأحد رهنا بمنحهم راحة تعويضية في يوم آخر من الأسبوع (القرار السابق ذكره المادة ٧) •

ويجوز أيضا التصريح استثنائيا بالعمل في أيام الآحاد عندما يثبت أن الراحة الأسبوعية التي تمنح للعاملين يوم الأحد ستضر بالجمهور أو ستسبب إلى سير العمل العادي في المنشأة •

وفي هذه الحالة ينبغي منح راحة تعويضية بالتناوب أو جماعيا في يوم آخر من أيام نفس الأسبوع أو الأسبوع الذي يليه •

وينبغي لمدير المنشأة أن يحصل من أجل ذلك على إذن من مفتش عام العمل • وينبغي أن يشار في طلب الإذن إلى الظروف التي تبرر العمل يوم الأحد وتاريخه ومدته وعدد العاملين المعنيين والتدابير المقررة للراحة التعويضية (القرار السابق ذكره ، المادة ٨) •

وفي حالة وقوع حادث أو عندما يكون وشيك الوقوع ، أو في حالة وجود قوة القاهرة ، أو وجوب القيام بأعمال عاجلة للمنشآت ، يجوز تشغيل العاملين اللازمين لتنفيذ هذه الأعمال في يوم الراحة الأسبوعية ولكن فقط في الحدود اللازمة لتجنب حدوث عرقلة ذات أثر خطير لسير العمل العادي للمؤسسة •

ويجوز تشغيل العاملين في أيام الراحة الأسبوعية بحد أقصاه اثنتا عشرة مرة سنوياً ،
تجنباً لخسارة سلع قابلة التلف ، اذا تعذر على صاحب العمل أن يلجأ الى وسائل أخرى •
ولا تؤدى ساعات العمل التي يشتغلها العامل في هذه الظروف الى استحقاق راحة تعويضية
ولكنها تعتبر على الأصح ساعات عمل اضافية يدفع عنها أجر بوصفها كذلك •
وينبغي فقط لمدير المنشأة أن يخطر فورا مفتش العمل المختص بالمنطقة الجغرافية مع
بيان الظروف التي تبرر هذا العمل في يوم الراحة الأسبوعية مع ذكر التاريخ ، والمدة ، وعدد
العاملين المعنيين (القرار السابق ذكره ، المادتان ٩ و ١٠) •

٢- وفيما يتعلق بالتحديد المعقول لمدة العمل

لا يجوز أن تتجاوز المدة القانونية لعمل الموظفين أو العمال من كلا الجنسين ، مهما كان
سنتهم ، في جميع المؤسسات العامة أو الخاصة ، بما في ذلك المؤسسات التعليمية أو الخيرية ،
ثمانى ساعات يومياً أو ثمانى وأربعين ساعة أسبوعياً •
وتعتبر ساعات العمل التي تتجاوز هذه المدة ساعات عمل اضافية يترتب عليها الحق في
الحصول على أجر اضافي (قانون العمل ، المادة ١٠٠) •
وينظم أيضاً هذه المسائل القرار الوزاري رقم ١١/٦٨ الصادر في ١٧ أيار/مايو ١٩٦٨
بشأن تنظيم مدة العمل وتحديد أساليب التعويض عن ساعات العمل الاضافية •

٣- الأجازات الدورية بأجر

يلزم صاحب العمل بمنح اجازة سنوية للعامل • ولا يجوز للعامل التنازل عن هذه الاجازة •
وينشأ الحق في الاجازة عند انقضاء سنة من الخدمة محسوبة من تاريخ بداية العمل لدى نفس صاحب
العمل أو صاحب عمل بديل •
ويحدد تاريخ الاجازة باتفاق الطرفين دون أن يمكن مع ذلك أن يتجاوز تاريخ الحصول على
الاجازة فعلاً حدود ستة شهور من التاريخ المقرر لبدايتها • ولا يجوز للعامل ، الا عند الاقتضاء ،
أن يحصل فقط على نصف الاجازات المستحقة خلال فترة عامين •
وخلال فترة الاجازة بأجر ، للعامل وأسرته الحق في الحصول على العلاج الصحي • وفي
حالة قضاء الاجازة خارج زائير ، يحق للعامل استرداد النفقات المتعلقة بالعلاج الذي يكون قد
تلقاه (قانون العمل ، المادة ١١٩) •

وتكون مدة الاجازة على الأقل يوم عمل لكل شهر كامل من شهور الخدمة بالنسبة للعامل الذي
تجاوز سنه ثمانية عشر عاماً • وتكون هذه المدة يوم عمل ونصف يوم على الأقل لكل شهر كامل من شهور
الخدمة بالنسبة للعامل الذي تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً • ويضاف اليها يوم عمل لكل شريحة
خمس أعوام من الاقدمية يقضيها العامل عند نفس صاحب العمل أو صاحب العمل البديل •

وتشمل الخدمات التي تؤخذ في الاعتبار لحساب مدة الاجازة أيام القيام بالعمل ، وأيام
العطلة الأسبوعية ، وأيام الاجازة بأجر ، وأيام الاحاد ، وأيام العطلة الرسمية القانونية ، وكذلك

فترات التوقف عن العمل بسبب العجز عن العمل حتى حد أقصى مدته ستة أشهر لكل عام من أعوام الخدمة على حدة ، دون أن ينطبق هذا الحد على العجز عن العمل الناتج عن حادث عمل أو عن مرض مهني •

• ولا تدخل مدة السفر في الاجازة

• ولا تحسب أيام المرض الداخلة في فترة الاجازة كأيام اجازة بموجب المادة ١٢٠ من قانون

العمل •

وللعامل الحق ، خلال كل مدة الاجازة ، في مبلغ يساوي الأجر الذي يتقاضاه وقت بدئه اجازته ، علما بأن المزايا التي تسلم الى العامل عينا عند الاقتضاء خلال الخدمة الفعلية بموجب الشروط التعاقدية تدفع قيمتها نقدا ، بناء على طلب العامل ، على أساس قانوني ، فيما عدا السكن فقط •

ويدخل في الحساب ما يحتمل من مبالغ العمولات ، والمكافآت ، والمبالغ المدفوعة لخدمات اضافية ، والمشاركة في الأرباح ، عند تحديد أجر الاجازة •

• وتستحق الاعانات العائلية الدفع أثناء كل مدة الاجازة • (قانون العمل ، المادة ١٢١) •

وفي حالة فسخ عقد ، أيا كان الوقت الذي يحدث فيه ذلك ، يستعاض عن الاجازة بعلاوة تعويضية تحسب وفقا للمادة ١٢١ أعلاه •

وفيما عدا هذه الحالة ، يعتبر أي اتفاق ينص على منح مكافأة تعويضية بدلا من الاجازة لاغيا ولا أثر له (القانون السابق ذكره ، المادة ١٢٣) •

٤- الاجازات العارضة

للعامل الحق في الاجازات العارضة التالية :

١- جواز العامل : بيوم من أيام العمل ؛

٢- ولادة الزوجة : بيومان من أيام العمل ؛

٣- وفاة الزوج أو الزوجة أو قريب من الدرجة الأولى ، ٤ أيام عمل ؛

٤- زواج أحد الأبناء : يوم عمل واحد ؛

٥- وفاة أحد الوالدين أو قريب من الدرجة الثانية : بيومان من أيام العمل ؛

• ولا تخصم هذه الايام من الحد الأدنى للاجازة القانونية •

• وتكون تكاليف العلاج مستحقة أثناء الاجازات العارضة •

لايلزم صاحب العمل بدفع الأجر عن الاجازات العارضة الا لغاية اثني عشر يوم عمل سنويا

(القانون السابق ذكره ، المادة ١٢٥) •

وبالنسبة للأجازات يجوز له أيضا ، فيما يتعلق بالمدة ، الرجوع الى المادة ٣٣ من اتفاقية

العمل الوطنية الجماعية المشتركة بين المهن والمعدلة في ١٩ آذار/مارس ١٩٨٥ • وقد أبرمت هذه

الاتفاقية بين الرابطة الوطنية لمؤسسات زائير والاتحاد الوطني لعمال زائير •

وتكون مدة الاجازة ، حسب ما تنص عليه هذه الاتفاقية ، يوم عمل ونصف يوم على الأقل لكل شهر كامل من شهور الخدمة بالنسبة للعامل التي تزيد سنه عن ١٨ عاما • وتكون هذه المدة يومي عمل على الأقل لكل شهر كامل من شهور الخدمة بالنسبة للعامل التي تقل سنه عن ١٨ عاما • وتزداد هذه المدة بيومي عمل لكل شريحة خمسة أعوام من الأقدمية التي يقضيها العامل مع نفسه صاحب العمل أو مع صاحب العمل البديل •

وللعامل ، فضلا عن ذلك ، الحق في الاجازات العارضة التالية :

١- زواج العامل : ٣ أيام عمل •

٢- وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد أقارب الدرجة الأولى ، أي اما والد العامل أو والدته أو أحد أبنائه : ٦ أيام عمل •

٣- وفاة والد أو والدة زوجة العامل أو زوج العاملة : ٤ أيام عمل •

والبنود ٢ و ٣ و ٦ التي لم يعاد ذكرها هنا تتعلق بولادة الزوجة ، وزواج أحد أبناء العامل ووفاة أحد الأقارب أو أحد الاصهار من الدرجة الثانية ، وذلك لمجرد كون الامتيازات المنصوص عليها في الاتفاقية هي نفس الامتيازات التي يعترف بها في المادة ١٢٥ من قانون العمل •

وينبغي استحقاق دفع أجر أيام العطلة القانونية بكامله •

وفي زائير ، يحدد المرسوم رقم ٧٩ - ١٥٤ الصادر في ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٧٩ الأيـام المعلنـة عطلة رسمية •

ويحدث أيضا أن تقرر السلطات ، بمناسبة بعض الاحداث أن يكون يوم من أيام العمل عطلة رسمية اما في كافة أنحاء الجمهورية أو في منطقة أو مقاطعة معينة • ولما لم يكن العامل مسـوءولا عن ذلك ، فان قرار اعلان يوم ما عطلة رسمية يشير في جميع الاحوال الى أن هذا اليوم هو يوم اجازة مدفوعة •

وكما سبقت الاشارة اليه ، فان مراقبة مراعاة كافة اصحاب العمل للأنظمة القانونية التي تضمن الحق في الراحة وأوقات الفراغ والعطلات لا تتم بسهولة في بلد مترامي الاطراف كزائير بالاضافة الى أن لمصلحة العمل موظفين محدودي العدد للمراقبة •

جيم - تكافؤ الفرص للترقي

لا يتم الترقى في مجال العمل الى الفئة الأعلى المناسبة الا بعد أخذ مدة الخدمة والكفاءة المهنية لكل فرد في الاعتبار • ولا يلتفت الى الاعتبارات الدينية أو الاثنية أو غيرها من الاعتبارات • وهذا هو تطبيق مبدأ المساواة المعلن عنه في المادة ١٢ من الدستور • وينطبق هـذا المبدأ على الرجل والمرأة دون تمييز : فاذا تساوت حالتهم ، يلقي جميع الزائيريين نفس المعاملة • ويجب مع ذلك تفسير مبدأ المساواة هذا تفسيراً معقولاً ، فهو لا يمنع بالفعل تخصيص بعض الوظائف للرجال والنساء على سبيل الأولوية أو حصراً بسبب ما لهذه الوظائف من طبيعة خاصة •

المادة ٨ : الحقوق النقابية

١- فيما يتعلق بالحرية النقابية

ان الحقوق النقابية والشروط المنصوص عليها لممارستها هي موضوع المواد من ٢٢٥ الى ٢٦٠ من قانون العمل • وتنص المادة ٢٦ من الدستور على الحق العام للمواطنين في تكوين جمعيات أو تجمعات أخرى •

وللعمال ، وأصحاب العمل ، وكذلك جميع الأشخاص المشتغلين بالزراعة ، الحق في تكوين منظمة (نقابة) يكون هدفها على وجه التحديد دراسة مصالحهم المهنية والدفاع عنها وتطويرها ، وكذلك تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي والاختصاصي لاعضاءها (قانون العمل ، المادتان ٢٢٤و ٢٣٠) •
ورهننا باستيفاء الاجراءات التي ينص عليها القانون ، ليس من المطلوب الحصول على أي ترخيص قبل تكوين منظمة مهنية (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٢٥) •

ولمؤسسات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع أنظمتها الاساسية ولواعيها الادارية وفي حرية انتخاب ممثلها وتنظيم ادارتها ونشاطها ووضع برنامج عملها ، رهننا بالأحكام القانونية ، (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٢٦) •

ولكل عامل أو صاحب عمل ، دون أي تمييز من أي نوع ، الحق في الانتساب الى نقابة مهنية يختارها أو في الانسحاب منها •

ويجوز لكل عضو في نقابة مهنية أن ينسحب منها في أي وقت من الأوقات على الرغم من أي نص مخالف لذلك في الأنظمة الأساسية (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٢٧) .
ويتمتع العمال بحماية ملائمة من كافة أعمال التمييز الرامية الى الاضرار بالحرية النقابية في مجال العمل •

ويحظر فعلا على كل صاحب عمل ما يلي :

- (أ) أن يجمع توظيف عامل لانتسابه أو عدم انتسابه الى نقابة مهنية محددة •
 - (ب) ان يفصل عاملا من الخدمة أو الحاقه بآخره بسبب انتسابه الى نقابة مهنية ومشاركته في أنشطة نقابية (القانون السابق ذكره ، المادة ٢١٨) •
- وعلى منظمات العمال وأصحاب العمل الامتناع عن أية أعمال تدخل في شؤون بعضها البعض من ناحية تكوينها وسيرها وادارتها (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٢٩) •
- وتتمتع كل نقابة مسجلة بالشمسية المدنية • ولها الحق ، بمقتضى القانون العام ، بلا مقابل أو بمقابل ، في امتلاك المنقولات أو العقارات اللازمة لتعزيز مصالح اعضاءها والدفاع عنها • ولا يجوز الاستيلاء على مبانى يملكها اعضاء نقابة مسجلة وملحقاتها وأثاثها ، والكتب والادوات التعليمية اللازمة للاجتماعات ، والمكتبات وايقاف ودروس التدريب (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٤٢) •
- ويجوز للنقابات المسجلة وفقا لاحكام هذا القانون أن تتشاور بحرية لتعزيز مصالح العمال وأصحاب العمل والدفاع عنها •

• ويجوز لهذه النقابات أن تتحد مكونة اتحادا (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٤٣)
وللاتحادات أو اتحادات الجمعيات الوطنية الحق في تكوين منظمات نقابة دولية أو في الانتساب إليها •

وتتمتع الاتحادات النقابية المسجلة حسب الأصول بنفس الحقوق وهي تخضع لنفس الالتزامات التي تخضع لها النقابات التي تكوّنها (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٤٤) •

لا تتعرض منظمات العمال وأصحاب العمل لحلها أو لوقفها بالطرق الادارية (القانون السابق ذكره ، المادة ٢٤٦) • وهكذا يمنح القانون الزائيري قدرا كبيرا جدا من الحماية ، ومن ثم قدرا كبيرا من الاستقرار للنقابات المهنية •

ويعلق عقد العامل الذي ينتخب للقيام بمهمة نقابية دائمة لا تسمح له بالقيام بالأعمال المنصوص عليها في العقد ، طوال كامل مدة تفويضه بالانتخاب •

ويعاد العامل قانونا الى عمله في المؤسسة عند انتهاء هذا التفويض • ويستفيد، اعتبارا من تاريخ اعادته الى عمله ، بالتحسينات المدخلة على وضع الدرجة التي كان فيها عند انتخابه بموجب المادة ١٦ من الاتفاقية الوطنية الجماعية المشتركة بين المهن •

وينبغي ، عند اعتزام صاحب العمل القيام بفصل أي مندوب نقابي ، وكذلك بنقله الى أي وظيفة تفقده صفة المندوب ، أن يخطر قبل قيامه بذلك مندوبي النقابة والاتحاد الوطني لعمال زائير (القانون السابق ذكره ، المادة ١٨) •

وقد انتقلت زائير من تعدد النقابات الى نقابة واحدة تسمى الاتحاد الوطني لعمال زائير • وقد تحققت خطوة أولى على طريق الوحدة النقابية في أيلول/سبتمبر ١٩٦٢ بإنشاء نقابة جامعة • وقد أسندت هذه النقابة الجامعة الى نفسها مهمة تنسيق جميع المطالبات ذات الطابع الوطني وعرضها على السلطات الحكومية • غير أن مختلف الاتحادات العمالية التي كانت تشكل جزءا من النقابة الجامعة احتفظت باستقلالها واستمرت في انتسابها الى نقابتها الدولية الخاصة بها • وقد أفضت الاتصالات التي أجريت واستمرت في النقابة الجامعة ، في ٩ آذار/مارس ١٩٦٧ ، الى انشاء مجلس وطني لنقابات الكونغو (زائير حاليا) حدد لنفسه هدف تحقيق الوحدة النقابية • وعقد في الفترة من ٢١ الى ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٦٧ موعتمر أفضى الى انشاء الاتحاد الوطني لعمال الكونغو، الذي أصبح اليوم الاتحاد الوطني لعمال زائير •

وكما سبقت الإشارة اليه أعلاه ، تمارس الحرية النقابية وكل ما يترتب عليها من حقوق ، دون أي ضغط من جانب السلطات العامة • فبالفعل ، بمجرد تكوين أي نقابة فانها تكتسب شخصية مدنية ويجوز لها اعتبارا من ذلك الحين ، أن تمارس أنشطتها بصفة قانونية • ويشكل النظام العام الحد الوحيد الذي يسمح للسلطة بممارسة حق رقابة معتدل جدا على التجمعات المهنية • ويتمشى ذلك مع الفقرة ٢ من المادة ٢٦ من الدستور •

٢- حق الاضراب

تنص المادة ٢٧ من الدستور في فقرتها الفرعية الاخيرة على أن قانون الاضراب معترف به للعامل الذي يمارسه في اطار العمل النقابي وطبقا للقوانين •

وهذا الحق معترف به لموظفي الخدمة العامة الذين يتمتعون بالحق النقابي وينتسبون إلى اتحاد عمال زائير •

غير أنه لا يجوز أن تسيء ممارسة هذا الحق إلى سير عمل الخدمات العامة الحيوية التي لا يمكن أن تحتل توقفا (المادتان ٥٦ و ٥٧ من نظام موظفي أجهزة الدولة الدائمين) •
وغني عن القول أيضا انه لا يجوز لافراد القوات المسلحة والشرطة والقضاة وموظفي المصالح العامة التوقف عن العمل كوسيلة للضغط من أجل الحصول على ميزة ما •

أما فيما يتعلق بفئات العمال الأخرى ، فان حق الاضراب الذي تنظمه أحكام المـــواد من ٢١٣ الى ٢٢٣ من قانون العمل معترف به لهم • غير أن ممارسة هذا الحق يجب أن تتمشى مع الشروط والاجراءات المنصوص عليها في نفس المواد •

وفي كينشاسا ، مارس مؤخرا عمال المصارف وعمال الجهاز الوطني للنقل النهري حق الاضراب • وتجدر الإشارة إلى الجهد التوفيقى الذي بذل من أجل تصفية المنازعات الجماعية وبذلك تفادي الأزمة التي يشكّلها الاضراب والمنصوص عليه في الاجراء المنشأ في المادة ٢١٣ وما بعدها من المواد الآنف ذكرها •

وبفضل هذه الآلية للتوفيق والحوار الدائم بين الشركاء في العمل ، فان عدد حالات الاضراب قليلة جدا في زائير •

المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

يمارس الحق في الضمان الاجتماعي في اطار المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي • وهو هيئة لها مركز المؤسسة العامة تدير تقدم كافة الاعانات الاجتماعية • وكل صاحب عمل من القطاع العام أو الخاص ملزم بالاعلان عن موظفيه لدى المؤسسة وتسجيلهم فيها • وكل صاحب عمل ملزم بدفع مساهمة في هذه الهيئة التي يدفع لها فضلا عن ذلك حصة تخصم عند المنبع من الاجر المستحق لكل عامل • ويتم هذا الدفع شهريا •

ويجوز للعامل الذي يكون صاحب العمل الذي يستخدمه قد وقى بالتزاماته تجاه المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي ، اذا حدث الأمر المتوقع ، أن يطالب بحقه في أن يدفع له المبلغ المنصوص عليه لهذا الغرض • والأمر كذلك في حالة التقاعد أو المرض أو العجز أو الشيخوخة أو حوادث العمل أو أي خطر اجتماعي آخر موعن عليه يدفع بشأنه قسط تأمين المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي طبقا للشروط المنصوص عليها في النظام الاساسي لهذه الهيئة •

وعلى الرغم مما يقع على كل صاحب عمل من واجب الاعلان عن موظفيه لدى المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي وتسجيلهم فيها ، ليس من النادر أن يتملص بعض أصحاب العمل من هذا الواجب • وان مثل هذا السلوك الذي ينعدم فيه الشعور بالمسؤولية يضر بالتأكيد بمصالح العمال الذين لا يتمتعون في مثل هذه الحالة ، بأي قدر من الضمان الاجتماعي • ومن الصعب مراقبة الحالات التي يتحايل فيها على القانون أو لا يطبق القانون في بلد مترامي الاطراف كزائير بسبب العناصر التي سبقت الإشارة إليها •

ومما يوسع له عموما أيضا ضآلة المبالغ التي تدفعها المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي والتي لا تسمح بمواجهة تكاليف المعيشة • والأمر كذلك بصفة خاصة فيما يتعلق بالمكافأة الشهرية التي تمنح للعامل كمعاش تقاعدي أو للأرملة كمعاش •

المرفق

الوثائق المرجعية*

أولا - قانون العمل

ثانيا - قانون العمل • اجراءات التطبيق

* يمكن الاطلاع على هذه الوثائق التي قدمتها حكومة زائير باللغة الفرنسية فسي
مركز حقوق الانسان التابع لأمانة الأمم المتحدة •