



Distr.
GENERAL

E/1989/5/Add.12
18 March 1999
ARABIC
Original: SPANISH

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٩

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

معلومات إضافية مقدمة من الدول الأطراف في العهد فيما يتعلق
بالنظر في تقاريرها من قبل اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية
والاجتماعية والثقافية

إضافة

السلفادور*

[١١ آب/أغسطس ١٩٩٨]

* نظرت اللجنة في جلساتها ١٥ و ١٦ و ١٨ المعقودة في ٩ و ١٠ أيار/مايو ١٩٩٦ (E/C.12/1996/SR.15 و 16 و 18)، في التقرير الأولي للسلفادور عن الحقوق المشار إليها في المواد من ١ إلى ١٥ من العهد (E/1990/5/Add.25).

وفيما يتعلق بنظر اللجنة في هذا التقرير قدمت حكومة السلفادور المعلومات الإضافية المستنسخة في هذه الوثيقة.

(A) GE.99-40946

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٥	١	المؤشرات الديموغرافية الرئيسية (دراسة استقصائية متعددة الأغراض للأسر المعيشية)
٥	١١-٢	السكان الأصليون: الأرقام والأعداد والنسبة المئوية
٧	٤٠-١٢	وظائف وتنظيم مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان: معلومات أساسية.....
١٥	٤١	موجز تقرير مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان
		القرارات القضائية: الحالات التي تم فيها منح تعويض (تعويض مادي) عن انتهاك
١٥	٤٤-٤٢	الحق في الغذاء، والسكن والصحة وغير ذلك من الحقوق المعترف بها في العهد.....
١٨	٦٣-٤٥	نظام الضمان الاجتماعي للمسنين. الحماية الخاصة: السياسات، المؤسسات، قوانين الحماية
		عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب سلطة في الشرطة المدنية الوطنية والقوات المسلحة
٢٣	٦٩-٦٤	السلفادورية. النسبة المئوية من مجموع الموظفين أو الأعضاء. الخدمة الدبلوماسية.....
٢٤	٧٣-٧٠	النسبة المئوية الدنيا لرأس المال الذي ينبغي للأجانب أن يستثمروه عند إنشاء مشروع .
		السياسات والقوانين والتدابير والمؤسسات التي توفر الرعاية للأشخاص المعوقين (العمل
٢٧	٨٨-٧٤	مع المنظمات غير الحكومية).....
		الآثار الايجابية والسلبية للخصخصة في المجال الاقتصادي. أثر سياسات التحديث التي
٣٢	١٠٤-٨٩	تنتهجها الحكومة. الآثار الايجابية والسلبية للخصخصة في المجال الاجتماعي.....
٣٥	١٠٦-١٠٥	الحالة المحددة فيما يتعلق بالعمالة والبطالة.....
		بيانات احصائية، معدلات البطالة واتجاهات البطالة حسب القطاعات (العمل اليدوي،
٣٦	١١٤-١٠٧	الزراعة، الخ.). العمل غير المنظم أو القطاع غير الرسمي
٣٧	١١٩-١١٥	سياسة العمل التي تنتهجها حكومة السلفادور
٤٠	١٢٨-١٢٠	السياسات العامة في المناطق الحرة.....

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات
٤٢	١٢٩-١٣٣ استكملت
٤٣	١٣٤-١٣٧ اتجاهات العمالة في القطاع العام. عدد الوظائف التي ألغيت وأعيدت
٤٥	١٣٨-١٣٩ نص وتعليقات بشأن المادة ٢٩١ من القانون الجنائي المتعلق بالعمل القسري
٤٧	١٤٠ معلومات عن المراكز التدريبية لممارسي الأعمال الكتابية واليدوية
٤٨	١٤١ المستويات المقارنة للأجور في القطاعين العام والخاص
٤٨	١٤٢-١٤٣ الاختلافات بين الرجل والمرأة في الأجر والمرتب
٤٨	١٤٤-١٤٩ احصاءات بشأن الحوادث المتصلة بالعمل والأمراض المهنية. أنواع الحوادث والأمراض
٤٩	١٥٠ الشروط الدنيا للصحة والسلامة في أماكن العمل
٥٠	١٥١-١٥٤ دور مفتشي العمل في المناطق الحرة. عمليات تفتيش أماكن العمل بشكل عام
٥١	١٥٥-١٥٧ وضع المادة ٧٤ من قانون قطاع العمل والرعاية الاجتماعية (التنظيم والوظائف)، التي تتعارض مع الحق في حرية التنقل داخل الأراضي السلفادورية أو عبورها، أو اختيار العمل، أو مغادرة البلد أو دخوله
٥٢	١٥٨-١٧٩ أسباب عدم التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ و ٨٧
٥٩	١٨٠-١٨٧ حاجة الفلاحين إلى السكن والعمل والتعليم. الوضع الراهن وسياسة الحكومة
٦٠	١٨٨-١٨٩ تقرير صندوق الاستثمار الاجتماعي عن الفلاحين الذين يعيشون في فقر مدقع
٦١	١٩٠-١٩٤ العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وسلّة الأغذية الأساسية
٦٢	١٩٥-٢٠٠ معلومات عن حركة التضامن العمالية

المحتويات (تابع)

الصفحة	الفقرات	
٦٣	٢٠٣-٢٠١	أحكام قانون العمل التي تنظم العمل الليلي والعمل الإضافي
٦٦	٢٠٧-٢٠٤	أسباب حرمان الموظفين العموميين من حق التنظيم النقابي والإضراب، في الوقت الذي تعترف فيه الدولة بجمعيات الموظفين وتتفاوض فيه الحكومة مع العمال حتى عندما يعلن أن الاضرابات غير قانونية
٦٦	٢٠٨	تفسير الفرق بين موظف القطاع العام والعامل في القطاع الخاص في إطار التشريع السلفادوري
٦٧	٢١٠-٢٠٩	الأسباب المسوغة لحل نقابة
٦٧	٢١٣-٢١١	الآلية أو الأداة المستخدمة لتفادي الاضرابات في فترات الاضطرابات العمالية
٦٨	٢١٤	عدد المرات التي توقف فيها العمل في السلفادور. الأرقام المتعلقة بالاضرابات التي حدثت في الخمس سنوات الماضية
٦٨	٢١٨-٢١٥	عدد النقابات وهيكلها
٦٩	٢٢٠-٢١٩	برامج حماية الحوامل
٦٩	٢٢٣-٢٢١	البرامج الخاصة بأطفال الشوارع
٧١	٢٣١-٢٢٤	التدابير التي اتخذتها الحكومة لمكافحة عمل الأطفال
٧٤	٢٣٨-٢٣٢	العقوبات التي يفرضها القانون الجنائي على العنف العائلي
٧٥	٢٤٧-٢٣٩	ملخص برامج القضاء على العنف العائلي والمؤسسات التي تنفذها
٧٧	٢٥٠-٢٤٨	تدريب الشرطة المدنية الوطنية والقوات المسلحة على معالجة العنف العائلي
٧٧	٢٥٤-٢٥١	أسباب عدم تنفيذ أو تأخير الإصلاح الزراعي الذي نصت عليه اتفاقات السلام
٧٨	٢٦٥-٢٥٥	الحق في المشاركة في الحياة الثقافية والتمتع بفوائد التقدم العلمي وحماية حقوق المؤلف (المادة ١٥ من العهد)

١- المؤشرات الديموغرافية الرئيسية (دراسة استقصائية متعددة الأغراض للأسر المعيشية)

المؤشرات الديموغرافية (أرقام عام ١٩٩٨)

تقديرات وإسقاطات الفترة ١٩٩٥-٢٠٠٥

٦ ٠٣١ ٣٢٦ مجموع عدد السكان

٣ ٤٨٥ ٤٦٥ السكان الحصريون

٢ ٥٤٥ ٨٦١ السكان الريفيون

٢,١ المعدل الإجمالي للزيادة

٣,٢ المعدل الإجمالي للخصوبة

متوسط العمر المتوقع عند الولادة

٦٩,٤ المجموع

٦٦,٥ ذكور

٧٢,٥ إناث

معدل وفيات الرضع (بالنسبة لكل ١ ٠٠٠ مولود حي)

٣٢ المجموع

٣٤,٩ ذكور

٢٩ إناث

انظر المرفق ١^(١)

٢- السكان الأصليون: الأرقام والأعداد والنسبة المئوية

٥ ٣٩٦ ٠٠٠ سكان السلفادور

٤٩٤ ١١٧ العدد المقدر للسكان الأصليين

٣- والمعايير المستخدمة لتحديد هوية السكان الأصليين هي سماتهم الثقافية البارزة، مثل وجود التنظيمات الأخوية والرقصات التقليدية، والفن الشعبي والديانة والتقاليد والعادات.

معلومات أساسية

٤- قامت حكومة السلفادور، في إطار من سياساتها العامة المتعلقة بالسكان الأصليين، بوضع تشريع بشأن إحياء وحماية اللغات المحلية. وتنص المادة ٦٢ من دستور جمهورية السلفادور على أن "تشكل اللغات الأصلية المتكلم بها داخل الأراضي الوطنية جزءاً من التراث الوطني وتكون موضع صون ونشر واحترام".

٥- وفي الفترة الممتدة من ١٩٨٨ إلى ١٩٩١، نفذت الإدارة الوطنية للنهوض بالثقافة ونشرها مشروع بحثي تجريبياً بشأن لغة النهوات في غرب البلد، بدعم من معهد البلدان الأمريكية لشؤون السكان الأصليين. وكانت حصيلة هذا العمل هي نشر أدلة لتدريس لغة النهوات وكتب مدرسية للمستوى الابتدائي للتلاميذ.

٦- وتم الاضطلاع بمشاريع وتدريس لغة النهوات من الفصل الأول إلى الفصل السادس، في ١٦ مدرسة ابتدائية، في سونسوتاتي آهواتشابان من عام ١٩٨٨ إلى عام ١٩٩١.

٧- وعقدت أربعة مؤتمرات لغوية في السنوات ١٩٩٢ و ١٩٩٣ و ١٩٩٤ و ١٩٩٦. وشرع المؤتمر الأول (١٩٩٢) بنجاح في دراسة عمل الباحثين بشأن لغة النهوات ولفت انتباه سكان السلفادور إليها. وفي المؤتمر الثاني (١٩٩٣) تم عرض البحث الذي أجري بالفعل عن لغة النهوات إلى المجتمع السلفادوري. وتمثلت إحدى المهام الهامة للمؤتمر الثالث (١٩٩٤)، إلى جانب دراسته للمسائل اللغوية، في النظر في الأعمال التي اضطلعت بها المجتمعات الأصلية. وكان أحد قرارات هذا المؤتمر هو تشجيع إنشاء هيئة مسؤولة عن شؤون السكان الأصليين داخل المجلس الوطني للثقافة والفنون.

٨- وفي عام ١٩٩٥، أنشئت دائرة شؤون السكان الأصليين داخل الإدارة الوطنية للنهوض بالثقافة ونشرها، بهدف الوفاء بالالتزام بحل المشاكل المرتبطة بالمجتمعات الأصلية الوطنية.

٩- وعقد المؤتمر اللغوي الرابع/الندوة الأولى بشأن السكان الأصليين في السلفادور ومناطقها الحدودية في عام ١٩٩٦ بمشاركة منظمات السكان الأصليين في البلد وبدعم من العاملين الوطنيين والأجانب في مجال البحوث ومجتمع السلفادور. وتؤيد القرارات التي اعتمدها هذا المؤتمر الأخير والهام مواصلة العمل الذي تضطلع به حكومة السلفادور فيما يتعلق بالسكان الأصليين والسياسات الخاصة بشؤونهم.

١٠- وسياسات حكومة السلفادور فيما يتعلق بالسكان الأصليين هي:

- (أ) الاعتراف بمجموعات السكان الأصليين ومنظماتهم في السلفادور وتأييدهما؛
- (ب) إجراء بحوث بشأن المشاكل المتصلة بالشعوب الأصلية الوطنية؛
- (ج) دعم مبادرات المجتمعات الأصلية فيما يتعلق بالتنمية؛
- (د) إحياء ونشر اللغات الصلية للسلفادور؛
- (هـ) نشر مطبوعات عن المسائل الأصلية.

١١- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧، تم في إطار مشروع التعاون في مجال حقوق الإنسان في السلفادور التابع لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان إصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بلغة النهوات، مع طبعة للمكفوفين بطريقة بريـل باللغة الإسبانية.

وظائف وتنظيم مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان: معلومات أساسية

١٢- أنشئ مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان في ١٩٩٢ طبقاً لاتفاقات السلام التي وقعتها في المكسيك حكومة السلفادور وجبهة فارابونديو مارتي للتحريـر الوطني؛ ويرد إعلان إنشاء هذا المكتب وتعيين النائب العام في الفصل الثالث من اتفاقات السلام، الذي ينص على أن "يُعين الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان في غضون ٩٠ يوماً من بدء نفاذ الإصلاح الدستوري الذي نشأ في المكسيك". وأسندت إلى اللجنة الوطنية لتوطيد السلام مهمة إعداد المشروع الأولي للقانون المنظم لمكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان؛ وسيحدد هذا المشروع السبل والوسائل الملائمة للوفاء بالالتزام القاطع الذي عقده الطرفان أثناء المفاوضات بتحديد وإقصاء أي جماعات يمكن أن ترتكب انتهاكات مننظمة لحقوق الإنسان، لا سيما عمليات الاعتقال والاختطاف والإعدام التعسفية، إلى جانب أشكال أخرى لانتهاك حرية الفرد وسلامته وأمنه. ويتضمن الاتفاق التزاماً بتحديد وإغلاق وتفكيك جميع السجون أو أماكن الاحتجاز السرية. وعلاوة على ذلك، اتفق الطرفان على إيلاء أولوية قصوى للتحقيق في حالات من هذا النوع، رهناً بتقصي بعثة المراقبة التابعة للأمم المتحدة في السلفادور.

١٣- وتم في إطار الإصلاح الدستوري، تعديل المادة ١٩٤ من الدستور لضم مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان إلى إدارة النيابة العامة، بالإضافة إلى مكتب النائب العام للجمهورية ومكتب المدعي العام للجمهورية. وتنص المادة ذاتها على أن يكون للوكيل العام المعني بحقوق الإنسان الصلاحيات التالية:

- (أ) تأمين احترام ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها؛

- (ب) التحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان، سواء كان ذلك من تلقاء نفسه أو بناء على شكاوى يتلقاها؛
- (ج) مساعدة الضحايا المزعومة لانتهاكات حقوق الإنسان؛
- (د) مباشرة إجراءات قضائية أو إدارية لحماية حقوق الإنسان؛
- (هـ) رصد حالة الأشخاص المحرومين من حريتهم. وينبغي أن يُشعر بجميع عمليات الاعتقال وأن يؤمن مراعاة الحدود الزمنية القانونية للاحتجاز الإداري؛
- (و) إجراء أي عمليات تفتيش يراها ضرورية من أجل كفالة احترام حقوق الإنسان؛
- (ز) رصد سلوك الإدارة العامة إزاء الأفراد؛
- (ح) حث أجهزة الدولة على إجراء إصلاحات للنهوض بحقوق الإنسان؛
- (ط) إسداء المشورة فيما يتعلق بمشاريع التشريعات التي تؤثر على ممارسة حقوق الإنسان؛
- (ي) تشجيع واقتراح أي تدابير يراها ضرورية من أجل منع انتهاكات حقوق الإنسان؛
- (ك) إصدار استنتاجات وتوصيات، علانية أو سراً؛
- (ل) إعداد تقارير ونشرها؛
- (م) الاضطلاع ببرنامج أنشطة متواصل لتعزيز الوعي بحقوق الإنسان واحترامها؛
- (ن) أي مهام أخرى تسند إليه بموجب الدستور أو القانون.

١٤- ويمكن لمكتب الوكيل العام المعني بحقوق الإنسان أن ينشئ فروعاً دائمة إقليمية ومحلية. وفي مرحلة لاحقة، صدر المرسوم التشريعي رقم ١٦٣، الذي ترى فيه الجمعية التشريعية للسلفادور، آخذة في الاعتبار أن المنصب المؤسسي للوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان قد أنشئ عملاً بالمواد ١٩١ و ١٩٢ و ١٩٤ من الدستور وأنه تم إسناد صلاحيات لهذا المنصب رغبة في الإسهام في استعادة السلام وتعزيزه وفي تصالح المجتمع السلفادوري، أنه لا بد من وضع تدابير تشريعية تكفل الاحترام لحقوق الإنسان، وترى أن من الضروري إصدار قانون ينظم إدارة وتشغيل مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان لضمان تنفيذ الأحكام الدستورية.

١٥- وينص قانون مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان على أن هذه المؤسسة جزء لا يتجزأ من إدارة النيابة العامة. وهذا المكتب دائم ومستقل، ويتمتع بشخصية قانونية واستقلال ذاتي إداري، وهدفه هو ضمان حماية وتعزيز وتدريب حقوق الإنسان وإعمالها بشكل غير مشروط. ويعني بحقوق الإنسان الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والجيل الثالث من حقوق الإنسان المنصوص عليها في الدستور والقوانين والمعاهدات السارية، بالإضافة إلى تلك الواردة في الإعلانات والمبادئ التي أقرتها الأمم المتحدة أو منظمة الدول الأمريكية (المادة ٢ من قانون مكتب الوكيل العام المعني بحقوق الإنسان).

١٦- ويرأس هذا المكتب وكيل عام معني بحماية حقوق الإنسان، يقوم بمهامه في أنحاء البلد كافة، إما شخصياً أو بواسطة نواب (المادة ٣ من قانون مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان).

١٧- ويجري انتخاب الوكيل من قبل الجمعية التشريعية بأغلبية ثلثي النواب المنتخبين وذلك لمدة من ثلاث سنوات ويمكن إعادة انتخابه. ويضطلع الوكيل العام بمهامه باستقلال عن أي مؤسسة أو جهاز أو سلطة تتبع الدولة ويخضع فقط للدستور وقوانين الجمهورية (المادة ٤ من قانون مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان).

١٨- ويعمل الوكيل العام، عند أداء مهامه، على نحو مستقل ولا يجوز لأي سلطة أن تعيقه أو تضغط عليه. ويمكن للوكيل عند الاضطلاع بمهامه، أن يطلب من أجهزة الدولة، أو السلطات المدنية أو العسكرية أو سلطات الشرطة أو المسؤولين أو أي شخص المساعدة أو التعاون أو تقارير أو آراء، وهذه الجهات ملزمة بالتعاون وإيلاء طلبات وتوصيات الوكيل العام الأولوية والاهتمام بها فوراً (المادة ١٠ من قانون مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان).

١٩- وبالإضافة إلى الصلاحيات المشار إليها في المادة ١٩٤ من الدستور، يكلف القانون الوكيل العام بالمهام التالية:

(أ) تأمين التقيد التام بالإجراءات والحدود الزمنية القانونية لمختلف الطعون التي يمكن أن يقدمها أو الإجراءات القانونية التي قد يشارك فيها؛

(ب) كفالة احترام الضمانات المتعلقة بمراعاة الأصول القانونية ومنع عزل المساجين؛

(ج) والاحتفاظ بسجل مركزي للأشخاص المحرومين من الحرية ومراكز الاحتجاز المرخص لها؛

(د) تقديم مشروع تشريع للنهوض بحقوق الإنسان في السلفادور؛

- (هـ) التشجيع على التوقيع أو التصديق على المعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان أو الانضمام إليها؛
- (و) إصدار بيانات استهجان علني ضد المسؤولين مادياً أو معنوياً عن انتهاكات حقوق الإنسان؛
- (ز) السعي إلى الإصلاح بين الأشخاص الذين انتهكت حقوقهم والسلطات أو المسؤولين الذين يزعم أنهم المسؤولون عن ذلك، عندما تسمح طبيعة الحالة بذلك؛
- (ح) إقامة وتعزيز وتطوير روابط الاتصال والتعاون مع الوكالات الحكومية والحكومية الدولية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وكذلك مع مختلف قطاعات المجتمع السلفادوري؛
- (ط) إصدار قواعد ولوائح لتطبيق القانون وأي قواعد إجرائية لازمة؛
- (ي) تعيين وعزل مسؤولي وموظفي المكتب ومنحهم إجازات وقبول استقالتهم؛
- (ك) إعداد الميزانية السنوية المقترحة وعرضها على السلطة المختصة؛
- (ل) أي مهام أخرى مسندة إليه بموجب الدستور أو القانون.

تنظيم مكتب الوكيل العام

٢٠- الوكيل المعني بحماية حقوق الإنسان هو رئيس المكتب أو المسؤول الأعلى فيه؛ وتؤول صلاحيات المكتب إلى شخص واحد. وبالإضافة إلى الرئيس، يتألف المكتب من:

- (أ) نائب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان، يحتل المرتبة الثانية في الترتيب الإداري؛ وينوب عن الوكيل العام عندما يكون هذا الأخير غائباً أو مشغولاً ويشغل هذا المنصب عندما يكون شاغراً إلى أن ينتخب صاحب المنصب الجديد؛
- (ب) نائب للوكيل العام معني بحماية حقوق الطفل، ومسؤول عن حماية وتعزيز وتدريب ونشر حقوق الطفل؛
- (ج) نائب للوكيل العام معني بحماية حقوق المرأة، ومسؤول عن حماية وتعزيز وتدريب ونشر حقوق المرأة؛

(د) ونائب للوكيل العام معني بحماية حقوق كبار السن ومسؤول عن حماية وتعزيز وتدريس ونشر حقوق المسنين؛

(هـ) ونائب للوكيل العام معني بحماية الحقوق المتعلقة بالبيئة، ومسؤول عن حماية وتعزيز وتدريس ونشر الحقوق المتعلقة بالبيئة.

٢١- ويقوم بتعيين هؤلاء المسؤولين جميعاً الوكيل العام، وهم مسؤولون أمام الوكيل العام مباشرة، ويضطلعون بمهام يكلفون بها بموجب القانون. ويرخص هذا القانون للوكيل العام بتعيين نواب آخرين له حسب ما يراه ضرورياً للاضطلاع بمهامه الدستورية والقانونية كما ينبغي.

٢٢- وهناك أمين عام، مسؤول عن جميع الأعمال الإدارية في المكتب وعن إرسال البلاغات الرسمية الصادرة عن الوكيل العام، يعينه الوكيل العام نفسه وهو مسؤول مباشرة أمامه.

٢٣- ويوجد ١٣ فرعاً إقليمياً، يدير كل واحد منها ممثل إقليمي يمثل الوكيل العام في المنطقة الإقليمية المخصصة له، ويمارس جميع الصلاحيات التي يخوله إياها الوكيل العام، ويضطلع بجميع الوظائف المتعلقة بحماية حقوق الإنسان وتدريبها وتعزيزها ونشرها في منطقته.

٢٤- وينص القانون على إمكانية تعيين ممثلين محليين وتعيين أشخاص أو لجان للاضطلاع بوظيفة من الوظائف المحددة المسندة إلى مكتب الوكيل العام، حتى وإن كانوا لا ينتمون إلى هذا المكتب (المادتان ١٤ و ١٧ من قانون مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان).

٢٥- ويضم مكتب الوكيل العام الإدارات والأقسام التالية:

إدارة الشكاوى والتقييم

٢٦- تتألف هذه الإدارة من قسمين: قسم الشكاوى وقسم التوجيه والمساعدة. وتتلقى هذه الإدارة الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان التي يقدمها أصحاب الشكاوى، فتقيمها لتحديد نوع الانتهاك وما إذا كان مقبولاً أم لا؛ وإذا كانت الشكاوى غير مقبولة كانتهاك لحقوق الإنسان، فإنها تحال إلى قسم التوجيه والمساعدة، الذي يسدي المشورة لأصحاب الشكاوى بشأن السلطة أو المؤسسة التي ينبغي لهم اللجوء إليها لمعالجة مشكلتهم؛ ويمكن، بحسب الظروف، تقديم المساعدة أو التوجيه لأصحاب الشكاوى عند تعاملهم مع السلطة أو المؤسسة المختصة. وأخيراً، ترسل الشكاوى لتسجيلها أو التحقق منها وتكليف الإدارة الملزمة بالتحقيق في القضية.

إدارة رصد الإجراءات القانونية

٢٧- هذه الإدارة مسؤولة عن تسجيل الشكاوى في نظام المعلومات، وإعطائها رقماً وإحالتها إلى الإدارة الملائمة للتحقيق فيها. وتقوم أيضاً برصد الحالة أو تقدم التحقيق، وتسجل أي تقدم فيما يتعلق بالشكاوى أثناء مختلف مراحل التحقيق والتسوية. وهي تحفظ السجلات الإحصائية للشكاوى المتلقاة، وأنواع حقوق الإنسان المنتهكة، وأعمال الانتهاك والأشخاص الذين يدعى أنهم مسؤولون عن هذه الانتهاكات، سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو بالنسبة لكل من الإدارات التي توجد بها مكاتب إقليمية. وتسجل الشكاوى باستخدام نظام معلومات لحماية حقوق الإنسان يمكن للمكاتب الإقليمية أن تسجل الشكاوى بواسطته إحالتها إلى المكتب الرئيسي. وتصدر هذه الإدارة تقارير أسبوعية وشهرية وسنوية بشأن الشكاوى المتلقاة والحقوق المنتهكة والمسؤولين المزعومين.

إدارة التحقيقات

٢٨- هذه الإدارة مسؤولة عن تنسيق وإدارة التحقيقات في انتهاكات حقوق الإنسان المزعومة؛ وحالما يُستكمل التحقيق في الشكاوى، يتم إعداد تقرير عن الحالة. ويمكن للإدارة أثناء تحقيقاتها أن تستجوب شهوداً، أو ضحايا أو المرتكبين المزعومين للعمل موضع الشكاوى، وتضطلع بعمليات تفتيش في الأماكن التي ارتكب فيها انتهاك حقوق الإنسان وتعمل على اتخاذ التدبير الاحترازي اللازم لمنع استمرار انتهاك حقوق الإنسان. وهي تقوم بإصدار تقارير أسبوعية وشهرية، أو أي تقارير قد يطلبها الوكيل العام، فيما يتعلق بالتحقيق في حالات، وتنسق مع جميع المكاتب الإقليمية بشأن تنفيذ التدابير التي يجب تنفيذها، لأسباب إقليمية، خارج الولاية القضائية لسان سلفادور. ومتى انتهى من هذه التحقيقات وأعد التقرير الخاص بها، تُحال الحالة لإعداد مشروع قرار.

إدارة التحقّق والمراقبة الوقائية

٢٩- هذه الإدارة مقسمة إلى قسمين: قسم التحقّق ومنع نشوب أزمات وقسم المراقبة. وهذا القسمان هما المسؤولان عن معالجة جميع الوقائع أو الأعمال التي تخضع للتحقّق والمراقبة الوقائية في حالة الادعاء بحدوث انتهاكات لحقوق الإنسان وعن الرصد والمراقبة في حالة المظاهرات الشعبية، والاستيلاء على المباني العامة، ووقف العمل وما شابه ذلك من أعمال يمكن بحكم طبيعتها، أن تضر بحقوق الإنسان لعامة الناس. وهما، بالإضافة إلى ذلك، مسؤولان عن رصد الحالة الداخلية في جميع السجون، ومراكز الاحتجاز الإدارية والقضائية ومراكز الأحداث في أنحاء البلد كافة، وعن إجراء الدراسات والاستعراضات اللازمة للتحقق من مدى التمتع بحقوق الإنسان وتنفيذها داخل سجون البلد، وعن رصد المشاكل التي يعرضها نزلاء السجون للتحقق من أنشطة موظفي الدولة المسؤولين عن التصدي لهذه المشاكل. ويتعين عليهما إصدار تقارير منتظمة عن الحالات التي يتخذان إجراء فيها.

إدارة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

٣٠- أُنشئت هذه الإدارة في عام ١٩٩٥ تلبية للحاجة إلى تعزيز التحقيق في انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي تعتبر من بين الشواغل الرئيسية للوكيل العام.

٣١- وهذه الإدارة مقسمة إلى قسمين: قسم قانوني وقسم متعدد الاختصاصات. وهما يجريان تحقيقات في انتهاكات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لأفراد أو جماعات، طبقاً لدليل تصنيف حقوق الإنسان الذي يستخدمه مكتب الوكيل العام؛ ويعدان التقارير النهائية بشأن نتائج التحقيقات، التي يتم إحالتها فيما بعد لإعداد مشاريع القرارات. ويجري القسمان بالإضافة إلى ذلك، تحقيقات عامة بشأن الحالة الوطنية فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وينسقان مع المكاتب الإقليمية تنفيذ التدابير التي يتعين تنفيذها على المستوى الإقليمي أو التدابير التي تحتاج مكاتب المناطق إلى تنفيذها على المستوى المركزي. ويصدران تقارير منتظمة بشأن التقدم المحرز في القضايا قيد التحقيق أو بشأن نتائج التحقيقات.

الإدارة المعنية بالقرارات والمتابعة

٣٢- تنقسم هذه الإدارة إلى قسمين، قسم معني بالقرارات وقسم معني بالمتابعة. وهي مسؤولة عن صياغة القرارات المتعلقة بمسؤولية وعدم مسؤولية واستعداد الوكيل العام فيما يخص استخدام مساعيه الحميدة فيما يتعلق بالتحقيقات المستكملة، بما في ذلك التحقيقات في حالات تتصل بالأطفال والنساء وكبار السن والبيئة. ويجري وضع هذه القرارات بمساعدة مكتب الوكيل المحدد المعني أو بالتشاور معه. ثم تجري إحالتها إلى الوكيل العام لاستعراضها، وإقرارها والتوقيع عليها. وحالما يوقع الوكيل على القرارات، تقوم هذه الإدارة بإعلانها وإحالتها إلى الموظفين المسؤولين ليرصدوا الإجراء المتخذ بشأن التوصيات المقدمة.

إدارة تكنولوجيا المعلومات

٣٣- تغطي هذه الإدارة ثلاثة مجالات: الدعم التقني، وتطوير النظم والصيانة. وهي مسؤولة عن إدارة شبكة تكنولوجيا المعلومات، والبريد الإلكتروني والبرامج الحاسوبية المستخدمة في نظام التوجيه، وكذلك عن إدارة البرامج الحاسوبية لنظام المعلومات الخاصة بحماية حقوق الإنسان. وهي تدير قواعد بيانات مكاتب نواب الوكيل العام. وتوفر الدعم التقني واللوجستي الذي تحتاجه جميع أقسام المكتب، وتؤمن الصيانة التصحيحية والوقائية لكل معدات تكنولوجيا المعلومات في هذا المكتب. وتنظم الإدارة برامج شتى لتدريب مستخدمي نظام المعلومات المتعلقة بحماية حقوق الإنسان على إدارة قواعد البيانات والبرامج الحاسوبية ذات الصلة. وتطور مختلف قواعد البيانات المعنية بحماية حقوق الإنسان.

إدارة العلاقات الدولية

٣٤- تتمثل مسؤولية هذه الإدارة في توفير المساعدة فيما يتعلق بآليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان. وهي تقيم صلات مع الوكالات الحكومية والحكومية الدولية وغير الحكومية المتخصصة في حماية حقوق الإنسان. وتقوم بدور جهة الاتصال مع وزارة الخارجية فيما يخص المسائل المتعلقة بحماية وتعزيز حقوق الإنسان. وتساعد الإدارات الأخرى التابعة لمكتب الوكيل العام في الحالات التي تتطلب تنفيذ إجراءات ذات طابع دولي.

إدارة المشاريع

٣٥- هذه الإدارة مسؤولة عن إدارة الأموال الخارجية لتنفيذ مشاريع تعزز أنشطة مكتب الوكيل العام الرامية إلى حماية حقوق الإنسان وتعزيزها ونشرها وتدريبها. وهي تضع المقترحات المتعلقة بالمشاريع اللازم تنفيذها داخل المكتب وتقدمها إلى مكتب الوكيل المعني بحماية حقوق الإنسان لكي يستعرضها ويقرها.

إدارة الاتصالات

٣٦- هذه الإدارة مسؤولة عن إدارة الاتصالات الداخلية والخارجية للمكتب، وصياغة وتوزيع منشوراته، وإدارة وتنسيق شتى الأنشطة مع وسائط الاتصال الأخرى، على كل من المستويين الوطني والدولي، وإسداء المشورة للأقسام الأخرى التابعة للمكتب بشأن المسائل المتعلقة بالاتصالات. وهي تقدم المشورة إلى الوكيل في معاملاته مع وسائط الإعلام.

٣٧- وفي مجال تعزيز حقوق الإنسان وتدريبها، يتألف المعهد السلفادوري لحقوق الإنسان من قسم الموارد التعليمية، والقسم القانوني والمكتبية. والقسم الأول مسؤول عن تثقيف السكان بأسرهم في مجال حقوق الإنسان، عن طريق مناضرات، أو برامج مستقلة، أو دورات دراسية أو حلقات دراسية، وعن توفير التدريب أثناء العمل لموظفي مكتب الوكيل العام. والقسم القانوني مسؤول عن إجراء دراسات وتحاليل لمشاريع القوانين أو القوانين أو المراسيم المتعلقة بحقوق الإنسان وتقديم تقارير عن ذلك إلى الوكيل العام. وتوفر المكتبة لكل من القراء الداخليين والخارجيين خدمات معلومات ببلوغرافية متخصصة بشأن حقوق الإنسان؛ وتتضمن صحفاً وكتباً ومذكرات ومواد إخبارية وغير ذلك من المواد المتصلة بحقوق الإنسان.

٣٨- وفي ميدان الإدارة والمالية، يوجد بالمكتب إدارات معنية بكل من شؤون الموظفين والإدارة والمالية، تضطلع بالأنشطة العادية لإدارة الموظفين والممتلكات والجوانب الأخرى للمكتب، وتعالج المسائل المتعلقة بالمالية والميزانية وتوفر الدعم للرصد والنقل والصيانة.

٣٩- ونظراً لأن الوظيفة الأساسية لمكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان هي حماية حقوق الإنسان من جميع الجوانب ورصد أفعال الإدارة العامة، فإن عمله يشمل التحقق من الانتهاكات التي ترتكبها جميع أجهزة الدولة وفي مجالات محددة في الحالات التي تنتهك فيها حقوق الطفل والمرأة وكبار السن والحقوق المتصلة بالبيئة.

٤٠- وفيما يتعلق بحماية حقوق الإنسان لكبار السن، يتلقى نائب الوكيل المختص والمكاتب الإقليمية الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان لكبار السن وفقاً لتصنيف الانتهاكات الذي يستخدمه مكتب الوكيل العام. وفي هذه الحالات، تُسجل الشكاوى، أو يحقق في الانتهاك، أو يقدم ما يلزم من مساعدة وتوجيه. وفي حالة انتهاكات نظام الضمان الاجتماعي الخاص بكبار السن بالذات، تدخل المكتب استجابة لشكاوى قدمتها مجموعات متقاعدین من

مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي، ومؤسسة المعاشات التقاعدية للموظفين الحكوميين، ومؤسسة الرعاية الاجتماعية للقوات المسلحة السلفادورية، والمتقاعدين من إدارة الاتصالات السلكية واللاسلكية الوطنية، ومن الإدارة الوطنية للإمداد بالمياه وتصريف مياه المجاريير ومن صندوق حماية الجرحى والمعوقين الذين عانوا من النزاع المسلح، ومن الآباء المسنين المؤهلين للحصول على استحقاقات فيما يتعلق بمحاربين متوفين؛ وتم في جميع هذه الحالات إجراء التحقيقات المناسبة، وتوفير المساعدة أو التوجيه للحيلولة دون استمرار الانتهاكات كما تمت تسوية الوضع بفضل المساعي الحميدة للوكيل العام. ويتعلق الموضوع الآخر الذي يندرج فيه عدد كبير من الشكاوى المقدمة بسوء معاملة كبار السن؛ ويجري التحقيق والتفتيش في هذه الحالات، ثم يُطلب من محكمة الأحوال الشخصية أو السلطة المناسبة أن تصدر أمراً باتخاذ تدابير وقائية ملائمة من أجل حماية السلامة البدنية والمعنوية لكبار السن؛ وفي حالات أخرى، يتعاون المكتب مع منظمات غير حكومية مثل مؤسسة السلفادور للمسنين ومأوى ساره سالديفار)، من أجل تزويد المسنين بالمساعدة التي يحتاجونها.

موجز تقرير مكتب الوكيل العام المعنى بحماية حقوق الإنسان

٤١- انظر المرفق ٢⁽¹⁾ "Informes de labores junio 96-mayo 97"

القرارات القضائية: الحالات التي تم فيها منح تعويض (تعويض مادي) عن انتهاك الحق في الغذاء، والسكن والصحة وغير ذلك من الحقوق المعترف بها في العهد

٤٢- يجب الإشارة إلى أنه لم تكن هناك، وقت دراسة القرارات القضائية، استناداً إلى البيانات المصنفة المحفوظة لدى محكمة العدل العليا، حالة واحدة استخدم فيها العهد مباشرة كأساس قانوني لدعم مختلف القرارات التي أصدرتها المحكمة الدستورية. وينبغي أن يظل ماثلاً في الأذهان أن عدد الحالات التي تم النظر فيها في هذا الصدد قليل جداً، ومن المحتمل أن تكون المحاكم العادية قد استخدمت العهد ولكن الحالات المعنية لم تُقدم إلى المحكمة الدستورية.

٤٣- وتجدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن أغلبية الحقوق المنصوص عليها في العهد معترف بها في الدستور، وأن الإشارة الصريحة إليها في هذا الصك هي التي يتم على أساسها الاستماع إلى الشكاوى في المحكمة الدستورية.

٤٤- لهذا، فإن التقرير الوارد أدناه بشأن التعويض، أو بالأحرى التعويض المادي، يستند مباشرة إلى أحكام الدستور. وهو مقدم في عدة أجزاء: يتعلق الفرع الأول بمسائل العمالة ويفصل أشهر قضايا عام ١٩٩٧ التي تم فيها تطبيق ضمانات الدستور. أما الفرع الثاني، فعلى الرغم من أنه لا يشير إلى التعويض بحصر المعنى، يمكن أن يكون مفيداً لأنه يتعلق بحكم تاريخي بشأن القضاء على التمييز بين الأطفال. والفرع الثالث، الذي يتعلق أيضاً بالمساواة، مفيد من حيث الطريقة التي ينبغي معاملة الأحداث بها بعد قيامهم بارتكاب جريمة. ويتعلق الجزء الرابع، بحكم صدر في مجال تجاري داخل الولاية القضائية للمحكمة الدستورية، لكنه يعطي فكرة "شاملة جداً"، عن الدور الذي تقوم به الصحة في تفسير الأحكام الدستورية.

(أ) الحقوق المتصلة بالعمل

- ١١' في دعوى ادواردو بنخامين كوليندريس ضد الجمعية التشريعية (الحكم 44-C-96 الصادر في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٧) كانت الجمعية التشريعية قد أقالمت السيد كوليندريس وهو قاض في المحكمة الانتخابية العليا. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بانتهاك حقه في جلسة استماع وحقه في الاستقرار في منصبه، فأمرت بإعادة الأمور إلى ما كانت عليه سابقاً، مبيّنة أن التنفيذ المباشر للحكم هو إعادته إلى منصب قاض أصيل؛ وأمرت كذلك بدفع المرتبات التي لم يتقاضاها حتى تاريخ صدور الحكم وأعلنت جواز رفع دعوى جنائية ضد الدولة للحصول على تعويض عن الأضرار.
- ٢٢' في قضية أولوخيو دي خيسوس بايس ضد وزارة الداخلية والأمن العام (الحكم 18-G-95 الصادر في ١٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧)، كان وزير الداخلية والأمن العام السيد غيرا بايس قد أقال مفوض الشرطة المدنية الوطنية من منصبه. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بحق صاحب الدعوى في جلسة استماع بشأن إقالته من منصبه وحيث أن إعادته إلى منصبه لم تكن ممكنة، فقد أمرت بأن تدفع له المرتبات التي لم يتقاضاها حتى صدور الحكم. كذلك أعلنت المحكمة جواز رفع دعوى جنائية ضد الموظف المسؤول للحصول على التعويض عن الأضرار، ودعوى تبعية ضد الدولة.
- ٣٣' في قضية أورلاندو كالديرون ضد مجلس الطاقة الكهربائية التابع لريو لمبا (الحكم 14-C-93 الصادر في ١٧ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧)، كان السيد كالديرون وهو مستشار تقني قد أُقيل من منصبه. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بانتهاك حقه في الاستمرار في منصبه وفي الاحتفاظ بالعمل وحمايته. وحيث أن إعادته إلى منصبه لم تكن ممكنة، فقد أمرت بأن تدفع له المرتبات التي لم يتقاضاها حتى تاريخ صدور الحكم. كذلك أعلنت المحكمة جواز رفع دعوى جنائية ضد الموظفين المسؤولين عن إقالته من منصبه للحصول على تعويض، ودعوى تبعية ضد الدولة.
- ٤٤' فيما يتعلق بقضية أورلاندو دي سولا رايت ضد قرارات صادرة عن رئيس الجمهورية (الحكم ١٩٧-١٩٠ الصادر في ١١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧)، كان السيد دي سولا، المشرف على الكهرباء والاتصالات قد أُقيل من منصبه. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بانتهاك حقه في جلسة استماع وفي الاستمرار في منصبه، فأمرت بإعادته فوراً إلى منصبه ودفع المرتب الذي لم يتقاضاه.
- ٥٥' وفي قضية أدان زالدانيا نافارو ضد الإدارة الوطنية للإمداد بالمياه وتصريف مياه المجارى (الحكم 3-Z-96 الصادر في ١٨ حزيران/يونيه ١٩٩٧)، كان السيد زالدانيا قد أخطر شفويّاً بفصله.

وأمرت المحكمة الدستورية في حكمها، بأن يُدفع له المرتب الذي لم يتقاضاها وحكمت على الموظف المسؤول، مباشرة وشخصياً بدفع تعويضات كما حكمت برفع دعوى تبعية ضد الدولة.

٦٦ وفي قضية ألونسو فيغيروا كينتانيا وخيرمان البرتو بينيتيس ضد مجلس مديري المعهد السلفادوري للتنمية التعاونية (الحكم 5-F-95 الصادر في ١٥ أيار/مايو ١٩٩٧)، كان الأول، وهو موظف مروج للحركة التعاونية، والثاني، مراقب حسابات قد أُقيل من منصبهما. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات لصالحهما، وحيث أنه لم يكن من الممكن إعادتهما إلى منصبيهما فقد أمرت بأن تدفع لهما المرتبات غير المدفوعة حتى تاريخ صدور الحكم وحكمت بجواز رفع دعوى جنائية ضد السلطة المسؤولة للحصول على تعويض عن الأضرار المتكبدة ورفع دعوى تبعية ضد الدولة.

٧٧ وفي قضية رينيه موريسيو خيرون بيرس ضد وزارة العمل والرعاية الاجتماعية (الحكم 21-G-96 الصادر في ٧ أيار/مايو ١٩٩٧)، كان صاحب الالتماس يعمل مديراً لمكتب. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بانتهاك الحق في شغل منصب والحق في جلسة استماع، وأمرت بأن يدفع له المرتب غير المدفوع ابتداء من تاريخ حرمانه من العمل حتى تاريخ صدور الحكم. ولم تأمر بإعادة المدعي إلى منصبه، ولكنها حكمت على الشخص المسؤول، مباشرة وشخصياً، بدفع تعويضات عن الأضرار المتكبدة، كما حكمت برفع دعوى تبعية ضد الدولة.

٨٨ فيما يتعلق بقضية ماريو سالومون لوبيس زالدانيا ضد إدارة الإمداد بالمياه وتصريف مياه المجاري (الحكم 7-L-83 الصادر في ١٨ آذار/مارس ١٩٩٧)، طبقت المحكم الدستورية الضمانات لصالح المدعي، وهو مساعد في مكتب، فيما يتعلق بحقه في جلسة استماع بشأن حرمانه من العمل. وحيث أن إعادته إلى منصبه لم تكن ممكنة، فقد حكمت المحكمة بأن يُدفع له المرتب غير المدفوع حتى تاريخ صدور الحكم. كذلك حكمت بجواز رفع دعوى جنائية ضد الموظفين المسؤولين عن هذا الانتهاك للحصول على تعويض عن الأضرار المتكبدة، ورفع دعوى تبعية ضد الدولة.

٩٩ فيما يخص قضية غيدو ألفريدو اسكريتس ضد وزارة العمل والرعاية الاجتماعية (الحكم 2E-96 الصادر في ١٣ آذار/مارس ١٩٩٦)، كان السيد اسكريتس مفتش عمل وقت إقالته من منصبه. وطبقت المحكمة الدستورية الضمانات فيما يتعلق بانتهاك حقه في جلسة استماع وفي العمل. وأمرت بدفع المرتب غير المدفوع له حتى تاريخ صدور الحكم، وحيث أن إعادة المدعي إلى منصبه لم تكن ممكنة؛ فقد حكمت أيضاً على الشخص المسؤول مباشرة وشخصياً، بدفع تعويض عن الأضرار المتكبدة، كما حكمت برفع دعوى تبعية ضد الدولة.

١٠٠ وأخيراً، في قضية هوغو البرتو مكال ضد وزارة العمل والرعاية الاجتماعية (الحكم 44-M-96 الصادر في ١٢ شباط/فبراير ١٩٩٧)، كان المدعي يعمل مديراً لمكتب. وطبقت المحكمة الدستورية

الضمانات فيما يتعلق بانتهاك الحقيين في جلسة استماع وفي العمل. وأمرت بدفع المرتب غير المدفوع حتى تاريخ صدور الحكم، وحيث أن إعادة المدعي إلى منصبه لم تكن ممكنة؛ فقد حكمت أيضاً على الشخص المسؤول مباشرة وشخصياً بدفع تعويض عن الأضرار المتكبدة، كما حكمت برفع دعوى تبعية ضد الدولة.

(ب) حقوق الأسرة

في قضية إدواردو كالديرون ديلا كروس ضد المحكمة المدنية الابتدائية، ومحكمة القسم من الدائرة المركزية والمحكمة المدنية التابعة لمحكمة العدل العليا (الحكم 1-C-94 الصادر في ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٩٥)، حكمت المحكمة الدستورية بأن الأطفال يتمتعون بالمساواة، سواء كانوا شرعيين أو غير شرعيين. وحكمت بأن تفضيل الأطفال الشرعيين فيما يتعلق بالوراثة من تركة الأب منافية للدستور.

(ج) حماية الأحداث

في الحكم ١٥-٩٦/٩٦-١٦/٩٦-١٩/٩٦-٢٠/٩٦-٢١/٩٦-٢٣/٩٦ (حكم جامع) الصادر في ١٤ شباط/فبراير ١٩٩٧، أعلنت المحكمة الدستورية أن المادة ٢٢ من قانون الطوارئ الانتقالي لمكافحة جنوح الأحداث والجريمة المنظمة غير دستورية، بما أنها تخضع الأحداث لنفس المعاملة التي يخضع لها الكبار.

نظام الضمان الاجتماعي للمسنين. الحماية الخاصة: السياسات، المؤسسات، قوانين الحماية

٤٥- إن سياسات حماية ومساعدة المسنين أو كبار السن التي تنتهجها مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي مدرجة في الخطة الوطنية للحكومة المركزية للسلفادور كحماية للفئات ذات الأولوية، مثل الأطفال، والنساء، وكبار السن والمسنين. وهي تحتاج إلى تنسيق من أجل استكمال البرامج التي تستهدف صغار السن بحيث يتسنى لهم التطلع إلى شيخوخة يتمتعون فيها بصحة جيدة، قدر الإمكان، ويصابون فيها بأقل ما يمكن من الأمراض الممكن الوقاية منها بواسطة الطب الوقائي.

٤٦- وتجدر الإشارة إلى أن ٢٠ في المائة ممن تزيد أعمارهم على الـ ٦٠ سنة من سكان السلفادور يتلقون شكلاً من أشكال المساعدة أو معاشاً تقاعدياً من واحدة من مؤسسات الضمان الاجتماعي.

٤٧- ووفقاً للتعداد الوطني للسكان الذي أجري في عام ١٩٩٢، كان يوجد في السلفادور ٥٢٧ ٣٧٨ شخصاً يبلغون من العمر ٦٠ سنة أو أكثر، موزعين على النحو التالي:

الجدول ١

الأشخاص البالغون من العمر ٦٠ سنة أو أكثر في السلفادور^(١)

تقديرات واسقاطات عدد السكان ١٩٩٥-٢٠٠٥	
المجموع	السن
١٣٤ ٩٦٠	٦٤-٦٠
١١١ ٦٠٥	٦٩-٦٥
٨٢ ٢٤٤	٧٤-٧٠
٥٤ ٥١٠	٧٩-٧٥
٤١ ٤٨٣	٨٠ +
٤١ ٨٠٢	المجموع

(أ) معلومات بشأن عام ١٩٩٨.

الجدول ٢

مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي: مجموع المشتركين وكبار السن المتقاعدين

السنة	مجموع المشتركين	كبار السن المتقاعدون
١٩٩٠	٤٩٤ ٤٦٥	١١ ٣١٨
١٩٩٢	٥٨٠ ٦١٣	١٤ ٤٨٠
١٩٩٣	٧٤١ ٦٦٢	١٧ ٦٣٩
١٩٩٤	٨٩٤ ٠٠٠	٢٣ ٨١٦
١٩٩٨	٨٧٩ ٣١٦	غير متوفر

- ٤٨- ومن الأهمية بمكان التشديد على الزيادة التي طرأت في عدد الأشخاص الذين تشملهم مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي منذ ١٩٩٠. وقد صاحب ذلك زيادة أكبر أيضاً في عدد كبار السن: مثلاً ٨٩٤ ٠٠٠ في عام ١٩٩٧ وعدد مسقط يبلغ ٣١٦ ٨٧٩ في عام ١٩٩٨. والأرقام بالنسبة للأشخاص الذين يتقاضون معاشاً تقاعدياً هي ٣١٨ ١١ و ٤٨٠ ١٤ و ٦٣٩ ١٧ و ٨١٦ ٢٣ في السنوات ١٩٩٠ و ١٩٩٢ و ١٩٩٣ و ١٩٩٤ على التوالي.
- ٤٩- ويعزى هذا الاتجاه، إلى جملة أمور منها التحسينات التي شهدتها النظم الصحية التي أدت إلى ارتفاع متوسط العمر المتوقع عند الولادة، وانخفاض معدل الأمية، وتحسن طرق التشخيص والعلاج، ونظام الضمان الاجتماعي الذي تم تأسيسه في ١٩٥٤ لمعالجة المخاطر التي يتعرض لها المشتركون فيه واحتياجاتهم مما ساعد على توفير الرعاية الاجتماعية.
- ٥٠- وتقوم مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي في بلدنا، بوضع برامج في مجالي الصحة والمعاشات التقاعدية تستند إلى مبادئ تقنية وإلى السياسة الاجتماعية للدولة، وإلى إطار قانوني وأساس مالي/اقتصادي، صمم للتمكين من تشغيل وتطوير كل من هذه البرامج. وهكذا، يجري تشغيل نظامين للحماية: الصحة والمعاشات التقاعدية. وفي الوقت الراهن، يغطي هذان النظامان ١٥ في المائة من مجموع السكان وتوجد ثلاثة أشكال من المعاشات: الإعاقة والشيخوخة والوفاة. وتقدم مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي إعانات ومعاشات تتعلق بالمخاطر المهنية، ومساعدة خاصة بالدفن واستحقاقات عينية مثل جهاز الوليد والحليب (المصدر: تعليقات على الأساس المالي - الاقتصادي لبرامج الرعاية الاجتماعية التي تضطلع بها مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي، أيار/مايو ١٩٩٦).
- ٥١- ويشتمل نظام التأمين الصحي لمؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي على نظامين ماليين: التوزيع السنوي العادي فيما يخص فرع المرض والولادة، وتوزيع رأسمال التغطية فيما يخص فرع المخاطر المهنية.
- ٥٢- والمقصود بالتوزيع السنوي العادي هو، الموازنة سنوياً بين الإيرادات الجارية والمصروفات الجارية، بحيث لا يكون احتياطي تقني. غير أنه يسمح بتكوين أموال كاحتياطي طوارئ لتغطية التجاوزات المؤقتة. والنظام المالي المعمول به في التأمين المتعلق بالمخاطر العادية هو نظام أقساط التأمين التدريجية، الذي يقسم الزمن إلى سلسلة فترات التوازن؛ وتغطي كل فترة عدة سنوات. وهناك قسط ثابت محدد لضمان التوازن المالي والسماح بتكوين صندوق احتياطي.
- ٥٣- ومعدلات الاشتراكات السارية بموجب النظام كالتالي: ١٠,٥ في المائة للشركات الخاصة و ٩,٣٥ في المائة للقطاع العام (نظام صحي خاص). وفي إطار نظام الإعاقة، والشيخوخة والوفاة، يبلغ المعدل ٣,٥ في المائة، ٢ في المائة يدفعهما أصحاب العمل، و ١ في المائة يدفعه العاملون و ٠,٥ في المائة تدفعها الدولة.
- ٥٤- وعلى مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي أن تقوم في إطار سياساتها بتحديد أهداف أساسية لتنفيذ البرامج الخاصة بكبار السن، ومن ثم لا بد من تخطيط قصير ومتوسط وطويل الأجل. ورعاية كبار السن مدرجة في السياسة

المؤسسية، التي تتم في إطارها زيادة تغطية السكان الناشطين المشتركين؛ الأمر الذي من شأنه أن يحسن الاستحقاقات بالنسبة لكبار السن في المستقبل.

٥٥- ومن أجل تلبية احتياجات أصحاب المعاشات المسنين، بدأت مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي في علم ١٩٩٨ في العمل مع مكتب الاستحقاقات الاجتماعية أصحاب المعاشات، الذي هو مسؤول من البرامج التالية:

(أ) البرامج الترفيهية - الثقافية؛

(ب) إنشاء رابطات أصحاب المعاشات؛

(ج) برامج الاستعداد للتقاعد؛

(د) الورشات المحمية؛

(هـ) المساعدة المنزلية الفردية.

٥٦- وفي عام ١٩٩٠، بدأت العمل مع البرنامج المعني بمشاكل الشيخوخة، الذي تديره إدارة الطب الوقائي التابعة لشعبة الصحة، والذي شمل:

(أ) وضع اللوائح؛

(ب) التدريب؛

(ج) الإشراف؛

(د) تحسين الصحة والرعاية الوقائية من أمراض الشيخوخة؛

(هـ) تقييم وتشخيص الأمراض.

٥٧- وتعالج مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي المشاكل التي تعاني منها في أكثر الأحيان هذه الفئة من المشتركين فيها. واكتشف أن نسبة الطلب على الرعاية الطبية في هذه المجموعة مرتفعة: لتبلغ النسبة المتوسطة فيما يخص الطب العام نحو ١٤ في المائة، وتبلغ بالنسبة لمختلف الميادين الطبية المتخصصة حوالي ٢٠ في المائة. وتمثل هذه الفئة ٢٨ في المائة من الأشخاص الذين يدخلون إلى مستشفى الطب الجراحي والتخصصي.

٥٨- وشرعت حكومة السلفادور في إصلاح بعيد المدى لنظام المعاشات، الذي كان يتميز بتغطيته من أقل التغطيات في أمريكا اللاتينية حيث كان يشمل ٢٥ في المائة تقريباً من السكان النشيطين اقتصادياً ويوفر، في معظم الحالات، معاشات لا تكاد تلبي الاحتياجات الأساسية لشخص مسن. وفي هذا السياق، كانت الأهداف الرئيسية للإصلاح كما يلي: ضمان حصول الأجيال المقبلة من أصحاب المعاشات على استحقاقات أفضل من تلك التي يتلقاها السلفادوريون الذين أنهوا حياتهم النشطة؛ وتسهيل الانضمام إلى نظام الضمان الاجتماعي الجديد بالنسبة للعاملين في بعض القطاعات الذين لم يكن لهم الحق قانوناً في الانضمام إليه بموجب القانون القديم، ومن ثم التمتع بالمزايا التي يقدمها وكذلك ينبغي التشديد على أنه كان هدف أيضاً إلى اتخاذ إجراءات مسبقة لمنع الأزمة المالية التي كانت تواجهها مؤسسات الضمان الاجتماعي القائمة في الأجل المتوسط، وبذلك ضمان حصولها على دخل كاف يمكنها من الوفاء بالتزاماتها تجاه أصحاب المعاشات وتغطية تكاليفها الإدارية.

٥٩- ولهذه الغاية، أدت عملية الإصلاح إلى قيام الجمعية التشريعية، في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦، باعتماد قانون نظام الادخار للمعاشات التقاعدية الذي يشكل الإطار القانوني لإنشاء وتشغيل نظام ضمان اجتماعي جديد يستند إلى نموذج فردي للرسملة والادخار. وبالإضافة إلى ذلك، ينص القانون على شروط جديدة لتشغيل النظام العام للمعاشات التقاعدية، الذي ستستمر مؤسسات الضمان الاجتماعي القائمة في إدارته. وسيظل واجبها الأساسي متمثلاً في إدارة اشتراكات العاملين الأعضاء منها ودفع الاستحقاقات التي يحددها القانون إلى المشتركين الذين يستوفون شروط الحصول على معاش تقاعدي.

٦٠- وتتمثل إحدى السمات الرئيسية للنظام الجديد للادخار للمعاشات التقاعدية في قيام الدولة بتفويض إدارة صناديق المعاشات التقاعدية للعاملين إلى شركات خاصة. وبموجب هذا النظام، يتم إنشاء مؤسسات لإدارة صندوق المعاشات التقاعدية بوصفها شركات يتمثل الغرض الوحيد منها بالتحديد في إدارة حسابات الادخار الفردية للمعاشات التقاعدية للمشاركين فيها ودفع الاستحقاقات التي يحددها القانون. وفي هذا السياق، سيكون لكل عامل حساب ادخار خاص تودع فيه اشتراكاته الشهرية واشتراكات من يُشغله؛ وسيتم استثمار هذه الأموال كي تدر فوائد تودع في حساب العامل بحيث يجمع كل عامل طول حياته النشطة مدخرات تمكنه من تمويل معاش وقت تقاعده أو في حالة وفاته أو إعاقته.

٦١- ويتيح نظام الادخار للمعاشات التقاعدية للعاملين حرية اختيار مؤسسة إدارة صندوق المعاشات التقاعدية التي ستدير حساباتهم الشخصية، وعندما يصبح لهم الحق في معاش، ستتاح لهم حرية اختيار شكل المعاش الأنسب لهم حسب ظروفهم الخاصة.

٦٢- ومن الأهمية بمكان أيضاً التشديد على أن قانون نظام الادخار للمعاشات التقاعدية ينص على إدخال عدد من التحسينات في طريقة تشغيل النظام العام للمعاشات القائم، لا سيما بالنسبة للسلفادوريين الذين يتلقون بالفعل معاشاً تقاعدياً والأشخاص الذين هم على وشك أن يدخلوا في عداد المواطنين كبار السن وسيحق لهم قريباً الحصول على معاش تقاعدي. وتتضمن هذه التحسينات المزايا التالية:

(أ) رفع الحد الأدنى للمعاشات من ٥٥٠ إلى ٧٠٠ كولونات؛

(ب) ستقوم وزارة المالية كل سنة بتسوية الحد الأدنى للمعاشات التي تدفع للمتقاعدين؛

(ج) وسيكون لأرامل الأعضاء السابقين في المؤسسة الوطنية للمعاشات التقاعدية لموظفي القطاع العام الحق في الاستمرار في تلقي الخدمات الصحية في إطار هذه المؤسسة بعد وفاة أزواجهن؛

(د) سيحق للعاملين الأعضاء في مؤسسة السفادور للضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للمعاشات التقاعدية لموظفي القطاع العام، الذين يجبرهم هذا القانون على أن يظلوا أعضاء مشتركين في هاتين المؤسستين الحصول على معاشات محسوبة بنسب مئوية أفضل من تلك المحددة حالياً في القوانين التي أنشئت بموجبها المؤسساتتان. وبالإضافة إلى ذلك، سيستفيدون من الحسابات البديلة لمتوسط دخولهم، بهدف منحهم أكبر استحقاق ممكن.

٦٣- ومن ثم يمكن رؤية أن نظام قانون الادخار للمعاشات التقاعدية يُدخل تحسينات بالنسبة لأصحاب المعاشات الحاليين برفع الحد الأدنى لمعاشاتهم، ويجسد التزاماً حكومياً بتعديل مبلغ الحد الأدنى للمعاشات دورياً؛ ويجري أيضاً إجراء تحسينات كبيرة لفائدة العاملين السلفادوريين الذين يقتربون من سن التقاعد بمقتضى الأحكام الجديدة لتشغيل النظام العام للمعاشات وكذلك من خلال بداية تشغيل النظام الجديد، مما يمكن الأجيال القادمة للعاملين المتقاعدين من التمتع باستحقاقات أكبر ونوعية حياة أفضل.

عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب سلطة في الشرطة المدنية الوطنية والقوات المسلحة السلفادورية. النسبة المئوية من مجموع الموظفين أو الأعضاء. الخدمة الدبلوماسية

٦٤- في الوقت الحالي، يبلغ عدد موظفي الشرطة المدنية الوطنية ٤٥٣ ١٥ موظفاً، من بينهم ٧١٦، أو ٤,٦٣ في المائة، من النساء. ومن بين الـ ٧١٦ هؤلاء، هناك ١٢ نائبة مفوض، و ١٧ نائبة مفتش، و ٥٣ رقيباً، و ٧٥ عريفاً و ٥٩٩ شرطية عادية. وهن يشغلن، حسب رتبتهن، وظيفة قائد إقليمي أو قائد مخفر شرطة أو نائب قائد أو قائد منطقة عسكرية أو قائد منطقة عمليات أو قائد وحدة، أو يعملن في مهام إدارية وتنفيذية في مختلف المرافق (انظر المرفق ٣، ملخص أكثر تفصيلاً).

٦٥- وكما يظهر من هذه الأرقام، فإن النسبة المئوية من الوظائف داخل القوات الإجمالية للشرطة نسبة منخفضة. وفيما يتعلق بهذه النقطة، لم تقدم الشرطة المدنية الوطنية رداً مباشراً، واكتفت بذكر أن الوظائف التحقن بتلك القوات بعد نجاحهن في امتحانات تنافسية أجرتها الأكاديمية الوطنية للأمن العام، وحصلن على شهادة تخرج منها.

٦٦- وثمة عامل آخر يمكن أن يفسر انخفاض النسبة المئوية هذه وهو العقلية السائدة للسلفادوريين، حيث أن العمل في الأمن العام غالباً ما يقوم به الرجال. ومع ذلك، فإن الحالة آخذة في التغير تدريجياً، وبناء على ذلك، تشدد الشرطة المدنية الوطنية الآن على أهمية تشجيع النساء على العمل كموظفات في الشرطة.

٦٧- أما فيما يتعلق بالقوات المسلحة السلفادورية، تم توفير الأرقام التالية:

<u>الجنس</u>	<u>العدد</u>	<u>النسبة المئوية</u>
إناث	٢١	١,٠٨ في المائة

٦٨- ويوضح هذا الرقم عدد النساء اللاتي يشغلن رتبة ضابط في القوات المسلحة وليس مجموع النساء الموظفات، الذي يبلغ ٢٠٤١ أو ١٠,٥ في المائة من مجموع الموظفين.

٦٩- وفيما يتعلق بالخدمة الدبلوماسية، تضم وزارة الخارجية ٢٧٥ شخصاً، ١٢٥ منهم ذوو مركز دبلوماسي و ١٥٠ هم من الموظفين الفنيين أو الإداريين. وللسلفادور سفيرتان: واحدة في فنزويلا وواحدة تعمل رئيسة لبعثة في باراغواي. كذلك لديها ١٨ سيدة يعملن قناصل عامين. وعدد النساء اللاتي يشغلن الرتب الدبلوماسية التالية هو كما يلي:

- سكرتيرة أولى: ١
- سكرتيرة ثانية: ٢
- سكرتيرة ثالثة: ٣

النسبة المئوية الدنيا لرأس المال الذي ينبغي للأجانب أن يستثمروه عند إنشاء مشروع

٧٠- وفقاً للمادة ٣ من القانون الذي ينظم ممارسة التجارة أو الصناعة (مرسوم قانون رقم ٢٧٩ صادر في آذار/مارس ١٩٧٩ ونشر في الجريدة الرسمية رقم ٦٠، كذلك في آذار/مارس ١٩٧٩)، يطلب من الأجانب الذين يرغبون في إقامة مشروع تجاري استثمار المبالغ الدنيا التالية كرأس مال:

- (أ) مشاريع لأفراد عاملين في التجارة: ١٠٠ ٠٠٠ كولون؛
- (ب) مشاريع لأفراد عاملين في الصناعة أو توفير الخدمات: ٥٠ ٠٠٠ كولون؛
- (ج) مشاريع لأشخاص اعتباريين عاملين في التجارة: ٢٠٠ ٠٠٠ كولون؛

(د) مشاريع لأشخاص اعتباريين عاملين في الصناعة أو توفير الخدمات: ١٠٠ ٠٠٠ كولون.

٧١- ويجوز للأجانب أن ينشئوا مشروعاً مملوكاً لفرد (شخص طبيعي) أو مشروعاً مملوكاً بشكل مشترك (من خلال شركة). وفي هذه الحالة الأخيرة يجوز لهم أن ينشئوا شركة سلفادورية أو يجوز أن ينشئوا فرعاً لشركة أم منشأة بمقتضى قوانين بلدان ثالثة، ويُعرف في تشريعنا كشركة تابعة أجنبية. وفي كلتا الحالتين، يتعين عليهم أن يتقيدوا بالمبالغ الدنيا لرأس المال المذكورة أعلاه.

٧٢- والشركات الأجنبية منظمة بموجب المواد ٣٥٨ والمواد التي تليها من القانون التجاري (مرسوم بقانون رقم ٦٧١ صادر في أيار/مايو ١٩٧٠، نشر في الجريدة الرسمية رقم ١٤٠ في تموز/يوليه ١٩٧٠). وفي الشركات الوطنية، يمكن أن يتألف رأس المال بأكمله من استثمار أجنبي، ولكن لا يمكن لشخص واحد، سواء كان طبيعياً أو اعتبارياً، سلفادورياً أو أجنبياً، أن يملك جميع الأسهم، إذ إن الشركات، بموجب القانون، يجب أن تتكون من شخصين أو أكثر (القانون التجاري، المادة ٢٠).

٧٣- وتورد أدناه المواد المتعلقة بالشركات الأجنبية:

"المادة ٢ - يعتبر التاليين تجاراً:

أولاً - الأشخاص الطبيعيون الذين يملكون مشروعاً تجارياً، والمعروفون كتجار فرديين؛

ثانياً - الشركات، المعروفة كشركات تجارية برأسمال ساهمي. ويعتبر قانوناً أنها تعمل في التجارة عندما تخضع للدعاية أو عندما يتم فتح مؤسسة تجارية تتعامل مع الجمهور.

ويجوز للأجانب أو الشركات المنشأة وفقاً لتشريع أجنبي أن تعمل في مجال التجارة في السلفادور بشرط عدم الإخلال بأحكام هذا القانون والقوانين الأخرى القائمة في الجمهورية.

...

"المادة ٣٥٨ - يجوز لشركة منشأة وفقاً لتشريع أجنبي أن تتعاطى الأعمال التجارية في الجمهورية شريطة أن:

أولاً - تثبت أنه تم تأسيسها بشكل قانوني، بمقتضى قانون الدولة التي أنشئت فيها؛

ثانياً - تثبت بمقتضى ذلك القانون ونظامها الأساسي، أنها قادرة على إنشاء فروع أو وكالات وفقاً لمقتضيات هذه المدونة، وأن القرار بالعمل في السلفادور اتخذ على نحو صحيح أو أن تملك الأهلية القانونية لنقل مقرها إلى السلفادور وأنها اتخذت قراراً صحيحاً لهذا الغرض؛

ثالثاً - يكون لها في السلفادور ممثل واحد على الأقل لديه صلاحيات كبيرة للقيام بأي أعمال يمكن أن يتعين القيام بها وأن تحدث آثاراً في السلفادور؛

رابعاً - تنشئ موارد رأسمالية كافية بغرض الاضطلاع بنشاط تجاري في السلفادور. ولا يمكن تخفيض هذه الموارد إلا إذا تمت مراعاة شروط تخفيض رأس المال السهمي والترخيص المنصوص عليها في الفقرة النهائية من هذه المادة؛

خامساً - تثبت أن جميع أهدافها تتطابق مع التشريع الوطني، وأنها لا تتنافى عموماً مع النظام العام؛

سادساً - تعلن أنها سوف تمتثل للقوانين والمحاكم والسلطات في السلفادور فيما يتصل بالأعمال التي ستضطلع بها في الأراضي السلفادورية أو التي تحدث آثاراً فيها. ويجب تلبية الشروط المذكورة أعلاه تجاه السلطة التي تمارس إشراف الدولة، وتقوم هذه السلطة بتقديم تقرير إلى مكتب وزير الشؤون الاقتصادية. ويجوز لهذا المكتب أن يمنح ترخيصاً للشركة للعمل في السلفادور، إذا اعتبر هذا العمل مناسباً. وفي هذه الحالة، يقوم المكتب بوضع حد زمني للشركة لتبدأ عملياتها ويصدر أمراً بتسجيلها في السجل التجاري في المكان الذي تنشئ فيه مكتبها الرئيسي.

"المادة ٣٥٩ - يقوم مكتب وزير الشؤون الاقتصادية بإلغاء الترخيص إذا لم تبدأ الشركة عملياتها في حدود المهلة الزمنية المحددة لهذا الغرض أو إذا رأى أنها لم تعد تراعي أيّاً من الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة.

وفي كلتا الحالتين يقوم بتصفية الموارد الرأسمالية الموجودة في السلفادور مصرف يعينه المكتب المذكور أعلاه لهذا الغرض، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في الاتفاق ذي الصلة.

"المادة ٣٦٠ - يعتبر أن مقر الشركات المنشأة وفقاً لتشريع أجنبي والتي تعمل في السلفادور موجود في المكان الذي تنشئ فيه مكتبها الرئيسي بعد الحصول على الترخيص المطلوب.

"المادة ٣٦١ - تكون الشركات الأجنبية التي لها فروع أو وكالات في السلفادور والتي تعمل في المجال المصرفي أو التأمين أو الادخار أو، بوجه عام، تقوم بأية عمليات تنطوي على تعامل بأموال مملوكة

للجمهور، ملزمة بأن تستثمر في السلفادور الاحتياطات الرياضية واحتياطات الطوارئ الناشئة عن العقود التي تبرمها في السلفادور، وكذلك النسب المئوية لودائع الزبائن الموجودة لديها في البلد والتي يرخص لها القانون باستثمارها.

ويكون المكتب الذي يمارس إشراف الدولة ملزماً بالتأكد، بصورة دورية، مما إذا كان يجري الامتثال لهذا الحكم. ويستتبع عدم الامتثال إلغاء تصريح التشغيل، بأثر مباشر.

وتكون إدارة المدعي العام ملزمة بمطالبة السلطات الإدارية الموازية بالامتثال لأحكام هذا الفصل."

السياسات والقوانين والتدابير والمؤسسات التي توفر الرعاية للأشخاص المعوقين (العمل مع المنظمات غير الحكومية)

٧٤- إن السياسة الوطنية للرعاية المتكاملة للمعوقين، التي وضعت في عام ١٩٩٤، يقصد بها أنها "التدابير المختلفة التي وضعتها الدولة بهدف حل المشاكل المحددة للمعوقين، وتأمين النظام والانسجام والاتساق والتنسيق للأنشطة التي تعزز جهود المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، والمعوقين، وأسرهم والمجتمع المدني بوجه عام، لأغراض الوقاية وإعادة التأهيل والمشاركة الكاملة في النشاط الاجتماعي والتنمية في ظروف من المساواة".

٧٥- وتشتمل أهدافها على:

(أ) هدف عام: القيام في كافة أنحاء البلد بتعزيز التدابير والاستراتيجيات والآليات الفعالة التي تهدف إلى الوقاية من حالات الإعاقة وإلى توفير إعادة التأهيل التامة، والمشاركة الكاملة، وتكافؤ الفرص للمعوقين، بغرض إدماجهم في الأسرة والمجتمع والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد، استناداً إلى الاحترام الفعلي لحقوقهم الإنسانية.

(ب) أهداف محددة:

١٠- الوقاية من حالات الإعاقة من خلال الاكتشاف المبكر لأسبابها، بما يخفف حدوث القصور والعجز والإعاقة؛

٢٠- وإدراج مختلف أنواع الخدمات من أجل إعادة التأهيل التام في خطط وبرامج ومشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المناطق الحضرية والريفية؛

- ٣٠، والقيام، بأسلوب منسق على المستوى الحكومي وغير الحكومي ومستوى المشاريع بتنفيذ جميع الأنشطة التي تهدف إلى دمج المعوقين دمجاً كاملاً في حياة البلد؛
- ٤٠، وتعزيز اشتراك المعوقين اشتراكاً كاملاً ومنصفاً، وبفرص تتساوى مع تلك التي يحظى بها السكان ككل، في تحسين نوعية معيشتهم، بوصف ذلك عاملاً يسهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛
- ٥٠، والعمل على لا مركزية توفير خدمات إعادة التأهيل التام في جميع مناطق البلد الحضرية منها والريفية، بحيث يصبح الوصول إليها متاحاً لجميع الأشخاص الذين يحتاجون إليها؛
- ٦٠، وتسهيل إدماج المعوقين بسبب الحرب في حياة البلد، من خلال صياغة وتنفيذ استراتيجية وطنية للرعاية المتكاملة للمعوقين بسبب النزاع المسلح الذي انتهى في كانون الثاني/يناير ١٩٩٢؛
- ٧٠، وتوجيه وتدريب أسر المعوقين، بحيث تتمكن من أن تصبح عناصر مشاركة وإيجابية في إعادة التأهيل التام.
- ٧٦- وبالإضافة إلى وضع هذه السياسة، هناك المجلس الوطني للرعاية المتكاملة للمعوقين، وهو الهيئة المسؤولة عن تنفيذ هذه السياسة ويتكون من ممثلين من كل من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- ٧٧- وتشتمل الخطة الحكومية لوزارة الصحة العامة والمساعدة الاجتماعية (١٩٩٤-١٩٩٩) على الهدف التالي: "تحسين الصحة العقلية وإعادة تأهيل السكان كخيار للتنمية البشرية المتكاملة والمستدامة على نحو يتسم بالمساواة والفعالية والمشاركة الكاملة للمجتمع".
- ٧٨- والمؤسسة الحكومية الدولية المسؤولة عن تنفيذ هذه الخطة هي معهد إعادة تأهيل المعوقين الذي يضطلع بالوظائف التالية:
- (أ) تعزيز الوقاية من العاهات على المستوى الوطني؛
- (ب) والإسهام في توفير خدمات إعادة تأهيل وتمكين متكاملة للمعوقين على نحو يتسم بالكفاءة والفعالية والمساواة؛
- (ج) وتكييف الإطار القانوني والهيكلية والتنظيمي والوظيفي مع السياسات الحكومية لتحديث المؤسسات؛
- (د) والشروع في إجراء بحوث من أجل تحسين نوعية الرعاية للمستخدمين؛

(هـ) وإعادة توجيه برامج الرعاية نحو تنمية إمكانيات المستخدمين؛

(و) وزيادة الوعي بغية تحقيق المشاركة الاجتماعية الكاملة للمعوقين، مع مراعاة المساواة في الفرص.

٧٩- والتشريع الذي ينظم المعهد هو مدونة الصحة (الفصل ٤٨) وقانون عام ١٩٦١ الذي أنشأها.

٨٠- والتشريعات الأخرى التي سنت لصالح هذه الفئة تشتمل على التالي:

(أ) المرسوم رقم ٢٤٧، الذي يقتضي أن يقوم كل صاحب عمل أو مؤسسة بتعيين معوق واحد لكل ٥٠ موظفاً؛

(ب) قانون ينشئ صندوقاً لحماية المصابين أو المعوقين نتيجة للنزاع المسلح؛

(ج) قانون لحماية أفراد القوات المسلحة المصابين وإعادة تأهيلهم؛

(د) مرسوم ينشئ المجلس الوطني للرعاية المتكاملة للمعوقين كوحدة لا مركزية تابعة للمكتب الوزاري للرئاسة، ويهدف إلى وضع وتنفيذ سياسات في مجال إعادة التأهيل؛

(هـ) مرسوم ينشئ المجلس الإقليمي للرعاية المتكاملة للأحداث المعوقين. ويتكون من ممثلين من منطقة أمريكا الوسطى ويقع مقره في السلفادور. والهدف منه هو ضمان تلقي الأحداث المعوقين الرعاية التعليمية؛

(و) المرسوم بقانون رقم ١٠٤٠، "وهو قانون مؤقت يتعلق بتحسين التثبث من وفيات المحاربين بسبب النزاع المسلح"، وتمديده؛

(ز) مشروع القانون الخاص بتساوي الفرص، الذي تم تقديمه إلى الجمعية التشريعية لإقراره.

٨١- وتضم المنظمات الحكومية التي توفر الرعاية الصحية للمعوقين:

(أ) وزارة الصحة العامة والمساعدة الاجتماعية، من خلال مختلف المستشفيات والعيادات في كافة أنحاء البلد؛

(ب) معهد إعادة تأهيل المعوقين، بفروعه العشرة: مركز سارا زالديفار لكبار السن، ومركز أوخينيا دي دوينياس لإعادة تأهيل المكفوفين، والمركز التعليمي الخاص، ومركز توماس ريغالادو غونزاليس للسمع وتعلم اللغة،

ومركز النظام الحركي، ومركز العجز المتعدد، والمراكز الشرقية والغربية لإعادة التأهيل المتكامل، ومركز إعادة التأهيل المهني، ومركز الشلل الدماغي؛

(ج) المعهد السلفادوري للضمان الاجتماعي، للمستفيدين منه فقط؛

(د) مركز القوات المسلحة لإعادة التأهيل المهني، للمستفيدين منه فقط. وتقوم هذه المؤسسة بتصنيع الأعضاء الصناعية، وتوفير الرعاية والتوجيه للأشخاص المصابين في الدماغ، وهي تدير برنامجاً تثقيفياً بشأن الآثار اللاحقة التي ترتبها الحروب على المعوقين وأسراهم بهدف تحسين نوعية حياتهم، وبرامج التجهيزات والأجهزة المساعدة، وبرامج العودة إلى العمل. والأفراد المعوقون من القوات المسلحة يشملهم قانون الرعاية الاجتماعية للقوات المسلحة، الساري المفعول منذ ١٩٩٢.

٨٢- ويمكن الإشارة بوجه خاص إلى صندوق حماية المصابين أو المعوقين نتيجة للنزاع المسلح. وأنشئت مؤسسة القانون - العام هذه كنتيجة من نتائج اتفاقات السلام من خلال المرسوم بقانون رقم ٤١٦، بصيغته المعدلة بالمرسوم رقم ١٨٣، الذي نشر في الجريدة الرسمية رقم ٣٢٥ بتاريخ ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، للمساعدة على تخفيف آثار النزاع المسلح، وخاصة حالة المصابين أو المعوقين في هذا النزاع، مثل الأفراد السابقين في القوات المسلحة السلفادورية، والمحاربين السابقين في جبهة فارابوندو، والمدنيين، ووالدي الأطفال المحاربين الذين لاقوا حتفهم كنتيجة مباشرة للنزاع.

٨٣- والخدمات التي يعترف بها هذا القانون من أنواع ثلاثة: (أ) مالية، مثل المدفوعات النقدية، والمعاشات، وما إلى ذلك؛ (ب) وعينية، مثل الأعضاء الصناعية وأجهزة تقويم العظام والأدوية والأجهزة الآلية المساعدة؛ (ج) وخدمات لها طابع المساعدة، مثل الخدمات الطبية، وخدمات علاج الأسنان، والخدمات الجراحية، والفحوص وما إلى ذلك.

مكتب الوكيل المعني بحماية حقوق الإنسان

٨٤- قام مكتب الوكيل المعني بحماية حقوق الإنسان، في سياق السياسات والقوانين والمؤسسات الهادفة إلى رعاية المعوقين، بالتعاون عن طريق إعارة مباني مقاره لتمكين الأعضاء في صندوق حماية المصابين والمعوقين نتيجة للنزاع المسلح من الحصول على وثائق تتضمن تعليمات بشأن كيفية المطالبة بالاستحقاقات. وقد أتاح مبانيه في كل منطقة في البلد. وبالإضافة إلى ذلك، تعاون في هذا النشاط بتوفير معلومات للمستفيدين عن الأيام التي سيزور فيها مسؤولو الصندوق الأماكن المذكورة وعن المستندات التي يتعين تقديمها. وشاركوا في اجتماعات مناقشة لإيجاد وسائل للإسراع بالإجراءات للحصول على المستندات ومنح الاستحقاقات لأعضاء الصندوق عن ادعاءات انتهاك حقوق الإنسان أو الأعمال التعسفية غير المشروعة، التي تنطوي بشكل عام على تأخير في منح معاشات التقاعد، وعدم إجراء التقييم التقني لتحديد العاهة، وتجميد معاشات التقاعد، واحتجاز المعلومات عما إذا كان الأعضاء

سيحصلون على الاستحقاقات أم لا، الخ. وفي جميع أنحاء البلد يحصل المستفيدون من الصندوق على المساعدة والتوجيه بشأن التمتع بالمعاشات أو المستحقات التي يتلقون معلومات عنها. وتحال الطلبات إلى الصندوق، فيرد الصندوق بإرسال معلومات وترسل هذه المعلومات بدورها إلى الشخص المعني. وقد دفع ذلك مكتب الوكيل والصندوق على إنشاء آلية اتصال مبسطة تشمل اجتماعات إعلامية عامة لمعالجة المستحقات وإرسال المعلومات، مثل قوائم المستفيدين التي يتم إصدارها لتوزيعها على جميع المكاتب. وتحال المعلومات إلى المستفيدين، ويتلقى هؤلاء التوجيه والمساعدة.

٨٥- وفي هذا الميدان، توسط مكتب المدعي في عدة مناسبات من خلال مساعيه الحميدة وإجراءات التحقق في الحالات المتوترة جداً التي أوجدتها منظمات المصابين والمعوقين المستفيدين من هذا الصندوق في تظاهرات مختلفة تطالب فيها بتسديد الاستحقاقات للأشخاص المؤهلين، وللآلاف من الأشخاص غير المسجلين في الإحصاء والذين، لا يحصلون، بناء على ذلك، على مثل هذه الاستحقاقات والخدمات.

٨٦- أما رصد حالة المعوقين وحمايتهم من قبل معهد إعادة تأهيل المعوقين، ودور وزارة الصحة والمساعدة الاجتماعية في إعادة تأهيل المعوقين، فقد ظل معلقاً.

٨٧- وكانت هناك شكاوى قدمها معوقون بشأن احتجاز استحققاتهم أو رفضها من جانب المعهد السلفادوري للقوات المسلحة والمعهد الوطني للمعاشات للعاملين في القطاع العام والمعهد الوطني للضمان الاجتماعي.

٨٨- وتضم المؤسسات غير الحكومية النشيطة في هذا الميدان:

(أ) Pro-rehabilitation Telethon Foundation (FUNTER). هذه المؤسسة مكرسة لإعادة التأهيل الكامل للمعوقين ولرعايتهم من خلال خدمات سريرية متخصصة وبرامج تدريب مهني تهدف إلى تعيين المعوقين في وظائف بأجر. وبالإضافة إلى ذلك، تهتم المؤسسة بمسائل سياسية مثل صياغة قانون تكافؤ الفرص واستحداث مشروع إقليمي بشأن تيسير الوصول: "إزالة الحواجز المعمارية التي تؤثر على المعوقين". وتوفر هذه المؤسسة بشكل أساسي إعادة التأهيل الوظيفي مع الرعاية الفيزيولوجية، والرعاية النفسية، والعلاج الطبيعي، وعلاج البكم، وتقديم الأعضاء الصناعية وأجهزة تقويم العظام، وإعادة التأهيل المهني. وتشتمل أنشطتها على ما يلي:

١٠٠٠ مركز لإعادة التأهيل المتكامل، أنشئ في ١٩٨٩ وأسندت إليه مسؤولية توفير العلاج الطبي والنفساني والاجتماعي والعلاج الطبيعي والعلاج المهني وعلاج البكم وخدمات التنبيه المبكر للمرضى ذوي العاهات الجسدية، وتسهيل دمجهم الاجتماعي والإنتاجي؛

٢٠٠٠ ومصنع للأجهزة التعويضية والتقويمية، أنشئ في عام ١٩٨٨ وأسندت إليه مسؤولية تصنيع الأجهزة الاصطناعية للأطراف السفلى والعليا، وأجهزة لتقويم العظام وأجهزة تعويضية؛

٣٠ برنامج PON، ينظم حملات للوقاية من الصمم واكتشافه لدى الأطفال في السن المدرسي؛

٤٠ وبرنامج إعادة التأهيل المهني، الذي يهدف إلى توفير خدمات الإرشاد المهني وتمكين المعوقين الذين هم في سن يسمح بالعمل من الحصول على عمل.

(ب) المعهد السلفادوري لتعزيز منظمة المعوقين. يوفر هذا المعهد الأجهزة التعويضية والتقييمية، وخاصة للأشخاص المعوقين نتيجة للنزاع المسلح، من المحاربين السابقين والمدنيين. وسياسته هي إعطاء الأولوية للسكان المعوقين بحيث يتمكنون من الحصول على وظائف منشأة داخل المعهد، بهدف أن يصبحوا موظفي إعادة تأهيل وأن يوفروا بدورهم التدريب المهني لموظفيهم كجزء من خدمة رفيعة الجودة. وبذلك يصبح المعهد مشروعاً خاصاً يوفر منفعة اجتماعية.

(ج) مركز "التقدم" للتدريب المهني. وهو مركز خاص يوفر التدريب في مجالات مهنية من أجل تسهيل العمالة على أساس مبدأ تكافؤ الفرص للمعوقين.

الآثار الإيجابية والسلبية للخصخصة في المجال الاقتصادي. أثر سياسات التحديث التي تنتهجها الحكومة الآثار الإيجابية والسلبية للخصخصة في المجال الاجتماعي

٨٩- بدأت خصخصة المشاريع التابعة للدولة في السلفادور في عام ١٩٩١ وتم تكثيفها من عام ١٩٩٦ وصاعداً، عندما أنشئت اللجنة الرئاسية لتحديث القطاع العام كجزء من عملية التحديث. وتمثل الهدف الأساسي لهذه العملية في إعادة تعريف دور الدولة في إرساء الأسس في السلفادور لتشجيع وتنمية اقتصاد سوق موجه نحو تحقيق قدر أكبر من مشاركة القطاع الخاص في التنمية الوطنية.

٩٠- وفي هذا السياق، اشتمل تحديث القطاع العام، في البداية، على خصخصة مشاريع الدولة كوسيلة استراتيجية لزيادة القدرة التنافسية للبلد، وذلك أساساً من خلال إجراء تحسينات في فعالية الخدمات وجودتها وشمولها في قطاعات الكهرباء والاتصالات السلكية واللاسلكية، والنقل والمياه، كذلك تم تنفيذ الخصخصة من أجل الإفراج عن الموارد المالية للدولة وإعادة تخصيصها لاحتياجات المجتمع ذات الأولوية في مجالات الصحة والتعليم والأمن العام.

٩١- ولتحقيق هذه الأهداف بشكل عام، ولكل قطاع من هذه القطاعات، اشتملت عملية التحديث على الأنشطة التالية:

(أ) تصميم أطر تشريعية (قانونية ومؤسسية)، بقواعد واضحة ومحددة لحفز مشاركة رأس المال الخاص وقدرته التنافسية؛

(ب) وإنشاء هيئة تنظيمية للخدمات؛

(ج) وإجراء إعادة هيكلة قانونية وتنظيمية لبعض الشركات سعياً إلى إيجاد أكثر الهياكل ملاءمة لخلق ظروف تنافسية؛

(د) وتقدير الأصول والخصوم للشركات المرشحة للخصخصة، واستعراض البيانات المالية، ومراجعة الحسابات والتقييمات؛

(هـ) وإنشاء شركات جديدة طبقاً لنوع الصناعة المرغوب فيها لكل قطاع، ونقل الأصول من المؤسسات المستقلة ذاتياً إلى هذه الشركات؛

(و) وإعداد المعلومات التقنية التي تطلبها الجهات المشاركة في عملية الخصخصة؛

(ز) والقيام بحملات إعلامية تستهدف المستثمرين الاستراتيجيين، والجمهور بوجه عام والعمال في الشركات المعرضة للخصخصة.

٩٢- وتحقيقاً لهذه الغاية، قررت الحكومة في البداية، كجزء من عملية التحديث، إدخال الخصخصة في قطاعي الكهرباء والاتصالات السلكية واللاسلكية، بالإضافة إلى التحديث في قطاع النقل.

٩٣- وبغية تحقيق السابق ذكره، اتخذت الحكومة الإجراءات التالية حتى الآن:

(أ) شجعت طوال عام ١٩٩٧ على المزيد من المنافسة في سوق الهاتف المحلي عن طريق توقيع اتفاقيين خاصين بإقامة وصلات مع شركات هواتف خاصة؛

(ب) أصبحت هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية التابعة للدولة، وهي الإدارة الوطنية للاتصالات السلكية واللاسلكية، شركة ذات مسؤولية محدودة (CTE-ANTEL) تحضيراً لبيعها في منتصف ١٩٩٨؛

(ج) في بداية كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، تم بيع شركات القوى الكهربائية التي تضمها اللجنة التنفيذية الكهربائية لنهر لمبا بالمزاد العلني بسعر ٥٨٦,١ مليون دولار في عملية ناجحة تمثل أول عملية خصخصة في قطاع الكهرباء وتعتبر الأولى من نوعها في أمريكا الوسطى؛

(د) وتم إحراز تقدم في صياغة أطر قانونية ومؤسسية لإنشاء هيئة للمياه وهيئة تنظيمية لقنوات الميلاء والمجاري، وقُدمت اقتراحات بإلغاء الضوابط التنظيمية وبالمشاركة الخاصة في قطاعي النقل الجوي والبحري.

٩٤- وقد اتخذت الحكومة الحالية هذه المبادرات بهدف إقامة دولة حديثة تشجع الاستثمار الخاص في عدد قليل من مشاريع الدولة، بالإضافة إلى برنامج فعال لخلق الوظائف.

الآثار الإيجابية لعملية الخصخصة

٩٥- أدت خصخصة شركات القوى الكهربائية CEL، التي حدثت في كانون الثاني/يناير ١٩٩٨، إلى صفقة بيع ناجحة ولدت ما مجموعه ٥٨٦,١ مليون دولار، وهو رقم أعلى بكثير من سعر البداية. وقامت ستة مشاريع ذات خبرة دولية في الإمداد بالقوى الكهربائية (جميعها في وضع مالي ممتاز) بتقديم عطاءات، وقد أعطيت الشركات الأربع المعروضة للبيع لثلاث من الشركات المشاركة، وهو وضع يشجع التنافس في هذا القطاع.

٩٦- وتمت صياغة إطار تنظيمي حديث لعملية البيع وأقرته الهيئة التشريعية، بما يوضح التقدم الذي أحرزته السلفادور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية. ولقي ذلك اعترافاً عالمياً وزاد الثقة في الاستثمار الأجنبي في السلفادور.

٩٧- وستقوم الشركات الجديدة التي تملك شركات القوى الكهربائية باستثمارات لتوسيع وتحديث توزيع القوى الكهربائية وتوسيع قاعدة التغطية، مما سيسفر عن زيادة جودة الخدمة. وستحسن الموارد، التي تم الحصول عليها من بيع شركات القوى الكهربائية، النمو الاقتصادي للسلفادور، وستعزز استقرار اقتصادها الكلي وقدرتها التنافسية، وستشجع الادخار والاستثمار. وبالمثل، فإن القرار التشريعي بتخصيص هذه الموارد لخدمة الدين القصير الأجل سيمكن البلد من تحقيق وفورات كبيرة في السداد.

٩٨- والموارد المتأتية من الخصخصة ستفرج أيضاً عن موارد تمكن الحكومة من تلبية احتياجات على نحو أكثر فعالية في قطاعات الصحة والتعليم والأمن العام، التي تستأثر حالياً بـ ٤٠ في المائة من الميزانية الوطنية. وتقوم الحكومة الحالية، منذ توليها الحكم، بزيادة الإنفاق بدرجة كبيرة في هذه المجالات بهدف تمكين السلفادور بين من المتع بنوعية حياة أفضل.

٩٩- وتزيد الإيرادات الناجمة عن الخصخصة مستوى الاحتياطيات الدولية، مما يؤدي إلى قدر كبير من الاستقرار في أسعار الصرف ويساعد على زيادة تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى السلفادور.

١٠٠- ويجري القيام بعملية الخصخصة بأقل تكلفة اجتماعية ممكنة: فإن خصخصة هيئة الاتصالات السلكية واللاسلكية التابعة للدولة، على سبيل المثال، اشتملت على تعويض قدره ٤٥٣ مليون كولون للعاملين فيها البالغ

عددهم ٥ ٠٠٠ عامل وإعادة التعيين الفوري لـ ٩٩,٩٨ في المائة من أولئك العاملين من قبل الشركة الجديدة CTE-ANTEL، لمدة سنة ونصف السنة. ولم تؤد عمليتا الخصخصة هذه إلى فقدان فرص عمل.

١٠١- وقد صُممت عمليتا خصخصة CEL و ANTEL على نحو يؤدي إلى توزيع رأس المال السهمي فيما بين العاملين والشركاء الاستراتيجيين والمساهمين الأفراد من خلال توظيف الأسهم في سوق الأوراق المالية السلفادورية.

١٠٢- ويؤدي وجود الشركاء الاستراتيجيين ذوي السيولة المالية المعترف بها عالمياً إلى ضمان كفاءة السلفادور والتكنولوجيا المتقدمة على نحو كاف أو الملائمة في قطاعي الكهرباء والاتصالات السلكية واللاسلكية.

أهداف عملية الخصخصة

١٠٣- ضمان أن تؤدي الفوائد الناجمة، على صعيد الاقتصاد الكلي، عن الإدماج الملائم للسياسات الاقتصادية والاجتماعية والأطر التنظيمية إلى فوائد مستدامة للسلفادوريين من حيث العمالة والأجور.

١٠٤- جعل دور الدولة المساعد أمثل، وإذا أمكن، جعل ذلك في سياق طلب بدلاً من سياق عرض.

الحالة المحددة فيما يتعلق بالعمالة والبطالة

١٠٥- تصرح وزارة العمل بأن البيانات المتعلقة بالحالة والاتجاهات الحالية في العمالة والبطالة وغير ذلك من المتغيرات المتعلقة بسوق العمل استندت جزئياً إلى "دراسة استقصائية متعددة الأغراض للأسر المعيشية" تجريها وتنشرها سنوياً شعبة معالجة البيانات التابعة لإدارة الإحصاءات والتعداد السكاني، وهي فرع من وزارة الشؤون الاقتصادية.

١٠٦- وتبين الجداول الإحصائية رقم ١ و ٢ و ٣ (في المرفق ٤)^(١) الحالة فيما يتعلق بالعمالة والبطالة. وتلاحظ الوزارة أن آخر دراسة استقصائية تغطي سنة ١٩٩٦ وتحتوي على أحدث البيانات الرسمية المتعلقة بسوق العمل. ولذلك أخذت الجداول والبيانات الموفرة رداً على هذا السؤال من هذه الوثيقة. ويجري في الوقت الحالي تجهيز البيانات بالنسبة لعام ١٩٩٧؛ ومع ذلك، يتضمن الجدول التالي بعض البيانات التمهيدية بشأن هذا الموضوع:

المعدلات

<u>المنطقة</u>	<u>العمالة</u>	<u>البطالة</u>
المجموع	٩٢,٠٢	٧,٩٨
الحضرية	٩٢,٥٤	٧,٤٦

الريفية	٩١,٢٦	٨,٧٤
العاصمة	٩٢,٥٧	٧,٤٣

المصدر: وزارة الشؤون الاقتصادية، شعبة المعلومات الاجتماعية. الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض للأسر المعيشية لعام ١٩٩٧. بيانات تمهيدية.

بيانات إحصائية، معدلات البطالة واتجاهات البطالة حسب القطاعات (العمل اليدوي، الزراعة، إلخ). العمل غير المنظم أو القطاع غير الرسمي

١٠٧- تم إجراء الدراسة الاستقصائية على الصعيد الوطني باستخدام عينة مكونة من ١٠ ٠٠٠ أسرة معيشية (٦ ٠٠٠ حضرية و ٤ ٠٠٠ ريفية)، تم تنظيمها باختيار عشوائي في ثلاث مراحل، مع أرجحية تتناسب مع الحجم. وتتخذ نتائج الدراسة الاستقصائية شكل تقديرات تستند إلى اتساع حجم البيانات التي تم جمعها ونسبة خطأ في أخذ العينات تبلغ قرابة ٣ في المائة، ويمكن أن تزيد حسب مستوى فصل المعلومات التي يتم تحليلها. وبعبارة أخرى، كلما زاد فصل البيانات، كلما زادت أرجحية الخطأ.

١٠٨- وفيما يتعلق بمسألة ما إذا كان القطاع غير المنظم أو غير الرسمي مأخوذاً في الاعتبار، فينبغي توضيح أن هذا القطاع تم بالفعل إدراجه، ويظهر في المرفق ٥، بالإضافة إلى الجداول التالية: جدول يتضمن معلومات عامة حسب المناطق؛ المعدل الإجمالي للعمالة؛ السكان النشيطون اقتصادياً مع ضمان اجتماعي؛ معدل البطالة حسب المناطق؛ الأشخاص العاملون في قطاعات من السوق (رسمية وغير رسمية)؛ الأشخاص العاملون في القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة؛ الحد الأدنى من الأجور الاسمية والحقيقية حسب المناطق؛ الأشخاص العاملون حسب كل فرع من فروع النشاط الاقتصادي، الأشخاص العاملون حسب الفئة المهنية. والمنهجية المستخدمة في تحديد مؤشرات العمالة هي المنهجية التي تقترحها منظمة العمل الدولية، التي تشمل القطاع غير الرسمي.

الفئات

١٠٩- معدل البطالة أو البطالة العلنية: النسبة المئوية للسكان الناشطين اقتصادياً التي لا يستطيع هيكल الإنتاج، نظراً لديناميته، أن يستوعبها في عملية الإنتاج.

١١٠- السكان غير العاملين: السكان الذين بلغوا سن العمل والذين لا يعملون ولكنهم يبحثون بنشاط عن عمل.

١١١- القطاع الرسمي من اقتصاد السوق: يتكون من عاملين في الأعمال اليدوية والكتابية في مشاريع يبلغ عدد العاملين فيها خمسة أو أكثر، وعاملين لحسابهم الخاص ورؤساء مشاريع يبلغ عدد العاملين فيها خمسة أو أقل يؤدون وظائف مهنية، أو تقنية، أو إدارية أو تنظيمية.

١١٢- القطاع غير الرسمي من اقتصاد السوق: يتكون من عاملين في الأعمال اليدوية والكتابية في مشاريع يبلغ عدد العاملين فيها أقل من خمسة، وعاملين لحسابهم الخاص ورؤساء مشاريع عدد العاملين فيها أقل من خمسة يؤدون وظائف غير مهنية، أو تقنية، أو إدارية أو تنظيمية.

عملية الحساب

١١٣- معدل البطالة: النسبة بين السكان غير العاملين والسكان الناشطين اقتصادياً، مضروبة في ١٠٠.

١١٤- المعدل الإجمالي للمشاركة: النسبة بين السكان الناشطين اقتصادياً والسكان الذين بلغوا سن العمل، مضروبة في ١٠٠.

سياسة العمل التي تنتهجها حكومة السلفادور

١١٥- ترد سياسة العمل في خطة حكومة جمهورية السلفادور ١٩٩٤-١٩٩٩ الموصوفة أدناه.

الأهداف:

(أ) خلق بيئة أعمال تقضي على مواقف المجابهة التي تعوق خلق وظائف جديدة وتعرض الوظائف القائمة للخطر؛

(ب) الاعتراف كمبدأ أساسي بأنه لا يوجد أصحاب عمل بلا عمال ولا يوجد عمال بلا أصحاب عمل: وكل من منهما يعتمد على الآخر ولا غنى عنه للآخر؛

(ج) فهم واستيعاب أن الخصم الحقيقي موجود خارج السلفادور ويسمى المنافسة العالمية؛

(د) إيجاد وعي بالحاجة إلى مشاركة العاملين في إحراز تقدم بشكل سلس، من خلال تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية وإنتاج سلع وخدمات رفيعة الجودة تمكن السلفادور من أن تصبح أكثر قدرة على المنافسة؛

(هـ) تدريب العمال بصورة كاملة على عولمة الاقتصاد.

١١٧ - الأهداف:

- (أ) تعزيز سوق العمالة بتوسيع نطاق فرص التدريب والعمالة وإمكانية الوصول إلى الموارد والمساعدة التقنية وتنظيم العمالة؛
- (ب) تشجيع الحراك في العمل وتعزيز الحق في العمل؛
- (ج) زيادة القوة الشرائية للعاملين عن طريق زيادة الإنتاجية؛
- (د) بذل جهود فعالة من أجل تخفيض مستويات البطالة وتوسيع الفرص لتحسين دخل الذين ليس لديهم عمل كاف؛
- (هـ) تحسين علاقات العمل.

١١٨ - الاستراتيجية:

- (أ) إنشاء أشكال وآليات لتعزيز التفاهم والعلاقات الأكثر انسجاماً بين العاملين في الأعمال اليدوية والكتابية وأصحاب العمل؛
- (ب) التماس معلومات عن خبرات بلدان أخرى في كافة أنحاء العالم في ميدان بناء علاقات عمل منسجمة مع مواجهة تحديات العولمة؛
- (ج) التقيد التام بقانون العمل؛
- (د) إلزام القطاع العام بتدريب العاملين السلفادوريين؛
- (هـ) إجراء تقييمات نظامية لحالة سوق العمل وآفاقها، بغية اعتماد تدابير ملائمة بشأن سياسة العمل بشكل متسق.

١١٩ - تدابير تتعلق بالسياسة العامة:

- (أ) الهدف ١: بذل جهود فعالة من أجل تخفيض مستويات البطالة وتوسيع الفرص لتحسين دخل الذين ليس لديهم عمل كاف؛

التدابير:

١١' إقامة علاقات كاملة مع منظمات العاملين في تحديد آليات من أجل وضع صيغ تعويض للعاملين تتناسب مع الإنتاجية الاقتصادية الوسطية الناجمة عن زيادة كفاءة العمالة وتمكينهم بذلك من المساهمة على قدم المساواة في التمتع بالنمو الاقتصادي (١٩٩٥-١٩٩٦)، وتقديم الدعم إلى تلك المنظمات. الهيئة المسؤولة: وزارة العمل؛

٢٢' وصل إعادة هيكلة تدريب العمالة بعملية تحويل المصانع وإعادة النظر في نظام التدريب الرسمي وغير الرسمي للموارد البشرية (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

(ب) الهدف ٢: تعزيز سوق العمالة بتوسيع فرص التدريب والعمالة وإمكانية الوصول إلى الموارد، والمساعدة التقنية وتنظيم العمل.

التدابير:

١١' توسيع وتحسين المساعدة التقنية والمالية للسكان الريفيين الناشطين اقتصادياً، من خلال البرامج الحكومية والإعلانات المالية، ومشاركة الأفراد العاديين والمنظمات غير الحكومية (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: أمانة الإنشاء والتعمير الوطنية، Banco de Fomento Agropecuario, Banco Multilateral de Inversiones.

٢٢' توفير التدريب في مجال تنظيم العمالة والتفاوض الجماعي للعاملين وأصحاب العمل في مختلف فروع الإنتاج، بهدف إنشاء منظمات تضامن للعاملين. الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

٣٣' توسيع وتعزيز الأنظمة المتعلقة بالتدريب المهني (١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل، المجلس الوطني للعلم والتكنولوجيا.

٤٤' إنشاء إطار قانوني لتعزيز حلقات العمل التدريبية والتدريب أثناء العمل، مع تأمين شروط الخدمة والتعويض لا تعوق فرص التدريب للشباب، وتتفادى إساءة المعاملة والإجراءات غير السليمة ضد الأفراد أو ظروف العمل غير الملائمة (١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

(ج) الهدف ٣: تشجيع الحركة الكاملة والحق في العمل.

التدابير:

١٠ إنشاء آليات لتأمين الامتثال الصارم لقانون العمل (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

١١ تشجيع التضامن بين العمال وأصحاب العمل من خلال حملات تنشر فوائد التضامن والدعم للمنظمات المنشأة لهذا الغرض (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة الشؤون الاقتصادية، وزارة العمل.

١٢ تحديث الإطار القانوني والإداري للخدمة العامة من أجل جعل التعيين أكثر مرونة وتشجيع الإنتاجية (١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

(د) الهدف ٤: تحسين القوة الشرائية للعمال عن طريق زيادة الإنتاجية.

التدابير:

تصميم وتنفيذ برنامج للتدريب المهني تنظمه المنظمات غير الحكومية والنقابات، وتوجيهه على أساس الدراسات الدورية المتعلقة بالسوق (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة الشؤون الاقتصادية.

(هـ) الهدف ٥: تحسين علاقات العمل.

التدابير:

تحديث وزارة العمل من أجل تمكينها من الاستجابة بشكل ملائم لطلبات عالم حديث ودينامي (١٩٩٥-١٩٩٦). الهيئة المسؤولة: وزارة العمل.

السياسات العامة في المناطق الحرة

١٢٠- تعتبر المناطق الحرة أدوات لسياسات تشجيع الاستثمار وتشجيع الصادرات. وهدفها الأول هو تهيئة الظروف اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة في السلفادور عن طريق إنشاء نقاط اجتذاب في مناطق

استراتيجية تهدف إلى تحقيق انتعاش اقتصادي واجتماعي، وزيادة فرص العمل المباشرة وغير المباشرة بما يؤدي إلى تحسين الأحوال المعيشية، وتأمين النقل الفعال للتكنولوجيا، وجذب الاستثمار الوطني والأجنبي إلى هذه المناطق، وتنويع الاقتصاد من خلال إدخال تكنولوجيات جديدة ومنتجة.

١٢١- ومن أجل بلوغ هذا الهدف، تستعرض حكومة السلفادور بشكل مستمر الإطار القانوني والمؤسسي الذي يمكن بواسطته تهيئة الظروف المذكورة أعلاه. ويجري في الوقت الحالي اتخاذ التدابير التالية:

(أ) إصلاح القانون المتعلق بنظام المنطقة الحرة والمناطق المميزة ضريبياً، لإدراج المبادئ التي تعتبر أنها تمثل أفضل الممارسات الدولية وفقاً للنظام الاقتصادي الدولي الجديد في هذا القطاع. والهدف الرئيسي من هذا التدبير هو إيجاد إطار قانوني حديث يستجيب للوضع الاقتصادي والاجتماعي الحالي بالمساعدة على تعزيز عملية تحريرنا الاقتصادي والاجتماعي، وبالتالي، تسهيل الاستثمار والتجارة؛

(ب) استعراض وتكييف إجراءات الحصول على التراخيص الإدارية، بهدف تخفيض الاشتراطات والوقت المستغرق في تحقيق هذا الغرض، وبالتالي تخفيض تكلفة القيام بأعمال تجارية بالنسبة للمستثمرين وتحسين مناخ الاستثمار في السلفادور.

١٢٢- وهناك ست مناطق حرة في السلفادور، تعمل فيها ٤٧ شركة. ومصادر العمل هذه تخلق فرص عمل في فروع مختلفة، وتتناثر مصانع الملابس فيها بنسبة ٨٥ في المائة، ولها أثر إيجابي على العمالة بوجه عام، حيث أنه يتوقع أن كل فرصة عمل مباشرة تخلق فرصتي عمل غير مباشرتين.

١٢٣- ومن المعروف أن نحو ٤٢ ٠٠٠ عامل يعملون في شركات في المناطق الحرة.

١٢٤- وتتساوى الأجور التي تدفع في هذه الشركات مع الحد الأدنى القانوني للأجور البالغ ٣٨,٥٠ كولونا يومياً أو تزيد عليه؛ أما بالنسبة للموظفين الإداريين والموظفين في مناصب المسؤولية وغيرها من المناصب العليا، فهي أعلى من الحد الأدنى القانوني؛ ويجري دفع أجر إضافي طبقاً لقانون العمل.

١٢٥- ويتكون يوم العمل بوجه عام من ٨ ساعات من الاثنين إلى الجمعة، وبصورة استثنائية، ٤ ساعات في أيام السبت. وبناء على إذن من وزارة العمل، تعمل بعض الشركات ٩ ساعات من الاثنين إلى الخميس و٨ ساعات فقط في أيام الجمعة من أجل منح يومين متتاليين من الراحة في يومي السبت والأحد، بما يمكن العمال من قضاء المزيد من الوقت مع أسرهم، وهناك جداول عمل مختلفة ممكنة، وهي كما يلي:

الخيار الأول:

الاثنين إلى الخميس:	٧ صباحاً	إلى	١٢ ظهراً
	١ بعد الظهر	إلى	٥ بعد الظهر
الجمعة:	٧ صباحاً	إلى	١٢ ظهراً
	١ بعد الظهر	إلى	٤ بعد الظهر

الخيار الثاني:

الاثنين إلى الجمعة:	٧ صباحاً	إلى	١٢ ظهراً
السبت:	٧ صباحاً	إلى	١١ صباحاً

١٢٦- وتشتمل المزايا الرئيسية التي يتمتع بها العمال الراحة الأسبوعية، والإجازة السنوية، وأوقات استراحة ومكافآت.

١٢٧- وتمثل وحدات التجميع داخل المخازن الجمركية الموجودة في المناطق الحرة والمميزة ضريبياً القطاع الصناعي الأسرع نمواً والقطاع الذي قدم أهم الإسهامات في مجال العمالة من خلال التخفيض الكبير للعمالة غير الرسمية أو البديلة.

١٢٨- والدولة، طبقاً للفقرة الأخيرة من المادة ٤٩ من الدستور، ملزمة بتشجيع التوفيق والتحكيم كوسيلتين فعاليتين للتوصل إلى تسوية سلمية للخلافات في العمل، وإضفاء الصبغة المؤسسية على الحوار والتعاون الاقتصادي والاجتماعي بين السلطات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ووفاء بهذه الولاية الدستورية، أنشأ المرسوم التنفيذي رقم ٣٧ اللجنة المشتركة بين الوكالات لمعالجة الخلافات والحيولة دون حدوثها في شركات المناطق الحرة والمناطق المميزة ضريبياً وهدفها هو النظر في الخلافات الاقتصادية وخلافات العمل بين أصحاب المناطق الحرة وشركات المناطق الحرة، واتخاذ تدابير وقائية ومحاولة التوصل إلى الحل الأكثر ملاءمة. وبالتالي، فهي تعمل كآلية أو جهاز يمكن أن تلجأ إليه الأطراف في فترات التوتر في مكان العمل من أجل تجنب حدوث إضرابات، بالإضافة إلى هيئات وزارة العمل مثل إدارة العمل ومفتشية العمل.

تنبؤات البطالة في القطاع العام عندما تكون عملية تحديث الحكومة وتخفيض نفقاتها قد استكملت

١٢٩- في هذا السياق، نود أن نقدم ملاحظات بشأن ما يلي:

(أ) الاتجاهات فيما بين العاملين في القطاع العام،

(ب) عدد الوظائف التي تم إلغاؤها؛

(ج) عدد الوظائف التي تمت إعادتها.

١٣٠- وستجري المؤسسات تحليلاً تقنياً لهيكلها الكلي أو حداثتها التنظيمية، واستعراضاً لمهاراتها وأهدافها الاستراتيجية وهيكلها الجزئي، أي الوظائف، لتحديد الحجم الأمثل للوحدات وعدد الوظائف ومن ثم، الموظفين اللازمين.

١٣١- وتضطلع إدارة أداء الموظفين بالمسؤولية عن تنفيذ نظام إدارة الموارد البشرية؛ وتحلل الأداء الضعيف وتبث في الإجراء الذي يتعين اتخاذه: التدريب، أو النقل إلى مكان آخر أو الإقالة.

١٣٢- وهناك اقتراح يقوم برنامج تحديث إدارة الموارد البشرية بدراسته وهو وضع خطة لتكييف العمل لإعداد الأشخاص المنقولين من هذا القطاع لإعادة دمجهم في مشروع خاص أو في عمل لحسابهم الخاص، بحيث لا يخلقون مشكلة اجتماعية إضافية.

١٣٣- وكان الاتجاه في عدد الوظائف هو الانخفاض بنسبة ١ في المائة سنوياً. وقد ألغى المرسوم رقم ٤٧١ نحو ١٤ ٥٠٠ وظيفة، لم تجر إعادتها.

اتجاهات العمالة في القطاع العام. عدد الوظائف التي ألغيت وأعيدت

١٣٤- يرد أدناه وصف لاتجاهات الوظائف على المستويات الثلاثة التي يتكون منها القطاع العام غير المالي، مقسمة حسب القطاعات السابق ذكرها.

الحكومة المركزية

١٣٥- أجرت الحكومة خلال الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ تغييرات في هيكل الوظائف، وفقاً للمهام الجديدة والاحتياجات الناشئة. وتمثلت هذه التغييرات في إعادة هيكلة الإدارة، وتعزيز بعض المؤسسات مثل الشرطة المدنية الوطنية والأمانة الوطنية للأسرة، وزيادة عدد موظفي السجون، ومحاكم الأحوال الشخصية، والمدارس الريفية، والمؤسسات الطبية وشبه الطبية، وبرامج المنافسة والتحديث، وإنشاء فروع للنقل والبيئة. ويرد موجز لهذه التغييرات في الجدول رقم ٣.

الجدول ٣

الوظائف لكل الوقت ١٩٩٧-١٩٩٨

الحكومة المركزية

الفارق	١٩٩٨	١٩٩٧	
(٦٣٩)	٣ ١٢٣	٣ ٧٦٢	الوظائف الجديدة
(٧١٨)	٤ ٢٥٢	٤ ٩٧٠	الوظائف الملغاة
٧٩	(١ ١٢٩)	(١ ٢٠٨)	الفرق

المصدر: قانون الأجور، إدارة الميزانية.

المؤسسات اللامركزية التي ليس لها طابع الشركات

١٣٦- تأثر هيكل العمالة في النظم الثلاثة للأجور في القطاع اللامركزي غير المكون من شركات بالمرسوم - بقانون رقم ٤٧١ الصادر في ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥ (القانون المؤقت المتعلق بالمكافآت المالية عن الخدمات المقدمة في القطاع العام). بيد أنه، تم التعويض عن ذلك بإنشاء مؤسسات جديدة، بما في ذلك ١٥ مستشفى جديداً، والمعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة، والمجلس السلفادوري للسياحة، وهيئة الطاقة والاتصالات السلكية واللاسلكية، وإدارة الإشراف على الأوراق المالية والوحدة التنفيذية التقنية، وبإدراج عدد من المؤسسات القائمة في الميزانية، مثل المعهد السلفادوري لتنمية البلديات وصندوق الاستثمار الاجتماعي.

الجدول ٤

الوظائف لكل الوقت ١٩٩٧-١٩٩٨

المؤسسات اللامركزية التي ليس لها طابع الشركات

الفارق	١٩٩٨	١٩٩٧	
(١ ٥١١)	٨٨٦	٢ ٣٩٧	الوظائف الجديدة
(٣٧٤)	٤١٦	٧٩٠	الوظائف الملغاة
(١ ١٣٧)	٤٧٠	١ ٦٠٧	الفرق

المصدر: قانون الأجور، إدارة الميزانية.

المؤسسات العامة

١٣٧- يُعزى ازدياد عدد الوظائف في المؤسسات أثناء عام ١٩٩٧ إلى العقود الجديدة في مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي واللجنة التنفيذية المستقلة للموانئ. والوظائف الجديدة في مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي وظائف لمساعدين طبيين وممرضين أنشئت نتيجة فتح عيادات محلية خاصة بالمؤسسات، وتوزيع الخدمات الصحية للمتقاعدين؛ بينما أنشئت الوظائف الجديدة في لجنة الموانئ بسبب نمو الخدمات في الموانئ والمطارات الناجم عن توسع الهياكل الأساسية والخدمات الجديدة. ويمكن الاطلاع على هذه الاتجاهات في الجدول ٥.

الجدول ٥

الوظائف لكل الوقت ١٩٩٧-١٩٩٨

المؤسسات العامة

الفارق	١٩٩٨	١٩٩٧	
(٣٥٢)	٤٢٥	٧٧٧	الوظائف الجديدة
١٠٨٦	١٣٨٨	٣٠٢	الوظائف الملغاة
(١٤٣٨)	(٩٦٣)	٤٧٥	الفرق

المصدر: قانون الأجور، إدارة الميزانية.

يبين المرفق ٦^(١) اتجاهات الوظائف حسب المؤسسة على مدى الفترة قيد الاستعراض.

نص وتعليقات بشأن المادة ٢٩١ من القانون الجنائي المتعلق بالعمل القسري

١٣٨- عرفت المادة ٢٩١ من القانون الجنائي القديم إعاقاة الخدمات العامة أو تركها بأنها جريمة يُعاقب عليها. ومع دخول القانون الجنائي الجديد حيز النفاذ في ٢٠ نيسان/أبريل ١٩٩٨، ألغيت هذه الجريمة.

١٣٩- إن القانون الجنائي الجديد يهدف في الواقع إلى زيادة حماية حقوق العمل ويعرف الجرائم التالية:

العنوان التاسع

الجرائم الاجتماعية - الاقتصادية

الفصل الرابع

الجرائم المتصلة بحقوق العمل والحق في تكوين جمعيات

الجرائم المتصلة بشروط العمل أو الضمان الاجتماعي

المادة ٢٤٤ - أي شخص يفرض على موظفيه بالاحتياط أو باستغلال موقف احتياج، شروطاً فيما يخص العمل أو الضمان الاجتماعي، تهدد أو تلغي أو تقيد الحقوق المعترف بها بموجب الأحكام القانونية، أو في عقود العمل الفردية أو الجماعية، يتعرض لعقوبة سجن تتراوح مدتها ما بين ستة أشهر وستين.

حجز الاشتراكات النقابية

المادة ٢٤٥ - أي رب عمل حجز أموال العمال أو مساهماتهم أو اشتراكاتهم أو حساباتهم المستحقة، بموجب القانون، للدولة أو للضمان الاجتماعي، أو مؤسسات الرعاية الاجتماعية أو المؤسسات النقابية، خلال ثلاث من الفترات التي ينص عليها التشريع ذو الصلة، يتعرض لدفع غرامات تتراوح ما بين ١٠٠ و ٣٠٠ يوم.

التمييز في العمل

المادة ٢٤٦ - أي شخص يمارس تمييزاً خطيراً في العمل على أساس الجنس، أو الحمل، أو الأصل أو الحالة الاجتماعية أو العرق أو حالة اجتماعية أو جسدية، أو أفكار دينية أو سياسية، أو الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابات أو اتفاقات نقابية، أو روابط أسرية مع عاملين آخرين في الشركة، ولا يقوم وفقاً لأوامر أو حكم إداري بإعادة المساواة أمام القانون، عن طريق التعويض عن أي ضرر مالي يكون قد نجم عن ذلك، يتعرض لعقوبة سجن تتراوح مدتها بين ستة أشهر وستين.

الإكراه في ممارسة الحرية النقابية أو الحق في الإضراب

المادة ٢٤٧ - أي شخص يلجأ إلى الإكراه لمنع شخص آخر من ممارسة حريته النقابية أو حقه في الإضراب أو التوقف عن العمل، أو للنيل من تلك الحقوق، يتعرض لعقوبة سجن تتراوح مدتها بين سنة واحدة وثلاث سنوات.

وتفرض العقوبة ذاتها على أي شخص يعمل في مجموعة لإكراه أشخاص آخرين على الإضراب أو مواصلة إضراب، أو التوقف عن العمل أو الانسحاب منه.

إعاقة حرية التعاقد

المادة ٢٤٩ - أي شخص يقوم بإعاقة أو منع حرية التعاقد على عمل، يكون عرضة لعقوبة سجن تتراوح مدتها بين ستة أشهر وسنة.

العنوان الثاني عشر

الجرائم المتصلة بالصحة العامة

الفصل الثاني

الجرائم ضد الصحة والسلامة في أماكن العمل والمراكز الصحية أو الدراسية

انتهاك تدابير الصحة والسلامة

المادة ٢٤٨ - أي شخص ملزم باتخاذ التدابير اللازمة لضمان اضطلاع العاملين بأنشطتهم في ظروف تستوفي شروط الصحة والسلامة الضرورية ولا يقوم بذلك، أو ينتهك اللوائح المتعلقة بالحماية من مخاطر العمل، بما يعرض لخطر شديد صحة العاملين وسلامتهم، يتعرض لغرامة تتراوح ما بين ٥٠ و ١٠٠ يوم. ويتعرض لغرامة مماثلة كل شخص لا يحترم التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة والوقاية من المخاطر في المراكز الصحية أو التعليمية العام منها والخاص.

العنوان الرابع عشر

الجرائم المتصلة بحقوق الفرد الأساسية وضماناته

الفصل الأول

حقوق الفرد الأساسية وضماناته

انتهاك الحق في تكوين الجمعيات وفي التجمع

المادة ٢٩٤ - أي مسؤول أو موظف أو عامل حكومي في هيئة عامة يقوم، في حالة غير تلك التي ينص عليها القانون، بحل أو وقف رابطة أو نقابة أو جمعية أو تعاونية مؤسسة على نحو قانوني، أو يعوق أنشطتها القانونية، يكون عرضة لعقوبة سجن تتراوح مدتها ما بين سنة وثلاث سنوات ويحرم من منصبه أو وظيفته لفترة مماثلة.

وتفرض عقوبة مماثلة على كل شخص يمنع أو يعوق تكوين جماعة من هذا القبيل.

معلومات عن المراكز التدريبية لممارسي الأعمال الكتابية واليدوية

١٤٠ - انظر المرفق ٧^(١): اللوائح المتعلقة باعتماد وحدات التدريب في مجال الأعمال التجارية؛ اللوائح المتعلقة باعتماد البرامج والاعتراف بالمراكز المشاركة؛ المؤسسات المعتمدة كمراكز مشاركة اعتباراً من نيسان/أبريل ١٩٩٨؛ وحدات التدريب في مجال الأعمال التجارية.

المستويات المقارنة للأجور في القطاعين العام والخاص

١٤١- يتضمن المرفق ٨^(١) جداول لمتوسط الأجور حسب القطاع ونوع الجنس والمجموعة المهنية والنشاط الاقتصادي، مستقاة من الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض للأسر المعيشية لعام ١٩٩٧.

الاختلافات بين الرجل والمرأة في الأجر والمرتب

١٤٢- عملاً بالمرسوم رقم ٦٨ الصادر في ٢١ تموز/يوليه ١٩٩٥، الذي لا يزال سارياً، لا يفرق الأجر الأدنى الذي تم تحديده في عام ١٩٩٣ بين الرجال والنساء. غير أن البيانات الرسمية الأخيرة الواردة في الدراسة الاستقصائية المتعددة الأغراض للأسر المعيشية التي أجريت في عام ١٩٩٦ تكشف عن وجود اختلافات في سوق العمل من حيث الممارسة. ولزيادة تفهم الحالة، ترد في المرفق ٩^(١) جداول مقارنة لمتوسط الأجور والدخول الشهرية في البلد بأسره - حسب نوع الجنس، وسنوات الدراسة المستكملة وفرع النشاط الاقتصادي - ملحقه.

١٤٣- وتبين هذه الجداول وجود فرق بين أجر الرجل وأجر المرأة لصالح الرجل. ويظل هذا الفرق موجوداً حتى عندما يكون المستوى التعليمي واحداً. وبعبارة أخرى، يوجد هذا الفرق بين أشخاص غير متعلمين وبين أشخاص درسوا لمدة تزيد على ١٣ سنة.

إحصاءات بشأن الحوادث المتصلة بالعمل والأمراض المهنية. أنواع الحوادث والأمراض

١٤٤- ترد أدناه إحصاءات بشأن الحوادث المتصلة بالعمل والأمراض المهنية في ١٩٩٧. وهي تستند إلى سجلات مختلف مراكز الرعاية الصحية التابعة لمؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي المتعلقة بالمخاطر المذكورة.

١٤٥- وقعت ٢٩ ١٩٤ حادثة متصلة بالعمل في ١٩٩٧، في مجموعة سكان ناشطين اقتصادياً يبلغ عددهم ٣٣٣ ٥٧٧، مما يعني أن زهاء ٥,٠٥ من العاملين تعرضوا لحوادث أثناء ممارسة عملهم. وفيما يلي توزيع الحوادث الـ ٢٩ ١٩٤ المبلغ عنها حسب النشاط الاقتصادي:

(أ) الصناعة التحويلية: ١٣ ٥٠٢، أو ٤٦,٢٥ في المائة من المجموع؛

(ب) البناء: ٦ ٤٦١، أو ٢٢,١٣ في المائة؛

(ج) التجارة: ٨٥٢ ٤، أو ١٦,٦٢ في المائة؛

(د) أنشطة أخرى: ١٥ في المائة.

١٤٦- وتبين هذه الأرقام الأنشطة الاقتصادية التي تستخدم فيها الأيدي كأداة عمل هي التي يتعرض فيها العمال لأكبر عدد من الحوادث أثناء مزاولة أنشطتهم اليومية. وتمثل الجروح الناجمة عن أدوات حادة السبب الأول في إصابة اليدين، تليها الإصابات في الساعدين والأطراف السفلى.

١٤٧- وتتسم الإحصاءات بشأن الأمراض المهنية بالنقص فيما يخص الإبلاغ: ذلك أن التشخيص السليم من الناحية التقنية يتطلب إثبات العلاقة بين السبب والنتيجة، وهي علاقة ليس من الممكن إثباتها في كثير من الأحيان. ولا يمكن تأكيد تشخيص لمرض مهني إلا بموافقة طبيب متخصص في الصحة المهنية وسيتوقف ذلك على نتائج التحاليل الطبية.

١٤٨- وتشير المعلومات الواردة في التقرير المتعلق بالاستشارات اليومية على المستوى الوطني إلى أنه تم تشخيص ٣٠٤ أمراض مهنية، ولكن هذه التشخيصات تشخيصات لم تؤكد أنها دائرة الصحة المهنية. ونظراً لأن هناك عدداً من العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم الأمراض الشائعة أو تسببها أو تيسر التعرض لها، فإن تشخيص الأمراض المتصلة بالعمل أو المهنية مطروح للمناقشة، الأمر الذي يوضح السبب في الإبلاغ الناقص عن هذه الأمراض.

١٤٩- وتفيد تقديرات مؤسسة السلفادور للضمان الاجتماعي، بأن أكثر الأمراض المتصلة بالعمل شيوعاً هي مشاكل الجهاز التنفسي، مثل تغبر الرئة، والصمم الناجم عن ارتفاع مستويات الضوضاء في مكان العمل. ويوضح المرفق ١٠^(١) الحوادث المتصلة بالعمل حسب نوع الإصابة ونوع الحادث، والحوادث المتصلة بالعمل حسب سبب الحادث ونوعه.

الشروط الدنيا للصحة والسلامة في أماكن العمل

-١٥٠-

١٩٩٧	١٩٩٦	١٩٩٥	١٩٩٤	١٩٩٣	
٢ ٠٨٠	١ ٣٦٢	١ ١٦٨	١ ٢٦٢	١ ٦٧٦	عمليات التفتيش وإعادة التفتيش المتصلة بالصحة والسلامة في أماكن العمل
٢٥٧	٧٦	١٠٢	٣٤٥	١٦٤	الحوادث المتصلة بالصحة والسلامة في أماكن العمل

دور مفتشي العمل في المناطق الحرة. عمليات تفتيش أماكن العمل بشكل عام

١٥١- تقوم وزارة العمل، من خلال مفتشية العمل، بتنفيذ سياسة تتمثل في إجراء عمليات تفتيش منتظمة من أجل منع نزاعات العمل والمساعدة على جعل أرباب العمل أكثر احتراماً لحقوق العمل بالنسبة للعاملين، وجعل العاملين يفهمون واجباتهم إزاء المؤسسة المعنية.

١٥٢- ودور مفتش العمل هو منع نزاعات العمل عن طريق رصد احترام حقوق العمل، وإيجاد مجالات تنسجم فيها العلاقات بين أرباب العمل والعاملين. وتشمل عمليات التفتيش في مكان العمل، سواء كانت رسمية أو ناجمة عن شكوى من جانب العاملين، التحقق من الامتثال لتشريع العمل.

١٥٣- وبموجب المادة ٣٨ من قانون قطاع العمل والرعاية الاجتماعية (التنظيم والوظائف)، يتمتع مفتشو العمل بالصلاحيات التالية:

- (أ) الدخول إلى أي مكان عمل خاضع للتفتيش، أثناء ساعات العمل، بحرية ودون إخطار؛
- (ب) استجواب أرباب العمل والعاملين والزعماء النقابيين، على أفراد أو بحضور شهود، حسب الاقتضاء، بشأن أي مسألة تتعلق بتنفيذ الأحكام القانونية؛
- (ج) الأمر بإبراز كشوف المرتبات والإيصالات وأي وثائق أخرى تتصل بالعمل، وتصويرها أو أخذ مقتطفات منها؛
- (د) إجراء أي تحقيق أو فحص رسمي يرى أنه ضروري لتيسير تحقيق أهداف التفتيش، واستخدام أنسب الطرائق من أجل الحصول على صورة دقيقة للوقائع المطلوب التحقق منها؛
- (هـ) الأمر بنشر أي إشعارات يقتضيها القانون؛
- (و) وضع حدود زمنية معقولة لتدارك أي انتهاكات تتم ملاحظتها، والقيام في حالة وجود خطر وشيك على صحة العاملين أو سلامتهم، بإصدار أمر باتخاذ إجراء فوري؛
- (ز) اتخاذ أي إجراء آخر منصوص عليه في القانون أو محدد في أحكام المادة ٣٩ من هذا القانون.

١٥٤- ويمكن أن يفتش مكان العمل في الحالتين:

(أ) عمليات التفتيش المقررة، أي تلك المدرجة في البرنامج الشهري الذي تضعه السلطات الإشرافية المختصة، والهدف منها هو إثبات الامتثال للأحكام القانونية وإزالة المخاطر في أماكن العمل؛

(ب) عمليات التفتيش الخاصة أو غير المقررة، التي يتم الاضطلاع بها لفحص نقاط معينة أبلغ بها العاملون أو أرباب العمل، وتتطلب تحققاً فورياً وعاجلاً.

وضع المادة ٧٤ من قانون قطاع العمل والرعاية الاجتماعية (التنظيم والوظائف)، التي تتعارض مع الحق في حرية التنقل داخل الأراضي السلفادورية أو عبورها، أو اختيار العمل، أو مغادرة البلد أو دخوله

١٥٥- تتصل هذه المادة بالعقود المبرمة مع العمال السلفادوريين بشأن خدمات يتم توفيرها خارج البلد؛ ولم تعتبر أبداً عائقاً أمام ممارسة الحقوق الاقتصادية. على العكس من ذلك، اعتبرت دائماً طريقة سليمة جداً لتوفير ضمانات للعمال السلفادوريين الذين يحصلون على عروض عمل في الخارج احتيالية أو لا تفي بالشروط المنصوص عليها في التشريع الوطني.

١٥٦- وقد يبدو هذا الحكم مقيداً للحقوق الأساسية إلى حد ما، لا سيما ذلك الجزء منه الذي ينص على ألا تصوح سلطات الهجرة للعمال المتعاقدين بأن يغادروا البلد قبل أن توافق وزارة العمل والرعاية الاجتماعية على عقودهم. ولكن هذا التحديد يعتبر ضرورياً لضمان حقوق العمل، ويتمثل الغرض الحقيقي من هذا الحكم في إعطاء الوزارة شيئاً من السلطة على الأجانب الذين يأتون إلى البلد لتقديم عروض عمل. ومتى حصلوا على ترخيص بالقيام بذلك، تُعرض العقود التي يبرمونها على الوزارة لإقرارها، بالشروط التالية:

(أ) يجب أن يكون سن العمال المعنيين أكثر من ١٨ سنة؛

(ب) يجب على رب العمل أن يتحمل نفقات سفر العمال المتعاقدين إلى المكان الذي سيعملون فيه ومن هذا المكان؛

(ج) يجب على صاحب العمل أن يدفع كفالة بمبلغ يكفي، من وجهة نظر الوزارة، لتغطية تكاليف إعادة العمال إلى الوطن.

١٥٧- وموجز القول، إن هذا الحكم لا يعتبر حكماً ينتهك الحقوق الأساسية للعمال، بل يشكل على العكس من ذلك ضماناً.

أسباب عدم التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ و ٨٧

١٥٨- أفادت وزارة العمل، بأن حكومة السلفادور لم تقم بعد باعتماد اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ورقم ٩٨ المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية أو التصديق عليهما.

١٥٩- ويشير دستور منظمة العمل الدولية في الفقرات ٥-٧ من المادة ١٩ إلى تعهد أعضاء منظمة العمل الدولية بأن تعرض الاتفاقيات والتوصيات التي يعتمدها المؤتمر على السلطات المختصة وينص على ما يلي:

"٥- في حالة الاتفاقية:

(أ) تبلغ الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء للتصديق عليها؛

(ب) يتعهد كل من الدول الأعضاء بأن تعرض الاتفاقية على سلطاتها أو سلطاتها التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها بغية إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر وذلك خلال مدة سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن إذا كان من المتعذر، لظروف استثنائية، اتخاذ اجراءات خلال السنة المذكورة على ألا يجاوز ذلك الوقت بأية حالة ثمانية عشر شهراً من تاريخ اختتام دورة المؤتمر؛

(ج) على الدول الأعضاء إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالإجراءات التي اتخذتها طبقاً لأحكام هذه المادة، لعرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة، مع ذلك التفصيلات الخاصة بالسلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وما اتخذته هذه السلطة أو السلطات بشأنها من إجراءات.

١٦- ومن الأهمية بمكان لفت الانتباه إلى وثيقة من وثائق منظمة العمل الدولية معنونة "مذكرة تفاهم بشأن الالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة":

"ثانياً - مدى الالتزام بالعرض

تنص المادة ١٩ على الالتزام بعرض جميع الصكوك التي يعتمدها المؤتمر، دون استثناء ودون تمييز بين الاتفاقيات والتوصيات، على السلطات المختصة.

ومن ناحية أخرى، لا يستتبع التزام الحكومات بعرض الصكوك على السلطات المختصة أي التزام باقتراح التصديق على الصك المعني أو تطبيقه. وللحكومات كامل الحرية فيما يتعلق بطابع المقترحات التي ستقدم عند عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة."

١٦١- لهذا سيناقد الآن عدد من أحكام الاتفاقيتين المذكورتين أعلاه.

١٦٢- إن أولى هاتين الاتفاقيتين المعالجتين هي تلك المتعلقة بالحرية النقابية، وتجدر الإشارة هنا إلى أن منظمة العمل الدولية تضم لجنة معنية بالحرية النقابية، مسؤولة أمام مجلس الإدارة، وكذلك لجنة لتقصي الحقائق والتوفيق معنية بالحرية النقابية، يتمثل الغرض منهما في تشجيع ورصد تنفيذ التشريع الخاص بالحرية النقابية.

الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

١٦٣- إن نص المواد ٢-٥، و٧ و ١٠ و ١١ من الاتفاقية رقم ٨٧ كالتالي:

"المادة ٢

للعمال ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

المادة ٣

١- لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.

٢- تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة.

المادة ٤

لا يجوز للسلطة الإدارية حلّ منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

المادة ٥

لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.

...

المادة ٧

لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

...

المادة ١٠

يعني مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

المادة ١١

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.

١٦٤- وفي السلفادور، اعترف دستورياً بالحق النقابي أو، بعبارة أخرى، الحق في تكوين نقابات منذ عام ١٩٥٠، وتنص عليه حالياً المادة ٤٧ من الدستور، على النحو التالي:

"المادة ٤٧ - لأرباب العمل وموظفي وعمال القطاع الخاص، دون تمييز على أساس الجنسية أو نوع الجنس أو العرق، أو العقيدة أو الأفكار السياسية، وأياً كان النشاط أو نوع العمل الذي يمارسونه، الحق في أن يكونوا جمعيات بحرية لحماية مصالحهم، عن طريق تكوين جمعيات مهنية أو نقابات. ويتمتع بالحق ذاته العاملون في المؤسسات الرسمية التي تتمتع باستقلال ذاتي.

ولهذه المنظمات الحق في أن يكون لها شخصية قانونية وأن تحظى بالحماية اللازمة في ممارسة وظائفها. ولا يجوز الأمر بحلها أو وقف نشاطها إلا في الحالات ووفقاً للإجراءات التي يحددها القانون.

ولا يجوز أن تقيد الأحكام الخاصة بتكوين وتشغيل المنظمات الريفية والحضرية المهنية والمنظمات النقابية، حرية تكوين الجمعيات. وتحظر جميع الأحكام الاستيعادية.

يكون الأعضاء التنفيذيون في النقابات سلفادوريين بالمولد، ولا يجوز، أثناء فترة انتخابهم وولائتهم، ولمدة سنة بعد تركهم المنصب، إقالتهم أو وقفهم لأسباب تأديبية أو نقلهم، ولا يجوز المساس بظروف عملهم، ما عدا لأسباب وجيهة تقرها السلطة المختصة".

١٦٥- ويرد هذا الحكم الدستوري، الذي يشبه الحكم الوارد في المادة ١٩١ من دستور عام ١٩٦٢، في شكل أكثر تفصيلاً في قانون العمل الحالي؛ حيث يتناول الباب الثاني منه قانون العمل الجماعي، ويعالج العنوان الأول النقابات المهنية، ويتناول الفصل الأول الحق في تكوين جمعيات مهنية وحماية هذا الحق.

١٦٦- ويغطي قانون العمل، ابتداء من المادة ٢٠٤، حق العمال وأرباب العمل في تكوين جمعيات بحرية للدفاع عن مصالحهم الجماعية. غير أن هذا الحق يخضع لمجموعة من اللوائح الغرض منها الحيلولة دون وقوع فوضى في مثل هذه الجمعيات، مع ضمان وجود تسهيلات لتكوينها، بحيث يتسنى تطبيق مبدأ حرية تكوين الجمعيات بالكامل. وبالإضافة إلى ذلك، يراعى هدف الفقرة ٣ من المادة ٤٧ من الدستور، بمعنى أن الشروط المتعلقة بأساس وشكل تكوين وتشغيل المنظمات النقابية لا تقيد حرية تكوين الجمعيات.

١٦٧- ويعالج عدد من مواد قانون العمل ضمانات الحق في تكوين جمعيات مهنية، بما في ذلك، مثلاً، المادة ٢٠٥ التي تعزز هذا الحق عن طريق حظر إجراءات من قبيل:

(أ) إكراه شخص آخر على الانضمام إلى نقابة أو تركها، ما عدا في حالات الطرد منها لسبب منصوص عليه سلفاً في النظام الأساسي؛

(ب) منع شخص آخر من المشاركة في إنشاء نقابة أو إجبار شخص على القيام بذلك؛

(ج) التمييز ضد العمال على أساس أنشطتهم النقابية أو الانتقام منهم للأسباب نفسها؛

(د) اتخاذ إجراء يهدف إلى منع تكوين نقابة أو حلها أو وضعها تحت هيمنة رب العمل؛

(هـ) تقييد الممارسة المشروعة للحق في تكوين جمعيات مهنية بأيّة طريقة.

١٦٨- وبالمثل، تنص المادة ٢٥١ على عقوبات لأصحاب العمل الذين ينتهكون حق نقابة ما في الوجود، بينما تنظم المادة ٢٤٨ وما بعدها من هذا القانون الضمانات الممنوحة لأعضاء الأجهزة التنفيذية للنقابات، والمشار إليها في الفقرة ٤ من المادة ٤٧ من الدستور. وتجدر الإشارة إلى أن الضمانات بموجب هذا القانون تمنح للأعضاء التنفيذيين في النقابات التي لم تحصل بعد على شخصية قانونية ولكنها اتخذت خطوات للحصول عليها، وإلى أنها تشمل أيضاً الأشخاص الذين يشكلون نقابة لفترة ٦٠ يوماً ابتداء من التاريخ الذي تقوم فيه الإدارة الوطنية للمنظمات الاجتماعية (وزارة العمل و الرعاية الاجتماعية)، بناء على طلبهم، بإشعار رب أو أرباب العمل بتعيينهم. ولا يمكن القيام بمحاولة أخرى لتشكيل نقابة قبل مضي ستة شهور على المحاولة السابقة.

١٦٩- وهناك استثناء واحد في هذه الحالة هو أنه على الرغم من تمتع العاملين في مؤسسات رسمية مستقلة بالحق في تكوين نقابات، فإن هذا الحق ليس حقاً مطلقاً حيث أن الفقرة ٢ من المادة ٢ من قانون العمل تنص على أن: "هذا القانون لا ينطبق إذا كانت العلاقة بين الدولة، والبلديات والمؤسسات الرسمية المستقلة أو شبه المستقلة والعاملين فيها تتسم بطابع عام أو مترتبة على إجراء إداري، مثل التعيين في منصب مشار إليه تحديداً في قانون الأجور بوصفه منصباً يمول من الميزانيات العامة أو الخاصة لهذه المؤسسات، أو محدد في الميزانيات البلدية أو إذا كانت هذه العلاقة ناشئة عن عقد لتقديم خدمات مهنية أو تقنية". وهذا يعني أن الموظفين العموميين لا يتمتعون بهذا الحق.

الاستنتاجات

١٧٠- لا يتمتع بالحق في تشكيل نقابات في السلفادور إلا أرباب العمل والعاملون في القطاع الخاص وموظفو المؤسسات الرسمية المستقلة. ومن الواضح أن الدستور لا يمنح الموظفين العموميين الحق في تشكيل نقابات.

١٧١- وتنص الاتفاقية رقم ٨٧ على هذا الحق للعاملين وأرباب العمل دون أي نوع من التمييز، وهي بالتالي أوسع نطاقاً من الحكم الدستوري المقابل.

١٧٢- تنص المادة ٤٧ (الفقرة الختامية) من الدستور على أن يكون أعضاء الأجهزة التنفيذية للنقابات "سلفادوريين بالمولد". وتنص الاتفاقية على حق المنظمات في أن تنتخب ممثليها بحرية، دون أي تمييز أيّاً كان، وهو ما يختلف عن الحكم الدستوري المذكور.

١٧٣- إن مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة مسألة يحددها التشريع الوطني. وتنص المادتان ٢١٢ و ٢١٣ من الدستور على أن القوات المسلحة مطبوعة ومحترفة وغير سياسية، لا تتداول في المسائل المتصلة بالخدمة، ويحدد هيكلها، ونظامها القانوني، ومبادئها، وتكوينها وتشغيلها القانون واللوائح وما يعتمده رئيس الجمهورية من أحكام خاصة. ومن ثم، لا يمكن للقوات المسلحة أن تخضع لنظام آخر غير النظام المنصوص عليه في الدستور.

الاتفاقية رقم ٩٨ الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية

١٧٤- ترد أدناه المواد ذات الصلة من الاتفاقية:

"المادة ١

١- يتمتع العاملون بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

٢- وتنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

(أ) جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛

(ب) تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

...

المادة ٤

تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

المادة ٥

١- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

...

المادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

١٧٥- وتجدر الملاحظة في هذا الصدد أن تشريعنا يحمي العمال من تلاعب أصحاب العمل ومن التلاعب الذي تمارسه بعض النقابات في بعض الحالات ضد غير الأعضاء، على النحو الوارد أدناه.

١٧٦- وفي هذا السياق، ينص الدستور على ما يلي:

"المادة ٣٩: ينظم القانون الشروط التي يتم بموجبها إبرام عقود واتفاقات العمل الجماعية. وتطبق الأحكام الواردة في هذه العقود أو الاتفاقات على جميع العاملين في المؤسسات التي توقع عليها، حتى وإن كانوا لا ينتمون إلى النقابة المتعاقدة، وكذلك على العاملين الآخرين الذين يلتحقون بهذه المؤسسات أثناء سريان العقود أو الاتفاقات. ويحدد القانون الاجراءات التي يتم بموجبها توحيد شروط العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية، على أساس الأحكام الواردة في غالبية العقود والاتفاقات الجماعية السارية المفعول في كل نوع من أنواع النشاط".

١٧٧- وتنص الجملة الأخيرة من الفقرة الثالثة من المادة ٤٧ من الدستور على أن: "أي حكم استبعادي محظور". وعملاً بذلك، تنص المادة ٢٧٧ من قانون العمل على ما يلي: "لا يجوز أن يتضمن عقد العمل الجماعي أي حكم استبعادي؛ وبناء على ذلك، يجوز لأرباب العمل أن يعينوا عمالاً لا ينتمون إلى نقابات أو يبقوا عليهم في العمل، ولا يجوز وضع شروط عمل مختلفة عن الشروط التي تسري على العمال الأعضاء في النقابة المتعاقدة. ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين يقومون بعمل يبرر مثل هذا الإجراء بسبب أهميته العلمية أو الفنية أو التقنية".

١٧٨- وينطبق عدد قليل من الأحكام القانونية المشار إليها في سياق الاتفاقية رقم ٨٧ على هذه الاتفاقية أيضاً. وتشمل هذه الأحكام المادة ٢٠٥ من قانون العمل، ونصها كالتالي:

المادة ٢٠٥: لا يجوز لأي شخص:

(أ) إكراه شخص آخر على الانضمام إلى نقابة أو تركها، ما عدا في حالات الطرد منها لسبب منصوص عليه سلفاً في النظام الأساسي؛

(ب) منع شخص آخر من المشاركة في إنشاء نقابة أو إجباره على القيام بذلك؛

(ج) والتمييز ضد العمال على أساس أنشطتهم النقابية أو الانتقام منهم للأسباب نفسها؛

(د) اتخاذ إجراء يهدف إلى منع تكوين نقابة أو إلى حلها أو وضعها تحت هيمنة أصحاب العمل؛

(هـ) تقييد الممارسة المشروعة للحق في تكوين نقابات مهنية بأية طريقة.

الاستنتاجات

١٧٩- تنص المادة ٤ من الاتفاقية على أن تتخذ، عند الاقتضاء، تدابير مناسبة لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي ... بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية. وهذه المادة تجعل من الصعب على السلفادور التصديق على هذه الاتفاقية، لأنها تنتهك أو تغير بصورة واضحة رغبة السلطة التشريعية المعرب عنها في المبادئ الفنية للقانون المكرسة في الدستور ومن ثم تعتبر غير دستورية.

حاجة الفلاحين إلى السكن والعمل والتعليم. الوضع الراهن وسياسة الحكومة

١٨٠- يقوم نائب الوزير المعني بالإسكان والتنمية الحضرية، الذي يعمل مع الحكومات المحلية، والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المحلي، بتنفيذ برنامج حكومي بعنوان "المستوطنات البشرية". ويهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الأسر المنخفضة الدخل على شراء قطعة أرض، مما يشجع المستوطنات المنشأة على نحو قانوني "من أجل الصالح العام والتنمية التدريجية". كذلك يساعد البرنامج على تعزيز الحكومات المحلية من خلال تخصيص موارد مالية لتلبية جزء من الطلب على الخدمات الذي تخلقه المستوطنات الجديدة.

١٨١- ويستهدف البرنامج الأسر التي تعيش على أرض من أراضي البلدية، أو الدولة أو أرض خاصة، ويشمل المفاوضات بين ملاك الأراضي، والمجتمع المحلي والحكومة المحلية، أو الأسر التي أعيد توطينها، في إطار برنامج "المستوطنات المنظمة الجديدة"، في الأراضي المذكورة أعلاه لأنها كانت في السابق تعيش في مناطق شديدة الخطر، أو ممرات عامة، أو مناطق إيكولوجية أو أثرية محمية أو على ممتلكات خاصة.

١٨٢- كذلك يمكن هذا البرنامج السلطات البلدية المستفيدة من اتخاذ إجراءات عندما تلحق الكوارث أضراراً كبيرة بمنازل الفقراء جداً، عن طريق تزويد الأسر المتضررة على الفور بالمواد اللازمة للأعمال المتصلة ببناء الهياكل الأساسية وبذلك تمكنها من الاستمرار في العيش مؤقتاً في منازلها.

قواعد البرنامج

١٨٣- يجب أن يكون تصميم المستوطنات متماشياً مع قانون التخطيط العمراني والبناء وأن يوفر منافذ كافية إليها، وقطع أرض ذات أحجام ملائمة، ومناطق خضراء للاستجمام أو للهياكل الاجتماعية، ومناطق محمية للأنهار والوديان وغير ذلك من الموارد الطبيعية.

١٨٤- ويوفر البرنامج للأسر التي تتكون منها المجتمعات المحلية، الارشاد بشأن استخدام الموارد الملائمة للطهي وبشأن مراعاة لوائح وزارة الصحة فيما يتعلق بإدارة المجاري المائية الجوفية والسطحية، وتصريف افرازات الجسم والنفايات المنزلية، وإعادة التحريج، والحفاظ على المناطق الخضراء المخصصة للاستجمام، والمناطق المحمية للأنهار والوديان. وسيجري توزيع الخدمات حسب موارد المنطقة وقانون التخطيط العمراني والبناء، وستركز الجهود على مساعدة المجتمع المحلي على الاستخدام الرشيد للموارد.

١٨٥- ويجري تنفيذ هذا البرنامج في الأقاليم الـ ١٤ للجمهورية، في البلديات التي تحتاج إلى تلبية الاحتياجات السكنية لسكانها، وتملك أرضاً مناسبة للإسكان تم تسجيلها أو يمكن تسجيلها باسم هذا المجتمع المحلي، أو توجد فيها ممتلكات خاصة صنفت في فئة الممتلكات ذات الأهمية الاجتماعية. ويجب أن تكون الأسر المستفيدة من فئة الأسر التي تعاني من الفقر المدقع كما يجب إبرام اتفاق بين البلدية والمجتمع المحلي ومالك الأرض إذا كان من الخواص.

١٨٦- ويستهدف البرنامج الأسر الفقيرة التي تعيش في ظروف إسكانية دنيا وفي مناطق شديدة الخطر، أو ممرات عامة أو مناطق إيكولوجية أو أثرية محمية، أو في ممتلكات خاصة، والأشخاص البالغين من العمر أكثر من ١٨ سنة، والأشخاص المنتمين إلى وحدة أسرية يقل دخلها عن الحد الأدنى لأجر شهرين عندما يثبتون أن الأسرة لا تملك أصولاً ويعربون عن رغبتهم في شراء قطعة أرض.

١٨٧- للحصول على معلومات بشأن التعليم، انظر المرفق ١١^(١).

تقرير صندوق الاستثمار الاجتماعي عن الفلاحين الذين يعيشون في فقر مدقع

١٨٨- إن خريطة الفقر التي يستخدمها صندوق الاستثمار الاجتماعي للتنمية المحلية، تقسم السكان إلى فئتين حضرية وريفية وتضع السكان في إحدى الطبقات الثلاث التالية: الفقر المطلق (أو المدقع)، والفقر النسبي، وغير الفقراء. ويتألف سكان الريف من فلاحين ويتميزون بتفشي الفقر المدقع بينهم. ويبلغ عدد السكان الذين يعيشون في هذه الحالة ٣٩١ ٦٧٢ نسمة أو ٢٦,٤٦ في المائة من مجموع سكان الريف و ١٣,١٣ في المائة من مجموع سكان السلفادور.

١٨٩- والسكان الذين يعيشون في فقر مدقع هم مجموعة السكان الذين لا يغطي دخلهم تكلفة سلة من الأغذية الأساسية التي تلبي الاحتياجات التغذوية الدنيا. وتكلفة سلة من الأغذية الأساسية تعادل دخلاً شهرياً قدره ١٣٢,٤٥ من الدولارات (سعر الصرف هو دولار واحد = ٨,٧٢ كولونات)، أي الحد الأدنى للأجور في السلفادور. انظر المرفق ١٢^(١).

العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وسلة الأغذية الأساسية

١٩٠- تعني "سلة الأغذية الأساسية" المواد الأساسية المكونة للنظام الغذائي العادي للسكان بكميات تكفي على الأقل لسد احتياجات الفرد من الطاقة.

١٩١- وتستخدم سلة الأغذية الأساسية كمؤشر لوضع الحد الأدنى للأجور، وإن كان هذا الأخير لا يُعادل القيمة الحقيقية لسلة الأغذية. ففي تموز/يوليه ١٩٩٥، على سبيل المثال، كانت تكلفة سلة الأغذية تبلغ ١٠٣٧,٧٠ من الكولونات، في الوقت الذي كان فيه الحد الأدنى للأجور في المناطق الحضرية مبلغ ١١٥٥ كولوناً وبذلك كان هذا الأخير أعلى.

١٩٢- وينبغي ألا يغيب عن الأذهان أن قيمة سلة الأغذية الأساسية تختلف باختلاف أسعار المواد التي تحتوي عليها. فعندما يكون التضخم سالباً، كما كان عليه الحال في الأشهر الأخيرة من عام ١٩٩٧، تنهار قيمة السلة وعندما يكون التضخم موجباً ترتفع قيمتها. وتبقى قيمة الحد الأدنى للأجور مستقرة إلى أن يراجعها المجلس الوطني المعني بالحد الأدنى للأجور.

١٩٣- إن العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وبين سلة الأغذية الأساسية علاقة تحددها المادتان ١٤٥ و ١٤٦ من قانون العمل اللتان تنصان على ما يلي:

"المادة ١٤٥ - يولى الاهتمام بالدرجة الأولى، عند وضع الحد الأدنى للأجور، لتكاليف المعيشة ونوع العمل المعني ونظم الأجور المختلفة ومناطق الانتاج المختلفة وغير ذلك من المعايير المماثلة.

المادة ١٤٦ - يوضع في الاعتبار، عند تحديد تكاليف المعيشة، الإنفاق العادي على الطعام واللباس والسكن والتعليم وحماية الصحة، بالنسبة إلى أسرة متوسطة الحال من الطبقة العاملة الريفية أو الحضرية".

١٩٤- وبذلك تعتبر سلة الأغذية الأساسية أداة مرجعية قيمة لتحديد مستويات الحد الأدنى للأجور من المناطق الحضرية والريفية. وتعود الفجوة بين الحد الأدنى للأجور وتكلفة سلة الأغذية الأساسية إلى أن هذه الأخيرة لا تمثل، على الرغم من كونها أداة مرجعية قيمة لتحديد الحد الأدنى للأجور، العامل الوحيد الذي يؤخذ في الاعتبار. والعوامل

التالية أيضاً تعتبر هامة: أسعار السلع الوطنية والسلع القابلة للتصدير؛ والقوة الشرائية للأجور؛ ونمو القطاعات؛ والقدرة التنافسية للمنتجات الوطنية والمنتجات الأجنبية؛ ومستويات العمالة البطالة؛ ومستوى الانتاجية؛ ومستوى الاقتصاد الوطني عموماً، وما إلى ذلك. لهذا، يتبين في حالات كثيرة أن الحد الأدنى للأجور أقل من تكلفة سلة الأغذية الأساسية إذ أن تحليل العوامل المذكورة سالفاً يشير إلى أن المؤسسات غير قادرة على دفع أجر أعلى من الأجر المحدد وإذا تعين عليها دفع أجور أعلى فإنها ستضطر إما إلى خفض عدد الموظفين أو التوقف تماماً عن العمل. وسيؤدي ذلك إلى ارتفاع البطالة ويؤثر سلباً على الاقتصاد الوطني.

معلومات عن حركة التضامن العمالية

١٩٥- يتضمن دستور السلفادور أحكاماً شاملة تنظم الحق في تكوين الجمعيات. ويحق لكافة سكان البلد تكوين جمعيات بكل حرية من أجل أي غرض مباح قانوناً (الدستور، المادة ٧) ولا يحظر الدستور جمعيات التضامن العمالية، لكنه يقصر حق الدفاع عن مصالح العمال على النقابات وحدها. ويحق لهذه الأخيرة أن تحصل على شخصية قانونية وعلى الحماية في ممارسة وظائفها.

١٩٦- ويحتوي قانون العمل على أحكام تنظم حماية النقابات. ويحظر تشريع العمل السلفادوري تنظيم وتشغيل النقابات المختلطة، التي تعرف بأنها نقابات "تضم أرباب العمل والعمال" (قانون العمل، المادة ٢٠٧) ينص على أن النقابات مسؤولة عن "إبرام عقود العمل والاتفاقات الجماعية" (المادة ٢٢٨(أ)). ويخص قانون العمل النقابات بحق إبرام العقود الجماعية وتعديلها. وواضح بالتالي أن التشريع السلفادوري لا يسمح لجمعيات التضامن العمالية بتمثيل العمال أو الدفاع عن مصالحهم.

١٩٧- ولا يوجد في السلفادور أي صك قانوني يحكم جمعيات التضامن وحدها مثل قانون جمعيات التضامن في كوستاريكا. وقد تم مؤخراً سن قانون يتعلق بالجمعيات والمؤسسات التي لا تستهدف الربح وينظم الجمعيات التي لا تسعى إلى تحقيق كسب مالي لفائدة أعضائها، كالمنظمات غير الحكومية. ويمكن تكوين جمعيات التضامن التي لا تسعى إلى تحقيق كسب مالي بموجب هذا القانون؛ بينما تكون الجمعيات التي تستهدف الربح بموجب اللوائح المتصلة بالمؤسسات التجارية في القانون التجاري أو القانون العام المتصل بالجمعيات التعاونية. ولكن لا يوجد في سجل وزارة الداخلية للجمعيات والمؤسسات التي لا تستهدف الربح أو السجل التجاري أية بيانات رسمية بشأن جمعيات التضامن.

١٩٨- وعلى النقابات أن تُسجل نفسها لدى وزارة العمل والرعاية الاجتماعية (قانون العمل، المادة ٢١٩ وما يليها) من أجل الحصول على الشخصية القانونية. وقانون العمل لا يمنح جمعيات التضامن إمكانية تسجيل نفسها رسمياً كمنظمات عمالية لدى هذه الوزارة.

١٩٩- وتجدر الإشارة، من منظور آخر، إلى أن حركة التضامن لا تشكل ظاهرة هامة أو حتى معروفة في السلفادور. ففي عام ١٩٩٢، أفادت منظمة العمال الإقليمية للبلدان الأمريكية، وهي فرع النصف الغربي من الكرة الأرضية للمؤتمر الدولي للنقابات الحرة، بأن هناك منظمات تضامن في ثلاث شركات فقط. وهذا العدد قليل جداً، وتعترف المنظمة نفسها، على أي حال بأن جمعيات التضامن لم تتمكن من الانتشار في السلفادور. ولم ترفع، على علم الحكومة، أي شكاوى وطنية أو دولية من محاولات جمعيات التضامن العمالية إحباط الأنشطة النقابية أو إعاقتها. وبعبارة أخرى، لا بد من الإشارة إلى أن حركة التضامن حركة ليس لها أي نفوذ أو آفاق في السلفادور، وأنها لم تسبب أي نوع من المشاكل لنمو الحركة النقابية السلفادورية.

٢٠٠- ولا توجد في الواقع أي دراسات للمنظمات النقابية السلفادورية تشير حتى إلى وجود جمعيات للتضامن في السلفادور أو إلى أن هذه المنظمات قد أعاققت بالفعل نمو المنظمات النقابية في السلفادور. وتحترم حكومة السلفادور تعيين المنظمات النقابية بوصفها الكيانات الوحيدة المخولة حق تمثيل مصالح العمال، طبقاً لما ينص عليه قانون العمل.

أحكام قانون العمل التي تنظم العمل الليلي والعمل الإضافي

٢٠١- تنظم المواد من ١٦١ إلى ١٧٠ من قانون العمل الليلي، وتنص أساساً على أن العمل الليلي هو العمل الذي يتم أثناء الفترة الممتدة من الساعة ٧ مساءً إلى الساعة ٦ صباحاً من اليوم التالي. ولا يجوز أن يتجاوز العمل الليلي ٣٦ ساعة في الأسبوع. وأي فترة عمل تحتوي على أكثر من ثلاث ساعات ليلية ونصف تعتبر نوبة ليلية. ولا يجوز أن تتجاوز مدة المهام الخطيرة أو غير الصحية ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع حسب تعريف إدارة الرعاية الاجتماعية. وأخيراً، يجب أن يدفع على العمل الليلي أجر يفوق ما يدفع على العمل المساوي الذي يتم نهاراً بنسبة ٢٥ في المائة على الأقل.

٢٠٢- وفيما يتعلق بالعمل الإضافي تنص المادة ١٦٩ من قانون العمل، على أن يدفع على كل عمل يثبت أنه تم خارج ساعات العمل العادية أجر يفوق الأجر الأساسي للساعة بنسبة ١٠٠ في المائة؛ وعلى أية حال لا يمكن القيام بعمل إضافي إلا من وقت لآخر عندما تقتضي الظروف ذلك. أما الشركات التي تعمل على أساس ٢٤ ساعة في اليوم، فيجوز لها أن تطلب ساعة عمل إضافية بشكل دائم تتم أثناء النوبة الليلية؛ ويجوز أن ينص عقد العمل كذلك على ساعة عمل إضافية في اليوم لغرض واحد هو تعويض الساعات الأربع ليوم العمل السادس. وفي كافة الحالات السالفة الذكر، يتعين على رب العمل أن يقدم عقد العمل ومجموعة اللوائح التي تنظم ساعات العمل في مؤسسته إلى إدارة العمل لتوافق عليهما. وينبغي إضافة أن الحد الأدنى للأجور المستخدم كأساس لكافة الحسابات السالفة الذكر يضعه المجلس الوطني المعني بالحد الأدنى للأجور مرة كل ثلاث سنوات على الأقل.

٢٠٣- فيما يلي المواد المتصلة بهذا الموضوع كما وردت في قانون العمل:

"المادة ١٦١ - تتكون ساعات العمل من نوبات النهار ونوبات الليل. وتتم نوبات النهار أثناء الفترة الممتدة من الساعة ٦ صباحاً إلى الساعة ٧ مساءً من نفس اليوم؛ بينما تتم نوبات الليل في الفترة الممتدة من الساعة ٧ مساءً إلى الساعة السادسة صباحاً من اليوم التالي. ولا تتجاوز نوبة العمل العادية ثماني ساعات بالنسبة لنوبة النهار وسبع ساعات بالنسبة لنوبة الليل، ما عدا في الحالات الاستثنائية التي يحددها القانون. وتعتبر فترة العمل التي تتكون من أكثر من أربع ساعات ليلية نوبة ليلية بالنسبة إلى مدتها. ولا يتجاوز أسبوع العمل ٤٤ ساعة فيما يخص نوبات النهار، ٣٩ ساعة فيما يخص نوبات الليل.

المادة ١٦٢ - لا تتجاوز ساعات العمل، في حالة المهام غير الصحية أو الخطيرة، ٧ ساعات في اليوم أو ٣٩ ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمل أثناء النهار، أو ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمل أثناء الليل.

تعتبر النوبة التي يتجاوز عدد الساعات الليلية فيها ثلاث ساعات ونصف الساعة، في مصطلح هذه المادة، نوبة ليلية بالنسبة إلى مدتها.

ويرد في المادة ١٠٦ والمادة ١٠٨ تعريف للمهام الخطيرة أو غير الصحية. وفي حالة الشك في ما إذا كان عمل من الأعمال خطيراً أو غير صحي، يتبع بتقييم إدارة الرعاية الاجتماعية.

على الرغم من الأحكام الواردة في الفقرة الأولى من هذه المادة، يجوز لرؤساء الشركات التي يضطلع فيها بعمل مُصنّف كعمل خطير أو غير صحي أن يطلبوا ترخيصاً من وزارة العمل والرعاية الاجتماعية للعمل طبقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة السابقة. ويمنح هذا الترخيص بعد أن تقدم إدارة الرعاية الاجتماعية رأياً استشارياً تذكر فيه أن تلك الشركات تستخدم في أنشطتها أجهزة ومعدات ملائمة لضمان السلامة وحماية الصحة، وأن المخاطر المهنية مسؤولية تتحملها الإدارة ولم تحدث كثيراً. ويسحب ذلك الترخيص إذا تغيرت الظروف المذكورة آنفاً بشكل من الأشكال.

المادة ١٦٣ - يعتبر كل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف رب العمل دواماً فعلياً، بما في ذلك فترات التوقف عن العمل اللازمة للاستراحة أو تناول الطعام أو تلبية الاحتياجات الفيزيولوجية الأخرى أثناء ساعات العمل.

المادة ١٦٤ - يمكن تقسيم ساعات العمل، في حالات خاصة، إلى ثلاثة أجزاء لا تتجاوز ١٢ ساعة، وذلك بترخيص من إدارة العمل.

المادة ١٦٥ - يقوم أرباب العمل بتحديد ساعات العمل في البداية، ويتم كل تغيير لاحق بالتشاور مع العمال. وتفصل إدارة العمل في الخلافات طبقاً لأحكام هذا القانون والاتفاقات والعقود الجماعية ولوائح

العمل الداخلية وطبيعة العمل الذي تقوم به الشركة المعنية أو طبقاً للاعتبارات القائمة على الإنصاف والتعقل، في حالة غياب تلك المعايير.

المادة ١٦٦ - عندما لا تكون نوبة العمل مقسمة، يجب أن يتخلل ساعات العمل فترات قصيرة يتناول فيها العمال طعامهم ويستريحون. وتدوم هذه الفترات نصف ساعة؛ ولكن إذا تعذر التوقف بسبب طبيعة العمل، يكون رب العمل ملزماً بالسماح للعمال بتناول طعامهم دون الإخلال بسير العمل العادي.

تقوم المؤسسات التي تقدم خدمات عامة، مثل خدمات السكك الحديدية ونقل الركاب والإمداد بالكهرباء والأنشطة المماثلة، بتحديد ساعات العمل بشكل يمكنها من تقديم أفضل الخدمات أو طبقاً للترتيبات التي تضعها السلطة المختصة ولوائح العمل الداخلية الخاصة بها، عند الاقتضاء.

لا يحق للعمال وأرباب العمل الذين يقومون بعمل ضروري للمجتمع أن يبرموا اتفاقات تنص على ساعات عمل تضر بالمجتمع المحلي. وينبغي أن توافق إدارة العمل على ساعات العمل الخاصة بهذا الصنف من الخدمات.

المادة ١٦٧ - لا يجوز أن يكون عدد الساعات الفاصلة بين نهاية نوبة عمل عادية زائد ساعات العمل الإضافي وبداية النوبة التالية أقل من ثماني ساعات.

المادة ١٦٨ - يدفع على العمل الذي يتم خلال الساعات الليلية أجر يفوق بنسبة ٢٥ في المائة على الأقل الأجر المدفوع على العمل المساوي له خلال ساعات النهار.

المادة ١٦٩ - يدفع على كل عمل ثبت أنه تم خارج أوقات العمل العادية أجر يفوق الأجر الأساسي للساعة بنسبة ١٠٠ في المائة وإلى الحد الذي وضعه القانون.

لا يدفع على العمل الذي يتم بعد ساعات العمل العادية لأسباب قاهرة مثل الحرائق والزلازل أو الحوادث المشابهة، إلا الأجر الأساسي.

المادة ١٧٠ - لا يمكن التعاقد على ساعات العمل الإضافية إلا عرضياً إذا اقتضت ظروف طارئة أو خاصة ذلك.

دون الإخلال بأحكام الفقرة السابقة، يجوز للمؤسسات التي تعمل بنظام ٢٤ ساعة في اليوم أن تطلب بانتظام القيام ساعة عمل إضافية أثناء نوبة الليل.

ويجوز أن ينص عقد العمل على ساعة عمل إضافية في اليوم لغرض واحد هو تعويض الساعات الأربعة ليوم العمل السادس حتى يتمكن العمال من الاستراحة يومين متتاليين في الأسبوع، هما السبت والأحد.

وفي الحالات المشار إليها في الفقرتين السابقتين ينبغي الحصول على موافقة مدير العمل ليكون الاتفاق قانونياً.

أسباب حرمان الموظفين العموميين من حق التنظيم النقابي والإضراب، في الوقت الذي تعترف فيه الدولة بجمعيات الموظفين وتتفاوض فيه الحكومة مع العمال حتى عندما يعلن أن الإضرابات غير قانونية

٢٠٤- تنص المادة ٣٧ من الدستور على حق التنظيم النقابي لأرباب العمل وموظفي القطاع الخاص؛ وينكر هذا الحق بالتالي لموظفي القطاع العام. وعلاوة على ذلك، تنكر لهم المادة ٢٢١ من الدستور صراحة الحق في الإضراب.

٢٠٥- وترى وزارة العمل أنه ينبغي إنكار كلا الحقين لموظفي القطاع العام بسبب طبيعة الخدمات التي يقدمونها لسكان البلد، أي خدمات عامة ينبغي بالضرورة تقديمها بشكل مستمر. وواضح أن ممارسة حق الإضراب ستحول دون هذه الاستمرارية. ومن الأسباب الأخرى، يذكر إهمال الواجبات الناجم عن قيام موظف القطاع العام بتكريس وقته لأنشطة أخرى (الأنشطة النقابية)، مما يسبب للزبائن أو أفراد المجتمع إزعاجاً كبيراً.

٢٠٦- ولا يُنكر أن العاملين في القطاع العام وفي البلديات يحاولون تكوين جمعيات للدفاع عن مصالحهم، وإن كانوا لا يقومون بذلك في إطار الحق في التنظيم النقابي وإنما بتكوين جمعيات مدنية يحكمها القانون المدني والقانون المعني بالجمعيات والمؤسسات التي لا تستهدف الربح (المنظمات غير الحكومية). وبالمثل، كثيراً ما تعجز الحكومة عن مقاومة القوة السياسية والتنظيمية لتلك الجمعيات، بحيث لم يشهد تاريخ السلفادور بأكمله أي محاكمة أو إدانة، فردية كانت أم جماعية، بسبب انتهاك الأحكام القانونية المذكورة أعلاه.

٢٠٧- وصحيح أن الحكومة تعترف بجمعيات الموظفين في القطاع العام، ولكنها تعترف بها في إطار حرية تكوين الجمعيات المنصوص عليها في الدستور، وإذا تفاوضت معها، فلأسباب المذكورة أعلاه.

تفسير الفرق بين موظف القطاع العام والعامل في القطاع الخاص في إطار التشريع السلفادوري

٢٠٨- لا يميز تشريع السلفادور على الإطلاق بين موظف القطاع العام والعامل في القطاع الخاص؛ ولهاتين العبارتين في جميع الحالات معنى واحد. ولكن قد ينشأ اللبس عن أحكام قانون الخدمة المدنية الذي هو النظام الأساسي القانوني والتأديبي الذي يحكم المسؤولين والموظفين في فروع الحكومة الثلاثة، فضلاً عن المؤسسات العامة

التي تمولها الحكومة. وعلى الرغم من سريان هذا القانون في جميع الأحوال، فهو ينص على أن المسؤولين والموظفين أو المبتدئين المذكورين في المادة ٤ يخضعون للولاية القضائية للمحاكم العادية لا لولاية محكمة الخدمة المدنية في ما يتعلق بإسناد المسؤوليات التأديبية وفرض العقوبات، طبقاً للقانون المعني بضمان حق اللجوء إلى العدالة بالنسبة إلى مسؤولي القطاع العام من غير المنتمين إلى الخدمة المدنية الثابتة، والقانون العادي.

الأسباب المسوغة لحل نقابة

٢٠٩- ترد الأسباب المسوغة لحل نقابة في المادة ٢٣١(٢) من قانون العمل: "لا يجوز الأمر بحل نقابة إلا في حالة الانتهاكات الجسيمة للقانون أو الدستور"، وفي المادة ٢٣٢ التي تنص على ما يلي:

"وبالمثل، يتم حل نقابة:

(أ) إذا انخفض عدد أعضائها إلى أقل من ٣٥ عضواً لمدة تتجاوز عاماً؛

(ب) إذا لم يعد من الممكن للنقابة قانونياً، أن تظل قائمة كما هو الحال عند إغلاق شركة أو انتهاء العمل أو غير ذلك من الحالات المشابهة؛

(ج) بقرار يتخذه أعضاؤها طبقاً للقواعد القانونية ذات الصلة".

٢١٠- وتنص المادة ٢٣٣ من قانون العمل على أن إعلان حل نقابة لأي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه أمر يقوم به القاضي المختص بموجب القواعد العادية، وذلك بناء على طلب أي شخص يبرهن على أن له مصلحة في رفع دعوى.

الآلية أو الأداة المستخدمة لتفادي الإضرابات في فترات الاضطرابات العمالية

٢١١- يجب أن تبدأ الإجابة على هذا السؤال بوضع تعريف للإضراب. والمادة ٥٢٧ من قانون العمل، تعرف الإضراب بأنه "توقف جماعي عن العمل، تتفق عليه أغلبية العمال بغرض تحقيق هدف محدد". وبالمثل، تحدد المادة ٥٢٨ من القانون الإضرابات التي تعتبر قانونية، وهي كالاتي:

(أ) الإضرابات التي تهدف إلى إبرام عقد عمل جماعي أو إلى تعديله؛

(ب) الإضرابات التي تهدف إلى إبرام اتفاق عمل جماعي أو إلى تعديله؛

(ج) الإضرابات التي تهدف إلى الدفاع عن مصالح العمال المهنية المشتركة.

٢١٢- وفيما يخص الإضراب القانوني ينص قانون العمل في المادة ٤٨٠ على الآليات أو الأدوات التي ينبغي استخدامها لتسوية النزاع العمالي الجماعي ذي الطابع الاقتصادي. ونص هذه المادة كما يلي: "تعالج النزاعات الجماعية ذات الطابع الاقتصادي أو النزاعات الجماعية المتعلقة بتضارب المصالح طبقاً للمراحل التالية:

(أ) التفاوض المباشر؛

(ب) المصالحة؛

(ج) التحكيم؛

(د) الإضراب أو التوقف عن العمل".

٢١٣- وهذه المراحل مترابطة، أي يجب أن تنفذ الواحدة تلو الأخرى طبقاً للترتيب الذي وردت به. ومن ثم يمكن أن يستنتج من ذلك أن هناك بالفعل آلية ينص عليها القانون لتسوية النزاعات العمالية قبل الإعلان عن الإضراب، وأن الإضراب هو آخر وسيلة يلجأ إليها للتوصل إلى حل.

عدد المرات التي توقف فيها العمل في السلفادور. الأرقام المتعلقة بالإضرابات التي حدثت في الخمس سنوات الماضية

٢١٤- انظر المرفق ١٣^(١)

عدد النقابات وهيكلها

٢١٥- تعترف المادة ٢٠٨ من قانون العمل بالأنواع التالية من النقابات:

(أ) النقابة الأحادية المهنية؛

(ب) نقابة المؤسسة؛

(ج) نقابة الصناعة؛

(د) النقابة التي تشمل عدة مؤسسات؛

(هـ) نقابة العاملين المستقلين.

٢١٦- وتحظر المادة ٢٠٦ من القانون النقابات المختلطة، أي النقابات التي تضم العمال وأرباب العمل.

٢١٧- وتنص المادة ٢١١ على أن تكون النقابة مكونة من ٣٥ عضواً على الأقل وعلى أن يعترف جميع أرباب العمل بأي نقابة تضم أغلبية عمالهم والتفاوض معها.

٢١٨- وتحصل النقابات على الشخصية القانونية، بموجب أحكام قانون العمل، عند تسجيلها لدى وزارة العمل والرعاية الاجتماعية في إطار الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢١٩ وما بعدها من القانون. ويحكم النقابات بمقتضى المادة ٢٢٠ من القانون، جمعياتها العامة التي تمثل أعلى سلطة في النقابة في جميع الحالات. وتنص المادة ٢٢٤ على أن يتولى الجهاز التنفيذي للنقابة مسؤولية توجيهها وإدارتها. ويقوم بإدارة النقابات الجهاز التنفيذي الذي قد يكون عاما أو مسؤولاً عن فرع من الفروع. ويتألف الجهاز التنفيذي من أعضاء لا يقل عددهم عن ٣ أشخاص ولا يزيد على ١١ شخصا في الحالة الأولى، ولا يقل عن ٣ أشخاص ولا يزيد على ٧ أشخاص في الحالة الثانية. ويتمتع أعضاء النقابة بكامل السلطة التقديرية والحرية في تعيين أعضاء أمانتها. وتوجد حالياً ٢٩٩ نقابة مسجلة. ويحتوي المرفق ١٤^(١) على قائمة بالنقابات النشيطة والنقابات التي تفكر إلى قيادة المسجلة حتى الآن.

برامج حماية الحوامل

٢١٩- شرعت وزارة الصحة العامة والرعاية الاجتماعية في تنفيذ برنامج وطني لصحة الأم يشمل رعاية الحوامل، أي الرعاية أثناء الحمل والرعاية أثناء الوضع والرعاية بعد الولادة في كافة الوحدات الصحية والمستشفيات العامة في جميع أرجاء البلد. ويوفر البرنامج، بالإضافة إلى ما يقدمه من رعاية أثناء الحمل، تدريباً للقبالات على يد الأطباء حتى تتحسن الولادات التي تتم بمساعدتهن في بيئة غير الطبية.

٢٢٠- وتجدر الإشارة إلى أن مستوى تغطية وزارة الصحة العامة لرعاية الأم مستوى عالٍ استناداً إلى مؤشرات رعاية الأم لعام ١٩٩٧ بالنسبة لكامل البلد، حيث بلغت نسبة تغطية الحوامل ٥٩ في المائة؛ ونسبة الولادات في المستشفيات ٤٥ في المائة؛ ونسبة التغطية بعد الولادة ٤٤ في المائة ونسبة الولادات التي تمت بمساعدة قابلات ٢٢ في المائة.

البرامج الخاصة بأطفال الشوارع

٢٢١- يركز العمل الذي يقوم به المعهد السلفادوري لحماية الأطفال، الذي يمثل الجهاز الحكومي المسؤول عن السياسات الخاصة بحماية الأطفال الذين يعانون من مشاكل بمن فيهم أطفال الشوارع، على المجالات التالية:

- (أ) التعليم النظامي وغير النظامي؛
- (ب) المساعدة الإنسانية؛
- (ج) برامج مكافحة المخدرات وإدمان الخمر؛
- (د) برامج الصحة الوقائية؛ و
- (هـ) البرامج الرامية إلى القضاء على البغاء.
- ٢٢٢- فيما يلي عدد من المؤسسات غير الحكومية التي تعنى بهذه الفئات من الأطفال:

- (أ) جمعية الإيمان والسعادة؛
- (ب) مؤسسة "حياة جديدة لأطفال الشوارع"؛
- (ج) مؤسسة أولوف بالمي لحماية الأطفال؛
- (د) المؤسسة السلفادورية للنهوض بالمرأة والطفل؛
- (هـ) مؤسسة أوسكار روميرو للأطفال المعتدى عليهم في السلفادور؛
- (و) جمعية مساعدة الأطفال الشاملة؛
- (ز) مؤسسة لا ساخرادا فاميليا؛
- (ح) مؤسسة ماكويليشواط؛
- (ط) منطقة دون بوسكو الصناعية.

٢٢٣- وهناك مشروع حكومي آخر ممول من المعونة الدولية "هو المشروع الخاص بعمل الأطفال وتعليمهم وصحتهم" الذي يهدف إلى مكافحة ارتهاان الأطفال بالمخدرات ومساعدة الأطفال المهجورين الذين يعيشون في الشوارع.

التدابير التي اتخذتها الحكومة لمكافحة عمل الأطفال

٢٢٤- بدأت جهود الحكومة الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال في عام ١٩٩٢، من خلال البرنامج الوطني بشأن عمل الأطفال الذي نسقته الأمانة الوطنية للأسرة، التي تمثل الوكالة الرائدة فيما يخص السياسة الوطنية بشأن الأطفال والمرأة والأسرة، بمشاركة المنظمات غير الحكومية. وقد نفذ البرنامج المعهد السلفادوري لحماية الأطفال عن طريق شعبته المعنية بالرعاية الوقائية. وجاء هذا البرنامج استجابة لضرورة توحيد الجهود التي تبذلها الحكومة والمنظمات غير الحكومية.

٢٢٥- وصدق السلفادور في ١٤ تموز/يوليه ١٩٩٤، بمبادرة من وزارة العمل والرعاية الاجتماعية، على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام. ونشرت هذه الاتفاقية في العدد ١٦٩ من الجريدة الرسمية، المجلد ٣٢٤، في ١٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ ودخلت حيز التنفيذ ابتداء من هذا التاريخ.

٢٢٦- ووقع وزير العمل والرعاية الاجتماعية، باسم الحكومة، في حزيران/يونيه ١٩٩٦ مع نظرائه الآخرين في المنطقة مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، مما عزز عملية مكافحة عمل الأطفال. وتقوم وزارة العمل والمعهد السلفادوري لحماية الأطفال في الوقت الحاضر بتكثيف جهودهما كما يجري فتح مجالات جديدة للتعاون واستعمال كافة خدمات الدولة للتصدي للتحدي المتمثل في القضاء على عمل الأطفال. ويجري تنفيذ البرنامج الدولي لإلغاء تشغيل الأطفال في إطار هذه الشراكة. وأدى رئيس الجمهورية آرماندو كالديرون سول القسم في اللجنة التنفيذية الوطنية لهذا البرنامج في آب/أغسطس ١٩٩٧ في إطار متابعة مذكرة التفاهم. وتتكون اللجنة من ممثلي المؤسسات التالية:

القطاع الحكومي:

المعهد السلفادوري لحماية الأطفال؛

وزارة العمل والرعاية الاجتماعية؛

وزارة التعليم؛

قطاع الأعمال؛

رابطة البناء السلفادورية (كازالكو)؛

اتحاد تعاونيات الإصلاح الزراعي، ومنتجي البن ومجهزيه ومصدره (أوكابروبيكس)؛

المنظمات العمالية:

الاتحاد الوطني لعمال السلفادور (فيناستراس)؛

الاتحاد السلفادوري للجمعيات والنقابات المستقلة (فياسيز)؛

المنظمات غير الحكومية:

المؤسسة السلفادورية للنهوض بالمرأة والطفل (فانديمون)؛

المؤسسة السلفادورية للتعليم والتوظيف (أديترا)؛

مجلس بلديات جمهورية السلفادور (كوموريس)؛

منظمة العمل الدولية، بصفة استشارية؛

صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة، بصفة استشارية.

٢٢٧- ومن أهم الأنشطة التي اضطلع بها أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية ما يلي:

(أ) إعادة النظر في مشروع المرسوم المنشئ للجنة التنفيذية؛

(ب) إعادة النظر في مشروع خطة عمل اللجنة؛

(ج) التدريب في مجال القضاء على عمل الأطفال؛

(د) البحوث المتعلقة بعمل الأطفال وتعليمهم التي ينسقها صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة والبرنامج الدولي لالغاء تشغيل الأطفال؛

(هـ) اقتراح برنامج عمل منقح للتنمية المؤسسية والعمل المباشر فيما يخص الفتيات المتسولات؛

(و) اقتراح برنامج عمل منقح للعمل المباشر فيما يخص صائدي المحار من الأطفال؛

(ز) صياغة مشروع اختصاصات الخطة الوطنية: تعريف عمل الأطفال، والعمل الخطير، وفئات الأعمار وأهداف الخطة ومجالات العمل الاستراتيجية وأنواع التدخل وسبل العمل وفترات التدخل والتنسيق والتمويل والإدارة ومتابعة الخطة؛

(ح) وتجدر الإشارة إلى أن التوعية بهذا الموضوع تتم من خلال البحوث في مجالات التعليم والعمل، والبحوث المتعلقة بالأطفال الذين يمارسون أنشطة شديدة الخطورة مثل نافثي اللهب والكناسين. وقد أجريت هذه البحوث بمبادرة من البرنامج الدولي لإلغاء تشغيل الأطفال وركزت على النقاط التالية:

١٠ ظروف الأطفال والمراهقين الذين يعيدون استخدام محتويات مدافن القمامة في أبوبا ومنطقة العاصمة سان سلفادور (صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة - البرنامج الدولي لإلغاء تشغيل الأطفال - المركز السلفادوري للتكنولوجيا الملائمة)، آب/أغسطس ١٩٩٧؛

١١ عمل الأطفال وتعليمهم في السلفادور (صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة - البرنامج الدولي لإلغاء تشغيل الأطفال)، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧؛

١٢ مشروع عمل بحثي عن الأطفال المتسولين في منطقة العاصمة سان سلفادور، أيلول/سبتمبر ١٩٩٧.

٢٢٨- ونفذ المعهد السلفادوري لحماية الأطفال برنامجاً بشأن القضاء على ممارسة نفث اللهب في سان سلفادور من خلال حملات التوعية وخطط المساعدة الموجهة إلى الشباب المعنيين وأسره في مجالات الصحة البدنية والعقلية والتدريب المهني وإعادة إدماجهم في النظام المدرسي وتعزيز المشاريع التعليمية.

٢٢٩- وقام مكتب نائب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الأطفال والمراهقين برعاية بحث بشأن "عمل الأطفال في المزارع في تشالاتيغانغو".

٢٣٠- أجرت الأمانة الوطنية للأسرة، التي تمثل الوكالة المنفذة للسياسة الوطنية لرعاية الطفولة، سلسلة من التنقيحات على هذه السياسة بهدف تحسينها في عدة مجالات، خاصة مجال عمل الأطفال.

٢٣١- ومن بين المنظمات غير الحكومية التي تضطلع بأنشطة ترمي إلى الحد من عمل الأطفال "Instituto Tecnológico Obrero Empresarial Don Bosco"، الذي ينفذ حالياً برامج لصالح الأطفال البائسين في الأسواق والمتسولين ومتعاطي العقاقير المخدرة وممارسي البغاء.

العقوبات التي يفرضها القانون الجنائي على العنف العائلي

٢٣٢- تعتبر معالجة التشريع السلفادوري للعنف العائلي من أكثر سماته تجديداً وإبداعاً، وهي قضية تم التقليل من أهميتها في السابق باعتبارها مسألة خاصة جداً. وأدى ذلك إلى إهمال واحد من أهم أسباب التفكك الاجتماعي.

٢٣٣- ودخل القانون المتعلق بالعمل من أجل مكافحة العنف العائلي حيز التنفيذ في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٦ استجابة لما كان يعتبر من أشد احتياجات المجتمع السلفادوري إلحاحاً، وفاءً بالالتزام الذي عقده السلفادور عند تصديقه على اتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه واستئصاله، أو على اتفاقية بيلييم دو بارا، في عام ١٩٩٥. ويتسم هذا القانون أساساً بطابع وقائي أكثر منه زجري؛ وتنص المادة ٤ منه على ألا تكون تدخلات السلطات والتدابير المتخذة في حالات العنف العائلي مخلة بأي تبعات جنائية قد تترتب عن هذه الأفعال.

٢٣٤- وتعرف المادة ٣ مفهوم ما يعتبر عنفاً عائلياً وأشكاله، التي تشمل ما يلي:

(أ) العنف النفسي؛

(ب) العنف الجسدي؛

(ج) العنف الجنسي.

٢٣٥- وتعرف المادة ٦ أهداف السياسات التي يتعين على الدولة أن تنتهجها لمنع العنف العائلي والمعاقبة عليه واستئصاله.

٢٣٦- وتتضمن المادة ٧ تدابير الحماية من العنف العائلي التي يتعين اتخاذها من أجل منع مختلف أشكال العنف والمعاقبة عليها واستئصالها، بينما تتضمن المادة ٥ قائمة بالمؤسسات المسؤولة على تلك التدابير، وهي:

(أ) المحاكم الدنيا (محاكم الشرطة)؛

(ب) محاكم الأحوال الشخصية؛

(ج) إدارة النيابة العامة؛

(د) وزارة الأمن العام؛

(هـ) وبشكل عام، أي مؤسسة، حكومية كانت أو غير حكومية، مسؤولة عن حماية الأسرة أو المودة أو الطفل أو المعوقين أو المسنين.

٢٣٧- ومن بين التغييرات التي أدخلت على القانون الجنائي الذي بدأ سريانه في نيسان/أبريل ١٩٩٨ ما جاء في المادة ٢٠٠:

"المادة ٢٠٠ - أي شخص يرتكب فعلاً من أفعال العنف ضد زوجته أو ضد من يعاشره، أو ضد أطفاله أو أطفالهما الخاضعين لسلطته الأبوية أو تحت وصايته أو ضد شخص قاصر من الناحية القانونية يكون في كفالته، أو ضد الأسلاف من أفراد أسرته، يتعرض للسجن لمدة تتراوح بين ستة أشهر وسنة واحدة".

٢٣٨- وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من كون هذا العنف يولد جريمة أكثر خطورة مثل الإصابات البدنية، تفرض على مرتكبه العقوبة المفروضة على الجرائم الأكثر خطورة عوضاً عن العقوبة الموصوفة في المادة السابقة. وتدرس الجمعية التشريعية في الوقت الحاضر إمكانية المواءمة بين الحكم السابق والقانون المتعلق بالعمل من أجل مكافحة العنف العائلي.

ملخص برامج القضاء على العنف العائلي والمؤسسات التي تنفذها

٢٣٩- يضطلع المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة ببرنامج لتحسين العلاقات الأسرية وضع في ١٧ آذار/مارس ١٩٩٥ بمبادرة من سيدة السلفادور الأولى، السيدة إيليزابيث كالديرون، استناداً إلى اتفاق مشترك بين الوكالات. وقد مكن هذا البرنامج من توحيد المعايير والمساهمة في تحديث الدولة وزيادة فعاليتها بوضع حد للعمل على انفراد والقضاء على ازدواجية الأنشطة.

٢٤٠- ويوفر البرنامج لأفراد الأسرة في السلفادور رعاية شاملة لمنع مشاكل العنف العائلي والمساعدة على حلها، كما يساهم في التحقيق في حالات الاعتداء على حياة أفراد الأسرة وكرامتهم وسلامتهم، مع إيلاء اهتمام خاص للأطفال والمسنين والنساء. ويتمشى البرنامج مع مبدأ من مبادئ الدستور المتمثل في اعتبار الأسرة ركيزة المجتمع الأساسية ومن واجب الدولة أن تحميها.

٢٤١- ويعتبر البرنامج بالتالي جزءاً من الخطة الحكومية لرئيس الجمهورية السيد آرماندو كالديرون سول. وترمي هذه الخطة إلى إتاحة فرص متساوية لكافة السلفادوريين حتى يتمكنوا من النهوض بأنفسهم تماماً كأفراد ويساهموا مساهمة تامة في التقدم الاجتماعي وتقدم السلفادور نفسه.

٢٤٢- ويهدف البرنامج إلى توفير الرعاية للسكان الذين يتعرضون للعنف الاجتماعي أي تقديم المساعدة في مجال الصحة البدنية والعقلية والمساعدة الاجتماعية والقانونية، ومن ثم المساهمة في اندماج الأسرة وتعزيزها، والمساهمة بالتالي في تحقيق التنمية الشخصية الكاملة داخل الأسرة.

٢٤٣- والخدمات التي يوفرها البرنامج خدمات علاجية ووقائية. وتوفر الخدمات العلاجية ما يلي:

(أ) الرعاية لجميع الضحايا على مدى ٢٤ ساعة في اليوم و٣٦٥ يوماً في السنة من خلال خط "هاتف صديق الأسرة"؛

(ب) الحماية الفورية للضحية (في غضون خمس دقائق أو أقل) في مكان الاعتداء، بواسطة فريق متعدد الاختصاصات؛

(ج) الرعاية الطبية؛

(د) المساعدة القانونية؛

(هـ) المساعدة الاجتماعية؛

(و) الرعاية النفسية.

وينظم القائمون على الخدمات الوقائية محاضرات للتعريف بالبرنامج، وحلقات عمل وجلسات جماعية في المجتمعات المحلية، وبرامج لمعالجة الضحية والمعتدي ترمي إلى تغيير سلوكهما.

٢٤٤- وقام مكتب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان بدور هام في حماية الأسرة بالتعاون مع نواب الوكيل العام المعنيين بحماية المرأة والطفل والمسنين.

٢٤٥- ويُجري مكتب نائب الوكيل العام المعني بالمرأة تحقيقات في العنف المرتكب ضد النساء ويقدم لهن الإرشاد ويساعدهن، خاصة على رفع قضاياهن إلى محاكم الأحوال الشخصية، كي يتسنى اتخاذ الإجراءات الاحتياطية لتجنب ارتكاب المزيد من العنف. ويتصل بعد ذلك بالمؤسسات الأخرى لضمان علاج شامل للنساء اللواتي تعرضن للعنف العائلي.

٢٤٦- وتم توفير تدريب مختلف الأنواع للمسؤولين في الجهاز القضائي - القضاة والوكلاء العامين والمحامين المعيّنين رسمياً والشرطة المدنية الوطنية والمنظمات غير الحكومية بشأن العنف كظاهرة قانونية والعنف العائلي. وتمت مراجعة المرسوم رقم ٨٨٠ المتعلق بتخفيض المكافأة التي يتلقاها موظفو الحكومة لصالح أطفالهم بنسبة ٣٠ في المائة. وأجري تحقيق على أساس نوع الجنس في حالة توظيف المرأة في صناعة التجميع. واضطلع معهد حماية المرأة بدور نشيط في وضع سياسة وطنية بشأن المرأة وفي تطوير الجوانب الأخرى لحمايتها.

٢٤٧- وشرع برنامج التعاون التقني في مجال حقوق الإنسان، الذي ينفذه مكتب مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بالتنسيق مع برنامج المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة المعني بتحسين العلاقات الأسرية، في تنظيم عدة دورات دراسية هذا العام، منها دورة بشأن منع العنف ضد المرأة والأطفال والمعاقبة عليه واستئصاله، وذلك طبقاً لمعايير حقوق الإنسان. ونُظمت ثمان حلقات دراسية فيما بين كانون الثاني/يناير ونيسان/أبريل بمعدل ١٦٠ مشاركاً في الدورة الواحدة. وكان من بين الحاضرين أفراد الشرطة المدنية الوطنية موظفون من مستشفيات القطاع العام، ومكتب النائب العام والجهاز القضائي. ومن المخطط تنظيم أربع دورات إضافية بين أيار/مايو وحزيران/يونيه من هذا العام. ويشمل برنامج التعاون التقني تقديم الدعم إلى المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة في الحملات العامة ضد العنف العائلي والدعم في مجال التعليم إلى الوحدة المعنية بالأسرة ضمن إدارة الشرطة المدنية الوطنية.

تدريب الشرطة المدنية الوطنية والقوات المسلحة على معالجة العنف العائلي

٢٤٨- تحتوي إدارة الشرطة المدنية الوطنية على وحدة معنية بالأسرة تشكل جزءاً من قسم الأمن العام وهي مسؤولة عن تنظيم الحلقات الدراسية والدورات التدريبية في هذا الموضوع، بالتنسيق مع غيرها من المؤسسات التي تضطلع بهذه المهمة، مثل المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة ومكتب نائب الوكيل العام المعني بحماية حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة ووحدة راداً بارنين التنفيذية التقنية وبرنامج التعاون التقني في مجال حقوق الإنسان.

٢٤٩- وأرفقت بهذه الوثيقة، للإيضاح جداول تبين الدروس التدريبية والحلقات الدراسية التي نظمت في موضوع العنف العائلي للموظفين في مختلف وحدات الشرطة (انظر الملحق ١٥).^(١)

٢٥٠- وأحاطتنا وزارة الدفاع الوطني علماً بتنظيم برامج بشكل دوري للعاملين في القوات المسلحة. وقد نظم آخر برنامج أخبرنا به في الفترة الممتدة من ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر إلى ٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ بمشاركة المعهد السلفادوري للنهوض بالمرأة.

أسباب عدم تنفيذ أو تأخير الإصلاح الزراعي الذي نصت عليه اتفاقات السلام

٢٥١- عين المعهد السلفادوري للإصلاح الزراعي كوكالة من الوكالات المنفذة لبرنامج تحويل الأراضي الذي نصت عليه اتفاقات السلام. ويضطلع هذا المعهد بمسؤولية محددة عن تحويل أملاك الدولة الواقعة داخل مناطق النزاع طبقاً لقائمة جرد الأراضي التي أعدت لهذا الغرض، وتحويل الأراضي الزائدة على الحد الدستوري المتمثل في ٢٤٥ هكتاراً إلى أصحابها وإلى المحاربين السابقين في جبهة فاراباندو مارتى للتحريض الوطني وإلى المسرحين من القوات المسلحة.

٢٥٢- وفيما يخص تحويل ممتلكات الدولة التي لا تمثل محميات حرجية حول المعهد السلفادوري للإصلاح الزراعي، ٦٨ قطعة أرض بمساحة ٧١٠ ٢١ مانزانا إلى ٦٩١ ٤ من أصحاب الأراضي والمحاربين السابقين في

جبهة فاراباندو مارتي للتحرير الوطني، و ١٨ قطعة تبلغ مساحتها ٢ ٧٥٢ مانزانا إلى ٦٨٧ من أفراد القوات المسلحة السابقين. وبذلك أوفى كليا بالتزامه بتحويل أراضي الدولة الواقعة في مناطق النزاع.

٢٥٣- وفيما يتعلق بتحويل الأراضي التي تتجاوز مساحتها ٢٤٥ هكتاراً، نفذ المعهد السلفادوري للإصلاح الزراعي، المادة ١٠٥ والمادة ٢٦٧ من الدستور بوصف ذلك نشاطاً متواصلاً، وحقق حتى شهر كانون الأول/ديسمبر من السنة الماضية في ٥٠٩ حالات. وتم بعد إجراء التحاليل التقنية والقانونية، شراء ٧٢ ملكاً من هذه الأراضي في حين تبين أن ٣٧٥ ملكاً منها لا يتجاوز الحد الذي ينص عليه الدستور، وتم نزع ملكية ٣١ ملكاً في المرحلة الأولى، ويجري تحليل وضع ٢٧ ملكاً، وتبلغ مساحة ٤ أملاك ما مجموعه ٢٩٩,٢٤ مانزانا. وحول ١٩ ملكاً إلى ٦٦٦ من أصحاب الأراضي والمحاربين السابقين في جبهة فاراباندو مارتي للتحرير الوطني، و ١٣ ملكاً إلى ٥٢١ من المسرحين من القوات المسلحة، و ١٤ ملكاً إلى ١ ٠٣٩ من أفراد الدوريات الخاصة وحراس الدفاع المدني، و ٧ أملاك إلى ٣٢١ من المؤكرين و ١٤ ملكاً إلى ٧٧١ من الفلاحين الذين لا يملكون أرضاً ملك واحد إلى وزارة الدفاع، في حين صنفت ٥ أملاك كمحميات حرجية.

٢٥٤- ويتبين مما تقدم أنه تم تحويل جميع الممتلكات التي تتجاوز مساحتها الحد الذي نص عليه الدستور إلى مستحقيها. غير أن هذه التدابير متواصلة ومن ثم كلما أعلن عن وجود أملاك تتجاوز مساحتها ذلك الحد، يتم نقلها إلى مستحقيه.

الحق في المشاركة في الحياة الثقافية والتمتع بفوائد التقدم العلمي وحماية حقوق المؤلف (المادة ١٥ من العهد)

٢٥٥- صدق السلفادور في ١٣ نيسان/أبريل ١٩٧٨ على انضمامه إلى المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بموجب المرسوم التشريعي رقم ٥٠٠. وأصبح عضواً في المنظمة في ١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٧٩.

٢٥٦- ونشرت مؤسسة "كونكولتورا" لأول مرة بحثاً بعنوان دراسات في علم اللسان (CONCULTURA, UCA Editores، سان سلفادور، ١٩٩٧)، يتضمن دراسة لكاتب من السكان الأصليين، هو السيد خينارو راميريس فاسكييز، مدير المركز الثقافي في سانتو دومينغو دي غوسمان (سونسونات). واعترفت له هذه المؤسسة بحق المؤلف وحق الملكية الفكرية.

٢٥٧- ويمكن الاستفادة من البرامج الثقافية والعلمية، بصورة رئيسية من خلال ال ١٢٥ مركزاً ثقافياً الموزعة في جميع أنحاء البلد ومن خلال الكتب والإذاعة والتلفزيون، وما إلى ذلك.

٢٥٨- وفيما يخص الفقرة ذات الصلة من المادة ١٥ من العهد تود وزارة التعليم، استرعاء الانتباه إلى التقدم المحرز في تنفيذ أحكامها. وقد تم هذا التقدم على ثلاثة مستويات هي: نشر المعلومات العلمية وإنشاء المؤسسات

العلمية؛ وتضمن المناهج المدرسية والجامعية مواضيع ومواد من شأنها أن تشجع تطور العلوم في السلفادور؛ والتمتع بفوائد التقدم العلمي.

٢٥٩- فيما يتعلق بالمستوى الأول الذي يتمثل في نشر المعلومات العلمية وإنشاء المؤسسات العلمية، أحرز تقدم ملحوظ عندما أنشئ بموجب اتفاق تنفيذي، المجلس الوطني للعلوم والتكنولوجيا الذي يتمثل دوره في تشجيع تطوير وتطبيق العلوم والتكنولوجيا في مختلف مجالات النشاط الوطني، كالتعليم والترويج. وقد مكّنه التشجيع الحكومي الكبير من القيام بالأنشطة العلمية في السلفادور بقدر كبير من الكفاءة والفعالية، كما يتبين من النتائج الواردة في الوثائق الأخيرة ذات الصلة.

٢٦٠- ويشمل نشر المعلومات نشر "المعلومات التعليمية" (ملحقات إعلامية تعليمية)، الرامية إلى إيقاظ اهتمام الأطفال والشباب والكبار بالمسائل العلمية. وتتضمن الصحف اليومية الواسعة الانتشار في السلفادور، وخصوصاً منها الصحف الصادرة أيام الأحد، صفحات كاملة تحتوي على معلومات علمية بما في ذلك معلومات عن التجارب العلمية. ويمكن الإشارة إلى سلسلة من المقالات بعنوان "عصافير ورقية"، و"بيانات جيولوجية"، "تجارب بسيطة يمكن القيام بها في البيت"، ومقالات كثيرة أخرى. وتذيع محطة الراديو والتلفزيون أيضاً برامج في غاية الأهمية عن العلوم والتكنولوجيا؛ ويُذكر منها على وجه الخصوص البرامج التي يبثها قسم الثقافة والتعليم بالسلفادور والتي تحتوي بانتظام على المعلومات المتعلقة بآخر التطورات العلمية.

٢٦١- وفيما يتعلق بالمستوى الثاني الذي يتمثل في تضمين المناهج المدرسية والجامعية مواضيع ومواد تشجع تطور العلوم في السلفادور، تم إحراز التقدم التالي: تتماشى المناهج الدراسية الوطنية مع الولاية الدستورية التي تنص على أن يجمع التعليم العالي بين وظائف التدريس والبحث العلمي والتأثير في المجتمع "بهدف المساهمة في التنمية والنمو الاقتصادي والثقافيين والاجتماعيين عن طريق تسخير العلم والتكنولوجيا لتحسين نوعية حياة سكان السلفادور". وتدعو الأحكام ذاتها المؤسسات الرفيعة المستوى إلى تشجيع البحث العلمي الأساسي والتطبيقي. ويعكس قانون التعليم العالي نفس الهدف، إذ ينص في المادة ٢(٣) منه على: "أن البحث هو السعي المنتظم إلى تحصيل معارف جديدة بغية إثراء العلوم والمجتمع". وبالمثل، توصي المادة ٢٨ من هذا القانون بأن تغطي دراسات جدى مراكز التعليم العالي الجوانب التالية: البرامج والمشاريع التي ينبغي وضعها لأغراض البحث وأثرها على المجتمع ككل. وتشترط المادة ٣٤(د) منه كحد أدنى لتشغيل مؤسسات التعليم العالي "تنفيذ مشروع بحث واحد على الأقل سنوياً في المجالات المتاحة". ويعني ذلك أن مراكز التعليم العالي مطالبة بالامتثال للأحكام الدستورية فيما يتعلق بالعلوم، وأن المناهج الدراسية الوطنية تقتضي من حاملي شهادات التعليم العالي التزاماً قوياً بالعلوم.

٢٦٢- وتتضمن المناهج الدراسية لمختلف مراحل التعليم وأشكاله مواضيع متنوعة تشجع تطور العلوم. وهكذا، يطلع الطالب، مثلاً، من خلال الرياضيات على مفهوم الكمية وأهمية الجوانب الأساسية في تطوير العلوم. وبالمثل، يمكن موضوع "العلوم والصحة والبيئة" من إدراج معارف علمية تدريجية تناسب النمو النفسي للطفل. وينبغي أن تُخص بالذكر الدراسات الاجتماعية والمدنية التي تشجع الدراسة العلمية للتنمية الاجتماعية للبلد.

٢٦٣- أما بالنسبة إلى الأدوات التعليمية، فهناك المكتبات المدرسية والمكتبات الجامعية ودليل الدراسات السكانية وأدلة التعليم البيئي ومراكز الحوسبة في العديد من المدارس الابتدائية والثانوية وأنواع كثيرة أخرى من الأدوات المطبوعة التي تساهم في تطوير مواضيع المناهج الدراسية المتصلة اتصالاً وثيقاً بالعلوم والتكنولوجيا.

٢٦٤- وفيما يتعلق بالمستوى الثالث، المتمثل في التمتع بفوائد التقدم العلمي، لم يحقق أي تقدم علمي ذي بال في السلفادور فعلاً، إلا أن ذلك لا يعني أنه لم يحقق أي تقدم في وضع أسس مستقبل يمكن أن تتطور فيه العلوم تطوراً تاماً. غير أنه تم فعلاً فتح قنوات للاستفادة من معظم التقدم العلمي والتكنولوجي الذي حققته البلدان الأخرى. ويمكن للمواطن السلفادوري، على سبيل المثال، الحصول على معلومات مستوفاة عن آخر التطورات العلمية في جميع أنحاء العالم بما أن بإمكانه اقتناء الصحف وغيرها من وسائل الإعلام. وعلاوة على ذلك، يحصل في بيته على ما حققته التكنولوجيا الحديثة من تقدم في شكل أجهزة التلفزيون والثلاجات والخلاطات وأفران الموجات الدقيقة وأجهزة الفيديو، وغير ذلك. وهناك أيضاً مراكز متخصصة في الحوسبة وإدارة البرامج والإنترنت وأجهزة الفيديو التعليمية والبرامج الحاسوبية، وشرع في استخدام الوسائل الثلاث الأخيرة عام ١٩٩٨ في مؤسسات البلد التعليمية كي يتسنى لكل فرد الحصول على حاسوبه الخاص.

٢٦٥- واستخدمت الطاقة الشمسية في بعض المراكز السياحية. وحسنت البذور في الأراضي الصالحة للزراعة، وجُوب التهجين في مجال تربية الماشية بغية زيادة رؤوس الماشية وإنتاج الحليب. وشرع في العمل بشفرات الخطوط بالإضافة إلى استخدام ١٥٠ معياراً من معايير الإنتاجية في التجارة. وفي الصناعة أحرز تقدم في وضع أسس التطور العلمي، كما فتح مجال ديمقراطي للتمتع بالتقدم العلمي في كافة أرجاء العالم.

الحاشية

(١) يمكن الرجوع إلى المرفقات في ملفات الأمانة.

— — — — —