

E

الأمم المتحدة

Distr.  
GENERAL

E/1990/5/Add.18  
30 August 1994  
ARABIC  
Original: SPANISH

المجلس الاقتصادي  
والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ١٩٩٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية  
والاجتماعية والثقافية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف طبقاً  
للمادتين ١٦ و ١٧ من العهد

إضافة

\*الأرجنتين

[٣ آب/أغسطس ١٩٩٣]

نظرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في دورتها الرابعة المعقدة في عام ١٩٩٠ (انظر E/C.12/1990/SR.18-20) في التقرير الأولي الذي قدمته حكومة جمهورية الأرجنتين بشأن المواد ١٢ إلى ١٥ من العهد (E/1988/5/Add.4 و E/1988/5/Add.8). ويغطي هذا التقرير المواد ٦ إلى ١٢ من العهد.

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	<u>الفصل</u>
٣	٢٤ - ١	أولاً - الإطار القانوني النظري العام .....
٦	٥٠٧ - ٢٥	ثانياً - الحقوق المحددة المنصوص عليها في العهد .....
٦	١١٢ - ٢٥	المادة ٦ - الحق في العمل .....
٢٧	٢٥٩ - ١١٣	المادة ٧ - الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية .....
٥٦	٣٥٢ - ٢٦٠	المادة ٨ - الحقوق النقابية .....
٧٣	٤١٢ - ٣٥٣	المادة ١٠ - حماية الأسرة والأمهات والأطفال .....
١٠٩	٥٠٧ - ٤١٣	المادة ١٢ - الحق في التمتع بالصحة الجسمية والعقلية .....

## أولاً - الإطار القانوني النظري العام

- إن الدستور الوطني للأرجنتين، الذي أقره الكونغرس التأسيسي العام في 1 أيار/مايو 1853، وعده المؤتمر الوطني الخاص في 25 أيلول/سبتمبر 1860، وفي عامي 1898 و1957، هو النص القانوني الأعلى الذي يحكم التنظيم السياسي والاجتماعي والمدني للشعب الأرجنتيني.
- وترسي المادة 31 من الدستور الوطني الساري نوعاً من الهرم القانوني: "يشكل هذا الدستور، وما ينبع عنّه من قوانين، والاتفاقات المعقدة مع الدول الأجنبية القانون الأعلى للأمة ...".
- ويتضمن الفصل الأول من الجزء الأول من الدستور، المععنون "الإعلانات والحقوق والضمادات" مواد شديدة التنوع من حيث المضمون، الغرض منها هو الإعلان عن شكل الحكم الجمهوري، والتمثيلي، والاتحادي، والديمocrطي، الذي اعتمدته الأمة؛ والغرض من مواد أخرى هو تأسيس تنظيم السلطات العامة وصلاحياتها، والشروط للحكم الذاتي للأقاليم التي يتتألف منها البلد والضمادات للتمتع بالاستقلال الذاتي السياسي (المادة 104 من الدستور)، التي تقضي بأن تحفظ الأقاليم بجميع السلطات غير تلك التي يخولها هذا الدستور صراحة للحكومة الاتحادية. والحقوق الفردية والاجتماعية معرفة ومحددة ضمناً وصراحة (في المواد 14 إلى 33)، إلى جانب بعض الحقوق الأخرى التي حدّدت الأغراض الخاصة منها تحديداً تاريخياً.
- وتعتمد الأمة الأرجنتينية النظام الاتحادي كما هو منصوص عليه في الدستور الوطني بوصفه شكل الحكم لديها.
- ويدخل القانون الموضوعي، والمدونات القانونية أو القوانين الوطنية الأساسية المنصوص عليها في الفقرة الفرعية الثانية من المادة 67 من الدستور، منها على سبيل المثال القانون المدني، وقانون العقوبات، وقانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، الخ، في مجال اختصاص الكونغرس الوطني. أما الأقاليم، فإنها تعتمد دساتيرها الخاصة، وقانونها الإجرائي، وتنظيم إقامة العدالة وأصولها الاجرامية، وتعيين الموظفين التابعين لها، وما إلى ذلك.
- وتتألف الدولة الوطنية الأرجنتينية من الأمة ومن مقاطعة اتحادية واحدة ومن 23 إقليماً ومن البلديات التابعة لها، وهي بالضرورة أشخاص قانونية قائمة في القانون العام. ويؤكد الدستور الوطني النظام البلدي ويكفله.
- ويطبق التشريع الوطني في كل مكان من أراضي الجمهورية الأرجنتينية، ولكن تطبيقه في الأقاليم يدخل ضمن اختصاص قضاء الأقاليم، باستثناء ما يتعلق بالتشريع الاتحادي الذي هو من اختصاص القضاء الاتحادي ويتمشى مع أحكام الدستور الوطني.
- وتتضمن المدونات القانونية والقوانين الوطنية الواردة في المادة 67 من الدستور كل ما يتعلق بالقانون المدني، وقانون العقوبات وقانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي، وهي تسري في كل مكان في البلد، مع عدم المساس بمحاكم القضاء الاتحادي المسؤولة عن تطبيقها. وهناك تداخل بين السلطات الوطنية

والسلطات الإقليمية، ولكن فيما يتعلق بالتطبيق والتفسير، تكون الغلبة للقضاء الإقليمي، إلا في القضايا الاتحادية. ومع ذلك، لو انتُهك حق أو إعلان أو ضمان دستوري، فإن محكمة العدل العليا الوطنية التي تتولى الرقابة القضائية على دستورية القوانين وعلى جميع السلطات الأخرى للدولة، هي التي تتدخل لا كمحكمة إعادة نظر، وإنما من خلال اجراء الاستئناف الخاص المنصوص عليه في المادة ١٤ من القانون الفيدرالي رقم ٤٨.

٩- وتنبغي الإشارة، فيما يتعلق بالمادتين ١٠ و ١٢ من العهد، إلى أن الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من الدستور الوطني تتضمن نصا محددا يقضي بمنع الحماية الكاملة للأسرة، والدفاع عن أموال الأسرة، وتوفير الدعم الاقتصادي للأسرة وسبل الحصول على مأوى ملائم، دون المساس بالأحكام التشريعية العامة - القانون المدني، وقانون الضمان الاجتماعي، والاتفاques الدولية (الثنائية والمتعددة الأطراف) التي صدقت عليها الحكومة الوطنية والقوانين الموضوعية الوطنية والقوانين الاجرامية الخاصة التي ستشير إليها لاحقا. وتمتنع الدولة استحقاقات الضمان الاجتماعي التي تكون متكاملة بطبعتها ولا يجوز التنازل عنها قط.

١٠- وتنص المادة ٤ من الدستور، التي كملتها الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٤ (التعديل الدستوري لعام ١٩٥٧) على "جميع الحقوق الوارد ذكرها هنا والتي تتماشى مع القوانين التي تنظم ممارستها، وعلى الحيلولة دون أن تفضي هذه القوانين إلى إساءة الاستعمال"، وتضيف المادة ٢٨ "إن المبادئ والضمادات والحقوق المعترف بها في المواد السابقة لا يجوز تعديلها بالقوانين التي تنظم ممارستها". والدستور هو القانون الأعلى الذي ينص على مبادئ الحكم الرئيسية ويشير بوجه عام إلى الضمادات المتاحة للحريات السياسية والمدنية.

١١- ولم يكن بإمكان واضعي الدستور الدخول في التفاصيل أو التنبؤ بجميع الحالات الخاصة التي يمكن أن تنشأ عند تطبيق القانون الأساسي المراد به تنظيم حياة البلد على مدى فترة من الزمن. والمطلوب لذلك هو تنظيم الحقوق الفردية بواسطة التشريعات. على أنه، لو عدل قانون ينظم ممارسة حق من الحقوق طبيعة هذا الحق ومغزاه العملي، منتهكا بذلك الضمان الدستوري الحامي له، فإن القضاء يساند الدستور ويعتبر هذا القانون باطلا وكأنه لم يكن.

١٢- وينص الجزء الأخير من المادة ١٨ من الدستور الوطني على "أن سجون الأمة يجب أن تكون صحية ونظيفة، وأن الهدف منها هو الحفاظ على سلامة الجناء المحتجزين فيها لا معاقبتهم، وأن القاضي الذي يأذن باتخاذ أي تدبير بدعوى الحيوة يسفر عن تعديلها أكثر مما هو مطلوب على سبيل الحيوة يعتبر مسؤولاً".

١٣- وتنص المادة ٣٣ من الدستور على "أن الإعلانات والحقوق والضمادات المنصوص عليها في الدستور لا تعني إنكار الحقوق والضمادات الأخرى غير المنصوص عليها فيه، وإنما تنشأ عن مبدأ سيادة الشعب وشكل الحكم الجمهوري". والأهمية المؤسسية لهذه المادة هي سمة جديرة بالذكر لأنها تمنع ادعاء السلطات جهل أو إنكار الحقوق التي ليست مذكورة ولكنها مكفولة للشعب.

٤- وداخل الإطار القانوني، تجدر الإشارة إلى آلية حماية حقوق الإنسان على المستويين الدولي والإقليمي التي يشكلها التشريع الداخلي لجمهورية الأرجنتين من خلال تصديق الأرجنتين على اتفاقيات واتفاقيات تستهدف تعزيز حماية الأسرة، والأم والطفل، والحق، وبخاصة حق الطفل، في الصحة البدنية والعقلية.

٥- ومن بين الاتفاقيات التي أبرمت، فإن أهم اتفاق في رأينا من حيث ارتباطه بحماية الطفل، وحقه في الحياة، وحقوقه الاجتماعية، والمدنية، والسياسية، والاقتصادية، والثقافية، وحقه في الصحة البدنية والعقلية هو اتفاقية حقوق الطفل التي صدّقت عليها حكومة الأرجنتين الدستورية، مع عدم المساس بالمادة ٢٠ التي وضعت موضع التطبيق بالقانون رقم ٢٣٨٤٩.

٦- وأصبحت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ميثاق سان خوسيه، كوستاريكا)، التي تعرف أيضاً بالولاية القضائية لمحكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، سارية المفعول بالنسبة إلى الأرجنتين في عام ١٩٨٥.

٧- وتم التصديق على الاتفاقية الدولية لمنع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها في ٧ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥. كما تم التصديق على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في ٤ آب/أغسطس ١٩٨٥.

٨- وأودع صك التصديق على اتفاقية مناهضة التعذيب أو غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة، الذي يعترف باختصاص لجنة مناهضة التعذيب بتلقي بلاغات من الأفراد، في ٢٤ أيلول/سبتمبر ١٩٨٦.

٩- وووفق كذلك على البروتوكولين الإضافيين الأول والثاني لاتفاقيات جنيف المؤرخة في آب/أغسطس ١٩٤٩ بإيداع صك التصديق عليهما في ٢٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٦.

١٠- وألغى القانون رقم ٢٣١٦٠ التحفظ الجغرافي على الاتفاقية المتعلقة بوضع اللاجئين لأن وضع اللاجيء أصبح يُمنح الآن للأفراد الوافدين من أي جهة من العالم.

١١- وتم التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وبروتوكوله الاختياري وعلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في ٨ آب/أغسطس ١٩٨٦. وبالمثل، أقر القانون رقم ٢٢١٧٩ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

١٢- وجميع هذه الاتفاقيات المتعددة الأطراف لا تمس الاتفاقيات الثنائية التي توقع عليها الأرجنتين، منها على سبيل المثال اتفاق المبرم مع جمهورية أوروجواي الشرقية بشأن حماية القصر، وهو اتفاق الذي يتناول، على وجه التحديد، عودة القصر.

١٣- وتوخيا للاختصار، يرجى من القارئ الرجوع إلى التقرير الأولي الذي قدم إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان (CCPR/C/45/Add.12) بقصد جمّيع المسائل التي تتعلق بأشكال تطبيق أحكام العهد، وبالسلطات

القضائية والإدارية والسلطات الأخرى المختصة بحقوق الإنسان، وبوسائل الانتصاف المتاحة لمن يدعي أن حقا من حقوقه قد انتهك، وبالتدابير الأخرى التي اعتمدت لضمان تطبيق أحكام العهد.

٤٢ - علينا، مع ذلك، أن نشير إلى ما يتسم به المرسوم الرئاسي رقم ٩٠/١٦٠٦ من أهمية وصلة خاصة بالموضوع، وهو المرسوم الذي تم بموجبه إنشاء المجلس الوطني للأحداث والأسرة.

## ثانيا - الحقوق المحددة المنصوص عليها في العهد

### المادة ٦

٤٥ - إن الحق في العمل له وضع دستوري في بلدنا لكونه يحظى بالحماية بالمادة ١٤ من الدستور الوطني التي تقضي بأن "جميع سكان الدولة يتمتعون بالحقوق التالية، وفقا للقوانين التي تنظم ممارستها، ألا وهي: الحق في العمل وفي مزاولة أي نشاط صناعي مشروع". وهذا الحكم المنصوص عليه في الدستور تكمله الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ التي تقضي بما يلي:

"يتمتع العمل بمختلف أشكاله بحماية القانون الذي يكفل للعامل شروط عمل عادلة ومنصفة؛ وحدها أقصى لطول يوم العمل؛ وفتررة راحة واجازات مدفوعة الأجر؛ ومكافأة عادلة وأجراً أدنى للمعيشة مرتبطة بمؤشر الأسعار؛ وأجراً متساوياً لعمل متساوٍ؛ ومشاركة في أرباح المؤسسة مع مراقبة للإنتاج وتعاون في الإدارة؛ وحماية من الفصل التعسفي؛ واستقراراً للعمل في الخدمة المدنية؛ وتنظيمياً نقابياً حراً وديمقراطياً يُعترف به بمجرد القيد في سجل خاص.

ويكفل للنقابات الحق في المفاوضة الجماعية؛ والحق في اللجوء إلى التوفيق والتحكيم؛ والحق في الإضراب. ويتمتع ممثلو النقابات بالضمانات الازمة للاضطلاع بأعمالهم النقابية وبالضمانات المتصلة باستقرارهم في عملهم ..."

٤٦ - وما ينبغي قوله في المجال الذي يتعلق بوجه خاص بالتشريع الموضوعي الساري في بلدنا هو أن جميع قواعده تؤيد المبدأ الأساسي للحق في العمل بوصفه عنصراً يمنح الكرامة لمجتمعنا. ويمكن القول إن هناك ثلاثة أحكام رئيسية تنظم علاقات العمل على المستويين الفردي والجماعي على السواء.

٤٧ - الحكم الأول هو حق الفرد في العمل المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠٧٤٤ (قانون عقد العمل)، مع التعديلات التي أدخلت عليه والقانون المكمل له، ألا وهو القانون رقم ٢٤٠١٣ (المعروف باسم قانون العمالة). وبهذا المعنى، لا بد لنا أن نوضح تعريف مفهوم العمل الوارد في القانون رقم ٢٠٧٤٤ (بشأن عقد العمل): "في هذا القانون، العمل هو أي نشاط مشروع مزاول لقاء دفع أجر لكل من هو في وضع يمكنه من القيام به. والهدف الرئيسي لعقد العمل هو النشاط الانتاجي والإبداعي للإنسان بوصفه هذا. وبعد ذلك فقط ينبغي فهمه على أنه يحدث بين الأطراف في علاقة تبادل وعلى أنه غاية اقتصادية في حدود الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون". وهذا المفهوم الذي ستتاح لنا فرصة العودة إليه لاحقاً إنما يشكل تعريينا للتشريع الأرجنتيني بأكمله بشأن هذه المسألة: فالعمل ليس سلعة تجارية في نظر الجمهورية الأرجنتينية بل هو، بالعكس، عنصر يمنح الكرامة للإنسان.

-٢٨- والحكم الثاني هو الحق الجماعي في العمل المشمول بقانون نقابات العمال وبقانون الاتفاقيات الجماعية (القانون رقم ١٤٢٥٠ وتعديلاته). ويحدد قانون نقابات العمال رقم ٢٣٥١ المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٨٧ (بشأن الحرية النقابية) وفي الاتفاقية ٩٨ (بشأن المفاوضة الجماعية) لمنظمة العمل الدولية. وأحكام هذا القانون، التي ستتاح لنا فرصة تحليلها لدى تناول هذه النقطة بعينها في هذا التقرير، تعطي الأولوية "للحرية النقابية"، التي ترد المبادئ الخاصة بها في واحد من فصول القانون؛ وعليه، فإن حق العمال في إبرام اتفاقيات بشأن شروط العمل، وحقهم في السعي إلى الدفاع عن حقوقهم من خلال النقابات، إنما هما أيضاً حقان تكفلهما قوانيننا على النحو الكامل.

-٢٩- وينص قانون الاتفاقيات الجماعية رقم ١٤٢٥٠ على إجراء مفاوضات بين نقابات العمال وأرباب العمل؛ ويحدّد التشديد على المادة ٦ التي تنص على أن "تكون أحكام الاتفاقيات الجماعية مطابقة للتشريع الناظم لمبادئ الحق في العمل، ما لم يثبت أن بنود الاتفاق الجماعي بقصد كل من هذه المبادئ أكثر مؤانة للعمال ... وتكون بنود الاتفاق الجماعي الهدف إلى حماية أعمال نقابات العمال الرامية إلى الدفاع عن مصالحهم المهنية والتي قد تعدل أحكام قانون العمل سارية هي الأخرى شريطة أن لا تمس الأنظمة التي تقتضيها حماية الصالح العام". وينبغي توضيح أن مفهوم "الصالح العام" الذي يشير إليه القانون، والذي ينطبق أيضاً على علاقات العمل الفردية، يجب أن يفسر لا كتطبيق للنظام العام على حساب العامل، بل كوسيلة لإنفاذ المبدأ الذي خصص له تشرييناً، ألا وهو حماية الفرد الذي هو في حالة تبعية.

-٣٠- ولذلك، كان قضاياناً مهتماً، بوجه خاص، بتلك المفاوضات التي قد يترتب عليها نوع من الآثار الضار على حقوق العمال: فقد جاء في الجزء الموضوعي من الحكم الذي أصدرته محكمة سانتا فيه العليا في ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٤٩: "كما لا يجوز أن يكون هناك أي تعديل ضار بالعامل في الأحكام العامة المنصوص عليها في القانون من ذلك مثلاً ما يتعلق بالإثبات". وأعلنت المحكمة العليا في إقليم بوينس آيرس بدورها، في ١٠ آب/أغسطس ١٩٥٤: "أن مبدأ الأولوية ينفذ على حدة بقصد كل بند من بنود الاتفاق، لكونه لا ينطبق فيما يتعلق بعدم جواز التجزئة المقرر بالمادة ٨٣٤ من القانون المدني، بحيث إن التنازلات التي ثبتت أنها أكثر مؤانة للعمال تكون سارية وتحل محل تلك التي ليست كذلك".

-٣١- وهذه المسألة التي أشرنا إليها إنما تعكس مبدأ الحماية في التشريع الأرجنتيني الذي بمقتضاه تخفف الدولة للدفاع عن القطاع الذي يعتبر أضعف القطاعات اقتصادياً في العلاقة القائمة بين رأس المال والعمل.

-٣٢- والمعيار الذي تم وضعه هو المعيار الذي حث الدولة الوطنية على أن تسهل المفاوضات وأن تتيح قنوات من أجل حالات النزاع القائمة في القطاعات التي تمارس نفس النشاط ولكنها تختلف في الانتاجية، والتي لم تسفر عن إجراء مفاوضات مفصلة حتى وقت التدخل؛ فالمرسوم التنفيذي رقم ٤٧٠ المؤرخ في ١٨ آذار/مارس ١٩٩٣ يجيز للمؤسسات إجراء مفاوضات، مما يمكن العامل في وحدات انتاجية أفضل وضعاً من الناحية الاقتصادية من الحصول على أجر أفضل من ذلك الذي يحصل عليه آخرون يعملون في مؤسسات تعاني من صعوبات اقتصادية. وينبغي التشديد على أن هناك في جميع الحالات حداً أدنى للمكافأة الغرض منه هو تفادى الحالات الصعبة بين العمال الذين يقومون بنفس العمل ولكنهم يعملون في مؤسسات مختلفة تتفاوت في كفاءتها الاقتصادية. وهذا الإجراء المنصف يكفل لجميع هؤلاء العمال مستوى عادلاً للمكافأة بينما يسعى في الوقت ذاته إلى تعزيز مصادر العمل. وسيجري النظر لاحقاً في هذه المبادئ بمزيد من التفصيل.

-٣٣- والحكم الثالث هو السلامة والصحة في العمل، وهو عنصران يغطيان، على نحو شامل، السلامة الفردية والسلامة الجماعية. الحق في العمل لا يشمل، في نظر الجمهورية الأرجنتينية، وجود العمل وسبيل حصول العامل عليه فحسب، وإنما هو أيضاً مفهوم دينامي يراعي الأوضاع التي يؤدي العمل في ظلها. وبسبب هذا الواقع، تكتسب أوضاع الصحة والسلامة في العمل أهمية خاصة.

-٣٤- ويورد القانون رقم ١٩٥٨٧ بالتفصيل نطاق الحماية التي يجب أن تكون متاحة لكل مهمة بعينها وفقاً للطريقة التي يؤدي بها العامل واجباته وللظروف المتعلقة بالزمان والمكان. وليس من الزائد الإشارة إلى أن درجة الذمة المحيطة بهذا التشريع وبالمرسوم رقم ٧٩/٣٥١ إنما تشكل مجموعة قانونية في غاية التعقيد استأهلت عنابة تشريعات أخرى في أنحاء العالم وأكملت أنها واحدة من أكثر المجموعات القانونية تقدماً في عصرها، إذ تم التشدد فيها على الجانب الوقائي. وسيجري النظر في هذه المسألة أيضاً بمزيد من التفصيل لدى تناول هذه النقطة بعينها.

-٣٥- ومنذ عام ١٩٧٤، يخضع التشريع الأرجنتيني في مجال الفرد والعمل، للقانون رقم ٢٠٧٤٤، الذي أطلق عليه اسم قانون عقد العمل. وهذا القانون هو جوهر تشريعنا بشأن هذه المسألة وهو يطبق على جميع علاقات العمل التي لا توجد أحكام محددة بخصوصها. وقد استكمل فيما بعد بالقانون رقم ٢٤٠١٣، المعروف باسم قانون العمالة الذي منحه مزيداً من المرونة واستهدف توسيع نطاق النظام المقرر لعلاقات العمل ليشمل أكبر عدد من العمال.

-٣٦- وينص الجزء الثاني من المادة ٤ من القانون ٢٠٧٤٤ على أن: "الهدف الرئيسي لعقد العمل هو النشاط الانتاجي والإبداعي للإنسان بوصفه هذا. وبعد ذلك فقط ينبغي فيه على أنه يحدث بين الأطراف في علاقة تبادل وعلى أنه غاية اقتصادية في حدود الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون". ويضع هذا المبدأ الختم الأدبي على العلاقة اللاحقة وهي تلك التي يكون فيها الإنسان نفسه مركز العمل. وتنص المادتان ٧ و ٨ من نفس القانون على الضمانات التي تقضي بعدم تطبيق قواعد أخرى على العامل يمكن أن تسفر عن النيل من الحقوق التي تكفلها له القاعدة المعنية. ونص المادة ٧ هو كالتالي: "لا يجوز للأطراف، في أي حال من الأحوال، الاتفاق على شروط تكون أقل مواتاة للعامل من تلك المنصوص عليها في القواعد القانونية، والاتفاقات الجماعية المتعلقة بالعمل أو أحكام التحكيم التي لها نفس القوة، أو تكون مخالفة لها. ويترقب على هذه الأفعال العقاب المنصوص عليه في المادة ٤ من القانون". وتنص المادة الأخيرة المشار إليها على بطلان العقد بسبب عدم الشرعية أو الحظر. وتنص المادة ٨، من جانبها، على تطبيق القواعد التي تنشأ عن اتفاقات العمل أو أحكام التحكيم التي لها نفس القوة، التي تقرر للعامل فوائد أكبر، وفي حالة الشك (المادة ٩)، تُنطبق على الدوام القواعد الأكثر مواتاة للعامل.

-٣٧- وانطلاقاً من هذه المبادئ الأساسية، تتيح القواعد قيد التحليل غطاءً شاملًا لنظام الضبط بأكمله، فتقرر في كل نشاط بعينه، كما يتجلّى من الاتفاques المفصلة، أن القواعد الأكثر مواتاة للعامل هي التي تؤخذ.

-٣٨- وفي هذا الصدد، يجدر بنا بدء النظر في القانون رقم ٢٤٠١٣، باعتبار أنه يكمل قانون عقد العمل بآليات وسائل جديدة للتنفيذ وجعل النظام أكثر مرونة وإعطاء مسألة العمالة تعبرها مؤسسيًا، دون أن يكون ذلك على حساب الحفاظ على مبدأ حماية العامل. ويحدد الفصل الأول (المواد من ١ إلى ٦)، المعون "مجال

التطبيق، الأهداف وال نطاق، بوضوح ودقة، أن الغرض من الحكم هو إنفاذ "الحق الدستوري في العمل"، مسندًا إلى السلطة التنفيذية، كسياسة لتحقيق هذه الغاية، مهمة خلق عمالة أو تعزيزها بوصف ذلك وسيلة ملائمة للنهوض بالحالة الاجتماعية والاقتصادية للسكان (المادة ١). وتشمل الأهداف المتوسطة لبلوغ الغرض الأخير، المنصوص عليها في المادة ٢، جميع المشاكل الرئيسية التي تتعلق بالعمل في بلد يخضع لتغيرات هيكلية عميقة. وهي تشمل السعي للاستعداد لمواجهة ما سيرتبه تحويل الانتاج وإصلاح العمالة إصلاحاً هيكلياً من انعكاسات والسيطرة عليها، وإدراج التدريب المهني كمكون أساسي في سياسات وبرامج العمالة لصالح المجموعات التي تواجه صعوبات جمة في العثور على عمل، وتأسيس نظام على نحو فعال لحماية العمال العاطلين عن العمل. وتحدد المادة ٣ مجال تطبيق الحكم: "تشمل سياسة العمالة أنشطة التحضير للعمالة والموافقة على اليد العاملة المسجلة؛ والخدمات المتعلقة بالترقية الوظيفية وبحماية الوظائف؛ وحماية العمال العاطلين عن العمل ونظم التدريب والتوجيه المهنيين... تكون وزارة العمل والضمان الاجتماعي مسؤولة عن تطبيقه".

-٣٩- وفي الفرع الثالث المعنون "زيادة تعزيز العمالة والدفاع عنها"، يضفي الفصل الأول (تدابير وحوافز لتوليد عمالة) (المواد من ٢١ إلى ٢٥)، تعبيراً تشعرياً على المبدأ الوارد ذكره في بداية هذا التقرير بشأن اضياء الصبغة المؤسسية على مشكلة العمالة بالعبارات التالية: "المادة ٢١: تُدمج السلطة التنفيذية معيار توليد العمالة في تحليل وصياغة سياسات وطنية يكون لها اثر كبير على مستوى العمالة وتكوينها". وتحدد المادة ٢٢ أيضاً الأهداف المؤقتة للدولة والمماثلة لتلك التي سبق عرضها، فتبرز ضمن التدابير الواجب اقتراحها: التخفيف من الآثار الضارة على العمالة للقطاعات المتعددة وللمناطق الجغرافية التي تعاني من حالة أزمة؛ وإدراج مشاريع كثيفة الاستخدام لليد العاملة إلى حد كبير لدى تعزيز الاستثمارات العامة الوطنية، الخ.

-٤٠- ويتسم الحكم أيضاً بطابع ابتكاري فيما يتعلق بالدور القيادي الذي يقوم به الشركاء الاجتماعيون بصدّد مسألة العمالة، وذلك بتعيين مهام محددة لهم باعتبار أن المادة ٢٥ تفرض عليهم واجب التفاوض على موضوعات مميزة مثل ادخال التكنولوجيا الجديدة وآثارها على علاقات العمل والعمالة؛ وانشاء نظم للتدريب تفضي إلى تقدم العمال؛ وإدراج حكم ملائم بشأن زيادة الانتاجية؛ وزيادة الانتاج ونمو الأجور الحقيقية، الخ.

-٤١- وكما سبق أن ذكرنا، فإن القانون رقم ٢٤٠١٣ يحدد في الجزء الأول منه (المادة ٢) الأهداف العامة لمجموعة القواعد التشريعية، واضعاً على الدوام في الاعتبار أن واحداً من الأهداف المقترحة قد تمثل في تشكيل سوق للعمل تتسم بحسن التنظيم مع السعي إلى إنشاء الأكليمة القانونية القادرة على إزالة العمالة غير المنظمة. وبهذا المعنى، وإضافة إلى الترتيبات التعاقدية التي سبق تحليلها، هناك نص يتعلّق بتنظيم سوق العمل تنظيمياً أفضل على مرحلتين: تطبيع الحالات التي تعاني من شوائب في علاقات العمل وتوطيد النظام القانوني للعمالة.

-٤٢- ويعرّف الفرع الثاني من القانون رقم ٢٤٠١٣، المعنون "فيما يتعلق بتنظيم العمالة غير المسجلة تنظيمياً قانونياً"، العمالة غير المسجلة بأنها العمالة التي يقصّر فيها صاحب العمل عن تسجيل العامل في:

(أ) السجل الخاص المنصوص عليه في المادة ٥٢ من قانون عقد العمل أو في تشريع العمل المنبثق عنه، على النحو المنصوص عليه في النظم القانونية الخاصة؛

(ب) وفي السجلات المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٨ من القانون رقم ٢٤٠١٣.

وإن عدم التزام رب العمل يفضي بدوره إلى فرض نظام للتعويض على النحو المنصوص عليه في المواد ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٥، ١٦. على أنه لو قام رب العمل بتسجيل المستخدم من تلقاء نفسه وبابلاغ العامل حسب الأصول الواجبة في غضون ٩٠ يوماً من بدء نفاذ هذا القانون، تبقى علاقات العمل التي كانت قائمة قبل سريان القانون والتي لم تكن مسجلة، معفاة من سداد المدفوّعات، والمساهمات والرسوم الإضافية المستحقة، بما في ذلك الملحقات الاجتماعية التي تنشأ عن التقصير في التسجيل.

٤٣- ويبقى رب العمل الذي يكون قد قام، في غضون نفس الفترة، بتصحيح تاريخ غير حقيقي لبدء العمل، أو بتسجيل المقدار الحقيقي للأجر عن علاقة عمل تم التعاقد عليها قبل بدء نفاذ هذا القانون ويكون قد أبلغ العامل بهذه الحالة حسب الأصول الواجبة معفى من سداد المدفوّعات، والمساهمات، والغرامات والرسوم الإضافية المستحقة حتى تاريخ بدء نفاذ هذا القانون والناتجة عن التسجيل الناقص أو المتأخر.

٤٤- وبالمثل ووفقاً لأحكام المادة ١٧، ينبغي للجهة الإدارية أو للجهة القضائية، حسب مقتضى الحال، القيام، في غضون ١٠ أيام عمل تلي تاريخ التوقيع على القرار الذي تم بموجبه الاعتراف بالحق في استيفاء التعويض المنصوص عليه، أو القرار الذي تم بموجبه اعتماد اتفاق التوفيق أو التراضي الذي قد يتوصل إليه الطرفان فيما بينهما، بابلاغ النظام الموحد لتسجيل اليد العاملة أو، ريثما يتم تشفيله بالفعل، مؤسسة الضمان الاجتماعي، وصدقوق الاشعارات أو الاستحقاقات للأسر والرعاية الاجتماعية، بالظروف التالية:

(أ) الاسم الكامل لرب العمل أو لشركته، ومحل إقامته؛

(ب) اسم العامل وأسم عائلته؛

(ج) تاريخ بدء علاقة العمل وتاريخ نهايتها في حالة انتهائها؛

(د) ومبلغ الأجر.

وأخيراً، أضيف أن تقصير موظف مسؤول عن توفير المعلومات المنصوص عليها يعتبر جنحة خطيرة.

٤٥- وترسي المادة ١٨ من القانون السالف ذكره النظام الموحد لتسجيل اليد العاملة، الذي يمسك السجلات التالية:

(أ) قيد رب العمل وانتساب العامل إلى المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي؛

(ب) سجل تفتيش العمل لإجراء التفتيشات بموجب الإجراءات النابعة عن المبادئ المنصوص عليها في هذا القانون؛

(ج) وسجل العمال الذين يتلقون استحقاقات البطالة بموجب النظام المتكامل.

٤٦- تكون السلطة التنفيذية (المادة ١٩ من نفس القانون)، من خلال وزارة العمل والضمان الاجتماعي، مسؤولة عن توجيهه النظام الموحد لتسجيل اليد العاملة والاشراف عليه، وتمثل وظائفها الرئيسية فيما يلي:

(أ) اعداد كشف موحد ليكون أساس النظام الموحد لتسجيل اليد العاملة تدرج فيه البيانات القائمة والبيانات المستمدة من التسجيلات الجديدة;

(ب) وضع مدونة موحدة لتعيين أنواع الوظائف.

٤٧- ويتناول الفرع الخامس من القانون رقم ٢٤٠١٣، المعنون "فيما يتعلق بدوائر التدريب المهني والاحصاء" جانبيين اثنين أساسيين من جوانب التوظيف، هما:

(أ) الفصل ١. التدريب المهني لأغراض العمالة. تتولى وزارة العمل والضمان الاجتماعي وضع برامج من أجل تدريب العمال، وتزويدهم بالمؤهلات، وتوفير التدريب المتقدم لهم، وإعادة تدريبيهم وتأمين تخصصهم، بهدف المساعدة والتشجيع على القيام بما يلي:

١' خلق عماله منتجة؛

٢' إعادة تأهيل العاطلين عن العمل تأهيلًا مهنياً؛

٣' التوزيع الجديد للوظائف الناتج عن اصلاح القطاع العام وتحويل الانتاج؛

٤' الاستخدام الأول للشباب، واتاحة التدريب المهني والتدريب المتقدم لهم؛

٥' تحسين الانتاجية وتحويل الأنشطة غير المنظمة (المادة ١٢٨)؛

(ب) الفصل ٢. دوائر العمالة. تتولى وزارة العمل والضمان الاجتماعي تنظيم وتنسيق شبكة دوائر العمالة؛ وعليها أن تدير البرامج والأنشطة التي تستهدف دعم العمالة والقيام بدور الوسيط لها وتعزيزها ومسك سجل الأشخاص العاطلين عن العمل. وتكون شبكة دوائر العمالة، بدورها، هي المنسق التنفيذي لدوائر العمالة تحقيقاً لأغراض التنفيذ. وينص القانون أيضاً على أن تكون الأقاليم والرابطات (منظمات أرباب العمل ونقابات العمال وغيرها من المنظمات غير المحققة للربح) مدرجة في النظام.

٤٨- وينص النظام الأرجنتيني على توفير نوعين من التدريب التقني والمهني:

(أ) صالح مجموعات معينة من العمال؛

## (ب) لا إعادة تنظيم النشاط غير المنظم.

٤٩- برامج لصالح مجموعات معينة من العمال. تقوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي دوريا بوضع برامج لدعم استخدام العمال الذين يواجهون صعوبات جمة في العثور على عمل. ويمكن أيضا لعمال آخرين أن يشاركون في هذه البرامج (المادة ٨١ من القانون رقم ٢٤٠١٣). وتحدد المادة ٨٢ من نفس القانون خصائص هذه البرامج على النحو التالي:

(أ) توفير التدريب لأغراض تجديد المعلومات وإعادة التدريب بخصوص الوظائف التي تشهد توسيعاً دينامياً؛

(ب) توفير التوجيه والتدريب المهنيين؛

(ج) تقديم المساعدة فيما يتعلق بتحرك اليد العاملة على الصعيد الجغرافي؛

(د) و توفير المساعدة التقنية والمالية لبدء مشاريع تجارية صغيرة تأخذ أساساً شكل الشراكة.

٥٠- وتغطي البرامج المذكورة مجموعات مختلفة من العمال الذين قد يعانون، بحكم اختصاصاتهم، وكما قيل في الجزء الأول من هذا التقرير، بحكم ظروف غير متوقعة، صعوبات في دخول سوق العمل:

(أ) برامج للشباب العاطلين عن العمل ممن تتراوح أعمارهم بين ١٤ و٤٠ سنة. ويجب أن تشمل التدابير توفير التدريب والتوجيه المهنيين بشكل مجاني وتكلمتها بتقديم مساعدة اقتصادية أخرى متى رأى أن ذلك ضروري (المادة ٨٣)؛

(ب) برامج للعمال المفصليين بسبب كونهم زائدين على الحاجة والذين يجدون صعوبة في العودة إلى العمل. وهذا المخطط، كما أُعلن، هو أوسع نطاقاً من المخطط السابق وهو يعني بشكل أعمق بالقطاعات الأكثر ضعفاً؛ ويتميز هؤلاء العمال بثلاثة خصائص أساسية هي:

١' إن تأهيلهم أو استخدامهم حدث في مهن لم يعد لها وجود أو مهن في طريقها إلى الزوال؛

٢' إنهم تجاوزوا سن ال٥٠ عاماً؛

٣' وإنهم متوقفون عن العمل أكثر من ٨ أشهر.

وهذه البرامج يجب أن تأخذ في الاعتبار الخصائص المهنية والاجتماعية للعمال فيما يتعلق بمتطلبات الوظائف الجديدة وبفترة البطالة المتزاولة.

(ج) برامج لصالح مجموعات محمية (المادة ٨٥). تشمل المجموعات المعنية افراداً يزيد عمرهم على ١٤ عاماً ومصنفين، بموجب التشريع ذي الصلة، كسجناء أفرج عنهم، وأعضاء من السكان الأصليين، ومقاتلين سابقين ومدمري مخدرات أعيد تأهيلهم (المادة ٨٤). وستراعي المخططات المعنية الظروف الخاصة للمستفيدين منها وطابع العمل بوصفه عامل للادماج الاجتماعي.

-٥١- وسيكون بإمكان أرباب العمل المشاركين في هذه المخططات القيام، من جانبهم، باستخدام عمال ينتهيون إلى هذه الفئات المحمية، لمدة غير معينة، والاستفادة من الإعفاء الذي تمنحه المادة ٤٦ من هذا القانون لمدة عام واحد. وهذا الحكم القانوني يمنح رب العمل إعفاءً ضريبياً نسبته ٥٠ في المائة من المساهمات التي يدفعها أرباب العمل عن مثل هذا النوع من العقود إلى صناديق المعاشات المناظرة للمؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي؛ ولصناديق الاستحقاقات والاعانات للأسر وللصندوق الوطني للعمالة.

-٥٢- برامج لصالح المعوقين (المادة ٨٦ من القانون رقم ٢٤٠١٣) ينبغي لهذه البرامج أن تنظر في نوع العمل الذي يمكن للأشخاص المعينين الأضطلاع به، مع مراعاة مؤهلاتهم. وينبغي النظر، في جملة أمور، إلى ما يلي:

(أ) تعزيز ورش الإنتاج المحمية ودعم عمل المعوقين من خلال نظام إنجاز العمل خارج المصنع وإعطاء الأولوية للعمال المعوقين لدى منح أو إتاحة ملك من الأموال العامة أو الخاصة للدولة الوطنية أو بلدية مدينة بوينس آيرس لإدارة مشروعات تجارية صغيرة أو أملاك يملكونها أو يستخدمونها،وفقاً لما هو منصوص عليه في المادتين ١١ و ١٢ من القانون رقم ٢٢٤٣١.

(ب) النص على حكم يقضي بالوفاء بالالتزام باستخدام أشخاص معوقين يستوفون شروط الصلاحية للعمل بنسبة لا تقل عن ٤ في المائة من قوة العمل (المادة ٨ من القانون رقم ٢٢٤٣١) في الهيئات العامة الوطنية، بما في ذلك مؤسسات الدولة وشركتها؛

(ج) التشجيع على تضمين الاتفاقيات الجماعية شواغر مخصصة للأشخاص المعوقين في القطاع الخاص.

-٥٣- وفي هذه الحالة يقتضي القانون أيضاً (المادة ٨٧) بمنح رب العمل إعفاءً ضريبياً على التحو المنصوص عليه في المادة ٤ من القانون التي سبقت الإشارة إليها، مع إضافة حافز آخر في هذه الحالة بعينها مفاده أن أرباب العمل الذين يستخدمون نسبة من العمال المعوقين لا تقل عن ٤ في المائة والذين يتبعون عليهم تنفيذ أشغال في أماكن العمل التابعة لهم لازالة ما هو معروف كعقبات معمارية يُمنحون قروضاً خاصة لتمويل هذه الأشغال.

-٥٤- وتكتمل الصورة بحكم مناهض للتمييز يقضي " بأن عقود التأمين ضد حوادث العمل لا يجوز لها أن تميّز لا فيما يتعلق بقسط التأمين ولا فيما يتعلق بالشروط العامة للتأمين بدعوى أن العامل المؤمن عليه شخص معوق".

-٥٥- برامج لتحويل الأنشطة غير المنظمة. يعرّف القانون، في الفصل ٤ المعنون "تشجيع العمالة من خلال مشاريع جديدة وتحويل الأنشطة غير المنظمة"، الأنشطة غير المنظمة بأنها تلك التي تكون إنتاجيتها دون المستويات التي يحددها من وقت إلى آخر المجلس الوطني المعنى بالعمالة والإنتاجية وأجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار، أو تلك التي تتسم بخصائص مماثلة أخرى كما ينص عليه المجلس.

-٥٦- وبالإضافة إلى هذه النظم التنظيمية الاقتصادية، سيتم وضع برامج لدعم التحويل في سبيل تحسين الإنتاجية وإدارة الاقتصاد، فضلاً عن اتخاذ مبادرات جديدة لتوليد العمالة (المادة ٩٠).

-٥٧- ويشجع النص القانوني وجود أشكال مختلفة من الشركات لبلوغ الهدف المتوكى منه والمتمثل في توليد عمالة أي: تشجيع المؤسسات والمشاريع التجارية الصغيرة، والشركات من نوع التعاوانيات، وبرامج الملكية المشتركة، ومؤسسات الشباب والشركات التي يملكها العمال (المادة ٩١).

-٥٨- وقد تم ترتيب تدابير التشجيع المختلفة التي يمكن وضعها موضع التنفيذ إما بشكل مشترك مع ما هو مقرر بالنظام أو كدليل له من أجل هذه الأشكال لتوليد العمالة:

(أ) تبسيط إجراءات التسجيل والإدارة؛

(ب) توفير المساعدة التقنية؛

(ج) إعادة التدريب المهني؛

(د) التدريب على الإدارة وإسداء المشورة في مجال الإدارة؛

(هـ) إنشاء صناديق مشتركة للضمان لتسهيل الحصول على الائتمان؛

(و) وإقامة الأولوية من أجل الاستفادة من ترتيبات الحصول دفعـة واحدة على استحقاق البطالة المنصوص عليه في المادة ١٢٧.

-٥٩- ووفقاً لما هو منصوص عليه في المادة ٩٤، يتعين على وزارة العمل والضمان الاجتماعي إنشاء مصرف للمشاريع والحفاظ عليه، وتحديد الأشياء الأساسية لإدارته، وتقديم المساعدة التقنية لتنفيذـه وتقييـمه.

-٦٠- وباختصار، يمثل التدريب المهني واحداً من أهداف القانون الوطني للعمالة بوصفـه عنصراً أساسياً لسياسة العمالة. ويشكل النظام الوارد وصفـه "خطة وطنية حقيقة للتدريب المهني" لأنـه يطرح التحديـ المـتمثل في إرـساء أكبر صـلة مـمكـنة بين تـدـريـبـ المـوارـدـ البـشـرـيـةـ وـتـحـسـينـ سـوقـ العـملـ، وـوـضـعـ بـرـامـجـ وـاقـتراـحـاتـ تـتـمـشـىـ وـالـاحـتـيـاجـاتـ الـحـقـيقـيـةـ لـلـنـظـامـ الإـنـتـاجـيـ.

٦١- وفي هذا الصدد، يمثل تنفيذ برامج التدريب أهدافاً واضحة وملموعة ومحددة بالنسبة إلى الجمهورية الأرجنتينية هي: ايجاد الشروط الالزمة للحصول على عمل ثابت، وإعادة التأهيل المهني للعاطلين عن العمل، وإعادة تدريب العمال المتضررين من إصلاح القطاع العام، وتوفير التدريب والتدريب المتقدم للشباب وتحسين الإنتاجية، وتحويل الأنشطة غير المنظمة. ولا تكون هذه الأهداف قابلة للتحقيق إلا بقدر ما تقوم دوائر العمالة (على الصعيد الوطني أو البلدي أو الإقليمي) بایجاد نظم فعالة لإدماج وحدات الإنتاج والعمال مؤسسات التدريب.

٦٢- إن الحماية من الفصل التعسفي والحماية من البطالة ترتبطان بإجراءات الاستخدام، أي بالصكوك القانونية التي تجسد الرابطة بين العامل ورب العمل، باعتبار أن الضمانات التي سيحصل عليها المستخدم أثناء قيام علاقة العمل ولدى فصله لاحقاً لكونه زائداً على الحاجة إنما ستنشأ عن هذه الإجراءات، وأن دخول الشخص العاطل عن العمل سيفوق أيضاً على أشكال تطور هذه الروابط (أي على مدى زيادة مرونة العلاقة أو تناقضها).

٦٣- وقد سبق لنا أن تناولنا بإسهاب بعضاً من النقاط الرئيسية للقانون رقم ٢٤٠١٣، التي يمكننا أن نلاحظ فيها وجود مجموعة من الآليات التي تشكل جزءاً من التشريع الأرجنتيني، والتي قد يكون لها صلة بموضوع العمالة؛ وبخاصة بنظام قد يخول العامل غير المنظم إمكانية الدخول في نظام العمل. وستتناول بالتحليل، في هذا الجزء من التقرير، جانبي أساسيين هما إجراءات التعاقد ثم الأوضاع في حالة العامل لكونه زائداً على الحاجة، والأالية المخصصة لتوفير الحماية للعامل العاطل عن العمل.

٦٤- إجراءات التعاقد. لقد تم تنظيم الأشكال التي يمكن أن تتخذها علاقة العمل بالقانونين رقمي ٤٢٠٧٤٤ و ٢٤٠١٣، وكلاهما مخصص لمبدأ الاستقرار غير الملائم، أي أنه، باستثناء الفصل بسبب مشروع (وهو ما تولى القانون والقضاء تحديده بالتفصيل)، كل خرق لعلاقة العمل يؤدي إلى التعويض المترتب على ذلك.

٦٥- ومبدأ الاستقرار في العمل يظهر، كما ذكرنا، بوصفه المبدأ الموجه لعلاقة العمل في كلا النصين القانونيين. فالصنان القانونيان يحميان العامل بطرائقتين محددتين تحديداً وأوضحاً:

(أ) الاستقرار (المادة ٩٠ وما شابهها من القانون رقم ٢٠٧٤٤، والمادة ٢٧ وما شابهها من القانون رقم ٢٤٠١٣): "يجب لهم عقد العمل على أنه مبرم لمدة غير محددة، ما لم ينشأ حده الزمني عن الظروف التاليين: (أ) أن تكون نهاية مده قد قررت صراحة وكتابة؛ و(ب) أن تكون أشكال النشاط المقيم منطقياً على هذا النحو مبررة له (المادة ٩٠ من القانون رقم ٢٠٧٤٤)". وتنص المادة ٢٠ من القانون رقم ٢٤٠١٣، من جانبها، على ما يلي: "يصدق على صلاحية مبدأ لا محدودية المدة بوصفها الشكل الرئيسي لعقد العمل، وفقاً للفقرة الأولى من المادة ٩٠ من القانون رقم ٢٠٧٤٤".

(ب) الاستقرار واللامحدودية اللاحقة لمدة العلاقة كعقوبة تفرض على رب العمل في حالات قانونية معينة تنشأ عن الروابط القائمة: يحدد القانون رقم ٢٠٧٤٤ معياراً عاماً في أشكال علاقة العمل لمدة محددة: "إن إجراءات العقود التي تصدر بشكل متعاقب لمدد محددة تتجاوز الشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٩٠ تحول العقد إلى

عقد لمدة غير محددة". وينطبق نفس المعيار على العقود المحددة الأجل (المادتان ٩٣ و٩٤ من القانون رقم ٢٠٧٤٤). وتنص المادة ٣٥ من القانون رقم ٢٤٠١٣ (قانون العمالة)، الذي يضع تشريعات لأشكال العقد المختلفة، من جانبها، على أن "العقود المبرمة وفقاً لما هو منصوص عليه في هذا الفصل، تصبح عقود عمل لمدة غير محددة، بناءً على الافتراضات التالية":

- (أ) عندما لا تراعي الشروط الشكلية أو الموضوعية لهذا النوع من العقود;
  - (ب) عندما لا يتم، في غضون الـ ٣٠ يوماً التالية لإنشاء علاقة العمل، الامتثال للإجراءات المنصوص عليها في المادة ٣١ (تسجيل عقود العمل في النظام الموحد لتسجيل اليد العاملة وعدم إعطائهما تعبيراً رسمياً بالكتابة وإبلاغها للعامل وللرابطة التي تمثله);
  - (ج) عندما يتم تجاوز المدة المحددة للإجراء الرسمي المعنى؛
  - (د) عندما يستمر العامل بعد انتضائه المدة المتفق عليها والتمديدات المصرح بها في تقديم خدماته إلى المؤسسة؛
  - (ه) عندما يتم تجاوز النسبة المئوية التي يجيزها هذا القانون، على النحو المنصوص عليه في النظام.
- ٦٦- ومع عدم المساس بآليات الحماية هذه الوارد، ينص القانون أيضاً على نظام يقضي بحماية علاقة العمل القائمة من قبل لمدة غير محددة، بقصد أشكال التعاقد الأخرى القائمة في المؤسسة. وبهذا المعنى، تقضي المادة ٣٦ من القانون رقم ٢٤٠١٣ بأن تكون العقود المبرمة وفقاً لها (المستقلة عن عقد العمل المعقود لفترة غير محددة) صالحة فقط:
- (أ) متى كانت العقود الجديدة مبرمة لفترة أطول من متوسط فترة العمل خلال الأشهر الستة السابقة؛
  - (ب) وبالمثل، لا يجوز أن تبرم عقوداً بهذه الأشكال وبموجب هذه الإجراءات المؤسسات التي تكون قد حدثت فيها حالات فصل جماعي لـ٢٠% سبب خلال الأشهر الـ١٢ السابقة لـ١٢% السابقة لـ١٢% لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، أو المؤسسات التي تكون متورطة في منازعات جماعية، ما لم يكن قد اتفق على غير ذلك في المفاوضة، أو ما لم يكن هناك سبب مشروع للنصل.
- ٦٧- وعلى رب العمل أن يمتنع عن توقيف أو فصل العمال خلال الأشهر الستة التالية لـ١٢% لفترة لا تتجاوز ستة أشهر، أو ما لم يكن هناك سبب مشروع للنصل.

-٦٨- وتوّكّد المادة ٤٠ من القانون نفس المبدأ الذي يؤكّده قانون عقد العمل. فإن إبرام العقود بشكل متعاقب بموجب إجراءات تتعدي المدة القصوى المنصوص عليها لنفس الوظيفة من شأنه أن يحوّل عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة. وهذه القاعدة لا تنطبق في الحالات التالية:

(أ) حالة عقود العمل واقتساب الخبرة التي تبرم بشكل متعاقب والخاصة بالشباب؛

(ب) حالة عقود التدريب المهني التي تبرم بشكل متعاقب؛

(ج) حالة العامل المستخدم مؤقتاً، الذي يمكن أن يكون سابقاً قد شغل نفس الوظيفة، والذي يجري استخدامه لاحقاً لمدة غير محددة دون أي انقطاع في استمرارية العمل في نفس المؤسسة.

-٦٩- وفيما يتعلق بإجراءات العقود غير المحتاج بها، تسرى قرينة الاممتحنية المقررة في المادة ٩٥ من قانون عقد العمل.

-٧٠- ومع عدم المساس بما سبق قوله، يتسم القانون حتى بقدر أكبر من الدقة لتفادي حدوث أي إساءة استعمال لهذا الشكل من التعاقد على حساب العامل الدائم، وهو ينص، من ثم، على تعامل كلا النظمتين جنباً إلى جنب وإن كان يحتج إلى التعاقد لمدة غير محددة. وعليه، تنصي المادة ٣٤ من القانون رقم ٢٤٠١٣، بأن هذا الشكل من التعاقد لا يجوز أن يتعدى ٣٠ في المائة من مجموع عدد العاملين في المؤسسة وبأن هذه النسبة يجب أن لا تكون أقل من ٦ أشخاص أو أكثر من ٢٥ شخصاً؛ ولو قل "عدد الأشخاص عن ٦، جاز أن تصل نسبة الاستخدام بهذه الطريقة إلى ١٠٠ في المائة.

-٧١- وتنص المادة ٣٦ من نفس النص القانوني على أنه "لا يجوز أن تبرم عقود بالأشكال المنصوص عليها إلا متى تجاوز عدد الأشخاص المستخدمين المتوسط الاجمالي لعدد العاملين خلال الأشهر الستة السابقة. وبالمثل، لا يجوز أن تبرم عقوداً بهذه الأشكال وبموجب هذه الإجراءات، المؤسسات التي تكون قد حدثت فيها حالات فصل جماعي لأي سبب خلال الأشهر الـ ١٢ السابقة لإبرام العقد واللاحقة لإقرار هذا القانون، أو المؤسسات التي تكون متورطة في منازعات جماعية، ما لم يكن قد اتفق على غير ذلك في المفاوضة الجماعية، أو ما لم يكن هناك سبب مشروع للفصل.

-٧٢- وعلى رب العمل أن يتمتع عن التوقيف أو الفصل الجماعي خلال الأشهر الستة التالية لإبرام العقد بموجب هذا الإجراء. ومن شأن الإخلال بهذا الحكم أن يحوّل هذه الاتفاques إلى عقود لمدة غير محددة.

-٧٣- ويتبّع، من ثم، أن مبدأ الاستقرار في العمل وعدم وجود مدد محددة قائمان بالنسبة إلى الجمهورية الأرجنتينية بصرف النظر عن إجراءات التعاقد المختلفة المدرجة في القانون رقم ٢٠٧٤٤ وعن الإجراءات الجديدة المنصوص عليها في القانون رقم ٢٤٠١٣ حيث الغاية المتواخدة ليست جعل علاقة العمل أبعد عن الاستقرار بل هي، على عكس ذلك، التوصل إلى أشكال أخرى من الشراكة لعقد العمل الفردي الذي يتمثل هدفه الرئيسي في خلق وظائف.

-٧٤- ويبيّن أن وصف مبدأ الاستقرار في العمل هذا يتسم بأهمية خاصة، نظراً لأنه تم أساساً من خالله وضع نظام التعويض الذي ينص على الحماية من الفصل التعسفي.

-٧٥- وينص القانون رقم ٢٠٧٤٤ على أشكال للتعاقد هي:

(أ) عقد العمل الذي يُبرم لمدة غير محددة (المادة ٩٠ من القانون التي سبق وصفها في التعليق):

(ب) عقد العمل المحدد الأجل (وهو معروف في المادة ٩٣ بأنه يدوم إلى أن تنتهي المدة المتفق عليها والتي لا يجوز أن تتعدي خمس سنوات):

(ج) عقد العمل الذي يبرم مع مجموعة أو فريق (وهو معروف في المادة ١٠١ التي تقضي بأنه "يكون هناك عقد عمل لمجموعة أو لفريق متى قام رب العمل بإبرام عقد مع مجموعة عمال يتعهدون بواسطة مندوب أو ممثل، بأداء خدمة تتمشى مع نشاط رب العمل هذا ...").

-٧٦- ويؤكد القانون رقم ٢٤٠١٣ أشكالاً جديدة للتعاقد هي:

(أ) عقد العمل لمدة محددة كوسيلة لتشجيع العمالة: وهو يرمي إلى استيعاب العمال العاطلين عن العمل والمسجلين لدى شبكة دوائر العمالة أو العمال الذين أوقفوا عن تقديم خدماتهم في جهاز الإدارة العامة بسبب تدابير الترشيد الإداري (المادة ٤٣):

(ب) عقد العمل لمدة محددة بهدف بدء نشاط جديد: وهو يُبرم بين العامل ورب عمل لتقديم خدمة في مؤسسة جديدة أو لمزاولة نشاط جديد أو لتوفير خط إنتاج جديد في مؤسسة قائمة من قبل (المادة ٤٧):

(ج) عقد العمل واكتساب الخبرة الخاص بالشباب: وهو يُبرم بين أصحاب العمل والشباب الذين لا يتجاوزون عمرهم ٢٤ عاماً ويكونون قد تلقوا تدريباً سابقاً ويسعون إلى الحصول على أول وظيفة، بغرض وضع معرفتهم موضع التطبيق وتكميلتها (المادة ٥١):

(د) عقد التدريب الخاص بالشباب: وهو يُبرم بين أصحاب العمل والشباب الذين لا يتجاوزون عمرهم ٢٤ عاماً ولا يكونون قد تلقوا تدريباً سابقاً ويسعون إلى الحصول على أول وظيفة، بغرض اكتساب التدريب التقني العملي أثناء اصطلاحهم بمهام وظيفتهم (المادة ٥٨). ويشمل القانون أيضاً نظم التعاقد المقررة في القانون رقم ٢٠٧٤٤ ويعدّ لها (وهو القانون الذي لم ترد الإشارة إليه سابقاً كجزء من مجموعة القوانين هذه التي تنتظر إصلاح التشريع الجديد)، ألا وهو عقد العمل الموسمي وعقد العمل المؤقت:

(هـ) عقد العمل الموسمي. تنص المادة ٩٦ من القانون رقم ٢٠٧٤٤ على هذا النوع من علاقة العمل فتمنح العامل تعويضاً معادلاً لذلك الذي تنص عليه المادة ٩٥ من قانون عقد العمل،

شريطة أن يكون العقد قد ألغى اثناء تأدية الخدمة. ويعدّ القانون رقم ٢٤٠١٣ النظام، إذ يستطيع العامل الحصول على تعويضه في الحالات التي لا يقوم فيها رب العمل بإبلاغه حسب الأصول الواجبة، قبل ٣٠ يوماً على الأقل استئناف علاقة العمل أو عقد العمل بالشروط التي سبق شرحها. ويعتبر على العامل، من جهة ثانية، أن يجبر في غضون خمسة أيام، معرفاً عن استعداده للاستمرار في العمل؛ وسيعني سكوته وقف علاقه العمل، بدون أي تعويض. ويتوخى النظام تزويد العامل بإمكانيات أكبر للاستقرار في علاقة العمل؛

(و) عقد العمل المؤقت. لقد عدّ نص المادة ٩٩ من قانون عقد العمل في هذه الحالة، مؤكداً بقدر أكبر على المبدأ لتمييزه عن العقود المحددة الأجل. وبهذا المعنى، يتضح من نص القانون أنه يشمل حالات يستحيل فيها تعين وقت محدد سيكون العمل، عند حلوله، متجرزاً.

٧٧ - الوضع في حالة الفصل أو الحماية في حالة الفصل التعسفي. لقد سبق أن ذكرنا أن هناك صلة بين الحماية من الفصل التعسفي وبين أشكال عقد الاستخدام. والحالة هي على هذا النحو لأن القانون ينص على حماية العامل من خلال تعويض يدفعه رب العمل؛ ويتوقف مقدار هذا التعويض وطبيعته على نوع العقد، كما ورد وصفه في الفرع السابق. وهناك، مع ذلك، حاجة إلى البحث عن قاسم مشترك في نظام التعويض، وهو أن المقدار يكون أكبر كلما كانت مدة النشاط أطول، (باعتبار أن الواحد منهما يتوقف على الآخر)، ويُشترط دائماً بطبيعة الحال أن تكون الحالة قيد النظر هي، حالة فصل بدون سبب مشروع. لذا، يؤكّد القانون، في حالة الشك أو في حالة معاقبة رب العمل، مبدأ الاستقرار في العمل لمدة غير محددة، وهو المبدأ الذي سبق وصفه باسهاب.

٧٨ - ومبدأ التعويض من رب العمل، وهو مبدأ لا بد لنا أن نكرر أنه سبيل الاتصال المتاح قانوناً بوصفه أكبر حماية من الفصل التعسفي. تؤكده المواد من ٢٣١ إلى ٢٣٩ (عدم توجيه إخطار) من قانون عقد العمل ويؤكده التعويض عن مدة الخدمة المنصوص عليه في المادة ٢٤٥. ومع عدم المساس بما ترتّبه علاقه العمل من فوائد، مثل الأجر الإضافي السنوي أو أيام الإجازات المستحقة، لا بد لنا أن نؤكد الموقف المميز الذي يتمتع به العامل في حالة إفلاس رب العمل، على نحو ما هو منصوص عليه في القانون ١٩٥٥١. وفيما يلي بيان موجز لما يحدث في كل حالة:

(أ) البديل للإخطار المسبق. ينطبق ذلك في الحالات التي لا يتلقى فيها العمال إخطاراً مسبقاً بالقرار الذي اتخذه رب العمل من جانبه وحده بإنهاء علاقه العمل، ويُشترط دائماً أن يكون إنهاء هذه العلاقة بدون سبب مشروع. ويتوقف مقدار التعويض على مدة الخدمة في المؤسسة (المادة ٢٤٥ من قانون عقد العمل):

(ب) فيما يتعلق بمدة الخدمة. يكون مقدار التعويض أجر شهر واحد عن خدمة مدتها عام واحد أو جزء من عام يتعدى ثلاثة أشهر (المادة ٢٤٥ من قانون عقد العمل):

(ج) أجر أيام الإجازات والأجر الإضافي السنوي. وهذا يقابل جزء العام الذي جرى العمل خلاله والإجازات خلال ذلك المستحقة وغير المأخوذة.

-٧٩- ولا يضيق القانون ٢٤٠١٣ (قانون العمالة) أي جديد إلى نظام التعويض عن الفصل التعسفي في أي من أشكاله التعاقدية. على أنه ينشئ عدداً من الأشكال الخاصة للتعويض ذات الصلة بتحسين آلية حماية العامل، المحسدة في القانون:

(أ) في الحالات التي لا يكون قد تم فيها تسجيل علاقة العمل (المادة ٨ من القانون ٢٤٠١٣). يحصل العامل المتضرر، في هذه الحالة، على تعويض مساوٍ لربع المكافأة الإجمالية منذ إنشاء علاقته بالعمل، يحسب مع مراعاة الزيادات في الأسعار وفقاً للمؤشرات السارية. ولا يجوز أن يكون هذا التعويض، في أي حال من الأحوال، أقل من ثلاثة أضعاف الأجر الشهري الإجمالي كما يظهر من تطبيق المادة ٢٤٥ من قانون عقد العمل؛

(ب) ادعاء كاذب بالكافأة الفعلية (المادة ١٠ من القانون ٢٤٠١٣). على رب العمل الذي يسجل في كشوفات اليد العاملة مكافأة تقل عن تلك التي يتلقاها العامل أن يدفع لهذا الأخير تعويضاً مساوياً لربع المكافأة الإجمالية المكتسبة وغير المسجلة، وذلك اعتباراً من تاريخ بدء تقديميه كشوفات غير صحيحة عن مقدار المكافأة؛

(ج) تأخير التاريخ الفعلي لبدء العمل (المادة ٩ من القانون رقم ٢٤٠١٣). على رب العمل الذي يدرج في كشوفاته تاريخاً لبدء العمل لاحقاً للتاريخ الفعلي لبدء العمل أن يدفع للعامل المعنى تعويضاً مساوياً لربع المكافأة المكتسبة بين تاريخ بدء العمل والتاريخ الخاطئ المعطى، يحسب مع مراعاة الزيادات في الأسعار وفقاً للمؤشرات السارية.

-٨٠- ويكون هذا التعويض قابلاً للتطبيق متى قام العامل أو نقابة العمال الممثلة له بإبلاغ رب العمل، حسب الأصول الواجبة، ليتمكن هذا الأخير من القيام بعملية التسجيل، وثبتت التarih الفعلي لبدء العمل أو المقدار الحقيقي للأجر. وعلى العامل أن يعيّن مع الإخطار التاريخ الفعلي لبدء العمل والظروف الحقيقية التي تسمح باعتبار تاريخ بدء العمل خاطئاً. ويعفى رب العمل إذا قام بتنفيذ الإخطار تنفيذاً كاملاً في غضون فترة ٣٠ يوماً. والمعيار (إعفاء رب العمل) هو ذاته في الحالة التي يتم فيها التسجيل في غضون ٩٠ يوماً، أو في الحالة التي يتم فيها تصحيح التاريخ الخاطئ لبدء العمل، أو التبليغ عن المقدار الحقيقي للأجر (المادة ١٢ من القانون رقم ٢٤٠١٣).

-٨١- وتظل هذه الحماية قائمة لمدة عامين من تاريخ الإخطار. وخلال هذه الفترة، لا يكون بإمكان رب العمل أن يفصل العامل، ويكون من حق هذا الأخير، في حالة فصله، الحصول على ضعف مقدار التعويض. وهذه الحماية تنشأ كذلك لو قام العامل بنسخ العقد متذرعاً بالمواد ٨ و ٩ و ١٠ من نفس القانون، ما لم يثبت رب العمل، حسب الأصول الواجبة، أنه لم يكن يقصد من تصرفه دفع العامل إلى أن يفصل نفسه بنفسه.

-٨٢- الحماية من البطالة. ينص القانون الوطني للعمالة على الآلية لإنفاذ الحق الدستوري في العمل، وعلى توفير الحماية في الوقت ذاته للعمال العاطلين عن العمل على أساس افتراض وجود بطالة واسعة النطاق تعتبر الآن، فضلاً عن ذلك، بطالة هيكلية.

-٨٣- واقتناعاً بأن النظام، إذا أريد له أن يكون فعالاً، يجب أن يقترن بسياسات فعالة للعمالات، فقد أُسند نظام استحقاقات البطالة الذي تم اعتماده في القانون رقم ٢٤٠١٣ إلى هيتين هما: من جهة، المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي، وهي الهيئة المكلفة بدراسة طلب الاستحقاق، والتحقق منه، وتقرير الموافقة على الحق في التأمين، أو رفضه. وهي أيضاً الهيئة التي تضع نظم الدفع وتحقق منها. ومن جهة أخرى، يكون على الدائرة الوطنية للعمالات أن تعزز سياسات العمالة لتمكين السكان من الحصول على استحقاق البطالة، وأن تقرر ما إذا كانت علاقة العمل قائمة أو غير قائمة، وما إذا كان هناك سبب مشروع للفصل.

-٨٤- وواحدة من وظائف الشبكة الوطنية لدوائر العمالة، التي تتتألف من هيئات إقليمية وبلدية على السواء، هي إعادة إدماج الأشخاص الذين يتلقون استحقاق بطالة في سوق العمل. وبهذا المعنى، تقدم الدائرة الوطنية للعمالات المساعدة بمشاريع التدريب المهني وتزود الهيئات التي سبقت الاشارة إليها بالمعلومات الازمة لتنفيذ البرامج في الوقت المناسب وبالطريقة المطلوبة.

-٨٥- ومن الممكن الحصول على الاستحقاق في شكل دفعة واحدة، باعتبار أن الغرض من ذلك هو تزويد المستفيد برأس مال، وبذلك، تمكين العامل المتعطل عن العمل إما من الانضمام إلى شركة قائمة أو إلى شركة في طور التكوين.

-٨٦- وفي كانون الثاني/يناير ١٩٩٣، بلغ عدد الأشخاص الذين تلقوا استحقاقات البطالة ٧٥٣ شخصاً، وكان المبلغ الذي دُفع يناهز ٩ ملايين بيزو. ومن المتوقع أن يكون هناك ما بين ٣٠ ٠٠٠ و ٤٠ ٠٠٠ مستفيد في الشهر خلال عام ١٩٩٣. ومن المقدر أن يتمكن ١٥ ٠٠٠ شخص من الحصول على الاستحقاق بموجب نظام الدفعة الواحدة.

-٨٧- إن المقدمة الموجزة التي أوردناها بقصد الموضوع تشمل مسائل تتعلق بحالة العمالة وبيان الأدوات والهيئات الرامية إلى التخفيف منها والمنصوص عليها صراحة في القانون رقم ٢٤٠١٣ الذي يستهدف فرع منه، كما سبق أن ذكرنا، تذليل المشاكل. فالأشكال المختلفة للشراكة، المنصوص عليها في القانون، تمثل بالفعل وسيلة لإدخال عمال جدد في النظام، وبذلك، للحد من مستوى البطالة. وفيما يتعلق بهذه النقطة، سنتناول بالتحليل أدوات أخرى من القانون ترمي إلى تحقيق نفس الغاية ولكنها تتسم بطابع أكثر تحديداً في التصدي للأسباب المباشرة التي تؤدي إلى هذه الحالة أو التي لها صلة مباشرة بالبطالة (كما هو الحال بالنسبة إلى التأمين ضد البطالة الذي سبق أن أشرنا إليه).

-٨٨- وبهذه الطريقة، يمكننا أن نصنّف نوعين من الأحكام الواردة في القانون بهدف التخفيف من حالة العامل العاطل عن العمل أو بهدف حمايته، ألا وهما التدابير المباشرة والتدابير غير المباشرة.

-٨٩- التدابير المباشرة. تفهم بالتدابير المباشرة تلك التدابير التي تُتخذ عندما يكون العامل عاطلاً عن العمل بالمعنى الدقيق. ويتناول القانون رقم ٢٤٠١٣ هذه التدابير بالتحديد في الفرع الرابع المعنون "فيما يتعلق بحماية العمال العاطلين عن العمل". وتحدد المادة ١١٢ مجال تطبيق هذا الفرع: "ينطبق هذا الفرع على جميع العمال الذين يخضع عقدهم لقانون عقد العمل". وتحدد المادة ١١٣ الشروط التي يجب أن يستوفيها العمال ليكونوا مؤهلين للحصول على استحقاق البطالة.

-٩٠ وبهذا الصدد، تعرّف المادة ١١٤ الأشخاص الذين هم في حالة التعطل عن العمل القانونية:

(أ) الأشخاص الذين فصلوا بدون سبب مشروع (المادة ٢٤٥ من قانون عقد العمل):

(ب) الشخص المفصل بسبب قوة قاهرة أو بسبب عدم وجود عمل أو تناقص مقداره دون أن يكون رب العمل قد ارتكب خطأ (المادة ٢٤٧ من قانون عقد العمل):

(ج) إلغاء العقد من خلال قيام العامل بفسخه بناء على سبب مشروع (المادتان ٢٤٢ و٢٤٦ من قانون عقد العمل):

(د) الإلغاء الجماعي التام لعقود العمل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية:

(ه) إلغاء العقد بسبب إفلاس رب العمل أو فرض الحراسة القضائية عليه (المادة ٢٥١ من قانون عقد العمل):

(و) انتفاء المدة المتفق عليها، أو إنجاز العمل أو المهام أو الخدمات التي هي موضوع العقد:

(ز) عدم استئناف عقد العمل الموسمي أو توقيفه لأسباب لا يد للعامل فيها.

-٩١ وتحدد المادة ١١٣، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، الشروط الواجب استيفاؤها لاكتساب أهلية الحصول على استحقاق البطالة، بما في ذلك الجوانب الأساسية المتعلقة بتنظيم السجلات تنظيمياً [البندان (ب) و(ج)] وعدم تلقي استحقاقات مؤقتة أو استحقاقات لم تتم المساهمة فيها.

-٩٢ تكون الفترة الزمنية الكلية التي يدفع الاستحقاق عنها متصلة بمدة المساهمة في غضون السنوات الثلاث السابقة لتوقف عقد العمل الذي أسفر عن حالة التعطل عن العمل القانونية، وذلك بناء على المقياس التالي:

<u>مدة الاستحقاق</u>	<u>فترة المساهمة</u>
٤ أشهر	١٢ إلى ٢٣ شهراً
٨ أشهر	٢٤ إلى ٣٥ شهراً
١٢ شهراً	٣٦ شهراً أو أكثر

-٩٣ وفيما يتعلق بالعمال المؤقتين المشمولين بالفقرة الفرعية (د) من المادة ١١٣، تكون مدة الاستحقاق يوماً واحداً عن كل ثلاثة أيام خدمة مؤدلة مع دفع المساهمات، وتحسب لهذا الغرض على وجه الحصر تحاشياً لدفع استحقاقات لفترة أطول من ٣٠ يوماً.

-٩٤ ويحسب مقدار استحقاق البطالة، بصرف النظر عن كون العمال مشمولين باتفاق أو غير مشمولين به، كنسبة مئوية من المجموع الصافي لأفضل مكافأة شهرية، عادية ومعتادة تلقاها العامل خلال الأشهر

الستة السابقة لتوقف عقد العمل الذي أسفى عن حالة التعطل عن العمل. ويحدد المجلس الوطني المعنى بالعملة والانتاجية وبأجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار النسبية المئوية الواجب تطبيقها خلال الأشهر الأربع الأولى لدفع الاستحقاق. وابتداء من الشهر الخامس حتى الشهر الثامن، يكون الاستحقاق معدلاً لـ ٨٥ في المائة من استحقاق الأشهر الأربع الأولى، ومن الشهر التاسع حتى الشهر الثاني عشر، يكون الاستحقاق معدلاً لـ ٧٠ في المائة من استحقاق الأشهر الأربع الأولى. ولا يجوز أن يكون الاستحقاق الشهري، بأي حال من الأحوال، أقل من الحد الأدنى أو أكثر من الحد الأقصى الذي يحدده المجلس ذاته لهذه الغاية (المادة ١١٨).

-٩٥ وتنص المادة ١١٩ على أن تكون الاستحقاقات جزءاً من الحماية الخاصة بالبطالة:

(أ) الاستحقاق الاقتصادي الخاص بالبطالة والمنصوص عليه في المادة السابقة;

(ب) استحقاقات المساعدة الطبية على نحو ما هو منصوص عليه في القانونين رقمي ٢٣٦٦٠ و ٢٣٦٦١؛

(ج) دفع إعانات الأسر، والتي كانت تقع ضمن مسؤولية صناديق الاستحقاقات والاغاثات للأسر (التي أدرجت الآن في المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي)؛

(د) حساب مدة الاستحقاقات لأغراض التخطيط في حدود نطاق الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من المادة ١٢ من هذا القانون (انظر المصدر).

-٩٦ وتنص المادتان ١٢٠ و ١٢١ على حقوق والتزامات كلا الطرفين:

(أ) التزامات أصحاب العمل (المادة ١٢٠):

١° تقديم الكشوفات التي تقتضيها المادة ٧٠ من هذا القانون؛

٢° دفع المساهمات إلى الصندوق الوطني للعملة؛

٣° دفع مساهمات العمال إلى الصندوق الوطني للعملة بوصفه الوكالة المسؤولة عن إجراء الخصم؛

٤° تزويد الهيئة المسؤولة بالمستندات والمعلومات والشهادات التي قد تقتضيها النظم؛

٥° التحقق على نحو لا يمكن دحضه، في حالة تلقي العامل استحقاق بطالة، من أن الإلغاء المقابل قد أُرسل عندما التحق العامل بالمؤسسة؛

(ب) التزامات المستفيدين (المادة ١٢١):

١٠ تزويد الجهة المسؤولة بما قد تقتضيه النظم من مستندات والتبليغ عن أي تغيير في العنوان أو في محل الإقامة؛

٢٠ قبول ما قد تعرضه وزارة العمل والضمان الاجتماعي من عمل مناسب وحضور دورات التدريب عند استدعائه لذلك؛

٣٠ طلب إلغاء أو توقيف دفع استحقاق البطالة لدى بدء شغل وظيفة جديدة؛

٤٠ رد الاستحقاقات التي يكون قد حصل عليها بشكل غير سليم كما تقضي النظم بذلك؛

(ج) أسباب توقيف الاستحقاقات (المادة ١٢٢):

١٠ عدم الحضور بدون سبب مشروع عندما تطلب الجهة المسؤولة ذلك؛

٢٠ عدم الوفاء بالالتزامات المقررة في البنود ١٠ و٢٠ و٣٠ من المادة السابقة؛

٣٠ أداء الخدمة العسكرية الإلزامية، إلا إذا وجد قريب معول؛

٤٠ الحكم عليه بالسجن لفترة من الوقت؛

٥٠ حيازة عقد عمل محدد الأجل لفترة تقل عن ١٢ شهرا.

ويضيف القانون (مستخدما مفهوما قانونيا بحثا) أن وقف الاستحقاق لا يؤثر على بقية المدة التي يحق فيها الحصول على الاستحقاق والتي يمكن أن تستأنف متى انتهى سبب وقف الاستحقاق؛

(د) أسباب إلغاء الاستحقاقات (المادة ١٢٣):

١٠ كون مدة منح الاستحقاقات قد انقضت؛

٢٠ الحصول على استحقاقات مؤقتة أو على استحقاقات لم تتم المساهمة فيها؛

٣٠ الحصول على استحقاق البطالة عن طريق الغش أو الزعم أو البيان المضلّل؛

٤٠ الاستمرار في الحصول على الاستحقاقات في الوقت الذي كان يجب أن تتوقف فيه؛

٥٠ عدم الامتثال لأحكام الفقرة ٤٠ من المادة ١٢١؛

٦- عدم الإعلان عن مدفوعات الفصل المتلقاة فيما يتعلق بـ الأشهر الستة الأخيرة؛

٧- الرفض المتكرر لقبول عمل مناسب عرضته الجهة المسؤولة.

٩٧- وتتضمن المواد ١٢٥ و ١٢٦ و ١٢٧ مبادئ توجيهية للجهة المسؤولة، مؤكدة على الحكم المنصوص عليه في المادة ١٢٧ والذي يجيز دفع الاستحقاق كمبلغ اجمالي واحد للعمال الذين يدخلون في مشاريع شراكة.

٩٨- ويحدّد التشديد على أن الفرع الثامن ينشئ الصندوق الوطني للعملة، الذي يتمثل هدفه في إتاحة التمويل للمؤسسات والبرامج والأنشطة والنظم والخدمات المنصوص عليها في هذا القانون. وستكون مهمته توفير المساعدة المالية للمؤسسات المختلفة المنشأة بموجب هذا القانون، والتي تشكل، إلى جانب الهيئات الإدارية التي ورد ذكرها في بداية هذه النقطة من التقرير، جهازاً حقيقياً للعملة.

٩٩- وبهذا المعنى، ينبغي التأكيد على أن جمهورية الأرجنتين لم تفلح قط، رغم ما بذلته من جهود متفرقة في مجرى تاريخها الخاص بـ العاملة، في توفير الآلة اللازمة لمعالجة جميع المسائل المتعلقة بالعاملة؛ فلم تكن الجهود المبذولة سوى جهود متفرقة ومؤقتة لسد الثغرات (من ذلك مثلاً منح إعارات في المناسبات، وإنشاء صناديق لتفطية مدفوعات التعويض المستحقة على شركات مفلسة، أو اتخاذ تدابير معزولة لصالح فئات معينة من العمال، بالتعاون مع أرباب العمل، مثل ما يسمى "بـ صناديق التعويض"، وإن كانت النتيجة في الواقع العملي عبارة عن كارثة مالية حقيقة).

١٠٠- وترسي المواد ١٤٣ إلى ١٤٩ آلية التمويل (التي تتألف أساساً من مساهمات العمال وأرباب العمل والدولة ذاتها) التي ترمي إلى إنشاء نظام للرسمة لا نظام للتوزيع.

١٠١- وأخيراً، ينبغي أن يضاف أن الفرع العاشر من النص القانوني يقضي بمنح استحقاق انتقالى (إلى أن توجد لدى هذا الصندوق موارد كافية بالفعل) تسمح بدفع الاستحقاقات التي ينص عليها هذا القانون ريثما يتم تشكيل الآلة الدائمة.

١٠٢- التدابير غير المباشرة. هذه هي المؤسسات التي تعالج الأسباب (ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي) التي تؤدي إلى البطالة، لكي تتفادى أي تعقيم أو امتداد للأزمة.

١٠٣- وتناول المواد ٩٥ إلى ١٠٥ من الفصل الخامس إعادة تنظيم الانتاج. ويكون في وسعة وزارة العمل والضمان الاجتماعي، التي تتصرف إما من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الأطراف المعنية، أن تعلن عن وجود حالة لإعادة تنظيم الانتاج في المؤسسات العامة أو المؤسسات المختلطة أو في قطاعات الانتاج الخاصة أو العامة أو المختلطة متى كانت تتضرر أو يمكن أن تتضرر بفقدان عدد كبير من الوظائف. وتكون وزارة العمل هي الجهة التي تدعو لجنة التفاوض الخاصة بالاتفاق الجماعي إلى الانعقاد لمعالجة المسائل التالية:

(أ) برنامج للتنظيم الإداري بغية الحيلولة دون حدوث البطالة في القطاع؛

(ب) الشروط لإعادة تنظيم الانتاج في ظروف العمل والاستخدام:

(ج) تدابير إعادة تدريب العمال المتضررين على مزاولة مهن أخرى وإعادة استخدامهم.

و تكون المدة المخصصة لمعالجة هذه المسائل ٣٠ يوماً قابلة للتجديف لمدة ٣٠ يوماً أخرى.

٤-١٠٤ و تتخذ الإجراءات التالية على مستوى وزارة العمل والضمان الاجتماعي:

(أ) إنشاء لجنة فنية ثلاثة داخل إطار المجلس الوطني المعنى بالعملة والانتاجية وبأجر المعيشة الأدنى المترتب بممؤشر الأسعار لإجراء دراسة للحالة القائمة في القطاع بهدف تقييم النطاق اللازم لإعادة الاستخدام والحاجة إلى توفير التدريب المهني؛

(ب) التصريح للمؤسسات التي لم تجر إعادة هيكلتها والتي تستخدم أكثر من ٢٥ عاملاً بزيادة النسبة المئوية المنصوص عليها في المادة ٣٤ من القانون بمقدار ١٠ في المائة؛

(ج) إعداد برنامج لاستخدام العمال المتضررين وإعادتهم تدريبيهم على مزاولة مهن أخرى.

٤-١٠٥ و ينص الفصل السادس (المواد ٩٨ إلى ١٠٥) على إجراء لمنع الأزمات في المؤسسات. ويلزم التدبير رب العمل، باستيفاء الإجراء الخاص بالأزمات والمنصوص عليه في هذا الفصل، قبل الإعلان عن حالات فصل أو توقيف عن العمل لأسباب تتعلق بالقوة القاهرة أو لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية، يتضرر منها أكثر من ١٥ في المائة من العمال في المؤسسات التي يقل عدد العمال فيها عن ٤٠٠ عامل، وأكثر من ١٠ في المائة في المؤسسات التي يتراوح عدد العمال فيها بين ٤٠٠ و ١٠٠٠ عامل، وأكثر من ٥ في المائة في المؤسسات التي يزيد عدد العمال فيها على ١٠٠٠ عامل.

٤-١٠٦ و توضع الآلية موضع التنفيذ بناء على طلب نقابات العمال أو نقابات أرباب العمل. و تعطي وزارة العمل والضمان الاجتماعي نسخة إلى الطرف الآخر في غضون ٤٨ ساعة من تسلّمها الطلب، و تدعى رب العمل ونقابة العمال إلى عقد اجتماع أول في غضون خمسة أيام. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، تبدأ فترة تفاوض تدوم ١٠ أيام، يجوز خلالها لوزارة العمل أن تطلب معلومات تكون ذات أهمية في رأيها أو أن تجري تحريات أو أن تتخذ أية تدابير أخرى تراها ذات صلة بالموضوع لتسوية الحالة.

٤-١٠٧ والأمر الرئيسي بخصوص النظام هو وجوب امتناع كلا الطرفين أثناء تلك الفترة عن تنفيذ أي نوع من العمل المباشر. و عند انقضاء الفترة، وبافتراض حصول اتفاق، يجوز لوزارة العمل إما أن تتوافق عليه أو أن ترفضه باعطاء سبب وجيه. أما لو لم يتحقق ذلك، فيكون على مصلحة الدولة أن تقرر فوراً، أن الإجراء الخاص بالأزمة قد انتهى.

٤-١٠٨ وتنص المواد من ١١٠ إلى ١١٦ من الفصل السابع على البرامج المراد بها توفير عمل على وجه السرعة للأضطلاع بأشغال. ووسيلة الوقاية تقوم أساساً على توليد عمالة على نطاق واسع لفترة محددة عن طريق تعاقد الدولة المباشر على المستوى الوطني أو إقليمي أو على مستوى المنطقة من أجل تنفيذ

أشغال ذات منفعة عامة واجتماعية وكثيفة الاستخدام لليد العاملة، أو توفير خدمات، بالشكل المنصوص عليه في المواد ٤٦ إلى ٤٣ من القانون (عقد العمل المحدد الأجل كوسيلة لتشجيع العمالة). وهذا لا يشكّل عائقاً أمام قيام مصلحة الحكومة باللجوء، من خلال قرارات قائمة على أساس سليمة، إلى الإجراءات التعاقدية الأخرى المنصوص عليها باعتبار أن ما يتسم بأهمية في رأيها هو التأكيد، كما سبق أن ذكرنا ذلك في بداية هذا التحليل، على أنه في الواقع، عند الإشارة إلى الحماية من البطالة، يتضح أن مجموعة القوانين التي باتت تُعرف أجمالاً باسم القانون الوطني للعمالة هي مجموعة يمكن تطبيقها في جميع الظروف التي قد تنشأ.

-١٠٩ . ويتسم النظام الذي نحن بصدده وضعه بثلاث سمات خاصة: إن القانون ينص على تطبيقه بالأفضلية في المناطق الأشد كثافة سكانية؛ وإن المستفيدون منه سيكونون المقيمين في أكثر المواقع قرباً من أماكن تنفيذ الأشغال، وأن الأولوية ستعطى للعمال العاطلين عن العمل الذين لا يتلقون استحقاقات البطالة المشمولة بالتدابير المباشرة التي سبق تحليلها.

١١٠ . وفيما يتعلّق بموضوع الصعوبات المرتبطة بالحق في العمل وبالتقديم المحرز في هذا المجال، فإن المشاكل التي قد تواجهها الجمهورية الأرجنتينية لا تتعذر أوضاع الكساد الاقتصادي التي جاءت نتيجة "الخطة مكافحة التضخم" الجارى تنفيذها.

١١- ولدى بدء التقرير بصدّد "الحماية من البطالة"، ذكرنا أن القانون الوطني للعملة ينص على الآية المعنية بانفاذ الحق الدستوري في العمل، وأنه يمنح، في الوقت ذاته، الحماية للعمال العاطلين عن العمل، بافتراض وجود بطالة واسعة النطاق تعتبر الآن، فضلاً عن ذلك، ذات طابع هيكلـي. ونود أن نتـول إن مسأـلة البطالة مركـزة أساساً بالنسبة إلى الجمهورية الأرجنتينية داخل بـعد اقتصادي بـحث وأنـها، مع ذلك، ووفقاً للتدابـير الهـيكلـية الاقتصادية وللنظم القانونـية المـدرجة في التشـريع من أجل تـخفيف حـدة الأـزمة، في تـراجع واضح.

١١٢- ومن المهم التأكيد على المفهوم الذي مؤداه أنه باستثناء المشاكل الاقتصادية، لا توجد في جمهورية الأرجنتين حالة تمييز (قائمة على أساس العرق أو الدين أو الجنس) يمكن أن تخل بالحق في العمل الذي أكده الدستور الوطني.

المادة ٧

١١٣- تنص الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من الدستور الوطني على الأجر العادل الذي يجب دفعه لكل عامل، بالعبارة التالية: "... المكافأة المتساوية للعمل المتساوي". وتعزّز المادّة ١٠٣ من قانون عقد العمل الأجر بأنه العوض الذي يجب أن يتلقاه العامل نتيجة لعقد العمل.

١١٤- وهذا هو المعيار الذي تم التوصل إليه في بلدنا بعدما جرت مناقشات كاملة بشأنه والذي تم تعريفه بموجب المرسوم رقم ٣٢٣ الصادر في ٣ آذار/مارس ١٩٩٣، الذي يستبعد من المفهوم الواسع للمكافأة استحقاقات معينة مخصصة لغرض مقرر مسبقاً يمتحنها رب العمل لجميع مستخدميه أو لعدد منهم أو لأعضاء أسرهم المغولين في سبيل تحسين نوعية حياة مجتمع العمال وتعزيز تنمية المجتمع. ولذلك، فإن هناك في الجمهورية الأرجنتينية، حقين مميزين بوضوح هما الحق في المكافأة، ومن جهة أخرى، بعض الاستحقاقات

الأخرى التي لا تترتب بالتحديد على أداءً أفعال أو تنفيذ عمل أو تقديم خدمات بناءً على أوامر رب العمل تنشأ عن تنفيذ التزام بموجب عقد ثنائي.

١١٥- وهذا التمييز لا يسري إلا لأغراض المساهمات في الضمان الاجتماعي (انظر المادة ١ من المرسوم رقم ٩٣/٣٣٣) وإلشارة إليه محدودة في الصك القانوني. والنقطة المهمة في المرسوم رقم ٩٣/٣٣٣ هي أنه يعيد تأكيد مفهوم المكافأة العادلة، وبهذا التأكيد، يبني جانب أرباب العمل عن السعي في المناقشات التي تتناول الأجر، إلى التعويض عن الخسارة الطارئة على الأجر المدفوع الذي لا يلبي توقعات العامل من خلال هذه الاستحقاقات التي كانت مدرجة سابقاً في مفهوم الأجر.

١١٦- وبعدما تم على هذا النحو تعريف المفهوم الحالي للمكافأة أصبح الآن بإمكان تحديد الضمادات التي يكفلها القانون للعامل فيما يشتمل الأجر على مفهوم العدالة ويكون متفقاً مع ضرورات الحياة الراهنة. وهكذا، يورد دستورنا مبدأ الأجر العادل وأجر المعيشة الأدنى، وهما مبدأان ليسا مجرد بنددين مدرجين في برنامج وإنما هما مبدأان نافذان بالفعل في قانون الاتفاقيات الجماعية (القانون رقم ١٤٥٠)، وفي المرسوم رقم ٩١/١٢٣٤ وفي المرسوم رقم ٤٧٠ الصادر في ١٨ آذار/مارس ١٩٩٣، وبطبيعة الحال، في المبادئ العامة المقررة بالقانون رقم ٤٧٤، المعروف باسم قانون العمل، مع عدم إغفال الإشارة إلى أحكام المادتين ٩٥٢ و ٩٦٢٧ من قانوننا المدني.

١١٧- ومفهوم الأجر أو المكافأة العادلة مفهوم مدموج تماماً، بالنسبة إلى الجمهورية الأرجنتينية، في مفهوم الكفاية، بمعنى أن المرتب الذي يتلقاه العامل يجب أن يكون هو ما يلزم لتلبية احتياجاته العادلة إلى الغذاء، والمأوى، والملبس، والرعاية الصحية، والنقل. والوسيلة التي تتحدد بها هذه المكافأة هي، في جميع الأنشطة المهنية تقريباً، الاتفاق الجماعي، وهو موضوع سنعود إليه في إطار هذه النقطة بعينها.

١١٨- وقد أشرنا إلى ثلاثة مستويات أساسية تم من خلالها إدراج مفهوم المكافأة العادلة في قانوننا (الدستور الوطني، والاتفاقيات الجماعية، وأخيراً، قانون عقد العمل). بيد أن هناك ضمانة نهائية متاحة أيضاً للعامل ترد في المادة ١١٤ من قانون عقد العمل التي تنص على أنه: "إذا لم يحدد الأجر أو المرتب بموجب اتفاقيات جماعية أو بموجب قرارات صادرة عن الجهة المختصة أو متفق عليها بين الأطراف، يحدد القضاة مقداره مع مراعاة أهمية الخدمات وكذلك الشروط التي تؤدي في ظلها والجهد المبذول والنتائج المحققة".

١١٩- وهذه المادة التي أوردناها تتسم إذن بأهمية واضحة نظراً إلى أنه، في حالة الشك، أو في حالة عدم تحديد مكافأة، وحتى أكثر من ذلك، في حالة تحديد مكافأة منخفضة لا يقبلها العقل، يجوز للعامل أن يلجأ إلى قاض يبت له في الأمر، ويتخذ هذا الأخير قراره آخذاً في اعتباره المبادئ التوجيهية الدقيقة التي حددتها له التشريع.

١٢٠- كما ليس في قانون الأرجنتين أي حكم أو اتفاق بين الأطراف يمكن أن تكون له الغلبة على المبدأ الحامي للأجر العادل الذي أوردنا ذكره لتوна. وقد أبدت المحكمة العليا لدينا رأيها في هذه المسألة على النحو التالي: "إذا أصبح الحق في أجر المعيشة الأدنى والأجر العادل، الذي يتعايش مع حقوق أخرى مثل الحق في حرية استخدام، محل نزاع، يكون للأول الغلبة على الآخر، لأن هذا ما تقضي به المبادئ الأساسية للتشريع الاجتماعي العادل التي تشتمل على التحرر من الظلم" (قرار محكمة العدل العليا الوطنية، ٣٤٥:٢٤٦).

١٢١- وتفيد المادة ١١٥ من قانون عقد العمل مبدأ أساسيا آخر للقاعدة قيد النظر إذ تنص على أنه: "لا يفترض تنفيذ العمل بدون عوض".

١٢٢- ومن جهة أخرى، يدافع التشريع المدني الموضوعي أيضا عن العامل في المادتين ٩٥٣ و ٩٦٢٧ من القانون المدني، حيث تؤكد المادة الأولى بطلان أي اتفاق على الأجر (سواء عقد العامل أو ممثله في الاتفاق الجماعي) يكون مخالفًا لهذه المبادئ. وفيما يلي نص المادة: "... موضوع الإجراءات القانونية... أو السنادات التي لا تكون مستحيلة، أو غير قانونية، أو مخالفة للأعراف السليمة أو محظورة بالقانون، أو معارضة لحرية العمل أو الوجдан، أو مضرة بحقوق الغير. وتكون الإجراءات القانونية التي لا تتفق مع هذه الأحكام باطلة وكأنها لم تكن". والمادة ١٦٢٧، من جانبيها، مماثلة للمادة ١١٤ من قانون عقد العمل، وإن كان قد طرأ تحسين على هذه الأخيرة فأصبحت أكثر ملاءمة لعصرنا هذا. وفيما يلي نص المادة: "يجوز لمن ينفذ أي عمل أو يؤدي أية خدمة لشخص آخر أن يطالب بالحصول على أجر وإن لم يكن قد حدد أي ثمن، شريطة أن تمثل هذه الخدمة أو هذا العمل، على الدوام، مهنته أو نمط حياته. وفي هذه الحالة، من المفهوم أن الثمن سيكون عادة ثابتًا على أن يقرره ملوكون".

١٢٣- وما نود قوله بهاتين المادتين الواردتين في تشريعنا المدني (وهما المادتان اللتان تم الاستعاضة عنهما منطقيا الآن بالمبادئ الحامية لهذه المسألة بعينها، ألا وهي قانون العمل) هو أن الاهتمام بالدفاع عن العامل قد ازدهر في بلدنا منذ القرن الأخير.

١٢٤- ويكمel مبدأ أجر المعيشة الأدنى النظام، وهو المبدأ المجسد في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من دستورنا الوطني، التي أشرنا إليها مرارا والتي تم تجسيدها تشريعيا في المادة ١١٦ من قانون عقد العمل التي سبق ذكرهما لدى نظرنا في ضرورة كون المكافأة كافية لتمكين العامل من أن يتطلع إلى "الغذاء الكافي، والمأوى اللائق، والتعليم، والملبس، والرعاية الصحية، والنقل والترفيه، والإجازات والتقاعد".

١٢٥- وأحدث قانون العمالة، من جانبه، المجلس الوطني المعنى بالعملة والإنتاجية وأجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار (المواد من ١٣٥ إلى ١٣٨). وتشمل وظائف هذه المؤسسة القيام دوريا بتقرير أجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار (الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٣٦)، وهو موضوع سنعود إليه لدى النظر في هذه النقطة.

١٢٦- والمادة ١٣٩ من نفس النص القانوني تقضي من جانبها بأنه: "يقرر المجلس الوطني المعنى بالعملة والإنتاجية وأجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار أجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار المكفول بالفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من الدستور الوطني والمنصوص عليه في المادة ١١٦ من قانون عقد العمل، مع مراعاة البيانات المتعلقة بالحالة الاجتماعية والاقتصادية، والأهداف المتواخدة من المبدأ ومدى معقولية التكييف بينهما".

١٢٧- وقد ثبت أن المادة ١٤٠ تتسم بأهمية استثنائية إذ إنها تتجه نوعا ما إلى تحديد الغوارق التي يمكن أن تكون نشأت بين مفهوم المكافأة العادلة ومفهوم الأجر الأدنى، باعتبار أن الأجر الأدنى سي المنتج دائما عن قرار يتتخذه هذا المجلس، في حين أن الأجر العادل سيكون أمرا من أمور الاتفاق الجماعي الخاص وسيتوقف على عوامل أخرى.

١٢٨- لذلك نعتبر أن الأجر الأدنى هو المكافأة الكافية وأنه لا يجوز أن يقل مكسب أي عامل عنه: "يجب أن يكون لجميع العمال المشمولين بقانون عقد العمل، والإدارة العامة الوطنية، وجميع الكيانات والهيئات التي تصرف فيها الدولة الوطنية كرب عمل الحق في الحصول على أجر لا يقل عن أجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار المقرر وفقاً لأحكام هذا القانون".

١٢٩- يبقى واضحًا إذن أن المكافأة العادلة ستكون المكافأة المتفق عليها بحرية بين العمال وأرباب العمل في ظل حالة اقتصادية موضوعية معينة، ولكن القانون يكفل للأجير حداً أدنى كافياً للمرتب. ولدى تطبيقنا لهذه النقطة بعينها، سنتناول هذا المفهوم من وجهة نظر المفاضلة الجماعية المحددة، ولكننا أردنا الإشارة في هذه المرحلة إلى ما يجب اعتباره المكافأة العادلة في مفهونا.

١٣٠- ويتضمن قانون عقد العمل فصلاً محدداً (الفصل الرابع) للحماية القانونية لمكافأة العامل ولحماية دفع هذه المكافأة، يرسى المبادئ الأساسية لحماية أضعف قطاع وتأمين الحصول على الأجر على الوجه الصحيح. وعليه، يحدد هذا الجزء من القانون المبادئ الأساسية للتحقق، ويمكن إيجاز أهم نقاطها على النحو التالي:

- (أ) المبدأ العام لدفع الأجر نقداً (المادة ١٣٤):
  - (ب) التوحيد القياسي لفترة الدفع: شهرياً، ويومياً عن أيام وساعات العمل، وبحسب العمل المنجز، إلخ (المادة ١٢٦):
  - (ج) المبدأ العام الخاص بمكان دفع الأجر وتاريخه وموعده (المادة ١٢٩):
  - (د) الحدود المقررة للسلفات التي تُدفع (حتى ٥٠ في المائة)، إلا في الحالات التي ينص فيها القانون على حكم معين يقضي بعدم مراعاتها (المادة ١٣٠) وغيرها من المواد ذات المحتوى المماثل):
  - (هـ) حظر المقاومة أو احتجاز أي مبلغ يقلل من إجمالي الأجر (المادة ١٣١) وغيرها من المواد ذات المحتوى المماثل):
  - (و) التزام رب العمل بإعطاء كشف للأجر من نسختين (المادتان ١٣٨ و ١٣٩). وتنص المادة ١٤٠ على محتوى كشف الأجر:
  - (ز) بطلان أي إيصال يمكن استخدامه للادعاء بتنازل العامل عن حقوقه أو أي حكم آخر كان يمكن أن يخل بحقوقه (المادة ١٤٥).
- ١٣١- ومع عدم الإخلال بما سبق قوله، تجدر الإشارة إلى نظام التعويض الخاص المنصوص عليه في القانون رقم ٢٤٠/١٣ والذي سبق وصفه بخصوص حالة إغفال أو تزوير تاريخ بدء العمل والمكافأة التي يتلقاها العامل، وفقاً لأحكام المادتين ٩ و ١٠ من القانون الذي وردت الإشارة إليه أخيراً.

١٣٢- وقد أتيحت لقضاء الأرجنتين فرصة إبداء الرأي بشأن هذه الجوانب في أحوال لا حصر لها. ولا بد لنا أن نذكر تلك التي تتعلق باحتمال تزوير الإيصالات باعتبارها تتسم بأهمية: "يكون لاغيا ما هو معروف باسم "المحالصات" (عن الحساب بأكمله، وعن الرصيد، إلخ) متى كان المبلغ المتراضي أقل من ذلك المناظر له قانونا" (المحكمة العليا الوطنية، ٥٠/٨٢٨؛ ٥٧/٦/٣؛ والمحكمة العليا الإقليمية لبوينس آيرس، ٥٨/١١/١١؛ ومحكمة العمل في سانتا فيه، ٧٦/١٠/٣٠ في جملة أحكام أخرى). وصرحت المحكمة العليا الإقليمية لبوينس آيرس بأن: "الإيصال" عن الرصيد "ليس سوى دليل على دفع المبلغ الذي صرّح بتسلمه".

١٣٣- والقانون رقم ١٤٢٥٠، مع تعدياته المختلفة، الذي سيجري تحليله في هذا التقرير، هو النص التشريعي المحدد الذي ينظم طريقة تحديد الأجر، مع عدم المساس بتطبيق قانون عقد العمل، في حالات معينة ومشكوك فيها، كما هو مقرر في المادة ١٤ من ذات القانون. ويبقى واضحاً أيضاً أن هناك بعض الأنشطة الشديدة التخصص التي لا ينظمها هذا الصك والتي سيجري تناولها بالتفصيل عندما يكون ذلك مناسباً.

١٣٤- وكان القانون رقم ١٤٢٥٠ المعتمد في ٢٩ أيلول/سبتمبر ١٩٥٣، أول محاولة تشريعية ناجحة في جمهورية الأرجنتين لمنع النقابات سلطة التفاوض على شروط العمل، بما في ذلك الأجر. وعليه، تنص المادة ١ من القانون على أنه: "تخضع لأحكام هذا القانون اتفاقات العمل الجماعية المبرمة بين رابطة لرب عمل أو رب عمل أو مجموعة من أرباب العمل وبين رابطة عمال تشكل نقابة".

١٣٥- والنظام ذو هيكل يراد به تأمين مسألتين أساسيتين هما: أن تكون المفاوضة الملزمة من مسؤولية الرابطات المهنية التي تشكل نقابة، وأن تخوّل وزارة العمل سلطة الموافقة على الاتفاques التي توقع عليها الأطراف. ولا بد من توضيح أن هذا الهيكل الإجرائي قد مؤخراً بالمرسوم رقم ٩٣/٤٧٠ الذي سيجري تحليله لاحقاً.

١٣٦- وكان مقرراً أن يقتصر نطاق المفاوضة مبدئياً على نشاط (فرع)، ولكن هذه المسألة هي أيضاً قيد المناقشة في الوقت الحاضر وقد أسفرت عن مشروع تعديل يتعلق بقانون نقابات العمال (رقم ٢٢٥٥١) قدمته السلطة التنفيذية الوطنية إلى البرلمان.

١٣٧- وينبغي فهم النظام الخاص بمركز نقابات العمال بأنه تلك الاستحقاقات أو الامتيازات التي تمنع لنقابات عمال معينة بحكم طبيعتها التمثيلية. وهذه الامتيازات تشمل الحق في التفاوض على شروط العمل، ومن ثم، على الأجر. ومع ذلك، يجب أن يبقى واضحاً أن هذه السلطة لا تعني، في أي وقت من الأوقات، الانتقاد من حقوق رابطة هي مسجلة فحسب (وتكون درجة تمثيلها أدنى في نفس النشاط) ولها أيضاً حقوق تنشأ عن وجودها وتؤكد تماماً مبادئ اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ و ٩٨.

١٣٨- وسلطة الموافقة التي تتمتع بها وزارة العمل والضمان الاجتماعي تعني أن الاتفاques التي يتوصل إليها الشركاء الاجتماعيون ستسرى على جل النشاط الذي تشير إليه. ولا بد لنا أن نقول أيضاً إن الدولة تستخدم سلطة الموافقة هذه للتأكد من أن الاتفاques التي تم التوصل إليها "لا تتضمن بنوداً تخالف أحكام النظام العام أو الأحكام التي تقتضيها حماية الصالح العام، أو بنوداً من شأنها، لو طبّقت، أن تلحق ضرراً بالغاً بالحالة

الاقتصادية العامة (للبلد) أو بقطاعات نشاط معينة، أو أن تسبّب تدهوراً شديداً في أوضاع معيشة المستهلكين (الفقرة الفرعية (٣) من المادة ٤ من القانون رقم ١٤٢٥٠).

١٣٩- وتجدر الإشارة مع ذلك إلى أن بند الموافقة هذا لا يقيّد بحال من الأحوال، الآثار على الأطراف الموقعة؛ وأنه، علاوة على ذلك، يسري وفق أحكام القانون المدني التي تقرر الطابع الإلزامي للاتفاقات التي تم التوصل إليها فيما بينها (المادة ١١٩٧ من القانون المدني الأرجنتيني).

١٤٠- ولقانون عقد العمل تأثير أيضاً على المفاوضة على الأجور. والحالة هي على هذا النحو لأنّه، حتى في غياب القانون المحدد المتعلّق بالموضوع، لا يمكن أبداً أن يمس المبادئ الحامية التي تهم الدولة لحماية العامل. وبهذا المعنى، يجدر توضيح أن الاتفاق لن يكون سارياً إلا إذا وفر للعامل مكاسب تكون أعلى أو مماثلة للمكاسب التي تنشأ عن عقد العمل الفردي ولا تكون قط أقل منها". وتنص المادة ٧ على أنه "يكون الالتزام بأحكام الاتفاques الجماعية المعتمدة إلزامياً ولا يجوز أن تكون هذه الأحكام محل تعديل يضرُّ العمال بعقود عمل فردية...".

١٤١- والمادة ٩ من القانون رقم ٢٠٧٤٤ تشير هي الأخرى بدورها إلى المسألة "المادة ٩. في حالة الشك بصدق تطبيق قواعد القانون أو أحكام الاتفاques، تكون الغلبة لما هو أكثر مؤاتاة للعامل عند النظر في القاعدة أو مجموعة القواعد التي تحكم كلاً من مؤسسات قانون العمل. وإذا كان الشك قائماً بصدق تفسير القانون أو نطاقه، يتّخذ القضاة أو المسؤولون المكلّفون بتطبيقه قراراً لهم وفتّاً لما هو أكثر مؤاتاة للعامل."

١٤٢- ونؤكّد أن قانون الاتفاques الجماعية لا يقتصر على موضوع الأجور بعينه، وإنما يشمل، على عكس ذلك، جميع شروط العمل. فالمادة ١٤ من القانون تتناول، بالتحديد، موضوع المكافأة في فقرتها الثانية، المعونةة "فيما يتعلق باللجان المشتركة بين أرباب العمل والمستخدمين"، والتي تنطبق على المادة ١٤ التي سلفت الإشارة إليها بالفعل، وعلى المواد ١٥ و ١٦ و ١٧.

١٤٣- والمرسوم الذي يحكم القانون رقم ١٤٢٥٠ هو المرسوم رقم ٦٥٨٢/٥٤ المرفق طيه أيضاً.

١٤٤- لقد توقفت العملية الديمocratique في جمهورية الأرجنتين بحدوث انقلاب عسكري في ١٩٧٦ (٢٤ آذار/مارس). وفي مجال المفاوضات في حد ذاته، فقد توقفت المفاوضات بالمرسوم رقم ٧٦/٩ الذي أمر بأن يتوقف مؤقتاً النشاط النقابي لهيئات العمال وأرباب العمل والمهن. وكان هذا التوقف السمة الأساسية الأكثـر خطورة للمسألة.

١٤٥- واعتباراً من عام ١٩٨٢، بدأت جمهورية الأرجنتين تستعيد، بقدر من التردد، جزءاً من مؤسساتها الديمocratique المفقودة، بما في ذلك سلطات محدودة للتفاوض. وبعد ذلك، مع مجيء الحكومة الديمocratique (١٩٨٣)، أخذت عملية إعادة تأكيد المؤسسات على هذا النحو تستقر، ولو لم يخل ذلك من عقبات، إذ وضعت قواعد لتنظيم الحالة النقابية، تمشياً مع قواعد منظمة العمل الدولية.

١٤٦- وبعد ذلك بخمس سنوات، عانى البلد، كما هو معروف، من انهيار اقتصادي شديد تحوّل إلى حالة تضخم مفرط مسّ جميع قطاعات الإنتاج في المجتمع. وتحملت الحكومة الوطنية الراهنة المسؤلية في ظل

هذه الحالة المفجعة التي اقتضت اعتماد تدابير الطوارئ القصوى. وقد ظلت الحالة مزعزعة إلى حين مجيء ما يشار إليه باسم خطة التحول (القانون رقم ٢٣٩٢٨) المراد بها عكس الحالة الاقتصادية الهشة التي وجدت جمهورية الأرجنتين نفسها فيها. وقررت المادة ١٠ من هذا القانون استحالة ربط مؤشر الأسعار بمؤشر الأجور. وعمد من خلال هذه الخطة إلى خفض كلية المعيشة بشكل حاد وإلى كبح لولب التضخم المفرط.

١٤٧- وتحتمت المواجهة بين هذا الإعلان العام، الذي اعتمد في وقت سادت فيه حالة طوارئ اقتصادية حقيقة، وبين المبادئ والضمادات المكرسة في دستورنا الوطني، خاصة تلك المتعلقة بتشريع العمل وتلك التي سبقت الإشارة إليها بالفعل. وفيما يتعلق بأحكام القانون، تجري الآن محاولات لتطبيق نظم من أجل معالجة الحالة الحساسة التي باتت تعتبر من الآن فصاعداً مسألة تهم السلطات الوطنية بالدرجة الأولى.

١٤٨- وفي هذا الصدد، تضع أحكام قانون التحول قواعد بخصوص مجال العمل. والهدف من هذا القانون هو إعطاء معنى لمفهوم "عدم ربط مؤشر الأسعار بالأجور". وعلينا إذن أن نصرح، في تقدير أول للموضوع، بأن عدم ربط مؤشر الأسعار بالأجور لا يعني عدم الاعتراف بالحاجة إلى زيادة الأجور في جمهورية الأرجنتين. وإنما الهدف منه هو، على عكس ذلك، تشجيع تلك الزيادة على أساس سليم وقابل للتحقيق بناء على المنطلقات الموضوعية للاقتصاد الوطني المخطط تحديداً شاملاً.

١٤٩- وفي محاولة لتناول مفهوم "المكافأة العادلة"، سنشير إليها باعتبارها المكافأة المتفق عليها بحرية بين أصحاب العمل والعمال في ظل حالة اقتصادية موضوعية معينة. وفي الوقت ذاته، يكفل للأجير حد أدنى كافٍ للأجر. ويظل هذا المبدأ كما هو في الوقت الحاضر تحت مظلة قانون التحول.

١٥٠- وكانت الحالة الاقتصادية التي وجدت جمهورية الأرجنتين نفسها فيها هي، من وجهة نظر موضوعية، حالة تضخم مفرط. وفي ظل هذه الظروف، لم يكن هناك سوى آلية واحدة سعت بالفعل وبشكل سليم إلى تحقيق زيادة في الأجور. وهذه الوسيلة الوحيدة وغير القابلة للجدل كانت تحقيق زيادة في الإنتاجية. ولهذا السبب، يعزز المرسوم رقم ٩١١٣٣٤ المفاوضة الجماعية والزيادات في الأجور القائمة على هذا الأساس. وهو لا يعني استحالة توصل قطاعات الإنتاج إلى اتفاقيات فيما بينها تخرج عن هذه الوسيلة، إذ لو حدثت حالة زيادات في الأجور غير قائمة على أساس الإنتاجية، فلن يكون أثر ذلك سوى رفض المواجهة عليها من جانب السلطة المكلفة بتنفيذها. والمراد قوله هو إن هذه الحالة لن يكون لها أثر بالنسبة إلى الجميع، فيما يتعلق بالعمال الذين يزاولون عملهم في نفس القطاع (المادة ٨ من القانون رقم ١٤٢٥٠)، بل إن الاتفاق الجماعي سيكون سارياً بين الأطراف الموقعة عليه وسيكون له، من ثم، أثر كامل وقد تم التوقيع على اتفاقيات شتى بهذا الشكل.

١٥١- وتجدر الإشارة إلى أن جل النظام الجاري شرحه قد تم بناؤه سعياً إلى تحقيق توازن سليم بين احتياجات العمل وبين حالة طوارئ اقتصادية حقيقة سبق وصفها. وبهذا المعنى، صرحت مراراً اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية، بأن "الأمر قد يتضمن في حالة الظروف الاقتصادية الاستثنائية فرض قيود على بعض جوانب المفاوضة الجماعية".

١٥٢- وفي هذه الحالة، فإن التدابير التي اتخذتها السلطات الوطنية تتماشى تماماً مع المبادئ الدولية، إذ لا يمكن التحدث عن "قيد" عندما يتمثل الأثر الوحيد لعدم التزام الشركاء الاجتماعيين بالقانون رقم

٩١/١٣٣٤، في كون موافقة وزارة العمل، وهي شرط إداري لا يقتصر، بل ولا يفرضه أي عهد دولي، لن تُعطى.

١٥٣- وتمثلت الأهداف المتواخدة من المرسوم رقم ٦٧٠، المؤرخ في ١٨ آذار/مارس ١٩٩٣ في تعزيز المفاوضة الجماعية والتوصل بذلك إلى تحقيق قدر أكبر من المساواة في أجر العمال. وتحقيقاً لهذه الغاية، يسعى هذا المرسوم إلى:

(أ) إجراء مفاوضات في وحدات أصغر؛

(ب) تحديد الأجور على أساس معايير عامة وخاصة؛

(ج) ومراقبة أحكام القانونين رقمي ١٤٢٥٠ و٢٣٩٢٨.

١٥٤- ولا بد لنا أن نصرّح بوضوح بأن القانون رقم ١٤٢٥٠ يسري حالياً في جمهورية الأرجنتين على نحو كامل وأن المرسوم رقم ٩١/١٣٣٤ والمرسوم الذيتناوله بالتعليق يسعين كلاهما إلى تعزيز مبادئ هذا القانون، وأن المسألة، بشكل أخص، في حالة المرسوم الذي وردت الإشارة إليه في المقام الأول، هي مسألة القيام بوضوح ودقة ببيان الشرط الوارد في الفقرة الثالثة من المادة ٤ من القانون رقم ١٤٢٥٠ (النص رقم ٨٨/١٨٨ الصادر بقرار)، الذي يقضي بأن "لا يتضمن الاتفاق الذي تم التوصل إليه بنوداً تخالف أحكام النظام العام أو الأحكام التي تقتضيها حماية الصالح العام، أو بنوداً من شأنها، لو طبقت، أن تلحق ضرراً بالغاً بالحالة الاقتصادية العامة أو بقطاعات نشاط معينة، أو أن تسبّب تدهوراً شديداً في أوضاع معيشة المستهلكين"، وهي أسباب واردة في الحكم يمكن أن تشكل عائقاً أمام الموافقة الإدارية من خلال معيار الإنtagية.

١٥٥- وبتوسيع أساس المفاوضة، يجعل المرسوم رقم ٩٣/٤٧٠، من جانبه، الهيكل التقليدي للأجور في البلد، الذي لم يعكس حتى الآن المبلغ المتلقى بالفعل، أقرب إلى الواقع، إذ يمس نظام فرض الضرائب ونظم الاستحقاقات كلّيهما. وهو يشمل أيضاً، كنتيجة منطقية، العمال بأسرهم وأولئك الذين تقاعدوا.

١٥٦- ويمكن القول إن توسيع أساس المفاوضة يجعل النظام أعدل نظراً لأنه سيمكن المؤسسة من التفاوض على عقود العمل، وهذا معيار لم يكن يتمشى، كما سبق ذكره، مع إجراءات جمهورية الأرجنتين التي كانت تحدث بحسب فرع النشاط أو الأنشطة والتي كانت تقضي بأن يكون الأجر واحداً للجميع بصرف النظر عن أوضاع المؤسسة. وكان الهدف من هذا النظام هو توفير الأمان لعمال المؤسسات الصغيرة كي يجري دفع أجر متفق عليه مكفول، لكن النتيجة التي ترتب على ذلك كانت بلا شك أن المؤسسات القادرة على دفع أجور أعلى لعمالها قامت بدفع هذا القدر الإضافي مثل ما يُعرف باسم "الأجر الأسود".

١٥٧- ويجوز الآن، بموجب النظام المنصوص عليه في المرسوم رقم ٩٣/٤٧٠، تغيير مستوى المفاوضة بناء على طلب أي من نقابات العمال أو أي من أرباب العمل أو أية مجموعة من أرباب العمل من يشملهم عقد العمل المعنى.

١٥٨- وتقضي الأحكام الأساسية التي يتضمنها الصك القانوني بجواز التفاوض على اتفاques وفقاً لمبدأين توجيهيين عاميين هما:

(أ) الإجراء العام: وهو موضوع بصدق شروط العمل العامة وبصدق أجور متفق عليها بالشكل التقليدي وإلزامية بالنسبة إلى النشاط، أو الفرع، أو القطاع أو المؤسسة التي أبرم اتفاق العمل الجماعي بشأنها.

(ب) الإجراء الخاص: وهو موضوع بصدق شروط العمل وبصدق أجراً متغير يحدد بما يتتجاوز الإجراء العام ويكون إلزامياً بالنسبة إلى العمال الذين تشملهم وحدة التفاوض. ويجوز لرب العمل ولنقابة العمال اللذين يوقعان على اتفاق العمل الجماعي تعديله، أو إضافة بنود إليه، أو إلغاؤه، أو إبرامه، بوصفه اتفاقاً خاصاً، تبعاً لنمط النشاط الاقتصادي في المنشأة أو المؤسسة أو في مجموعة المؤسسات التي يجري إبرامه فيها. ولا يسري هذا الإجراء إلا على أرباب العمل الموقعين على الاتفاق. ويعتبر ما اتفق عليه على أي مستوى من مستويات المفاوضة سارياً بالنسبة إلى جميع الموقعين، ويمكن الاحتياج به بصدق أي حكم متفق عليه آخر ساري المفعول.

١٥٩- ويتيح الصك أيضاً إمكانية الموافقة رسمياً على الاتفاق الموقع عليه في الإجراء العام، لكن هذا الإجراء الشكلي الإداري لن يكون مطلوباً في الإجراء المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (ب) (انظر البند (ج) من الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٣).

١٦٠- وما يسعى المرسوم إلى تحقيقه هو أن يضع، من خلال شروط العمل العامة، قواعد تكفل درجة من المساواة لجميع العمال في النشاط، وفوق ذلك كله، (الفقرة الفرعية (ب)), أن يؤمن شروطاً أكثر مواطنة للوحدات الإنتاجية التي يسمح لها وضعها بأن تمنح هذه الشروط. وتكون هذه الاتفاques الأساسية أو العامة سارية، من خلال إجراء الموافقة، على جميع العمال في النشاط. وبذلك، يحقق المرسوم الموأمة بين مبدأين أساسيين يتباين المكافأة العادلة ألا وهم: تأمين شروط عمل لائقة لعمال المؤسسات التي لها وضع أقل جودة اقتصادياً، وتمكين أولئك الأجراء العاملين لدى أرباب عمل أفضل وضعاً من التطلع إلى الحصول على شروط عمل أفضل تمشياً مع تلك الظروف.

١٦١- وتجدر الإشارة إلى أنه، منذ عام ١٩٩٣ ومع حلول الديمقراطية، فتح باب المفاوضة على الأجور بصدور عدد من المراسيم" ٨٨/١٩٩، ٨٨/٢٠٠، ٨٨/١٨٣ و ٨٨/٢٠٠ وصدور القانون رقم ٢٣٥٤٦ بشأن إجراءات المفاوضة الجماعية. واستكملت مجموعة القوانين بالمرسومين رقمي ٩١/١٣٣٤ و ٩٣/٤٧٠ اللذين سبقت الإشارة إليهما.

١٦٢- وسبقت الإشارة إلى أن هناك أنشطة محددة لا يشملها الاتفاق الجماعي، نذكر من بينها العمال في الإدارة العامة الذين كانوا يخضعون سابقاً للقانون رقم ١٨٧٥٣، المنظم بالمرسوم رقم ٨٨/١٨٣، الذي يشمل الموظفين الذين يؤدون مهامهم في المؤسسات أو في الشركات الوطنية التابعة للدولة.

١٦٣- ويضمّن القانون رقم ٢٤١٨٥، من جانبه، والمرسوم المنظم له أيضاً، في المفاوضة، عمال الإدارة المركزية الذين يشكلون اللجنة التفاوضية لاتفاق الجماعي لمستخدمي الدولة.

١٦٤- ويتسم اعتماد هذا الصك القانوني بالأهمية بالنسبة إلى الجمهورية الأرجنتينية، لأنّه يسمح بتنسيق تشعّعاً بهذا الشكل مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥١ المعروفة اتفاقية المتعلقة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة" بمنح فوائده للمجموعة الواسعة من العاملين الذين يكوّنون مستخدمي الدولة.

١٦٥- وقد ذُكر في هذا التقرير أنّ الأجر الأدنى قد رُبط بمفهوم المكافأة وعُرِّف في قانون عقد العمل بأنه "أقل مكافأة ينبغي أن يتلقاها نقداً عامل ذو مسؤوليات أسرية في يوم عمله القانوني ليوفر له الغذاء الكافي، والمأوى المناسب، والتعليم، والملابس، والمساعدة الطبية، والنقل، والترفيه، والإجازات وإعانة للتقاعد". وهذا المفهوم الذي هو التعريف العام لما ينبغي فهمه بالمكافأة الدنيا قد ساد على مبدأ تقسيمه إلى ثلاثة أنواع.

١٦٦- الأجر الأدنى هو ذلك المنصوص عليه في المادة ١١٦ من قانون عقد العمل وفقاً لما تقتضي به الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٤ من الدستور الوطني. ويتمشى كلاً المفهومين مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٢٦ التي صدقت عليها جمهورية الأرجنتين بموجب القانون رقم ١٣٥٦٠. ويعرف القانون بأنّ فئة المرتب هذه لا يجوز حجزها، إلا من أجل ديون النفقة (المادة ١٢٠)، وبأنّه لا يجوز دفع أحور تقل عنها، باستثناء الحالات التي تنص عليها المادة ١١٩ بالتحديد. ويمكن التعبير عنها بمبالغ شهرية وبمبالغ يومية وبمبالغ تحدد على أساس الساعة (المادة ١١٨) وتسري على جميع العمال من تعدوا سن الـ ١٨ عاماً (المادة ١١٧).

١٦٧- وينص القانون رقم ١٣٤٠، المعروف بقانون العمالة، كما سبق ذكره أيضاً، على أجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار في الفرع السابع منه. وتشير إليه (المادتان ١٣٩ و ١٤٠) رغم أنّ الأمر يتطلب في الوقت ذاته تأكيد على إدراج ثلاثة جوانب أساسية لتحديد هي:

(أ) الحالة الاجتماعية والاقتصادية:

(ب) الأهداف المتوكّلة من المبدأ:

(ج) ومدى معقولية المعادلة بين الاثنين.

١٦٨- وثمة مسألة أخرى يحدّر تأكيدها بشكل أساسى، وهي أنّ أجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار هذا لن يكون صالحًا لل استخدام كمؤشر أو كأساس لتعيين أي حكم قانوني آخر أو بند في اتفاق يحدد نطاق المفهوم تحديداً دقيقاً ويميزه عن جوانب العمل الأخرى حيث يصبح من الضروريأخذ مكافأة العامل في الاعتبار، مثلاً، في حالة التعويض عن الفصل. ولا يمكن أن يستخدم الأجر الأدنى للمساس بأي جانب من جوانب حقوق العامل، التي تقاس عادة على أساس المكافأة الفعلية. وهكذا، مثلاً، يلجأ القانون إلى بارامترات أخرى لحساب التعويض عن مدة الخدمة أو عن الفصل: "في حالات الفصل الذي يقرر رب العمل بدون سبب مشروع ومع توجيهه إخطار مسبق أو بدون توجيهه، يجب على هذا الأخير أن يدفع للعامل تعويضاً مساوياً لأجر شهر واحد عن كل سنة خدمة أو جزء من سنة يتعدى ثلاثة أشهر، آخذًا لذلك كأساس أفضل

مكافأة شهرية عادية أو معتادة متلقاء خلال السنة الأخيرة أو خلال الفترة التي قدمت فيها الخدمات إذا كانت أقل من عام واحد" (وفقاً للمادة ١٥٣ من قانون العمل، المعدل للمادة ٢٤٥ من القانون رقم ٢٠٧٤٤).

١٦٩- والأجر الأدنى نظير العمل هو الأجر الذي ينشأ عن المفاوضة الجماعية ومن أجل نقابة عمال بعينها والذي لا يجوز قط أن يقل عن الأجر الأدنى الذي سلفت الإشارة إليه.

١٧٠- والأجر الأدنى المكفول يوفر للعامل استمرار حصوله على بعض الإيراد الأدنى خلال مدة محددة حتى لو لم يقدم خدمات طوال هذه المدة لأسباب تتعلق بالمؤسسة. وقد نص على هذا الأجر نتيجة لبعض الحالات ذات الطابع الاقتصادي التي تؤثر دورياً على بعض الأنشطة فتوقف خدمات العمال. وكان ذلك سبب إقرار القانون رقم ١٩٨٥٦، الذي سبقه على نحو ما ذكر المرسوم بالقانون رقم ١٤١٠٣، المعدل بالقانون رقم ١٢٩٢١ والقانون رقم ١٨٨٣٥ بخصوص صناعة التخزين في أماكن باردة، والقانون رقم ٢١٤٢٩ بخصوص عمال الشحن والتغليف في ميناء بوينس آيرس، المرتبط بالاتفاق الجماعي رقم ٧٣/٤٢٠.

١٧١- ومن وجهة النظر المتعلقة بالمحتوى العدلي - القانوني، تظهر بيئة العمل لدينا، نظرياً وعملياً، وجود فئات متميزة للمكافأة، سبق عرض البعض منها، كما في حالة الأجر الأدنى. على أن هناك تمييزاً هاماً فيما يتعلق بالطابع الرئيسي أو بالطابع التكميلي الذي يمكن أن تأخذه مختلف أشكال الأجر أو فئاته. ويرتبط هذا التصنيف بطريقة وميعاد دفع الأجر للعامل. ويحمي القانون الأجير إذ ينص أن هذا الأخير يجب أن يكون قادرًا على التصرف بحرية بما يكسبه، ويقضي بأن يجري دفع الأجر نقداً، على الأقل في جزءه الرئيسي.

١٧٢- وفيما يتعلق بميعاد الدفع، تقضي المادة ١٢٦ من قانون عقد العمل بأن يجري الدفع دورياً بموجب اشتراط أو اتفاق (المادة ١٢٦): يجب أن يجري دفع المكافأة في واحدة من الفترات التالية: (أ) في نهاية كل شهر شمسي بالنسبة إلى الموظفين الذين يتتقاضون أجراً شهرياً؛ (ب) أسبوعياً أو كل أسبوعين بالنسبة إلى الموظفين الذين يتتقاضون أجراً يومياً أو على أساس الساعة؛ (ج) أسبوعياً أو كل أسبوعين بالنسبة إلى الموظفين الذين يتتقاضون أجراً على أساس القطعة أو بحسب مقدار العمل المنجز في الفترات المشار إليها إعلاه، إلى جانب مبلغ يتناسب مع بقية العمل المنفذ، مع جواز الاحتفاظ على سبيل الضمانة بمقدار لا يتعدى ثلث المبلغ المحدد". ونود التصرير بأن تسليف الأجر الرئيسي ليس مباحاً إلا في نطاق الحدود المصرح بها قانوناً.

١٧٣- ولدينا بعد ذلك، من جهة أخرى، الأجر التكميلي الذي يشكل هو الآخر جزءاً لا يتجزأ من مكافأة العامل ولكنه، بخلاف الأجر الرئيسي، يمكن أن يكون الأساس لأنماط دفع مختلفة وفقاً لطابع النشاط وإن كان يجب عموماً دفعه جنباً إلى جنب مع الأجر الرئيسي؛ وقد نص عليه في المادة ١٢٧ من نفس القانون على النحو التالي: "متى اشترطت المكافأة التبعية، ينبغي دفعها جنباً إلى جنب مع المكافأة الرئيسية. وإذا اشتملت المكافأة التبعية عامة على مشاركة في الأرباح أو على مخصص للمهارة، يحدد ميعاد الدفع سلفاً. وقد أبدت المحكمة العليا الإقليمية لبوينس آيرس رأيها على النحو التالي (الحكم الصادر في ٥٧/١١/٥): "تشكل مشاركة الموظفين في الأتعاب التي يتلقاها كتبة المحكمة بالشكل المنصوص عليه في المادة ٣٠ من القانون رقم ٥٧٥ في إقليم بوينس آيرس مشاركة في الأرباح وتمثل جزءاً من المكافأة". وقررت محكمة الاستئناف في روزاري بأنه: "إذا تم الاتساع على أن يشارك العامل في أرباح مؤسسة ما، فإنه يستحق هذه النائدة حتى عندما تعلن المؤسسة عن حدوث خسارة شاملة" (الحكم الصادر في ٥٨/١٢/٦).

١٧٤- ينافي أن يكون مفهوماً إذاً أن الأجر المعتمد هو، بالنسبة إلى جمهورية الأرجنتين، الأجر الرئيسي وأن المكونات التفاضلية له تشكل الأجر التكميلي؛ وأن المنح تمثل بالنسبة إلى بلدنا شكلاً من أشكال الأجر الرئيسي. وتحقيقاً لمزيد من الوضوح في العرض، نقدم تصنيفها تردد فيه أشكال الدفع المختلفة للأجر المعتمد أو للأجر الرئيسي ومكونات المكافأة الأخرى المنفصلة عنه والتي تشكل الأجر التكميلي. وسنستعرض عن أي تحليل لكونه يشكل معلومات عامة. وعليه، فنقترح التصنيف التالي:

(أ) يشمل الأجر المعتمد أو الأجر الرئيسي ما يلي:

١٠ بحسب المدة. يقسم تقسيماً فرعياً إلى أجر يومي (بحسب الساعة، بحسب اليوم) وإلى أجر.

٢٠ بحسب النتيجة. ينافي التمييز بين العناصر التالية:

- الشغل بالقطعة:

- العملة (الفردية أو الجماعية);

- النسبة المئوية على المبيعات;

- المنح.

(ب) يتكون الأجر التكميلي مما يلي:

١٠ الإعانت;

٢٠ الأجر الإضافي السنوي;

٣٠ المشاركة في الأرباح;

٤٠ المدفووعات العينية التي يمكن أن تكون في شكل:

- غذاء;

- مأوى;

- ملبس;

- مساعدة طبية;

عرض صفة:

نفقات سفر:

مدفوّعات على سبيل التشجيع:

مدفوّعات إضافية تنقسم هي نفسها إلى:

مدفوّعات عن مدة الخدمة:

عن مهام محددة:

عن مهام خطيرة:

عن عمل إضافي:

مدفوّعات للمؤهلات:

وجوائز.

(ج) مدفوّعات أخرى للأجر تغطي الجواوب التالية:

١٠ الحوادث والأمراض التي لا يكون العامل مسؤولاً عنها:

٢٠ الأجر للإعاقة المؤقتة التي يكون سببها حادث وقع أثناء العمل:

٣٠ الأجر للإجازات المدفوعة:

٤٠ الرخص والتصاريح الخاصة:

٥٠ حالات التوقف عن العمل لأسباب اقتصادية.

١٧٥ - وكما يمكن ملاحظته، يتضح من التصنيف الوارد أعلاه أن المدفوّعات التبعية تتميز بسمة خاصة واحدة هي أن ميعاد دفعها لا يتفق، في جميع الحالات تقريباً، مع ميعاد دفع الأجر المعتمد (مثلاً الأجر الإضافي السنوي، والإجازات المدفوعة الأجر، إلخ). وأنها تتفاوت من حيث الشكل الذي يتم دفعها به، ووفقاً للطابع المحدد لمهام العامل (مهام خطيرة)، وأن مدفوّعات أخرى تستجيب بشكل طبيعي أو بشكل أساسى لحالات معينة ينبغي النظر إليها بقصد الشكل الذي يؤدي به الأجير مهامه أو بقصد ظروفه الخاصة (من ذلك مثلاً مخصص المؤهلات، والجوائز، والمخصصات على سبيل التشجيع، وما إلى ذلك). وتحديداً، يمكننا القول إنها تستجيب لمفهوم دينامي، خلافاً للطابع الساكن الذي يتسم به الأجر الرئيسي والأجر المعتمد اللذين أرست

المادة ١٠٣ من قانون عقد العمل حدودهما أو تعريفهما. ومن جهة أخرى، يهتم المرسوم رقم ٩/٣٣٣ جزئياً بالتمييز بين ما أوردنا الإشارة إليه. وهو يفعل ذلك بتعريف الأجر الرئيسي والأجر المعتاد بأنهما العوْض لقاء إتاحة قوة العمل أو باعتبارهما يدفعان لقاء القيام بأعمال أو تنفيذ أشغال أو تقديم خدمات بناء على أوامر رب العمل، وذلك بشكل ثابت قياماً بالواجب نحو رب العمل بوصفه طرفاً في عقد ثنائي.

١٧٦- وهناك إحصاءات متاحة بشأن أجر المعيشة الأدنى المرتبط بمؤشر الأسعار منذ أن أنشئ المعهد الوطني للإحصاءات والتعدادات. وفيما يتعلق بالأجور الأساسية، فإن تطورها بحسب الاتفاق والفئة المهنية يقترب بمؤشر رسمي للأجور الأساسية المتفق عليها بالنسبة إلى صناعة التحويل وصناعة البناء، بحسب فرع النشاط والفئة المهنية.

١٧٧- وفيما يتعلق بالمكافأة التي تدفع بالفعل، فإن مؤسسة الضمان الاجتماعي التي تخضع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، تقوم شهرياً بمسح مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي. ومن جهة أخرى، يجري المعهد الوطني للإحصاءات والتعدادات مسحاً للمكافأة في القطاع الصناعي وبعد الرقم القياسي الشهري لأسعار الاستهلاك (كلفة المعيشة).

١٧٨- وقد أوردنا بإيجاز مبدأ الأجر المتساوي للمهمة المتساوية أو للعمل المتساوي (ذى القيمة المماثلة) للإشارة إلى مفهوم المكافأة العادلة. ونورد الإشارة إلى أن المبدأ كرس في دستورنا الوطني، وبالتحديد في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤. وكان هذا المبدأ هو تقريراً التعديل الوحيد الذي وافق عليه واضعو الدستور في عام ١٩٥٧. وهذا المبدأ ذو الطابع العملي يستجيب للمعيار الأعم للعدالة الأساسية لحق أساسى، لأنّه هو الحق في المساواة، ولكن خلافاً لما هو منصوص عليه في المادة ١٦ من نفس الدستور، لا يقضى الحكم الجديد باحترام الإلسان "أمام القانون" فحسب، وإنما يدعو أيضاً إلى المساواة في حقل التعاقد. وبناءً على الصيغة التي أعطيت لهذا المبدأ الدستوري في المادة ٨١ من قانون عقد العمل، فإنه يصبح سارياً تماماً: "المادة ٨١. على رب العمل أن يمنح جميع العمال معاملة متساوية في الحالات المتساوية. وتُعتبر المعاملة غير المتساوية قائمة متى وُجد تمييز تعسفي على أساس الجنس أو الدين أو العرق، لا متى كانت المعاملة المختلفة تستجيب لمبادئ المنفعة المشتركة، كذلك التي توجد في زيادة كفاءة العامل واجتهاده أو في تفانيه في العمل".

١٧٩- ومحكمة العدل العليا الوطنية هي التي منحت الحكم المنصوص عليه في الدستور مزيداً من الدقة وال نطاق بتقرير أن مبدأ المكافأة المتساوية للمهمة المتساوية "ليس سوى التعبير عن القاعدة الأعم التي تقضي بأن تكون المكافأة عادلة". وهذا المبدأ المفهوم على هذا النحو إنما يشكل بالتأكيد الحالة المعارض للتمييز التعسفي كالتمييز القائم على أساس الجنس أو الدين أو العرق، لا التمييز القائم لتحقيق المنفعة المشتركة". وتشير فقرة أخرى من الرأي إلى أن هذا المبدأ ليس معارضًا أيضًا للتمييز القائم على أساس "زيادة كفاءة العامل واجتهاده وتفانيه في العمل" (انظر حكم محكمة العدل العليا الوطنية ٢٦٥:٢٤).

١٨٠- ومبدأ المساواة الذي أشرنا إليه يمتد أيضًا ليشمل بنود الاتفاques الجماعية بقدر ما تكون لها قوة القوانين (بالمعنى المادي)، ومن ثم، لا يجوز لها أن تتضمن شروطاً ملزمة يحظرها الدستور الوطني أو القوانين المنبثقة عنه (بالمعنى الشكلي).

١٨١- ولا بد لنا أن نشدد على أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠، التي تم التصديق عليها بموجب المرسوم بالقانون رقم ٥٦/١١٥٩٥، تؤكد، علاوة على أحكام الدستور، المكافأة المتساوية للعمال من الرجال والنساء. وفيما يتعلق بهذه النقطة، تنص المادة ١٧٢ من قانون عقد العمل على أنه "يحوز للمرأة أن تزاول العمل بكافة أشكاله دون أن يكون بمقدور اتفاقيات العمل الجماعية أو لوائح العمل إجازة أي نوع من أنواع التمييز في العمل على أساس جنسها أو حالتها المدنية، حتى لو تغيرت هذه الحالة في مجرى علاقة العمل".

١٨٢- وقد ألغى القانون رقم ٢٤٠١٣، من جانبه، المادة ١٧٣ من قانون عقد العمل، التي تحظر عمل المرأة ليلاً. وينبغي التأكيد على أن قانون عدم التمييز قد صدر في جمهورية الأرجنتين في ١٩٨٩ آب/أغسطس ١٩٨٩؛ وتنص المادة ١ من هذا القانون على أنه: كل من يمنع أو يعيق أو يقيّد أو بأي شكل يعطل بصورة تعسفية ممارسة الحقوق والضمادات الأساسية المعترف بها في الدستور الوطني ممارسة كاملة على أساس الحق في المساواة، يكون ملزماً، بناء على طلب يقدمه الطرف المتضرر، بإبطال الفعل التمييزي أو بالكف عن تنفيذه وبتعويض الضرر المعنوي والمادي الناتج عنه". ويستطرد الحكم فينص على أنه "في هذه المادة، يولي الاعتبار أساساً للأفعال والامتناعات التمييزية القائمة على أساس العرق، أو الدين، أو الجنسية، أو الأيديولوجية، أو الرأي السياسي أو رأي نقابة العمال، أو الجنس، أو الحالة الاقتصادية، أو الوضع الاجتماعي أو الحالة البدنية".

١٨٣- وينص الفصل الثاني من الفرع السابع من قانون عقد العمل على منح الأمومة حماية تشريعية بإقرار نظام لإجازة الأمومة فيه خيارات لصالح المرأة. "المادة ١٧٧، يحظر عمل المرأة العاملة خلال الأيام ال٥٤ السابقة للوضع والأيام ال٥٤ اللاحقة له. ومع ذلك، يجوز للشخص المعني بالأمر أن يختار خفض فترة الإجازة السابقة للولادة، على أن لا تقل في هذه الحالة عن ٣٠ يوماً؛ ويضاف المتبقى من إجمالي فترة الإجازة إلى فترة الراحة اللاحقة للولادة. وفي حالة الولادة السابقة لأوانها، يضاف المقدار من فترة الإجازة السابقة للولادة، الذي لم يؤخذ، إلى فترة الراحة اللاحقة للولادة بحيث تكتمل فترة ال٩٠ يوماً...".

١٨٤- وتتلقّى المرأة، خلال فترة الإجازة، أجراها بالكامل، علاوة على الاستحقاقات بموجب نظام الضمان الاجتماعي. ويكون عملها مضموناً لها أيضاً خلال فترة الحمل، وتكون هذه الضمانة حقاً مكتسباً من وقت قيام المرأة بإخطار رب العمل، حسب الأصول الواجبة، بأنها حامل، وفقاً لنفس المادة. وينبغي كذلك أن يُحدَّد أن المرأة، لو ظلت غائبة عن العمل فترة أطول بسبب مرض ناشئ عن الحمل أو الوضع وعجزت لاحقاً عن استئناف العمل، تكون مؤهلة للحصول على الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة ٢٠٨ من القانون، التي تمدد الإجازة لمدة ٦ أشهر إذا كانت مدة العمل أقل من ٥ سنوات ولمدة ١٢ شهراً إذا كانت المدة أكثر من ذلك.

١٨٥- ويقرُّ القانون قرينة في حالة فصل المرأة العاملة أثناء فترة الحمل أو خلال فترة السبعة أشهر ونصف الشهر السابقة لتاريخ الولادة. فينص الحكم على أنه: "يففترض، في حالة عدم وجود دليل عكسي، أن فصل المرأة العاملة قد نشأ عن الأمومة أو الحمل متى حدث خلال فترة السبعة أشهر ونصف الشهر السابقة لتاريخ الولادة أو اللاحقة له، ويشرط دائماً أن تكون المرأة قد وفت بالتزامها بالإخطار وأن تقدم البينة المستندية على واقع الحمل، وعلى الولادة أيضاً متى كان ذلك مناسباً...".

١٨٦- وفي حالة التحقق من هذا الظرف، ينص القانون على تعويض خاص معادل لمكافأة عام واحد يضاف إلى ذلك الذي تنص عليه المادة ٢٤٥ التي سبقت الإشارة إليها بالفعل (انظر المادة ١٨٢ من قانون عقد العمل).

١٨٧- وتنص اللوائح أيضاً على فترات راحة يومية لإرضاع. وهذا ما تقضى به المادة ١٧٩ التي تنص على أنه: "كل امرأة عاملة هي أم مرضعة حق في فترتي راحة مدة كل منهما نصف ساعة لإرضاع طفلها خلال يوم العمل، ول فترة لا تتعذر عاماً واحداً بعد تاريخ الولادة، ما لم تكن الألم في حاجة، لأسباب طبية، إلى إرضاع طفلها، لفترة أطول. وفي المنشآت التي يُستخدم فيها العدد الأدنى من النساء العاملات الذي تقضى به اللوائح، يجب على رب العمل أن يزود بالمعدات القاعات المخصصة للأمهات ودور الحضانة النهارية للأطفال حتى السن وحسب الشروط التي يتم إقرارها في الوقت المناسب".

١٨٨- وقد كانت المحاكم شديدة الصرامة مع أرباب العمل الذين لم يتزموا بهذا الحكم القانوني بمعنى أنه "... إذا لم يتح رب العمل للأم المراقبة الضرورية لإرضاع طفلها، يجوز لها أن تعتبر نفسها مفصولة عن العمل حتى لو لم يكن تجهيز قاعة للأمهات أمراً إلزامياً" (انظر محكمة العمل الوطنية، الدائرة ٣، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٧٢).

١٨٩- ويهب القانون إلى أبعد من ذلك بكثير إذ يمنح المرأة العاملة التي لديها طفل مجموعة من الخيارات لصالحها:

(أ) مواصلة العمل في المؤسسة بموجب نفس الشروط التي كانت سارية من قبل،

(ب) وفسخ عقد عملها والحصول على التعويض المستحق لها عن مدة الخدمة وفقاً لهذه المادة، أو على الاستحقاقات الأكبر التي تنشأ عن لوائح العمل أو عن اتفاقات العمل الجماعية. وفي هذه الحالة، يكون التعويض معدلاً لنسبة ٢٥ في المائة من أجر المرأة العاملة المحسوب على أساس المعدل المحدد في المادة ٢٤٥، عن كل سنة خدمة، والذي لا يتجاوز أن يتجاوز أجر معيشة أدنى واحد عن كل سنة خدمة أو جزء من سنة يتعدى ثلاثة أشهر. ولدى عودة المرأة إلى العمل، يجوز لرب العمل أن يضعها في وظيفة تكون على نفس المستوى أو على مستوى أعلى أو أدنى من ذلك المبين، بالاتفاق المشترك مع المرأة العاملة. وانتهاء هذه الأحكام يكون سبباً للفصل غير المشروع.

١٩٠- وقد أدرجت أحكام مماثلة في القوانين الخاصة على وجه التحديد بجهاز الإدارة العامة في جمهورية الأرجنتين.

١٩١- وليس في جمهورية الأرجنتين أي شيء ظاهر يعوق تمديد مبدأ المكافأة العادلة ليشمل جميع العمال. وقد بحثت بالتفصيل في الفحص السابق للضمادات القانونية التي تكفل للعامل مكافأة تؤمن له ولأسرته العيش الكريم.

١٩٢- وفيما يلي الأحكام الرئيسية التي تتعلق بالسلامة والصحة في العمل في جمهورية الأرجنتين:

- (أ) القانون رقم ١٩٥٨٧ بشأن الصحة والسلامة في العمل؛
- (ب) المرسوم رقم ٧٩/٣٥١ المنظم للقانون رقم ١٩٥٨٧؛
- (ج) القرار ٨٩/٢ بشأن مشاركة المؤسسة الوطنية للصحة والسلامة في العمل في الاتفاقيات الجماعية؛
- (د) الأحكام ٨٩/٣١ و ٩٠/٣٣ و ٨٩/٤١ التي تنظم على التوالي السجل الوطني للمواد المسرطنة والتسجيل الحر للمواد الملوثة للبيئة؛
- (ه) القرار ٩١/٣٦٩ بشأن استخدام مواد الديفينيل المحتوية على كميات كبيرة من الكلور ومناولتها وتصريفيها هي ومخلفاتها بأمان؛
- (و) القرار ٩١/٤٤٤ المعدل لأقصى المركبات الجائزة للمواد الكيميائية الملوثة (المرفق الثالث، المرسوم رقم ٧٩/٣٥١)؛
- (ز) القرار ٩١/٥٧٧ المتعلق باستخدام الأسبستوس ومشتقاته وبمناولاتها وتصريفيها؛
- (ح) المبادئ التوجيهية المتعلقة بشروط العمل، وبالعلاج الطبي، وبالصحة والسلامة في عمل سائقي سيارات نقل الركاب على الطرق العامة (وفقاً للمرسوم رقم ٩٢/٤٥٢٢).
- ١٩٣ - والمؤسسة الوطنية للسلامة والصحة في العمل، التابعة لوزارة الصحة والرعاية الاجتماعية هي الهيئة المكلفة بتنسيق السياسات الخاصة بمحال الصحة في العمل وتنفيذها. وهي، من ثم، الهيئة التي تقوم بتطبيق قانون الصحة والسلامة في العمل (رقم ١٩٥٨٧). وقد سبق أن قلنا إن القانون موضع التعليق كان واحداً من القوانين الأولى المتسمة بهذا القدر الكبير من التعقيد في العالم وأن بلداناً أخرى قد سارت على هدى مبادئه. وبهذا المعنى، تمركز الإدارة الوطنية للصحة جميع الجوانب ذات الصلة به. ولهذا السبب، تشمل كل هيئة من الهيئات المشكلة للمؤسسة الوطنية جملة معقدة من الوظائف تتطلب وجود موظفين على درجة عالية من التخصص وأحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا.
- ١٩٤ - ولدى المؤسسة المعنية ستة إدارات هي:
- (أ) التسجيل والمعالجة والتوثيق؛
- (ب) التفتيش؛
- (ج) الشؤون التقنية - القانونية؛
- (د) دراسة أسباب الإصابات في العمل ودراسات تتعلق بعلم الأوبئة؛

(ه) **القواعد الصحية التحليلية والرصد الأحيائي:**

(و) **المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية.**

-١٩٥ وللمؤسسة مجال عمل واسع يمكن أن تصنف أنشطتها ضمنه على أنها أنشطة ذات طابع وقائي وأنشطة ذات طابع قمعي:

(أ) **الوظائف ذات الطابع الوقائي.** تقوم المؤسسة، في جملة أمور، بأعمال التفتيش والتحريات والدراسات الخاصة بصحة العامل، والتدريب، وإشاعة ونشر هذا الموضوع، وتسجيل الوثائق وتقييمها، والموافقة على الأفرقة والمعدات التي تؤمن حماية الفرد والمجموعة؛

(ب) **الوظائف ذات الطابع القمعي.** تضطلع المؤسسة الوطنية للسلامة والصحة في العمل بالصياغة القانونية للوائح الاتهام المعدة ضد المؤسسات المخالفة للوائح الصحة، وترسل القرار النهائي بشأن لواح الاتهام إلى إدارة الاتهام بمؤسسة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل. وينفذ هذا الإجراء وفقاً لأحكام القانون رقم ١٨٦٩٥. ومن جهة أخرى، تنص المادة ٢٠٠ من قانون عقد العمل على أنه "تحتاج جهة التنفيذ من كون المهام تنفذ في ظل ظروف غير صحية؛ وتطلب أولاً من رب العمل أن يكيّف بيئته المكان أو المنشأة أو النشاط بحيث يؤدي العمل في ظل ظروف صحية، في غضون مدة معقولة، تقوم بتحديد لها. وإذا لم يتمثل رب العمل للإخطار في غضون المدة وبالطريقة المحددة، تشرع جهة التنفيذ في تقييم المهام والأوضاع البيئية للمكان المعنى". ويكون أيضاً الإعلان عن الأوضاع غير الصحية واجب المؤسسة الوطنية للسلامة والصحة في العمل، ويجب أن يكون قائماً على أساس رأي طبي علمي بحت، ولا تعتبره الجهة لاغياً إلا إذا أزيلت الظروف التي أفضت إليه (انظر المادة ٢٠٠). ومن المهم إلقاء الضوء على هذه المادة نظراً إلى انبثاق جانبيين منها هما أساسيات لفهم كيفية عمل تقارير هذه الهيئة أو القرارات التي يمكن أن تصدر بقصد المسائل المتنازع عليها، على أن يكون مفهوماً بوضوح على الدوام، فيما يتعلق بهذه النقطة الأخيرة، أن الحق في الدفاع والقدرة على الاستئناف أمام محكمة العمل الوطنية حقان يتمتع بهما الخصوم متى استنفذ الإجراء الإداري. وتكون تقارير المؤسسة الوطنية للسلامة والصحة في العمل، شأنها شأن القرارات الواردة في تقارير هيئة تفتيش العمل الوطنية مستندات تتعلق بالنظام العام، ولا يجوز للأطراف تعديلها، لأن الإعلان عن كون الأوضاع غير صحية إنما يشكل أيضاً الشرط المسبق لإقرار يوم عمل من ست ساعات. وهذا يتمشى مع المبدأ الذي لا يجوز إسناده إلى الغير وهو أن من واجب الدولة الحفاظ على صحة سكانها. وقد أبدت المحاكم رأيها بشأن هذين الجانبيين. وعليه، فقد أعلن بقصد مسألة النظام العام: "ينبغي اعتبار أماكن العمل أماكن غير صحية متى صرحت الجهة الإدارية بذلك، حتى لو تولى العمال والمؤسسة معالجة الوضع غير الصحي ولكن بدون أن تكون الجهة قد أبدت رأيها فيه (انظر المحكمة العليا في بوينس آيرس، ١٠ آب/أغسطس ١٩٧١). ومن جهة أخرى، صدر رأي أيضاً بشأن شرط الإعلان المسبق ليكون بمستطاع العمال الحصول على يوم عمل أقصر: "يكون الإعلان الإداري عن الأوضاع غير الصحية شرطاً مسبقاً لفرض يوم عمل من ٦ ساعات" (انظر محكمة العمل الوطنية، الدائرة الثانية، ٥٣/٣/٢٥).

١٩٦- والأحكام والمبادئ القانونية التي أوردناها تنطبق في جمهورية الأرجنتين على جميع فئات العمال والمؤسسات، سواء كانت منشآت خاصة أو كانت تنتمي إلى الإدارة العامة الوطنية أو الإقليمية أو البلدية. وفيما يتعلق بهذه النقطة، ينص القانون رقم ١٩٥٨٧ بوضوح على أن: "أحكامه تنطبق على جميع المنشآت والمشاغل سواء كان الهدف من تشغيلها هو تحقيق الربح أو عدم تحقيقه، وأيا كان طابع الأنشطة الاقتصادية، والبيئة التي تنفذ فيها، وطابع مراكز ودوائر العمل ونوع الآلات والمعدات، والأدوات أو الإجراءات التي تستخدمن وتعتمد" (الجزء الثاني من المادة ١). وتنص المادة الثانية من نفس القانون على أنه: "في هذا القانون (القانون الأساسي الخاص بالسلامة والصحة) يقصد بمصطلحات "المنشأة"، أو "المشغل"، أو "مركز العمل" أو "دائرة العمل" جميع الأماكن المعدة للاضطلاع بمهام أو التي يتم الاضطلاع فيها بمهام من أي نوع أو أي طابع ويوجد فيها بشكل دائم، أو عرضي، أو مؤقت أو محتمل أشخاص طبيعيون، وما يرافقها من مخازن ومكاتب من كافة الأنواع يجوز لهم شغلها أو الذهاب إليها أو التجمع فيها لغرض العمل أو أثناء العمل أو بموافقة الشخص المسؤول موافقة صريحة أو ضمنية. ويقصد بمصطلح "رب العمل" الشخص الطبيعي أو الاعتباري، الخاص أو العام، الذي يستخدم نشاط شخص أو أكثر بموجب عقد عمل أو علاقة عمل".

١٩٧- وتمشيا مع ما سبق قوله، ينبغي أن يحدّد أنه ليس في جمهورية الأرجنتين قطاعات عمل لا تنطبق عليها التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل تطبيقاً كاملاً.

١٩٨- وتقوم المؤسسة الوطنية للصحة والسلامة في العمل، التي تتبع وزارة العمل، بتسجيل الحوادث التي تقع في مكان العمل، وفقاً لأحكام المرسوم رقم (٧٩/٣٥١) المرفق الثامن، القرار الوزاري رقم (٨٠/٢٦٦٥) المنظم للقانون رقم ١٩٥٨٧. وتتوفر الإحصاءات التي توضع مرة في السنة معلومات عن الحوادث التي تقع في مكان العمل وعن الأمراض المهنية. وتعود أحدث الإحصاءات المسجلة لدى المؤسسة الوطنية إلى عام ١٩٨٨.

١٩٩- وفيما يلي توزيع الحوادث التي تقع في مكان العمل بحسب نوع العجز:

حوادث قاتلة	٨٨
عجز دائم	٧٢٨
عجز مؤقت	٨٤ ١٠٥
حالات أخرى	٣٢ ٥٩٢
المجموع	١١٧ ٥١٣

٢٠٠- وإذا نظرنا إلى عدد الحوادث بالنسبة إلى عدد العمال، وجدنا أن هناك ١٥٠ حادثاً لكل ١٠٠٠ عامل. ومن حيث التواتر، تجدر الإشارة إلى أن هناك ٧٢ حادثاً لكل مليون ساعة عمل.

٢٠١- وترد الآن فيما يلي بالتفصيل الأمراض المهنية التي بلغ عنها في عام ١٩٨٨. وتتجدر ملاحظة أن نسبة ٧٦,١٨ في المائة من هذه الأمراض عبارة عن إصابات سمعية سببها الضجيج.

النسبة المئوية	عدد الحالات	المرض
٠,٦٦	٦	تغبر الرئة بسبب غبار المعادن المتصلب
٠,٣٣	٢	الأمراض الشعبية الرئوية بسبب غبار القطن
١,٦٥	١٥	الربو المهني
٠,٢٢	٢	الأمراض ذات الصلة بالكرهوم
٦,٧٩	٦١	الأمراض ذات الصلة بالرصاص
٠,١١	١	الأمراض ذات الصلة بكبريتيت الكربون
٧٦,١٨	٦٩٤	الإصابات السمعية التي سببها الضجيج
٧,٥٧	٦٩	الأمراض التي سببها الاهتزاز
٢,٨٥	٢٦	أمراض الجلد
٢,٢٠	٢٠	الأمراض المعدية أو الأمراض الطفيليّة
١,٥٤	١٤	الأمراض الأخرى
١٠٠,٠٠	٩١١	المجموع

-٢٠٢ وتنص الفقرة الفرعية (١) من المادة ١٤ من الدستور الأرجنتيني على أن العمل بمختلف أشكاله يتمتع بحماية القوانين التي تكفل للعامل ظروف عمل لائقة ومعقولة. ومبدأ المساواة في شروط الترقية يرد في هذا المبدأ الدستوري. والنازهة التي يشير إليها الدستور تعني منح العامل المساواة في الحالة المعينة ومتى جرى تحليل الوضع الذي يؤدي فيه عمله. ولا يمكن أن تقوم مساواة على أساس التمايز، وإنما المبادئ التي تسهم في زيادة الكفاءة في العمل، والاجتهاد، وما إلى ذلك، يجب أن تؤخذ في الاعتبار لترقية العامل. وعليه، فإن مبدأ المساواة من أجل الترقية - بدون تمييز على أساس الجنس أو الدين أو العرق - ينطلق من مفهوم المفضلة الذي يتوقف على طرائق رب العمل لتقدير مؤهلات العامل وتقديرها، وهي طرائق يجب أن تكون موضوعية. وتنص المادة ٨١ من قانون عقد العمل على أنه "على رب العمل أن يمنح جميع العمال معاملة متساوية في الحالات المتساوية. وتعتبر المعاملة غير المتساوية قائمة متى وجد تمييز تعسفي على أساس الجنس أو الدين أو العرق، لا متى كانت المعاملة المختلفة تستجيب لمبادئ المنفعة المشتركة كتلك التي توجد في زيادة كفاءة العامل واجتهاده أو في تفانيه في العمل".

-٢٠٣ وتبعد الاتفاقيات الجماعية أيضاً قواعد لتصنيف الموظفين وشروط الترقية، لكونها مجالاً محدوداً للتنظيم الفعلي لشروط العمل. وبهذا المعنى، يمكننا أن نتخذ كأمثلة الاتفاقيات التي تم التوصل إليها بشأن عمال المتاجر، وصناعة البناء، وصناعة الأغذية، وصناعة التعدين، إلخ. وفي المجال الذي تكون فيه الدولة هي رب العمل، فإن المرسوم رقم ٩١/٩٩٣ الذي تم بموجبه إنشاء النظام الوطني للمهن الإدارية، يضع هو الآخر قواعد لترقية الموظفين لديها.

-٢٠٤ ومعيار التخصص والتدريب المهني عنصر أساسي يراعى في جمهورية الأرجنتين لتقدير شروط الترقية. وتهتم الدولة بتدريب العاملين لديها وبأن يكون التدريب عنصراً يأخذ في الاعتبار

لأغراض الترقية. وتنص المادة ٥ من القانون رقم ٢٤٠١٣ على أنه "تكون وزارة العمل والضمان الاجتماعي الجهة التي تطبق هذا القانون وعليها أن تعد بانتظام الخطة الوطنية للعملة والتدريب المهني...". وتنص المادة ٣ أيضاً على أنه: "تشمل سياسة العمالة أنشطة... التدريب والتوجيه المهني لأغراض العمل... وتكون صياغة السياسة وتنفيذها مهمة السلطة التنفيذية من خلال النشاط المنسق لهيئاتها المختلفة".

٢٠٥- والمجلس الوطني المعنى بالعملة والإنتاجية وأجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار، الذي ورد النص عليه في الفصل الأول من الفرع السادس من القانون رقم ٢٤٠١٣، يخول الهيئة المنشأة مهمة إعداد توصيات لصياغة سياسات وبرامج خاصة بالعملة والتدريب المهني (الفقرة (و) من المادة ١٣٥). وتتجدر الإشارة إلى أن هذه الهيئة ثلاثة وأن لديها ممثلين لأرباب العمل والعمال والدولة.

٢٠٦- وينص القانون النظامي لكلا النشطتين الخاص والعام على المساواة في شروط الترقية في جمهورية الأرجنتين. وكان ذلك نتيجة طبيعية لكون اللوائح في كلا قطاعي النشاط قد عبرت عن المبدأ الوارد في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من الدستور. وزيادة في التحديد، فإن النظام مبني على أساس إشراف الدولة على التدريب أو مسؤوليتها عنه فيما يتعلق بالقطاعات الخاصة، كما أنه قائم على أساس المسؤولية التي كانت هي أصل الضمان الدستوري للحق في التعليم، الذي يدخل في إطار النشاط العام.

٢٠٧- وعليه، فإن الوضع عندنا هو أن العمال في القطاع الخاص سيكون لديهم، من خلال الاتفاقيات الجماعية، نظامهم الخاص بالترقية المتافق عليه بحرية بين نقابة العمال وأرباب العمل، والذي يقرر في حالات كثيرة تنظيم دورات تدريبية يموّلها أرباب العمل أو النقابات المعنية. على أن الدولة تحمل، علاوة على ذلك، مسؤوليتها في مجال التعليم بموجب قانون العمالة رقم ٢٤٠١٣، مع سعادتها التنفيذي، الأمانة الفرعية للتدريب المهني المنشأة بموجب المرسوم رقم ٩٢١٢٣٤. وفي المجال المخصص للموظفين العاملين، تم بموجب المرسومين رقمي ٩١/٩٩٣ و ٩٤/٩٩٤ إنشاء النظام الوطني للمهن الإدارية.

٢٠٨- ويضع القانون رقم ٢٤٠١٣ مبادئ توجيهية واضحة ودقيقة لاكتساب العمال مهارات متخصصة تسمح لهم بأن يحسّنوا مراكزهم، وسبب ذلك - نكرر - هو أن سياسة جمهورية الأرجنتين في هذا الشأن تمثل في أن الحصول على المهارات يشكل مبدأ أساسياً لصلاحية العامل للترقية، إذ تؤخذ في الاعتبار حقيقة مفادها أن التخصص هو العنصر الأساسي لترشيد النشاط الاقتصادي والاجتماعي الجاري حالياً في أنحاء العالم. وقد سبق أن أشرنا في هذا التقرير إلى جوانب مختلفة لقانون العمالة بخصوص التدريب المهني؛ ويكفي أن نذكر كاملاً على ذلك المواد ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٨٨، ٨٩ من هذا القانون.

٢٠٩- وسنشير إلى الأمانة الفرعية للتدريب المهني المنشأة في ضوء القانون رقم ٢٤٠١٣، وبخاصة إلى الحكم الوارد في المادة ٥ منه والذي يخوّل وزارة العمل والضمان الاجتماعي مسؤولية القيام بانتظام بوضع خطة وطنية للعملة والتدريب المهني. وتشمل مهام الأمانة الفرعية ما يلي:

(أ) تخطيط وتنفيذ سياسة التدريب المهني بجميع جوانبها وأشكالها التي تشمل تعليم العمال، وتأهيلهم وتدريبهم، وإعادة تدريبهم، وتدريبهم المتقدم وتحصصهم؛

(ب) إدراج التدريب المهني في سياسة العمل الوطني؛

(ج) الاشتراك في المجلس الوطني المعنى بالعملة والإنتاجية وأجر المعيشة الأدنى المرتبط بممؤشر الأسعار لغرض تقديم توصيات لإعداد سياسات وبرامج للتدريب المهني.

-٢١٠- ويجري الآن ضم موظفي المجلس الوطني للتعليم الفني (وهو هيئة لا مركزية لدائرة التعليم التابعة لوزارة التعليم والثقافة) إلى الأمانة الفرعية للتدريب المهني.

-٢١١- ويتحقق الآن تكامل النظام بالنسبة إلى النشاط الخاص ونشاط الدولة على السواء مع وجود وظيفة تنسيق في الحالة الأخيرة؛ وبهذا المعنى، ينص القانون رقم ٢٢٣١٧، الصادر في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٠، على نظام لمنح المؤسسات التي تخصص موارد لتعليم الموظفين لديها اعتمادات ضريبية، المادة ١: "يكون للأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين يملكون منشآت صناعية والذين نظموا دورات تعليمية بمبادرة منهم الذاتية أو بالتعاون مع أشخاص آخرين أو الذين يمنحون الدعم المالي لمدارس أو دورات من هذا القبيل تنظمها جمعيات أو معاهد أو غرف تابعة لنقابات العمال، حق الحصول على الاعتمادات الضريبية المنصوص عليها في هذا القانون، ويشترط دائماً أن يقر المجلس الوطني للتعليم الفني هذه الدورات أو هذه المدارس". وتقضى المادة ٣ من نفس القانون بأن: "الاعتماد الضريبي المشار إليه في المادة ١ يصبح نافذاً بواسطة شهادات تصدر لهذه الغاية. وتحدد سنوياً الحصة السنوية لهذه الشهادات في ميزانية الدخل والإتفاق العامة للإدارة الوطنية".

-٢١٢- وفي هذا الصدد، تقوم الأمانة الفرعية للتدريب المهني بدور هي الأخرى في توزيع حصص الاعتمادات الضريبية هذه. وفيما يلي نص المرسوم المنشئ لها: إعداد الخطة التمهيدية للتخصيص السنوي لموارد الصندوق الوطني للعملة المقابل لأنشطة التدريب المهني، والقيام بدور في توزيع الحصة السنوية على نحو ما ينص عليه القانون رقم ٢٢٣١٧.

-٢١٣- والمادة ١٢٨ من القانون رقم ٤٠١٣ واضحة فيما يتعلق بمسؤولية السلطة التنفيذية الوطنية في مجال توفير التدريب المتخصص للعمال. وينص القانون على أنه: "يتعين على وزارة العمل والضمان الاجتماعي أن تعد برامج للتدريب المهني من أجل العمل تشمل أنشطة لتعليم العمال، وتأهيلهم وتدريبهم، وإعادة تدريبهم، وتدريبهم المتقدم وتخصيصهم بهدف المساعدة والتشجيع على ما يلي:

(أ) خلق عالة إنتاجية؛

(ب) إعادة التأهيل المهني للعاطلين عن العمل؛

(ج) إعادة توزيع الوظائف التي تنشأ عن إصلاح القطاع العام وتحويل الإنتاج؛

(د) توفير أول فرصة عمل للشباب وتدريبهم وتأمين تدريبهم المتقدم مهنياً؛

(هـ) تحسين الإنتاجية وتحويل الأنشطة غير المنظمة".

-٢١٤- وتحدد المادة ١٢٩ وظائف وزارة العمل لتحقيق هذا الهدف:

(أ) إدراج التدريب المهني من أجل العمل في سياسة العمل الوطنية:

(ب) القيام مع هيئات القطاع العام الوطنية أو الإقليمية أو البلدية ومع القطاع الخاص بتنسيق عملية تنفيذ برامج التدريب المهني من أجل العمل وذلك من خلال عقد اتفاقيات:

(ج) التصديق على الشهادات الخاصة بالمؤهلات التي تم الحصول عليها، في عقود الخبرة العملية والتمرين:

(د) إعداد برامج للمناواة بين التدريب واقتراض الخبرة العملية وإدراجها في عقود التمرين.

٤١٥- وهذه الوظائف تمثل المناسبة الأولى التي جرت فيها محاولة جدية في جمهورية الأرجنتين شملت جميع القطاعات المعنية بتدريب العمال وتوفير التدريب المتقدم لهم؛ وقد تم جمعها لتكون بمثابة الساعد التنفيذي في الأمانة الفرعية للتدريب المهني. ومن أجل بيان الطريقة التي ينفذ بها هذا الالتزام في الواقع، ترافق موجز الخطة السنوية للتدريب المهني (إلى جانب المرسوم رقم ٩٢١٣٣٤ الذي تم بموجبه إنشاء الأمانة الفرعية للتدريب المهني، والقانون رقم ٢٢٣١٧ بشأن النص على توفير اعتمادات ضريبية للمؤسسات الصناعية التي نظمت دورات تدريبية).

٤١٦- وقد تم أيضاً إنشاء نظام وطني للمهن الإدارية للعاملين في القطاع العام (المرسومان رقم ٩٩٣ ورقم ٩٩٤، المؤرخان كلاهما في ١٩٩١). ويمثل المرسوم الأول المحاولة الجدية الأولى لتنظيم هيكل وطني للحياة المهنية في إدارة الدولة. وتنص المادة ٦ من الفرع الأول من المرفق الأول للمرسوم رقم ٩١/٩٩٣ على أنه: "تكون الحياة المهنية للموظف في الخدمة العامة هي محصلة ما يتحققه من تقدم في سلسلة الخدمة من خلال الارتقاء إلى المستويات والدرجات المختلفة والاضطلاع بمهام توصف بكونها "تنفيذية" بالمعنى المقصود في هذا المرسوم. ويخصّص التقادم، في جميع الحالات، لنظم الاختيار وإجراءات تقييم الأداء المنصوص عليها في الفروع ذات الصلة من النظام الوطني للمهن الإدارية".

٤١٧- وسيتضمن النظام الوطني للمهن الإدارية ستة مستويات بالدرجات المنازرة لها، مرتبة بحسب تعلُّم مهام كل منها ومسؤوليتها ومتطلبات التدريب الالازمة لها (المادة ٢ من نفس المرسوم). وقد أنشئ المعهد الوطني للإدارة العامة بموجب هذا المرسوم أيضاً لتوفير التدريب، والتدريب المتقدم والتدريب على تجديد المعلومات للموظفين، وذلك بإنشاء نظام وطني للتدريب مسؤول عن إدارة الدورات والحلقات الدراسية وغيرها من أنشطة التدريب في مختلف المقاطعات وفقاً لما تكون الجهة المسؤولة قد اتخذته من قرارات بشأن أولويات الموضوع وتعقد التعليم المقدم (انظر المادة ٥٢ في الفرع الخامس من المرسوم رقم ٩١/٩٩٣). ويقضي هذا المرسوم أيضاً بإنشاء سلسلة تدرج الموظفين في الوظائف ونظام الترقية حيث يمثل مستوى التدريب الذي تم الحصول عليه قاعدةه الأساسية.

٤١٨- وإلى حين صياغة هذا التقرير، لم تكن قد ظهرت في جمهورية الأرجنتين عوامل من شأنها أن تصعب أو أن تمس عملياً تنفيذ البرنامج الرامي إلى تنفيذ الحق في شروط عمل منصفة مفضية إلى تحقيق تقدم مرضٍ. وتتجدر الإشارة إلى أن البرنامج الشامل الذي واجهته الإدارة الحالية هو موضوع قيد التنفيذ منذ

عامين تقريباً وأن من السابق للأوان بوضوح تقديم أي تقدير أو تقييم للنتائج التي تحققت أو للصعوبات التي واجهت.

٤١٩- وتنص الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من الدستور الوطني على أن: "يتمتع العمل بمختلف أشكاله بحماية القانون الذي يكفل للعامل... طولاً محدوداً ليوم العمل؛ والترفيه والإجازات المدفوعة الأجر". وهذا المبدأ الدستوري سيتم تنظيمه في مختلف الاتفاques الجماعية وقوانين العمل فضلاً عن قانون عقد العمل. وفي القطاع العام، يتناول القانون رقم ٢٢١٤٠ النظام المخصص لعاملين في الإدارة المركزية. وسيتناول كلاً قانون عقد العمل والقانون رقم ٢٢١٤٠ (النظام القانوني الأساسي للخدمة العامة) القواعد الدنيا التي سيتسنى طرحها بعد ذلك وبالاتفاق مع المبادئ العامة التي سبق عرضها بقصد النظم الخاصة لكل فرع من فروع نشاط العمل.

٤٢٠- والنقطة الرئيسية الواجب تأكيدها هي أن المبادئ الواردة في هذا الفرع من التقرير تتعلق، في جمهورية الأرجنتين، بصحة العامل، وأنه لا يجوز، من ثم، تعديل القواعد الدنيا المنصوص عليها في التشريع الموضوعي (قانون عقد العمل أو القانون رقم ٢٢١٤٠) بمبادرة خاصة من الأطراف، وذلك لكونها قواعد تتعلق بالنظام العام ولكون دستورنا الوطني قد أقر هذه الحقوق.

٤٢١- والفصل الأول من الفرع التاسع المعنون "مدة العمل وفترات الراحة الأسبوعية" مخصص ليوم العمل. وتعرّف المادة ١٩٧ يوم العمل بأنه "كل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف رب العمل والذي لا يجوز له خلاله أن يزاول عملاً لمصلحته الشخصية".

٤٢٢- ويقر القانون بذلك مفهوماً واسعاً مستقلاً عن كون العمل ينفيه بالفعل أو لا ينفيه، فإن جعل الوقت فقط متاحاً لرب العمل هو الذي يجب اعتباره يوم العمل (الجزء الثاني من المادة ١٩٧).

٤٢٣- وتوزيع ساعات العمل هو الحق المقصور على رب العمل، إلى جانب إعداد الجداول الزمنية. ومدة يوم العمل واحدة في جميع أراضي الجمهورية، وهي تخضع لأحكام القانون رقم ١١٥٤٤.

٤٢٤- وتنص المادة ١ من القانون رقم ١١٥٤٤ (المعدل بالمرسوم بقانون رقم ١٠٣٧٥ الصادر في ١٩٥٦) على أنه: يجب أن لا تتجاوز مدة العمل ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لكل شخص يعمل لحساب شخص آخر في مؤسسات عامة أو خاصة، حتى وإن لم يكن الهدف هو تحقيق الربح. والحد الذي يضعه هذا القانون هو الحد الأقصى ولا يمنع المؤسسات المذكورة من أن يكون لديها يوم عمل أقل من ٨ ساعات أو أسبوع عمل أقل من ٤٨ ساعة. ولا تسري أحكام هذا القانون على العمال الزراعيين ولا على مربى الماشية وعمال المنازل، ولا على المؤسسات التي لا يعمل فيها سوى أعضاء أسرة رئيس المشروع التجاري، أو صاحبه، أو مالكه، أو مديره، أو المسؤول الرئيسي عنه".

٤٢٥- وتنص المادة ١٩٨ من قانون عقد العمل على تخفيض الحد الأقصى ليوم العمل المحدد بـ ٨ ساعات متى كانت الأحكام الوطنية هي التي تنظم الأمر، باستثناء خاص يتعلق بعقود العمل الفردية.

-٢٢٦- ويمكن أن يستنتج إذن من كلا النصين التشريعيين أن المدة القصوى ليوم العمل ليست مهلاً للتفاوض بين الأطراف كما سبق أن بيّناه؛ والشيء ذاته لا يسري على خفض هذه المدة، وهو ما يمكن إخضاعه لاتفاق القطاعات. ومن المنطقي أن يكون أجر العامل متناسباً مع ساعات العمل.

-٢٢٧- ويجوز أن تكون هناك استثناءات من المدة القصوى ليوم العمل، وفقاً لما تنص عليه المادة ١٩٩: "يكون الحد المفروض على مدة العمل مهلاً لاستثناءات يقضي بها النص القانوني بسبب طابع النشاط وطابع عمل العامل والظروف الدائمة أو المؤقتة التي تجعل هذه الاستثناءات جائزة، بموجب الشروط التي يحددها النظام".

-٢٢٨- وينص القانون رقم ١١٥٤٤ على مجموعة من الاستثناءات من المدة القصوى لليوم القانوني:

- (أ) متى كان العمل المعنى عملاً إدارياً أو إشرافيًّا;
- (ب) متى كان العمل ينفذ على يد أفرقة، جاز أن تتعذر مدة العمل ٨ ساعات في اليوم و٨٤ ساعة في الأسبوع بشرط أن لا يتعدى متوسط مدة ساعات العمل خلال فترة ثلاثة أسابيع على الأقل ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع;
- (ج) متى وقع حادث أو كان على وشك الواقع، أو متى اقتضى الأمر الاضطلاع بأعمال الطوارئ على آلات أو أجهزة أو منشآت، أو في حالة القوة القاهرة، على أن يقتصر ذلك على النطاق اللازم لتفادي التعطل الشديد لسير عمل المؤسسة الهادئ وفقط متى استحال تنفيذ العمل أثناء اليوم العادي، مع الالتزام بالقيام بدون إبطاء بإعلام السلطات المسؤولة ضماناً للامتناع للقانون.

-٢٢٩- ومن جهة أخرى، يجوز وضع نظم الهيئة التنفيذية بخصوص الصناعة والتجارة وبحسب المناطق:

- (أ) الاستثناءات الدائمة الجائزة للأعمال التحضيرية أو للأعمال الإضافية التي يتحتم القيام بها بالضرورة خارج الحدود المنصوص عليها من أجل الأعمال العامة التي تتضطلع بها المؤسسة، أو من أجل بعض الفئات من يكون عملهم متقطعاً بوجه خاص;
- (ب) الاستثناءات المؤقتة الجائزة لتمكين المؤسسات من تحمل أعباء العمل الاستثنائية (المادة ٤ من القانون رقم ١١٥٤٤).

-٢٣٠- ولا بد لنا أن نقرُّ بحقيقة مفادها أن الاستثناءات حصرية ولا يجوز تطبيقها إلا بقدر ما توافق عليها الجهة المكلفة بالتنفيذ (وزارة العمل والضمان الاجتماعي). وبالمثل، لا بد من إجراء مشاورات مسبقة مع رابطات العمال وأرباب العمل (وفقاً لأحكام المادة ٥ من نفس القانون).

-٢٣١- وقد صدقت جمهورية الأرجنتين على العهد الدولي رقم ١ بموجب القانون رقم ١١٧٢٦ الخاص بساعات العمل في الصناعة، وعلى الاتفاقية رقم ٣٠ بموجب القانون رقم ١٣٥٦٠ الخاص بساعات العمل في المتاجر والمكاتب.

-٢٣٢- وأخيراً، يجدر التصرير بأن القانون رقم ٢٤٠١٣، المعروف باسم قانون العملة، يقوم بتعديل المادة ١٩٨ من قانون عقد العمل فيما يتعلق بالعمل بدوام جزئي الذي سبقت الإشارة إليه، بالإضافة ما قد يتطرق عليه الأطراف في اتفاقات العمل الجماعية كتعديل ممكن آخر للمرة القصوى القانونية ليوم العمل. وينص القانون أيضاً على أن حساب مدة يوم العمل القصوى البالغة ٨ ساعات يجوز إجراؤه على أساس المعدلات، وفقاً لطابع النشاط وتماشياً مع الاحتياجات الممكنة لدائرة العمل. ومع ذلك، فإن يوم العمل الأقصى هذا البالغ ٨ ساعات سيكون يوم العمل العادي والمعتاد في حالة العمل النهاري الذي لا يكون غير صحي أو شاق أو ضار.

-٢٣٣- وعليه، ترسي المادة ٢٠٠ من قانون عقد العمل مدة قصوى تبلغ ٧ ساعات للعمل الليلي، ويقصد بالعمل الليلي العمل الذي يؤدي ما بين الساعة التاسعة مساءً من يوم ما والساعة السادسة صباحاً من اليوم التالي.

-٢٣٤- ويجدر التحديد بأنه في حالة التناوب بين العمل النهاري والعمل الليلي، تخفض مدة يوم العمل بـ ٨ دقائق لكل ساعة من العمل الليلي، أو يدفع أجر الدقائق الـ ٨ باعتباره عملاً إضافياً وفقاً لأحكام المادة ٢٠١.

-٢٣٥- وفيما يتعلق بالأعمال التي أورتها الجهة المكلفة بالتنفيذ في قائمة الأعمال "غير الصحية"، لا يجوز أن يتعدى وقت العمل ٦ ساعات في اليوم أو ٣٦ ساعة في الأسبوع.

-٢٣٦- وفيما يتعلق بالأعمال الشاقة أو الضارة أو الخطيرة، ينص قانون عقد العمل على أن التشريع الوطني سي Finch على حكم دقيق وفردي بشأن ساعات العمل المخفضة.

-٢٣٧- وثمة حالة خاصة هي حالة العمل الجماعي، أي العمل الذي فيه تجعل الخصائص الفنية للمهمة من الضروري، أو الفعال، أو الملائم اقتصادياً، تنفيذ المهمة على نحو متواصل وبدون توقف على يد مجموعة من الأفراد. وقد عرّف حكم صادر عن إحدى المحاكم العمل الجماعي على النحو التالي: "يكون هناك عمل جماعي متى نفذ العمل في وردية متلاحقة من خلال نظام للوردية المتناوبة أو الثابتة تتناوب فيه مجموعة أو فريق من العمال في آن واحد لتأمين استمرارية النشاط، وذلك سواء كان العمل المعنى هو عمل غير منقطع بحكم طبيعته أو بحكم كون النشاط المستمر ملائماً لأسباب اقتصادية" (المحكمة العليا الإقليمية لبيونس أيريس، ٢٣/٤/٧٤). وفي هذه الحالة، يكون توزيع ساعات العمل حقاً مقصورة على رب العمل؛ ولا يجوز أن تتعدى المدة ٨ ساعات، ولكن يمكن أن تتفاوت فترة الراحة الأسبوعية.

-٢٣٨- وينبغي التصرير بأنه لا يجوز تشغيل الشباب من تراوح أعمارهم بين ١٦ و ١٨ عاماً في العمل الليلي. ويؤكد قانون العمالة هذا القيد في المادة ٥٥ منه وفي غيرها من المواد ذات المحتوى المماثل، لا سيما في الفصل الثاني الذي يتناول أشكال عقد العمل، عندما يعالج بالتحديد عقد الخبرة العملية للشباب (المواد ٥١ إلى ٥٥) وعقد التمارين (المواد ٥٨ إلى ٦٥).

٢٣٩- وفيما يتعلق بعمل الأحداث النهاري، تنص المادة ١٩٠ من قانون عقد العمل على أن ساعات عملهم لا يجوز أن تتعذر ٦ ساعات في اليوم و٣٦ ساعة في الأسبوع، باستثناء من تعدوا سن ١٦ عاما، إذ يجوز تمديد الساعات لهم، بموافقة سابقة من الإدارة، إلى ٨ ساعات في اليوم و٤٨ ساعة في الأسبوع. وفي المنشآت الصناعية التي يدور فيها العمل ليلا نهارا، على نظام الورديات الثلاث، لا يجوز تشغيل الأحداث بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة من صباح اليوم التالي (المادتان ١٩٠ و١٧٣ من قانون عقد العمل).

٢٤٠- وفيما يتعلق بعمل النساء، فقد وضع قانون العمالة العمل الليلي للرجال والنساء على نفس المستوى، ملгиًا بذلك جزئيا المادة ١٧٣ من قانون عقد العمل، التي كانت تقضي سابقاً بعدم جواز تشغيل النساء في العمل الليلي، المقصود به الفترة الواقعة بين الساعة الثامنة مساء والساعة السادسة من صباح اليوم التالي، إلا في الأعمال غير الصناعية التي يفضل أن تؤديها النساء.

٢٤١- وتنص المادة ٢٠١ من قانون عقد العمل على أن يكون أجر ساعات العمل الإضافية أعلى من الأجر المعتمد بنسبة ٥٠ في المائة في أيام الأسبوع، وبنسبة ١٠٠ في المائة في أيام السبت بعد الساعة الواحدة من بعد الظهر، وأن يكون في أيام الأحد وأيام الإجازات الرسمية، على أساس كل ساعة عمل تتجاوز يوم العمل العادي والمعتمد للأجير.

٢٤٢- وليس العامل ملزماً بأن يعمل ساعات إضافية، بالإضافة إلى أن أقصى ما يمكن للعامل أن يؤديه من ساعات عمل إنما تحدده الجهة المكلفة بالتنفيذ أو الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالنشاط، باعتبار أن على الدولة أيضاً واجب الحفاظ على سلامة العامل وصحته.

٢٤٣- وتحدد المادة ٢٠٣ من قانون عقد العمل الحالات الاستثنائية التي يكون العامل ملزماً فيها بالعمل ساعات إضافية، وهي حالات الخطر أو الحوادث التي تقع في المؤسسة أو التهديد الوشيك بحدوث قوة قاهرة، أو وجود ظروف استثنائية تمس الاقتصاد الوطني أو المؤسسة. والطابع الإلزامي لساعات العمل الإضافية في هذه الحالات (التي يدفع عنها معدل المنحة المناسب) يستند إلى معيار التعاون الذي يجب أن يكون قائماً بين رأس المال والعمل في المؤسسة أو في النشاط المعني. وترد الأحكام التشريعية الخاصة بهذا الجانب في الفصل الثاني من الفرع التاسع المعنون "فيما يتعلق بمدة العمل وفترة الراحة الأسبوعية" (المواد من ٢٠٤ إلى ٢٠٧).

٢٤٤- ولا يجوز تشغيل العمال في جمهورية الأرجنتين بين الساعة الواحدة بعد ظهر يوم السبت والساعة الثانية عشرة ليلاً من اليوم التالي. والاستثناءات محددة أيضاً في هذا القانون (المادة ٢٠٣)، أو يمكن تحديدها بقوانين ولوائح معينة.

٢٤٥- ويحصل العامل في جميع الحالات على فترة راحة على سبيل التعويض بالطريقة وفي الوقت المنصوص عليهما في النظام الذي يحدد الجدول الزمني للعمل خلال الفترات التي يكون العمل محظوراً فيها، والذي يجب أن يراعي من أجل تطبيقه أسباب الاستثناء من الحظر، أو الطابع الموسمي للعمل أو غير ذلك من السمات الخاصة. ويوضح من ذلك إذاً أن للحظر طابعاً عاماً وأنه لا يجوز تعديله إلا في حالات معينة، من خلال التنظيم الصريح، وأنه في جميع الحالات يجب أن يكون تعويضاً بصرامة بحيث يتسعى للعامل أن

يستفيد من هذا الحق، في حالة تغافل رب العمل عنه، في أول يوم عمل من الأسبوع التالي، على أن يُخطر رب العمل بذلك مسبقاً.

٢٤٦- ويتناول الفرع الخامس من قانون عقد العمل أيام الإجازات؛ ومعيار المشروع في هذا الحكم هو مماثل للمعيار الذي رأيناه في مختلف موضوعات هذا التقرير، إن صحة العامل محمية، وبالتالي، لا يجوزأخذ دفعة بدلًا من الإجازات إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة ١٥٦ التي سنتناولها في الوقت المناسب.

٢٤٧- ويكون للعامل فترة إجازة سنوية دنيا متواصلة ومدفوعة الأجر على النحو التالي:

(أ) ٤ يوماً متتالية لفترة عمل مدتها ٥ سنوات أو أقل؛

(ب) ٢١ يوماً متتالية لفترة عمل تزيد على ٥ سنوات، ولكنها لا تتعدي ١٠ سنوات؛

(ج) ٢٨ يوماً متتالية لفترة عمل تزيد على ١٠ سنوات، ولكنها لا تتعدي ٢٠ سنة؛

(د) ٣٥ يوماً متتالية لفترة عمل تزيد على ٢٠ سنة.

٢٤٨- ومن أجل تحديد مدة الإجازة المستحقة، تحسب مدة خدمة العامل حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر من السنة التي تؤخذ الإجازة فيها، وفقاً لما تنصي به المادة ٣٥ من قانون عقد العمل. وللاستفادة من هذا الحق، يجب أن يكون العامل قد عمل، كحد أدنى، نصف عدد أيام العمل المشمولة في السنة الشمسية أو في السنة المحسوبة من تاريخ الميلاد (المادة ١٥١ من نفس القانون).

٢٤٩- ويحدّر التعليق على الجانب الذي مؤداته، في نظر القانون، أن وقت العمل المؤدى هو مرادف لمقدرة العامل على أن يضع وقته تحت تصرف رب العمل، بصرف النظر عما إذا كانت مهمة محددة تنفذ أو لا تنفذ؛ وهذا هو السبب لكون المادة ١٥٢ تعتبر كوقت عمل الأيام التي لا يؤدي فيها العامل خدمات بسبب غيابه في إجازة كما يسمح القانون أو الاتفاق بذلك، أو بسبب إصابته بمرض دون أن يكون قد ارتكب خطأً، أو بسبب حادث مؤسف وقع في العمل، أو لأسباب أخرى لا تعود إلى خطأ من جانبه.

٢٥٠- وقد ذهبت أحكام المحاكم إلى حد أبعد من ذلك؛ وهكذا أعلن: "إن ما يجب أن يُحسب كوقت عمل لا يقتصر على الفترة التي يتلقى عنها العامل المريض أجراه دون أن يكون مرضه عائداً إلى خطأ ارتكبه، وإنما يشمل كل الوقت الذي يجب أن يحتفظ فيه رب العمل بوظيفته له (دائماً بشرط أن يظل غير صالح للعمل)" (محكمة العمل الوطنية، الدائرة ٣، ٦٧/٥/٣١). وقد أعلن أيضاً: "أن مدة التوقف عن العمل لأسباب اقتصادية يجب أن تكون مشمولة هي الأخرى" (المحكمة العليا الإقليمية لبوينس آيريس، ٧٧/٣/١٥).

٢٥١- ويشمل المبدأ الحامي أيضاً العمال الذين لم يبلغوا حتى مدة العمل الدنيا في المؤسسة؛ ويكون لهؤلاء العمال، في هذه الحالات، فترة إجازة سنوية مقدارها يوم واحد عن كل ٢٠ يوم عمل فعلي (وفقاً للمادة ١٥٣ من نفس القانون).

-٢٥٢- ويهم القانون أيضا بتحديد الفترة التي يجوز فيها للعامل أن يأخذ إجازته، والتي يجب أن تقع بين ١ تشرين الأول/أكتوبر و ٣٠ نيسان/أبريل من العام التالي؛ وعلى رب العمل أن يخطر العامل مسبقاً وكتابة بالفترة المحددة قبلها بـ ٤٥ يوماً على الأقل، ما لم تقرر اتفاقات العمل الجماعية أنظمة مختلفة تمشياً مع أنواع النشاط (وفقاً للمادة ١٥٤ من نفس القانون).

-٢٥٣- وثمة حالة ملفتة للانتباه لا يمنع فيها رب العمل إجازات في آن واحد لجميع العمال الذين يستخدمهم في منشأته، أو في مكان العمل، أو في الفرع أو القطاع، لأن القانون يقتضي بالتحديد في هذه الحالات بأن يأخذ العامل إجازته في فصل الصيف على الأقل مرة كل ثلاثة مرات (المادة ١٥٤ التي سلفت الإشارة إليها). وهذا النص تدبير يتعلق بالنظام العام فلا يجوز تعديله إلا لصالح العامل، كما قد تقرر ذلك لدى مناقشة الإصلاحات التي يمكن أن تنشأ عن الاتساق الجماعي. ولا يجوز إلا للجهة المكلفة بالتنفيذ أن تغير هذه الفترات على حساب العامل، وذلك دائماً بشرط أن يتم ذلك بقرار مبني على أساس صحيح يأخذ في الاعتبار سمات النشاط الخاصة.

-٢٥٤- وتضع المادة ١٥٥ نظام دفع الإجازات. وفي حالة إلغاء عقد العمل، يتلقى الأجير تعويضاً يتناسب مع جزء العام الذي عمل خالله، وهذه هي الحالة الوحيدة التي يقر فيها القانون بالتعويض نقداً، ولكن على سبيل الإصلاح من جانب رب العمل (المادة ١٥٦ من القانون السالف ذكره).

-٢٥٥- ولدى تناول حق ملازم لصحة العامل، يخوّل القانون العامل الحق، إذ في الحالات التي يرفض فيها رب العمل منحه الإجازات المعنية، يجوز للعامل استخدام هذا الحق، بإخطار رب العمل حسب الأصول الواجبة بضرورة أن تؤخذ الإجازات قبل ٣١ أيار/مايو، أي قبل بداية فصل الشتاء (انظر محكمة العمل الوطنية، الدائرة ٤، ٥٧٩/٢٣).

-٢٥٦- وعلاوة على الإجازات السنوية، يتلوى القانون قواعد تكميلية أخرى ضماناً لصحة العامل، على غرار تلك المنصوص عليها في المادة ١٥٨ من نفس القانون: يكون للعامل إجازات خاصة التالية:

- (أ) يومان متتاليان عند ولادة طفل؛
- (ب) عشرة أيام متتالية عند الزواج؛
- (ج) ثلاثة أيام متتالية عند وفاة الزوج أو الشريك الشرعي، بموجب الشروط المنصوص عليها في هذا القانون، أو عند وفاة أحد الأولاد أو أحد الوالدين؛
- (د) يوم واحد عند وفاة الأخ؛
- (هـ) يومان للامتحان الواحد للاشتراك في امتحان الدراسة الثانوية أو الجامعية، بحد أقصى قدره عشرة أيام في السنة التقويمية الواحدة.

وهذه الفترات يمكن أن تعدد، منطقياً، لصالح العامل باتفاقات جماعية.



-٢٥٧- وأخيرا، تتناول المواد من ١٦٥ إلى ١٦٩ الإجازات الرسمية والأيام التي ليست هي أيام عمل، بتطبيق نفس المعايير.

-٢٥٨- وفيما يتعلق بنظام الإجازات الخاص بالإدارة العامة، فإنه يخضع للمرسوم رقم ٣٤١٣/٧٩. ويستثنى منه الأشخاص التالون على أساس وجود نظم خاصة بهم:

(أ) الدبلوماسيون الذين يزاولون أنشطتهم بموجب قانون الخدمة الأجنبية الوطنية؛

(ب) المعلمون المشمولون بقوانين خاصة؛

(ج) الموظفون المدنيون التابعون للقوات المسلحة وقوات الأمن والشرطة؛

(د) الموظفون الذين يخضعون لقانون عقد العمل.

-٢٥٩- وتتناول الفصول الثاني والثالث والرابع على التوالي الإجازات السنوية العادلة، وال الخاصة وذات الامتياز. ويتبع النظام، بوجه عام، نفس المبادئ التوجيهية الواردة في قانون عقد العمل. وما يتميز به عنه هو أن نظام الإجازات ذات الامتياز يشمل:

(أ) ساعات خاصة للطلاب؛

(ب) خفض ساعات العمل للموظفات اللواتي هن أمهات مرضعات (وهو حكم مماثل لذلك المنصوص عليه في قانون عقد العمل)؛

(ج) وحضور المؤتمرات.

#### المادة ٨

-٢٦٠- في مجال قانون العمل الجماعي، كان للتشريع المتعلق بنقابات العمال تأثير حاسم على عيوب التشريع في البلد أو على انسجامه مع قانون العمل الدولي.

-٢٦١- والنظام القانوني الحالي متافقاً تماماً مع هذه المبادئ. بيد أن ذلك التطور، كان، بلا شك، تطوراً شاقاً، نظراً لأن نقطة البداية كانت عبارة عن هيكل قانوني مغلق واستبدادي يحرم النقابات من إمكانية العمل، كما يتضح من المرسوم رقم ٧٦/٩ الذي أعدته العصبة العسكرية الحاكمة لما سمي بعملية إعادة التنظيم الوطنية. إذ كانت المادة ١ تقضي بـ"التعليق المؤقت للنشاط النقابي لهيئات العمال وأصحاب العمل وأعضاء المهن، فيما عدا الأنشطة المتصلة بإدارتها الداخلية ونشاط الخدمة الاجتماعية، في شتى أرجاء الأقليم الوطني".

٢٦٢- وقد وضعت اللمسات الأخيرة على المخطط بواسطة مرسوم بقانون برقم ٢١٣٥٦، مؤرخ في تموز/يوليه ١٩٧٦، يمنح وزارة العمل والضمان الاجتماعي سلطات استثنائية للقيام بما يلي:

(أ) تمديد مدة ولاية الممثلين النقابيين الذين يشغلون مناصب انتخابية في رابطات أصحاب العمل وفي النقابات العمالية (المادة ٢);

(ب) اتخاذ التدابير، حسب الاقتضاء، لاستبدال مندوبي الموظفين أو مندوبيهم الفرعيين، أو مندوبي الأدارات، أو أعضاء اللجان الداخلية، أو من يشغلون مناصب تمثيل مماثلة;

(ج) اتخاذ الترتيبات للسيطرة على رابطات أصحاب العمل والنقابات العمالية ولتعليق نشاطها، وتعيين من يتولون تنفيذ ذلك، بالإضافة إلى اتخاذ التدابير لاستبدالهم، وإصدار ما تراه مناسباً من الأوامر (المادة ٤).

٢٦٣- وأخيراً، لم يكن يسمح بعقد جمعيات أو مؤتمرات عامة إلا لمعالجة المسائل المتعلقة بالادارة الداخلية لنقابة العمال.

٢٦٤- وكان للمراقبين الذين تعينهم العصبة العسكرية الحاكمة المهام القانونية والتنظيمية للهيئات التنفيذية وهيئات المداولات في النقابات العمالية وهيئات أصحاب العمل المعنية. وكانت النتيجة سلسلة من عمليات السيطرة التي خفضت حجم النقابات ومشاريع الخدمة الاجتماعية وأخلّت باستمرار بمبادئ الحرية النقابية.

٢٦٥- وببدأ هذا النظام المفروض يتفكك في ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٩، وما تلاه، باعتماد القانون رقم ٢٢٠٥ الذي كان تقدماً، برغم إبقائه على الآلية المنافاة أساساً للحرية النقابية، إذا ما قورن بالوضع الخانق فعلاً الذي نجم عن تطبيق المرسوم رقم ٧٦/٩ والمرسوم بقانون رقم ٢١٣٥٦. فقد سمح القانون بحرية إنشاء رابطات نقابات العمال وفقاً لاحكامه، ومن ثم، بحق الانضمام، أو عدم الانضمام أو الترك.

٢٦٦- ومع ذلك، عند تحليل هذا الصك يتبين أنه يتضمن أحکاماً تتنافي مع أساس الحرية النقابية ذاته، مثل حرية عمل النقابة، كما يتضح، على سبيل المثال، من أحكام المادتين ٨ و ١٠ التي منعت نقابات العمال من المشاركة في الأنشطة السياسية، أو من استحالة حصول رابطات اتحادات النقابات العمالية على أموال من هيئات مماثلة في الخارج؛ حتى أنها كانت غير مخولة تقرير حجم ايراداتها.

٢٦٧- وفرضت قيود أيضاً على مجال عمل الاتحادات العامة لنقابات العمال، التي أهملت عندما منحت النقابات الإقليمية والمحلية وضع النقابة العمالية، وعندما تجرأت هذه النقابات المحلية بسبب السلطات الممنوحة لرابطات نقابات العمال المحلية المسجلة فحسب، وعندما منح التمثيل النقابي في الشركة على مضض، مما قيد عدد المندوبيين وسمح بانتخاب ممثلين لا ينتمون بالضرورة إلى نقابات العمال.

٢٦٨- وتشكل النقاط المذكورة إخلالاً بأحكام الدستور الوطني (المواد ١٤ و ١٧) و (أ) و (إ)، وتخص المادة الأخيرة حقوق الملكية، نظراً لأن موارد الرابطات النقابية كانت محدودة للغاية.

-٢٦٩- والغرض من هذه الاشارة الموجزة استرقاء الانتباه إلى التغيير الضخم الذي شهده القانون الجماعي في الأرجنتين مع الارسae الحالي لمبادئ الحرية النقابية، كما سيتضح من التمعن في تحليل القانون رقم ٢٣٥٥١، وهو الصك الذي ينظم حالياً عمل نقابات العمال.

-٢٧٠- هناك فصل محدد (القسم الأول) معنون "حماية الحرية النقابية" ينص في مادته الأولى على ما يلي: "إن الحرية النقابية مكفولة بجميع النصوص المتعلقة بتنظيم ونشاط نقابات العمال.

-٢٧١- ويتضمن هذا الجزء المبادئ التالية:

- (أ) حرية تكوين الجمعيات (المادتان ٤ و ٥):
- (ب) استقلال نقابة العمال واستحالة فرض قيود على دورها (المادة ٦):
- (ج) مبدأ عدم التمييز على أساس السن، والجنس، والأيديولوجية، والمعتقد، وغير ذلك. (المادة ٧):
- (د) الفعالية الكاملة للديمقراطية الداخلية (المادة ٨)، التي تعني ضمناً التمثيل الفعال والسليم لمندوبي نقابة العمال؛ والمشاركة النشطة لأعضائها؛ وتمثيل الأقليات في هيئات المداولات؛
- (هـ) الانتخابات الحرة مع وجود النظام الانتخابي الذي يكفل الديمقراطية الداخلية (المادة (٦ از)): ضمان العمل في المصنع للعامل الذي يشغل منصباً تمثيلياً أو بالانتخاب. ومنح نفس الحماية للشخص المرشح لمنصب (المادة ٤٨). وتسرى الحماية أيضاً على أنشطة مندوبي الموظفين واللجان الداخلية وغير ذلك.

-٢٧٢- ومن جهة أخرى، هناك قيود أيضاً على تدخل وزارة العمل في النشاط النقابي، وتقتصر نشاطها، عند ثبوت حدوث مخالفات خطيرة لدى رابطات نقابات العمال، على دعوة تلك الرابطات إلى الدفاع عن نفسها أمام المحاكم، التي يجب أن تأمر بالتدابير الاحتياطية التي تراها مناسبة، مع مشاركة نقابة العمال المعنية (المادة ٩٦).

-٢٧٣- ومنحت وزارة العمل مجموعة من السلطات الإدارية بموجب المادة المذكورة في النقطة (و) أعلاه، وذكر أن أي إجراء ينطوي على اتهام يكون رهناً بالدعوى القضائية. والنص التشريعي أكثر وضوهاً واقناعاً إذ ينص في المادة ٥٧ على ما يلي: "ما لم ينشأ وضع من الأوضاع التي سلفت الإشارة إليها (في المادة ٥٦)، لا يجوز لوزارة العمل أن تتدخل في إدارة وتنظيم رابطات نقابات العمال التي يسري عليها هذا القانون، وعلى وجه الخصوص، لا يجوز لها أن تفرض قيوداً على إدارة أموال النقابات."

-٢٧٤- والغرض من هذا الموجز السريع لبعض النصوص المختلفة المنظمة لنشاط النقابات هو إبراز بعض الجوانب الأساسية التي نظمت العلاقات بين الحكومات والهيئات النقابية في جمهورية الأرجنتين في الأعوام الأخيرة، ومن ثم إثبات التقدم الملحوظ الذي أحرزته جمهورية الأرجنتين في مجال الحقوق النقابية، وبالتالي،

في مجال اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقمي ٨٧ و ٩٨. وقد انتهت منظمة العمل الدولية ماراً الفرصة لتعيد تأكيد ارتياحها للتقدم الذي أحرزته جمهورية الأرجنتين في مجال الحرية النقابية.

-٢٧٥- وأوفى تعبير عن ذلك هو مشروع الإصلاح المقدم من الحكومة إلى الكونغرس، والذي أعد نصه بمساعدة فنية من منظمة العمل الدولية وبالتشاور مع نقابات العمال.

-٢٧٦- وأخيراً فإن الفقرة الفرعية (أ) من المادة (١٤) من الدستور الوطني تكفل للنقابات الحق في إبرام اتفاقيات عمل جماعية: واللجوء إلى المصالحة والتحكيم؛ كما أنها توفر لممثلي نقابات العمال الضمانات الالزامية لتمكينهم من القيام بواجباتهم النقابية مع ضمان الحفاظ على وظائفهم. ومن ثم فإن المادة ١٤ من دستور الأرجنتين تجسد حق جميع السكان في تكوين جمعيات لأغراض مفيدة.

-٢٧٧- وتنص المادة ٤ من القانون رقم ٢٣٥٥١ على ما يلي:

"للعمال الحقوق النقابية التالية:

- (أ) إنشاء نقابات عمال بحرية وبدون حاجة إلى إذن مسبق؛
- (ب) الانضمام إلى النقابات المنشأة بالفعل أو عدم الانضمام إليها أو تركها؛
- (ج) عقد اجتماعات والقيام بأنشطة نقابية؛
- (د) تقديم عرائض إلى السلطات وأصحاب العمل؛
- (هـ) أن يشاركون في الحياة الداخلية لنقابات العمال، بأن ينتخبو ممثليهم بحرية، وأن ينتخبو وأن يتقدموا بمرشحين".

-٢٧٨- وكما يمكن أن يلاحظ، فإن هذه السلطات تتافق ومبادئ الحرية النقابية المكرسة لحرية تكوين الجمعيات. ومن ناحية أخرى، ترسى المادة ٢ من القانون مبدأ عدم التمييز، حيث تلزم نقابات العمال بالسماح لأولئك الذين يستوفون شروط العضوية، وفقاً للقانون ولوائحه، بالانضمام إليها بحرية.

-٢٧٩- ويطبق المبدأ ذاته أيضاً في ميدان رابطات العمال. وهكذا ينص المرسوم (رقم ٤٦٧/٤٨) المنظم للقانون رقم ٢٣٥٥١ على ما يلي: "لا يجوز للاتحادات أن ترفض طلبات العضوية التي تقدم بها رابطات المستوى الأول الممثلة للعمال حسب النشاط أو المهنة أو الوظيفة أو الفئة المحددة في لائحة الاتحاد المعنى. ولا يجوز أيضاً للاتحادات العامة أن ترفض الاتحادات والنقابات والرابطات المهنية التي لها الخصائص المحددة في لائحة الاتحاد العام المعنى".

-٢٨٠ ولا يجوز لرابطات نقابات العمال من المستويين الثاني والثالث أن تلغى عضوية رابطات نقابات العمال المنتسبة إلا بقرار يتخذ بالاقتراع السري المباشر الجاري بين ٧٥ في المائة من المندوبيين في اجتماع استثنائي يعقد لهذا الغرض.

-٢٨١ ويجوز لرابطات نقابات العمال أن تنفصل عن الرابطات الأعلى مستوى التي كانت تنتمي إليها، وذلك بدون أي قيد (المادة ٥).

-٢٨٢ ويجب أن نوضح أن جميع النصوص التشريعية المذكورة مشبعة بمبادئ حرية تكوين الجمعيات، وهو المبدأ التوجيهي في ميدان الحرية النقابية. وقد طرح هذا المبدأ على مستويين في القانون: من وجهة النظر الفردية للعمال (المادتان ٤ و ١٢) وبالنسبة إلى الرابطات، كما يتضح من المادة ٥ التي سلف ذكرها.

-٢٨٣ ويكتمل الإطار بالمادتين ٧ و ٨ من القانون رقم ٢٣٥٥١:

"المادة ٧. لا يجوز لرابطات نقابات العمال أن تقيم فروقاً على أساس الأيديولوجية، أو الالتماءات السياسية، أو الوضع الاجتماعي، أو المعتقد، أو الجنسية، أو العنصر، أو الجنس، ويجب أن تمتثل عن المعاملة التمييزية للأعضاء. ويسري هذا أيضاً على احترام العلاقة بين رابطة من المستوى الأعلى ورابطة أخرى من المستوى الأدنى".

ومن ناحية أخرى، تنص المادة ٨ على ما يلي:

"تケفل رابطات نقابات العمال الديمقراطية الداخلية الفعالة، وتケفل لواحتها ما يلي:

(أ) الاتصال السلس بين الهيئات الداخلية للرابطة وبين فروعها؛

(ب) أن يعمل المندوبون في هيئات المداولات بتفويض من أولئك الذين يمثلونهم وأن يرفعوا تقارير إليهم؛

(ج) المشاركة الفعالة للأعضاء في حياة الرابطة، مع ضمان الانتخاب المباشر للهيئات التنفيذية في النقابات المحلية ونقابات المقاطعات؛

(د) تمثيل الأقليات في هيئات المداولات."

-٢٨٤ وتكمل المواد الأخيرة المذكورة مفهوم حرية تكوين الجمعيات، بمبدأ الإندماج بين جميع أعضائها على أساس المساواة (المادة ٧) والآلية الداخلية لضمان هذه المساواة في نقابة العمال (المادة ٨).

-٢٨٥ وفيما يتعلق بالقيود التي قد تفرض على الحقوق الجماعية، ينبغي التمييز بين الحق الفردي للعامل في الانضمام وبين العمل والسلطات التي قد تكون للرابطة الجماعية ككيان في أدائها لعملها.

-٢٨٦- وتنص المادة ٢ من المرسوم رقم ٨٨/٤٦٧ على بيان حصري للحالات التي يجوز فيها رفض طلب عامل بإلإنضمام إلى نقابة عمال، وهي على وجه التحديد:

- (أ) عدم الوفاء بالشروط الرسمية للائحة;
- (ب) عدم العمل في مجال النشاط أو المهنة أو الحرفة أو الفئة أو الشركة التي تمثلها النقابة؛
- (ج) أن يكون قد فصل من نقابة خلال العام السابق؛
- (د) أن يكون قد اتهم أو أدين في المحاكم بجريمة ضد نقابة، إذا كان الوقت الذي مضى على ذلك أقل من فترة تقادم العقوبة لقضاء الجزاء.

-٢٨٧- وسنعالج أدناه العمل والسلطات التي قد تكون للرابطة الجماعية باعتبارها هيئة في أدائها لعملها.

-٢٨٨- ولقد ذكرنا في عرضنا السابق أن مبدأ حرية الإلإنضمام إلى نقابة عمال مكفول بالفعل في جمهورية الأرجنتين بموجب الدستور الوطني (المادتان ١٤ و ١٥(أ)) وبموجب القانون رقم ٢٣٥٥١. وهذا الشكل للانضمام قد يتخذ درجات أو مستويات مختلفة؛ وتحدد المادة ١١ من القانون رقم ٢٣٥٥١ أنواع التنظيم هذه:

المادة ١١. يجوز لرابطات نقابات العمال أن تتخذ شكلاً أو آخر من الأشكال التالية:

- (أ) نقابات من أنواع مختلفة (المستوى الأول);
- (ب) اتحادات لرابطات من المستوى الأول؛
- (ج) اتحادات عامة تضم رابطات مشمولة بالبندين السابقين.

-٢٨٩- إن الفروق بين الرابطات حسب المستوى ليست معقدة في جمهورية الأرجنتين وقد غطتها الفلسفة الوطنية بشكل ملائم. بيد أننا نرى من المهم أن نوضح أن جميع المبادئ المنظمة قانوناً بموجب القسم الأول من القانون الخاص بـ "حماية الحرية النقابية" تسري على مختلف أنواع ومستويات رابطات نقابات العمال. ويحترم القانون مبدأ استقلال نقابات العمال من زاوية أشكال التنظيم النقابي الذي ستمثله بهرم تضم قاعده المتذوبين واللجان الداخلية والهيئات المماثلة؛ بينما توجد في وسطه النقابات بمختلف أنواعها والاتحادات أو ما يضاهيها أي رابطات نقابات العمال من المستويين الأول والثاني؛ ويعتلي قمته الاتحاد الكونفدرالي العام للعمل (أعلى هيئة لنقابات العمال)؛ ويمكن أن توجد تحته اتحادات عامة.

-٢٩٠- وينبغي الإشارة إلى أن المصطلحات المستخدمة في القانون ليست احبارية للعمال؛ فيجوز للنقابات أن تصف نفسها بأنها رابطات أو نقابات، لكن من المهم أن نوضح أن مبادئ حرية نقابات العمال واستقلالها وديمقراطيتها الداخلية يجب أن تتحترم. وكما سبق أن ذكرنا، فإن الفقرة الفرعية (ه) من المادة ٤ قد نصت على أن حق الشخص في المشاركة في الحياة الداخلية لرابطات نقابات العمال، بصرف النظر عن نوعها

ومستواها، وفي أن ينتخب ممثليه بحرية وفي أن ينتخب أو أن يقترح مرشحين حق ذاتي في عقل كل عامل. وقد سبق أن حللنا آلية تحقيق هذه الغاية في تعليقاتنا على المادة ٨ من القانون رقم ٢٢٥٥١ (مبداً الاندماج)، التي تلزم رابطات نقابات العمال بضمان مشاركة أعضاءها في الحياة الداخلية للرابطة، والانتخاب المباشر للهيئات التنفيذية في مختلف أنواع الرابطات، والنقابات المحلية والنقابات بصورة عامة، وتحدد أن هذا الإجراء يجب أن يتبع في انتخاب المسؤولين في المقاطعات والمسؤولين في كل النوعين من رابطات نقابات العمال من المستوى الأول.

-٢٩١- إن اختيار شكل التنظيم حق من حقوق العمال في جمهورية الأرجنتين. وأيا كان الهيكل، يجب أن يكون هناك احترام للمبادئ والإجراءات التي تفرضها الديمقراطية الداخلية؛ ويجب أن تسلم الرابطات من المستويين الأول والثاني بحرية الانضمام إليها، ويجب أن تتخذ التدابير اللازمة لحق الانفصال أو الاستقالة؛ ويجب أن تلتزم هيئات المداولات بالشرط الأدنى الوارد في المادة ٢٠، وهو في حالتها، "من تفويض للمندوبيين إلى المؤتمرات العامة للرابطات من المستوى الأعلى وتلقي تقارير عن نشاطهم" (الفقرة (د)) و"النظر في مسودات مشاريع اتفاقيات العمل الجماعية" (الفقرة (ب)). ويجب أن تتخذ التدابير لوضع نظام انتخابي يكفل الديمقراطية الداخلية طبقاً لمبادئ القانون، وليس من سلطتها أن تشرط، لتقديم قوائم المرشحين لهيئات الرابطة، مؤيدين تزيد نسبتهم على ٣ في المائة من الأعضاء (المادة ١٦ (ه)). بيد أن نسبة المؤيدين قد خفضت إلى ٢ في المائة في مشروع التعديل الخاص بهذا النص والذي أعد بالمساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية.

-٢٩٢- وأخيراً، فإن شروط الترشيح ستكون هي نفس الشروط التي تنص عليها المادة ١٨ من النص موضوع الدراسة، أي:

(أ) أن يكون المرشح بالغ سن الرشد؛

(ب) ألا يكون هناك أي سبب مدني أو جنائي ينفيه أهليته. وقد أدخل مزيد من المرونة على هذا الشرط أيضاً في التعديل المقترن الذي ينص على ما يلي: "ألا يكون قد أدين بجرائم يمكن أن تهدد الممارسة الصحيحة للحقوق النقابية"؛

(ج) أن يكون عضواً وأن يكون ماضياً على عضويته عاماً وأن يكون قد أمضى في النشاط عامين وهذا الشرط أيضاً يعدله التعديل المقترن المذكور الذي يقضى بعضوية لمدة عام واحد، وبعامين في النشاط وبأن يكون قد عمل على هذا النحو أثناء العام السابق على الأخطار بالمجتمع.

وينص التعديل المقترن المذكور أيضاً على أن اللائحة قد تتضمن شروطاً أقل.

-٢٩٣- ومن ثم فإن هناك احتراماً للاستقلال فيما يتعلق بالأساس والتشكيل، لكن هناك شروطاً معقولة منصوصاً عليها فيما يتعلق بالديمقراطية الداخلية، كما حللنا في المواد السابقة.

-٢٩٤- إن نظام القانون رقم ٢٣٥٥١، وهو عريض بما يكفي في مفهومه العام لنظام نقابات العمال في جمهورية الأرجنتين، ينطلق من مبدأ الدفاع عن مصالح العمال كهدف رئيسي رابطات نقابات العمال التي ينظمها. وهو بدوره يتفق مع المبدأ الدستوري "لتكوين الجمعيات لأغراض مفيدة" (المادة ٤).

-٢٩٥- إن المبدأ الموضح يشمل أوضاعا لا حصر لها ويتبيّن مجاله من المادة ٣ من القانون، التي توضح أن مصالح العمال ينبغي أن تفهم على أنها كل ما له صلة بظروف معيشتهم وعملهم.

-٢٩٦- وتعطي المادة ٥ من القانون رقم ٢٣٥٥١ تغطية واسعة لحقوق رابطات نقابات العمال على النحو التالي:

"الرابطات نقابات العمال الحقوق التالية:

(أ) أن تقرر اسمها، على ألا تختار اسمًا مستخدما بالفعل أو اسمًا قد يدع مجالا للخطأ أو اللبس؛

(ب) أن تقرر هدفها ومن تمثلهم والإقليم الذي تغطيه؛

(ج) أن تعتمد نوع التنظيم الذي تراه ملائما، وأن تقر قواعدها وأن تنشئ رابطات من مستوى أعلى وأن تنضم إلى الرابطات القائمة بالفعل أو أن تنفصل عنها؛

(د) أن تضع برنامج عملها وأن تنهض بجميع الأنشطة القانونية في مجال الدفاع عن مصالح العمال. وعلى وجه الخصوص، أن تمارس حق التفاوض الجماعي، حق المشاركة، حق الضرائب، حق اتباع تدابير مشروعة أخرى لنشاط نقابات العمال."

-٢٩٧- ودون الإخلال بما سبق قوله وما ينبغي قوله فيما يتعلق بالمجال الذي يفسّحه القانون لوجود رابطات لنقابات العمال، من المناسب أن نؤكد أنه، طبقا لنظام العام للقانون المدني في الأرجنتين، تكون جميع الهيئات النقابية أشخاصا قانونية تستطيع، بدون حاجة إلى الاعتماد على إذن من الدولة، أن تعمل وأن تكتسب حقوقا وأن تعقد التزامات (أنظر Código Civil anotado de Jorge Joaquín Liambias, vol. I, p 124, 1982 edition ).

-٢٩٨- بيد أن هذا الإطار العام الذي يشمل جميع التنظيمات النقابية العمالية قد ادخلت عليه تفاصيل وأوجه اختلاف في القانون موضوع المناقشة، بصورة أدت بدورها إلى بعض القيود الخاصة بنوع محدد من التنظيم الاجتماعي (متفق مع المبادئ الدولية).

-٢٩٩- ويميز القانون رقم ٢٣٥٥١ بين نوعين من رابطات نقابات العمال: الرابطات المسجلة فحسب والرابطات التي لها وضع النقابة العمالية. وهذا التمييز يستند أساسا إلى أهلية التنظيم النقابي لا برام الاتفاق الجماعي الخاص بالنشاط الذي يغطيه. ويكون اكتساب تلك الأهلية رهنا بالوفاء بمجموعة من الشروط المحددة في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٣٥٥١.

٤٠٠- وبعد أن أجرينا هذا الإيضاح، فلننتقل الآن إلى وصف السلطات التي يمنحها القانون للنقابات المسجلة فحسب وتلك التي يمنحها للنقابات التي لها وضع النقابة العمالية.

٤٠١- المادة ٢٢. النقابات المسجلة فحسب: تكتسب النقابة الشخصية القانونية منذ تاريخ تسجيلها (في مكتب التسجيل بوزارة العمل والضمان الاجتماعي) وتكون لها الحقوق التالية:

- (أ) أن تقدم عرائض وتمثل المصالح الفردية لأعضائها، بناء على طلب من أحد الأطراف؛
- (ب) أن تمثل المصالح الجماعية، في حالة عدم وجود أي رابطة لها صفة النقابة العمالية في نفس النشاط أو النشطة؛
- (ج) أن تشجع:

١- قيام مجتمعات تعاونيات وجمعيات تأمين ضد المرض والعجز؛

٢- تحسين تشريعات العمل، وتشريعات المعاشات التقاعدية والضمان الاجتماعي؛

٣- التعليم العام والتدريب المهني للعمال.

(د) أن تجمع الرسوم من أعضائها؛

(هـ) أن تعقد اجتماعات أو جمعيات عامة دون حاجة إلى إذن مسبق.

٤٠٢- المادة ٣١: الاتحادات التي لها وضع النقابة العمالية:

"فيما يلي الحقوق الخاصة برابطة لها وضع النقابة العمالية:

- (أ) حماية وتمثيل المصالح الفردية والجماعية للعمال في التعامل مع الدولة ومع أصحاب العمل؛
- (ب) المشاركة في هيئات التخطيط والرقابة كما هو محدد في النصوص الخاصة بذلك؛
- (ج) المشاركة في المفاوضات الجماعية ورصد الالتزام بقواعد ولوائح العمل والضمان الاجتماعي؛
- (د) التعاون مع الدولة في دراسة مشاكل العمال وحلها؛

(ه) إنشاء صناديق تأمين تكون لها نفس حقوق التعاونيات وجمعيات التأمين ضد المرض أو العجز؛

(و) ادارة مخططات الخدمة الاجتماعية الخاصة بها والمشاركة، حسب الاقتضاء، في ادارة المخططات المنشأة بموجب القانون أو اتفاقيات العمل الجماعية.

٣٠٣ - ويكتسب وضع النقابة العمالية بالوفاء بالشروط الموضوعية المنصوص عليها في القانون نفسه: المادة ٢٥. شروط اكتساب وضع النقابة العمالية:

"تكتسب الرابطة المتميزة بأكبر تمثيل من زاوية الأقليم المشمول والأشخاص الممثلين وضع النقابة العمالية، رهنا دائماً بوفائها بالشروط التالية:

(أ) أن تكون قد سجلت اسمها طبقاً لأحكام هذا القانون وأن تكون قد مارست نشاطها لفترة لا تقل عن ستة أشهر؛

(ب) أن تضم بين أعضائها أكثر من ٢٠ في المائة من العمال المراد تمثيلهم."

٤٣٠ - وتحتاج صفة أكثر الرابطات تمثيلاً للرابطة التي تشتمل على أكبر عدد من الأعضاء الدافعين للرسوم من متوسط عدد العمال المراد تمثيلهم. وتحدد المتوسطات على مدى ستة أشهر سابقة على التطبيق.

٤٣٠٥ - ولأغراض الاعتراف بوضع النقابة العمالية، تقوم السلطة الإدارية للعمل أو السلطة القضائية بتحديد نطاق تمثيل العاملين والشمول الأقليمي. ولا يتجاوز التمثيل والشمول ما حدده اللائحة، ولكن يجوز تقليلهما إذا كان هناك تداخل مع رابطة أخرى لها وضع النقابة العمالية.

٤٣٠٦ - وإذا تداخل النطاق المدعى مع نطاق رابطة أخرى لها وضع النقابة العمالية، لا يعترف بمدى تمثيل الرابطة صاحبة الطلب حتى يسمح للرابطة المتأثرة بالتدخل، وتعقد المقارنة اللازمة لتحديد أيهما أكثر تمثيلاً طبقاً للإجراء الوارد في المادة ٢٨. واغفال التدابير الوقائية المذكورة يبطل الإجراء الإداري أو القضائي.

٤٣٠٧ - وهذه التفرقة بين الابطاط المسجلة فحسب والابطاط التي لها وضع النقابة العمالية، التي تحدد مجموعة من الصالحيات للابطاط الأخيرة، تلقى قبولاً من المجتمع الدولي؛ ومن المناسب في هذا الصدد أن نشير إلى أن اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية، قررت بالفعل أن نظام وضع النقابة العمالية لا ينطوي في حد ذاته على انتهاك لحرية تكوين الجمعيات بقدر ما لا يميز إلا بعض سلطات أكثر النقابات العمالية تمثيلاً، دون المساس بسلطات الابطاط المسجلة فحسب.

٤٣٠٨ - وعلى وجه أكثر تحديداً، أكدت هذه الهيئة الدولية، عند البت في مدى ملاءمة القانون رقم ٢٣٥٥١ للاتفاقية رقم ٨٧ أنه: "... رغم أن نظام وضع النقابة العمالية قد يحد من عمل رابطات نقابات العمال التي ليس لها ذلك الوضع، فإنه قيد معقول على الحرية النقابية لا يخل بدستور الأرجنتين ولا بمبادئ الاتفاقية رقم ٨٧، نظراً لأن الترتيبات قد اتخذت لاحتمال أن تصبح نقابات أخرى، يزيد عدد اعضائها على عدد

أعضاء النقابة السابقة صاحبة الحقوق الخاصة التي يمنحها وضع النقابة العمالية؛ وفضلاً عن ذلك، وبقدر كون العضوية غير إجبارية وجواز أن يختار العامل الالتماء إلى النقابة التي يريدها، ففضلاً عن جواز أن تمارس النقابة المسجلة فحسب المهام أو السلطات التي تتمشى مع النشاط النقابي، فإذا كان وضع النقابة العمالية يمنح على أساس مبادئ توجيهية موضوعية [وجميعها وارد في القانون رقم ٢٣٥٥٢]، فإن هذا النظام لا يمكن أن يعتبر مخالفًا للحرية النقابية".

-٣٠٩- وتنص المادتان ٢٩ و ٣٠ على حالة وجود نزاع على وضع النقابة العمالية بين رابطات نقابات عمال منفصلة وحيث تكون الغلبة، طبقاً لنص المادتين، للرابطة التي تتخذ شكل نقابة أو رابطة تغطي مجال النشاط، بدلاً من الرابطة التي تكون نقابة تغطي حرف أو مهنة أو فئة، إذا لم يكن هناك التزام بالضمانات المحددة ضد حدوث ذلك (المادة ٣٠)، وفي جميع الحالات التي تشمل نقابات شركات (المادة ٢٩):

"المادة ٢٩ لا يمنح وضع النقابة العمالية لنقابة شركة إلا في حالة عدم وجود رابطة نقابات عمال من المستوى الأول أو نقابة عاملة في المجال وفي النشاط أو في الفئة.

المادة ٣٠ إذا كانت رابطة العمال التي لها وضع النقابة العمالية تتخذ شكل نقابة أو رابطة تغطي النشاط، كان مقدم الطلب يتتخذ شكل نقابة تغطي حرف أو مهنة أو فئة، يجوز منحه وضع النقابة العمالية إذا كان هناك تباين في المصالح يبرر تمثيلاً محدوداً وإذا توافرت شروط المادة ٢٥ (شروط الحصول على وضع النقابة العمالية)."

-٣١٠- وهذا القيد المفروض على الحصول على وضع النقابة العمالية يخضع حالياً لعادة نظر ومن ثم تتخذ الترتيبات حالياً لlague المادة ٣٠ في مشروع تعديل القانون رقم ٢٣٥٥١، على أساس أن الشروط المأكولة في الاعتبار مبالغ فيها.

-٣١١- ومن ثم ينص بيان الحكومة إلى الكونغرس الوطني تنص على أن: "المادة ٣٠ من القانون الحالي لنقابات العمال تحدد شروط حصول النقابات التي تغطي حرف أو مهنة أو فئة على وضع النقابة العمالية، وتفرض شروطاً أشد من تلك الشروط المحددة للنقابات التي تغطي مجال نشاط. ويشرط لاكتساب هذه النقابات وضع النقابة العمالية وجود مصالح نقابية متباعدة تبرر منحها هذا الوضع، مما يجعل تشكيل نقابات اقتصادية أمراً صعباً بالفعل. وهناك معيار ملائم لمبدأ حرية تكوين الجمعيات يجعلنا نخلص إلى أن هذا الشرط مبالغ فيه متى قرر العمال بحرية أن هذا النوع من النقابات يفي على خير وجه باحتياجاتهم ، وهي الأسس التي بحثت في المشروع لlague المادة ٣٠. ومع هذا التعديل ستستطيع نقابات العمال التي تغطي حرف أو مهنة أو فئة أن تكافح بحرية للحصول على وضع النقابة العمالية".

-٣١٢- وينبغي الإشارة إلى أن اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات، عندما تلقت مشروع التعديل على القانون رقم ٢٣٥٥١، أعربت عن ارتياحها العميق للتقدم الواضح الذي أحرزته جمهورية الأرجنتين في هذا المجال، لتحقيق الاتساق التام مع المبادئ الدولية.

-٣١٣- ومن ناحية أخرى، وفي حالة نقابات الشركات (المادة ٢٩)، ليس من اللغو أن نشير إلى أن المرسوم رقم ٩٣/٤٧٠، الذي سبقت الإشارة إليه عند الحديث عن نظام الأجور في جمهورية الأرجنتين، يمنع هذه

النقابات نفس السلطات لتسهيل التفاوض بشأن ظروف عملها، بما يتفق مع ذلك القانون وبالصيغة المستمدّة منه.

٤-٣١٤- ان الحق في الاضراب عرف دستوري في جمهورية الأرجنتين. وهكذا تنص المادة ٤ (أ) من الدستور على: "إن حق الاضراب مكفول للنقابات". ومن ذاتية أخرى، تنص ديباجة الدستور على ما يلي: "... لتعزيز القضاء الاتحادي... ولتوطيد السلم الداخلي"، وذلك كله لتعزيز الرفاهة العامة لأبناء الأرجنتين وكل البشر في العالم الذين يرغبون في الحياة على أرضها.

٤-٣١٥- وتوضيح الاتساق بين المبدأ المطروح في الديباجة والمادة موضوع الدراسة يهدف إلى جعل الاضراب الوسيلة الملائمة المتوافرة لقطاع المجتمع لباء رفضه لمسألة محددة. والاضراب وسيلة رشيدة للتوجيه الصراحت، كتدبير وقائي ضد أعمال العنف، ولهذا فإن صياغته ترتبط بالمبادئ المستمدّة من الديباجة، للسماع بالاختلاف بدون التسبّب بانقسام في المجتمع.

٤-٣١٦- ومع ذلك، يجب أن نوضح أن الحقوق المكرسة في الدستور هي نسبية، وفقاً للفلسفة السائدة، لأنها تحدد أن الضمادات المذكورة ستطبق "وفقاً للقوانين المنظمة لممارستها" (المادة ٤).

٤-٣١٧- وأيدت محكمة العدل العليا فكرة أن الدستور الوطني لا يكرس حقوقاً مطلقة (الأحكام ١٣٦-١٦١؛ ٨٢-١٤٢؛ ٧٩١-١٩١؛ ١٥٤-٢٥٣؛ ٢٥٢-٢٤٢)، ضمن أحکام أخرى واستندت إلى ضرورة أن يضمن النظام ألا يسيء أصحاب الحقوق استعمال هذه الحقوق على حساب حقوق أخرى، يتعين حمايتها هي أيضاً (مثل حق العمل وممارسة أي صناعة مشروعة، الأحكام ١٩٧-١٩١)؛ والى واجب الدولة بأن يجعل الحقوق، بما في ذلك الحقوق الفردية، تتفق مع ما يجب الاعتراف به للمجتمع (الأحكام ١٩٥-٢٥٣)، وأكدت على وجه أكثر تحديداً أن الاضراب يجب أن ينضم بما يتفق مع الحقوق والسلطات الأخرى التي تأتي على نفس الدرجة من الأهمية طبقاً للدستور الوطني (الأحكام ٢٥٢-٢٤٢؛ ٤١٨-٢٥٠)، ضمن أحکام أخرى نظراً لأنه يخالف ذلك ستكون هناك اساءة استعمال فعلية للحق، يؤدي تفاقمها إلى الإضرار بالمصلحة العامة. ولهذا فإن السلطة المنظمة تشمل أيضاً الحقوق النقابية المكرسة في المادة ٤ (أ) من الدستور، بما في ذلك حق النقابات المعترف به في الاضراب. وهذا المبدأ مجسّد في الإعلانات الدولية الحديثة للحقوق، بما في ذلك المادة ٢٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان.

٤-٣١٨- ومع ذلك ينبغي، أن توضح أن جميع الحقوق الواردة في الدستور الوطني يمكن أن تنظم (المادتان ٢٨ و ٢٧، الفقرة ٢٨) وفقاً للفلسفة السائدة. وعلى هذا الأساس نظم الحق في الإضراب بموجب المرسوم رقم .٩٠/٢١٨٤.

٤-٣١٩- ومثل جميع القوانين، يجب أن يجمع بين شرطين، يجري الالتزام بهما بدقة: فيجب أن يكون متفقاً مع الشرعية وأن يفي بمقتضيات القانون. وبعبارة أخرى، يمكن القول بأن القانون يجب أن يكون معقولاً. فإذا كان القانون ظالماً، أو إذا أدى إلى تحويل حق ذاتي أو اجتماعي، أو إذا كانت ممارسته معرفلة أو مشروطة على نحو يجعله مستحيلاً، فإن ذلك القانون بلا شرعية أو يكون غير معقول.

-٣٢٠- والاضراب منظم في القانون الأرجنتيني طبقاً لهذه المبادئ الوقائية، وبهدف تشجيع ممارسة هذا الحق والتنسيق بينه وبين حقوق أخرى هي على نفس الدرجة من الأهمية.

-٣٢١- وفي مجال السلطة التنظيمية للحكومة، يعترف الفقه المتعلق بهذا الجانب، والذي يكون هناك إجماع بشأنه، بأربع فئات من التنظيم: اللوائح التنفيذية، والمستقلة، والتغويضية، واللوائح التي تشكل ضرورة وحاجة ملحة.

-٣٢٢- وينص نظامنا التشريعي على تدبير للحوار بين القطاعات المعنية قبل اتخاذ أي تدابير للعمل المباشر؛ وذلك الحوار تشرف عليه وزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تحاول التوفيق بين الأطراف بغية تلافي ما يعد من زاوية العمل الاجتماعي، التدبير الأقصى المتمثل في الإضراب. آلية التوفيق هذه واردة في كل من القانون رقم ١٤٧٨٦ والقانون رقم ١٦٩٣٦؛ وكلاهما يفرق بين تعارض "المصالح" وتنافع "القانون" أو الحق.

-٣٢٣- ويكون هناك تنافع جماعي للحق إذا كانت الأطراف غير قادرة على التوصل إلى اتفاق بشأن تفسير أو تطبيق اتفاق جماعي قائماً. ومن ناحية أخرى، فإن التعارض الجماعي "المصلحة" (أو المنازعات الاقتصادية) ينشأ عن مطالبة تسعى إلى تغيير الواقع الحالي بحيث تخلق وضعاً جديداً، أفضل. ونود أن نوضح أن هذا التمييز وهذه العبارات تستخدمها أيضاً منظمة العمل الدولية.

-٣٢٤- وينبغي بالمثل أن نضيف أن أشهر فقه يشير إلى أربعة أنواع رئيسية من منازعات العمل الجماعية. فمن جهة، هناك ما يعرف بالنزاعات "القانونية"، التي سبقت الإشارة إليها؛ وهناك أيضاً النزاعات بشأن الاعتراف بنقابة العمال ونزاعات أخرى تتعلق بتمثيل العمال، وبصورة رئيسية لأغراض التفاوض الجماعي. وأخيراً، هناك فئة مستقلة من النزاعات تنشأ عن ممارسة الحقوق النقابية، ويفطيها مفهوم "الممارسات المجنحة".

-٣٢٥- لقد ذكرنا أن الحق في الإضراب قد نظمه المرسوم رقم ٩٠/٢١٨٤ الذي ينص على حد أدنى من الضمانات لتوفير الخدمات في أنشطة محددة، وهي الخدمات التي يمكن أن يؤدي توقيتها بالكامل أو جزئياً إلى تهديد حياة قطاع من الناس أو أفراد بعينهم أو صحتهم أو سلامتهم وقد أكدت اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات التابعة لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد: "أن اللجنة أقرت بأنه يجوز اخضاع الحق في الإضراب لقيود، بما في ذلك المنع، في الحالات التي تخص موظفي الخدمة المدنية أو الخدمات الأساسية، بما أن الإضراب في هذه الحالات يمكن أن يضر المجتمع الوطني بشدة ..." (انظر الفقرة ٤ من La Libertad sindical الطبعة الثانية، منظمة العمل الدولية).

-٣٢٦- ومن ناحية أخرى، ينص منشور منظمة العمل الدولية El trabajo en el mundo على أنه: "ليس لمنظمة العمل الدولية قواعد تكفل بصرامة 'الحق في الإضراب'، لكن "الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية قد أشارت إلى أنه إحدى الوسائل المتاحة للعمال لتعزيز وحماية مصالحهم الاقتصادية". وذكر أيضاً، بلا شك، أنه يجوز منع الإضرابات في حالة الموظفين المدنيين الذين يعملون كموظفين للخدمة المدنية أو الذين يعملون في خدمات يمكن أن يؤدي توقيتها إلى تهديد حياة السكان أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم".

-٣٢٧- وقد خفف من جمود النهج الذي تتبعه اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات تسلیمها بأن بعض الخدمات أو الأنشطة التي ليست عادة أساسية يمكن أن تصبح كذلك، بحكم "نطاق" أو "مدة" التوقف الناجم عن الإضراب.

-٣٢٨- وهكذا فإن تطبيق المبدأ الذي قبنته منظمة العمل الدولية يعترف بمعاييرين في هذه الحالة المحددة:

(أ) معيار نوعي تكون بمقتضاه بعض الخدمات والأنشطة أساسية دائماً، نظراً لأن الحرمان منها بصرف النظر عن نطاقه أو مدته - يمكن أن يهدد حياة الأفراد أو صحتهم أو سلامتهم;

(ب) معيار كمي: وبمقتضاه يعتبر أن توفير الخدمة أو النشاط يصبح أساسياً في الحالة التي تتعرض فيها هذه القيم الحيوية للخطر، نتيجة لعدة التوقف أو لتعديمه.

-٣٢٩- وفي هذا السياق، ينبغي أن نوضح أن المرسوم رقم ٩٠/٢١٨٤ أكثر مرونة حتى من المبادئ التي أرستها منظمة العمل الدولية نظراً لأن من الثابت في حياثاته أن تلك الأنشطة التي تشكل خدمات أساسية لا تعني ضمنا حرمان العامل من حق الإضراب، وإنما ينبغي أن يكون هناك حد أدنى من الضمادات لتوفير الخدمة.

#### تحليل المرسوم رقم ٩٠/٢١٨٤

-٣٣٠- مفهوم الخدمات الأساسية (المادة ١). إن التعريف وتطبيقه يقتصران على أنشطة معينة سبقت الإشارة إلى مفهومها: "لأغراض هذا المرسوم، تعتبر خدمات أساسية تلك الخدمات التي يمكن أن يؤدي توقيفها بالكامل أو جزئياً إلى تهديد حياة قطاع من الناس أو أفراد أو صحتهم أو حرريتهم أو سلامتهم، ...". وهذا التعريف المقيد له ما يبرره لأنه يتناول اجراء قد يؤثر، في حالة اتخاذه، على حق دستوري أساسي. وتعدد المادة الخدمات التالية:

(أ) الخدمات الصحية وخدمات المستشفيات؛

(ب) النقل؛

(ج) انتاج وتوزيع مياه الشرب، والكهرباء، والغاز وغيرها من أنواع الوقود؛

(د) خدمات المواصلات السلكية واللاسلكية؛

(هـ) التعليم الابتدائي والثانوي وما بعد الثانوي والجامعي؛

(و) اقامة العدل بناء على طلب من محكمة العدل العليا الوطنية؛

(ز) وبصورة عامة، جميع الخدمات والأنشطة التي يمكن أن يشكل نطاق توقفها ومدتها وتوقيتها تهديداً لحياة أو صحة أو حرية أو سلامة المجتمع برمته أو جزء منه، والتي تدرجها وزارة العمل والضمان الاجتماعي في هذا التصنيف.

-٣٣١- اختصاص وزارة العمل والضمان الاجتماعي (المادة ٢). عملاً بالتقليد الساري في التشريع في هذه المسألة، يجعل المرسوم وزارة العمل والضمان الاجتماعي السلطة الإدارية المسؤولة عن إيقافه.

-٣٣٢- احتواء النزاع (المادة ٣). طبقاً لأحكام المادة السابقة، يكون لوزارة العمل أن تحدد ما إذا كان النزاع، عند النظر فيه بمقتضى أحكام القانون رقم ١٤٧٨٦، يقتضي منها أن تطبق أحكام المرسوم موضوع الدراسة.

-٣٣٣- الاطئار المسبق: المدة والاجراء (المادة ٤). طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤٧٨٦ (المادة ١١)، يجب على نقابة العمال، قبل تنفيذ إضراب - أي قبل خلق نزاع عمل جماعي - أن تصدر بياناً تعلن فيه عن تدبير العمل المباشر بالنسبة إلى أنشطة محددة. وهذا تدبير وقائي الغرض منه إيجاد وسيلة ملائمة للتوصيل إلى حل للخلاف من خلال المناقشة، دون الاضطرار إلى اللجوء إلى الإضراب، مع مراعاة حقيقة - أكثر أهمية في هذه الحالة - هي أن المسألة تتعلق بالخدمات الاستراتيجية أو الأساسية التي سبق ذكرها. ويعني ذلك أن المسألة تتعلق بـ "فترة استراحة قصيرة"، هدفها تقليل حدة التوتر الاجتماعي وأساسها ملائمة التوصل إلى اتفاق بدون وقف العمل.

-٣٣٤- توفير الحد الأدنى من الخدمات (المادة ٥). كان المرسوم أوسع نطاقاً من قواعد منظمة العمل الدولية. ومن ثم، فإن هذه المادة تقضي، دون الإخلال باحترام جمهورية الأرجنتين للحق في الإضراب، بضرورة أن تتفق الأطراف على الاجراء الخاص بتوفير حد أدنى من الخدمات يجب الحفاظ عليه أثناء مجرى النزاع. وإذا فشلت القطاعات المعنية في التوصل إلى اتفاق، يكون لوزارة العمل أن تحدد هذه الشروط، ويجوز لها أيضاً أن ترصد ما تم الاتفاق عليه بين الأطراف، إذا رأى أن ما اتفق عليه قد يكون غير كاف أو غير ملائم.

-٣٣٥- ومن الملائم أن نعود إلى ما نعتبره أمراً ذا أهمية جوهرية. إن جمهورية الأرجنتين تعتمد نظاماً لا يعوق الحق في الإضراب - رغم أن هذا التقيد، وتكرر ذلك ، يقبله المجتمع الدولي في أنشطة أساسية معينة - بل يهدف إلى التنظيم الذاتي، وإلى الحد فقط من الآثار الضارة للممارسة المنتظمة للضمان الدستوري، التي يمكن أن تضر بالمبادئ الأساسية للتعايش المكرسة في ديباجة الدستور: إقامة وحدة وطنية، وتعزيز النظام القضائي، وتدعم السلم الداخلي، وتعزيز الصالح العام، وحماية مكاسب الحرية.

-٣٣٦- التنظيم المتفق عليه لحد أدنى من الخدمات (المادة ٦). يندرج المبدأ موضوع الدراسة في إطار نفس المعايير المطروحة في القسم السابق، ولكن مع مزيد من إعادة التأكيد على معيار التنظيم الذاتي، لأنه يتناول تهديداً تلك الأنشطة التي من أجلها يجري بحث هذا الدور في الاتفاques الجماعية الخاصة بها.

-٣٣٧- واجب العمل (المادة ٧). من المنطقي أن يكون العمال المشمولون بالتنظيم الذاتي أو التنظيم المتفق عليه ملزمين بالعمل وفقاً للجدول الزمني المحدد لحالات الطوارئ. أما في حالة عدم قيامهم بذلك، فإن المرسوم، رغم تناوله للخدمات الأساسية، لا ينص على أي عقوبة خاصة، لكنه يقضي بأن "عدم قيام العمال

الملزمين بتوفير الخدمات الأساسية بواجب العمل يعالج طبقاً للنصوص القانونية السارية، سواء كانت مستمدة من القانون أو ناشئة عن الاتفاques".

- **إعلام المنشعين** (المادة ٨). مراعاة للطبيعة الأساسية للأنشطة التي ينظمها هذا المرسوم، يجب على الشركات المعنية أن تعلم المنشعين سلفاً، بمهلة لا تقل عن ٤٨ ساعة، بالتدابير التي يجري اتخاذها، وموعد بدايتها ومدتها، وكيفية توزيع الحد الأدنى من الخدمات المضمونة وكيفية إعادة الخدمات.

- **التحكيم الالزامي** (المادة ٩). يؤكد القانون رقم ١٦٩٣٦ التحكيم الالزامي، أي امكانية أن تطلع وزارة العمل على نزاعات العمل الجماعية التي تنشأ في أي مكان من الإقليم الوطني، سواء لحق أو لمصلحة، وأن تفصل فيها (المادة ١).

- **٣٤٠** ويحد المبدأ موضوع التحليل من نطاق تطبيق هذه القاعدة، أي أنه يسمح لرابطات نقابات العمال بممارسة الحق في الإضراب، نظراً لأنه لا تسري على الحالات التي لا تخضع للتنظيم الذاتي أو للتنظيم المتفق عليه سوى المبادئ الواردة في القانون رقم ١٦٩٣٦ المعديل بالقانون رقم ٢٠٦٣٨، مما يحد وبالتالي من تدخل وزارة العمل والضمان الاجتماعي، بل وحتى يزيد من صون الحقوق النقابية.

- **٣٤١** وتنص المادة ٩ على ما يلي: "إذا فشل التوفيق ونفذ الإجراء المباشر بدون توفير الحد الأدنى من الخدمات المتفق عليها أو التي حدتها وزارة العمل والضمان الاجتماعي، تحيل سلطة الإنفاذ، بقرار مبني على أساس سليم، النزاع القائم، دون إبطاء، إلى إجراءات التحكيم الالزامي، طبقاً لأحكام القانون ٢٠٦٣٨ وفي النطاق المحدد فيه ...".

- **إعلان عدم شرعية التدابير** (المادة ١٠). تقضي المادة ١٠ من المرسوم رقم ٩٠/٢١٨٤ بأنه "إذاء عدم الالتزام بالإجراءات المحددة في القانونين رقمي ١٤٧٨٦ و ١٦٩٣٦، المعديلين بالقانون رقم ٢٠٦٣٨، في إطار اللائحة التي يوفرها هذا المرسوم أو عدم احترام القرارات الصادرة عن سلطة الإنفاذ في ممارستها لسلطاتها الخاصة، تعلن السلطة أن تدابير العمل المباشر المتخذة غير مشروعة ...".

- **الجزاءات الموقعة على رابطات نقابات العمال** (المادة ١١). وفقاً لما سبق ذكره، تباشر سلطة الإنفاذ اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٥٦ من القانون رقم ٢٣٥٥١ فيما يتعلق برابطات نقابات العمال التي تأمر أو تشجع أو تساند تدابير العمل المباشر التي تعتبر غير مشروعة.

- **مجال التطبيق الشخصي** (المادة ١٢). يجوز لوزارة العمل والضمان الاجتماعي أيضاً أن تتدخل في الأنشطة التي لا يوجد بشأنها اتفاق جماعي؛ وتقوم بذلك مع مراعاة دقة أو أهمية المسألة التي تدخل فيها المصلحة العامة.

- **سلطة الإنفاذ** (المادة ١٣). عملاً بالتقليد التشريعي المتبع في جمهورية الأرجنتين، تكون سلطة إنفاذ المرسوم موضوع التحليل هي وزارة العمل والضمان الاجتماعي، التي عليها أن تاحترم مبادئ المادة ١٠٤ من الدستور الوطني المتعلقة بالاستقلال الذاتي المحلي، بما يتفق وأحكام المادة ٢ من المرسوم موضوع الدراسة.

٣٤٦- إن الإضرابات في حد ذاتها خلل يصيب بنية المجتمع؛ إنها الحل الأخير المتاح للعامل في حالة توالى الفشل في التوصل إلى تفاهم مع قطاعات الإنتاج وينبغي لهذه الأسباب أن تتمت بدرجة عالية من الحماية، في حدود توجيهها للصراع الاجتماعي. ولكن، نظراً لأن ممارسة هذا الحق قد تؤثر على المجتمع في لحظة معينة، فقد زود بالوسائل الازمة لضمان امكان تلافي استخدامه داخل المجتمع، بوسائل وقائية، ولضمان تحول الصراع الاجتماعي الذي يسبب الإضرابات إلى خلاف في حقيقته. وهذا هو على وجه الدقة الوضع الذي نجد أنفسنا فيه عندما نطبق الإجراءات القانونية التي سلفت الإشارة إليها، والتي ينبغي أن تؤكد من بينها على القانون رقم ١٤٧٨٦ الذي يسري على جميع الأنشطة. ومن خلال المراحل المختلفة التي تنص عليها هذه الأحكام، نرى أن مبدأ التفاوض والحوار موجود دائماً، باعتباره العنصر الصحيح الوحيد لتسوية الخلاف والذي يقوم فيه القطاع الحكومي بدور المحكم، إلا في الحالات البالغة التقيد (الخدمات الأساسية، المرسوم رقم ٤٠/٢١٨٤، وسوء التصرف الواضح من قبل أحد الأطراف، القانون رقم ١٤٧٨٦).<sup>(١)</sup>

٣٤٧- وفي جميع مراحل التفاوض يصير الصراع خلافاً، بقدر ما يمكن عن طريق الحوار تجنب وضع المواجهة؛ وذكر في هذا الصدد: "في الخلاف يأخذ في الظهور بين الأطراف مبدأ الفشل في التواصل، ولكن إلى أن يظهر موقف خصومة، أي مواجهة حقيقة، لا يمكن القول من الناحية القانونية أن تزاعاً قد نشأ" (طبقاً لكتابيلاس "Derecho de los conflictos colectivos"). وعلى العكس، يظهر التزاع على الساحة عندما تتجه المعارضة إلى الخروج من طريق التفاوض، وعندما تفيض القناة المتاحة للقدرة الذاتية على الفهم المتبادل، ويكون هناك خطر حقيقي باتباع تدابير الاكراه لإنجاح المطالبات؛ مثلاً، عندما يظهر الخطر (ال حقيقي أو الظاهري) لتدابير العمل المباشر. وهذا، على وجه الدقة، ما ترمي هذه النصوص إلى تلافيه؛ وهناك دائماً، بطبيعة الحال، احترام لكون العامل يستطيع أن يمارس حق الإضراب.

٣٤٨- وأخيراً، وإن جاز فنا ذكر ما هو غني عن البيان، يجب أن نوضح أن النصوص موضوع الدراسة تسرى فقط على نزاعات العمل الجماعية وأنها، بناءً على ذلك، يجب أن تكون على صلة مباشرة إلى حد ما بعلاقات العمل. فأولاً، المطلوب هو شرط الجماعة ككل بمعنى أن يكون واحد أو أكثر من رابطات أو جماعات أصحاب العمل والعمال معنية بالأمر. وبالمثل، يجب أن يكون النزاع مهنياً، بمعنى أنه يجب أن يشمل مشاركة في نقاش للمصالح يؤثر على مهمة محددة للواجب التقني.

٣٤٩- وبالانتقال إلى التشريع المحدد المنظم لنشاط القوات المسلحة، ورجال الشرطة والعسكريين وأفراد السلاح البحري، والجوي بصورة عامة، العاملين والمتقاعدين على السواء، فإن حق الإضراب محظوظ. ويترتب ذلك على المواد التأدية للقانون العسكري ولوائحه، وعلى اللائحة الخاصة بالشرطة الوطنية، والمكتب البحري العام، وموظفي السجون وقوات الشرطة الاتحادية والإقليمية. فيحظر بصرامة على أعضاء هذه الهيئات اتخاذ تدابير قسرية مثل الإضراب، وهي تدابير تزداد خطورة، من حيث العقوبات، في حالة الحرب أو الاضطرابات الداخلية. وقد أقرت منظمة العمل الدولية هذا الوضع الخاص في وثائقها الصادرة تحت هذا العنوان.

٣٥٠- وفيما يتعلق بالعاملين في الجهاز الإداري للدولة، فإنهم لا يتأثرون بالحقوق النقابية التي جرى تحليلها في هذا الفصل من التقرير، إلا في الحالات التي سبق تناولها بإسهاب تام. ويجب أن نعبر عن موقفنا بالمعنى ذاته فيما يتعلق بعمال ما يعرف باسم "مؤسسات الدولة"، وأن نستثنى في كل القطاعين التابعين للدولة موقف وسلوك الموظفين ذوي الرتب العليا في حالة الطوارئ، ومشاركة هؤلاء في نزاعات العمل ليس

لها وجود عملياً، وإن لم تكن محظورة تحديداً؛ فهذا الحظر سيكون، من ناحية أخرى، مخالفًا للدستور بالنظر إلى ما ينص عليه الدستور.

٣٥١ - ومع عودة النظام الديمقراطي في جمهورية الأرجنتين (١٩٨٣)، بدأت العوامل التي أعادت الإعمال الكامل للحقوق النقابية في الاختفاء. وفي عهد الحكومات القائمة بحكم الواقع، والتي انتقدت حينذاك في اللجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات والتابعة لمنظمة العمل الدولية وفي محافل دولية أخرى لسجلها الخاص بالإضرابات والمؤسسات الديمقراطية، كان هناك تشريع مقيد في البلد أزال أو حجب عملياً هذا الحق. وكانت للوثائق والقوانين الصادرة عن الحكومات العسكرية الغلبة على النصوص المتفقة مع الدستور الوطني الذي فقد عملياً طابعه كقانون أساسى.

٣٥٢ - لقد قدمنا في الفقرات السابقة نظرة شاملة عن الوضع الذي مر به حق الإضراب من الناحية التشريعية في جمهورية الأرجنتين، موضحين التقدم الذي أصبح واضحاً في البلد تمثيلياً مع التطور الدائم للmbda في النظام الدولي. إن الأرجنتين تسعى إلى تطوير جميع الحقوق الأساسية (بما في ذلك الحق في الإضراب)، وتحاول عن طريق التدابير المؤسسية جميعها تعزيز العدل بمعناه الواسع، مع ضمان مكاسب الحرية (في العمل) في الوقت ذاته، والسعى إلى تعزيز التقدم في البلد من أجل رفاهة جميع سكانه، دون تمييز بسبب الجنسية، أو المعتقد السياسي أو الديني أو العنصر (ديباجة الدستور الوطني للأرجنتين).

#### المادة ١٠

##### حماية الأسر على الصعيد الوطني

٣٥٣ - تنص الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤ من دستور الأمة الأرجنتينية، صراحة، على الحماية الشاملة للأسرة.

"الفقرة الفرعية (أ) من المادة ١٤. على الدولة أن تمنح استحقاقات الضمان الاجتماعي، وهي استحقاقات متكاملة بطبعتها ولا يجوز التنازل عنها أبداً. وبوجه خاص، يجب أن ينص القانون على ما يلي: الضمان الاجتماعي الإلزامي، الذي يعهد به إلى الهيئات الوطنية أو الإقليمية المستقلة مالياً واقتصادياً والتي تديرها الجهات المعنية، بمشاركة الدولة، دون أي ازدواج في المساهمات، والمعاشات التقاعدية الأساسية والمعاشات المتدرجة؛ والحماية الشاملة للأسرة؛ والإعانات العائلية، وسبل الحصول على المسكن الملائم."

٣٥٤ - ويعني ذلك أنه يتعمّن على الهيئات الوطنية والإقليمية والبلدية أن تكفل إعمال هذه الحقوق والضمانات الدستورية دون أي تمييز بشأن نوع الأسرة المكونة في ظل الزوجية أو خارجها. وقد ألغى القانون رقم ٢٢٦٤، المعدل للقانون المدني، أي نوع من أنواع التمييز يتعلق بالبنوّة، إذ وضع الأطفال المولودين في ظل الزوجية والأطفال المولودين خارجها والأطفال المتبنّين على قدم المساواة فيما يتعلق بجميع الأغراض المدنية.

**"المادة ٢٤٠ من القانون رقم ٢٣٢٦٤.** للبنوة في ظل الزوجية وخارجها وكذلك للتبني، نفس الآثار المتمشية مع أحكام هذا القانون."

٣٥٥ - وهذه المبادئ القانونية كلها ترتبط وتنسجم مع نص الدستور الوطني.

**"المادة ١٦.** لا تعترف الأمة الأرجنتينية بأية ميزات ناشئة عن النسب أو المولد، كما ليست لها امتيازات شخصية أو ألقاب شرف. وجميع أفرادها متساون أمام القانون، ومؤهلون للحصول على عمل دون أي شرط باستثناء الكفاءة. والمساواة هي أساس فرض الضرائب وشغل الوظائف العامة."

٣٥٦ - ويجدر التأكيد على أن القانون رقم ٢٣٣٠٢، الصادر في ٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٥، ينص على ما يلي:

"إن توفير الرعاية والدعم للسكان الأصليين ولمجتمعاتهم المحلية الموجودة في البلد، والدفاع عنهم وتنميتهم في سبيل مشاركتهم الكاملة في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للأمة، مع احترام قيمهم وأساليبهم الخاصة، هي أمور تدرج في نطاق الصالح الوطني."

وهذا النص يوائم بين المادة ١٦ من الدستور والقوانين الداخلية الخاصة بحماية الأسرة في مجتمعات السكان الأصليين، واحترام نظامها وقيمها الأسرية.

٣٥٧ - وبوجه خاص، وبغية تشجيع وتحسين نظام الرعاية للأسر والأفراد المعرضين للمخاطر، قررت السلطة التنفيذية الوطنية، بموجب المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦، إنشاء المجلس الوطني للأحداث والأسرة، المكلفة بتأدية مهام الدولة فيما يتعلق بالنهوض بالأحداث والأسرة، وذلك باتخاذ التدابير الكفيلة بتوطيد الأسرة وإدماجها في المجتمع وتوفير الحماية الكاملة للأحداث والمعوقين والمسنين الذين لا يحصلون على العناية أو الذين هم في حالة خطر معنوي أو بدني.

٣٥٨ - ونورد فيما يلي، وبوجه خاص، مواد من المرسوم رقم ٩٠/١٦٦ تتعلق بهذه المسألة المحددة:

**"المادة ١.** ينشأ بموجب هذا المرسوم المجلس الوطني للأحداث والأسرة الذي يتبع مباشرة وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية؛ ويكلف بتأدية مهام الدولة فيما يتعلق بالنهوض بالأحداث والأسرة وتوفير الحماية الشاملة لهم؛ ويتمتع بالاستقلال التقني وبمستوى الامركزية الإدارية الذي ينص عليه هذا المرسوم، دون المساس بسلطات القضاء والوزارة العامة لشؤون الأحداث في هذه المسألة.

**المادة ٢.** تتمثل وظائف ومهام المجلس الوطني للأحداث والأسرة فيما يلي: (أ) تخطيط وتنظيم وتنفيذ سياسات النهوض بالأحداث والأسرة في إطار الأحكام السارية والمبادئ؛ التي تضعها وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية؛ (ب) اتخاذ التدابير اللازمة للمساعدة على توطيد الأسرة، وتزويدها بالتوجيه والدعم؛ ... (هـ) تنسيق مشاركة المؤسسات العامة والهيئات غير الحكومية، والهيئات المحلية والخيرية، بوجه عام، في برامج وتنفيذ ونشر الإجراءات المحلية والإقليمية التي

تقديم التوجيه الكامل إلى الأسرة وجميع أفرادها وتحقق تقدمهم؛ ... (ز) التشجيع على تطوير أنشطة البحث والتدريب المتعلقة بالأحداث والأسرة.

...

#### المادة ١٤ . . . ثانيا- تدارك ومعالجة تسييب الطفل - يتعين عليه الاهتمام، من خلال

الخدمات والبرامج العامة أو الخاصة، بالمشاكل المتعلقة بخلق وتعزيز الرابطة بين الأم والأب والطفل بهدف توطيد الأسرة الزوجية، وهي الوحدة الاجتماعية الأساسية بهذا الشكل. وإذا استحال تفادي تسييب الطفل، تطبق جميع البرامج الرامية إلى توفير بيئه أسرية بديلة للطفل. ويعتبر، بوجه خاص، تنسيق النظم التي توفر الرعاية للشباب المعرضين للمخاطر، الذين يعيشون في الشوارع والمستفالين في العمل أو بأي شكل آخر من أشكال الاستغلال يحظر بكرامتهم. ثالثا - تدارك ومعالجة العنف داخل الأسرة. ويجب الاهتمام بتنسيق البرامج العامة أو الخاصة التي تتضمنه أو، عند الاقتضاء، تزيل أسباب سوء المعاملة البدنية والعقلية، والإهمال، والاستغلال وجميع الأشكال الأخرى للعلاقات الشاذة داخل الأسرة. رابعا - النهوض بالأسرة - يجب تنظيم وتنفيذ برامج وخدمات لتقديم المساعدة إلى الأسر المحتاجة إلى التوجيه والدعم والنهوض بها على نحو شامل، وتنسيق الجهود العامة أو الخاصة بغية توفير إطار من الكرامة والاحترام للحقوق الأساسية للمجموعات الأسرية، وبصفة خاصة، لأفراد الأسر الذين هم في أشد الحاجة إلى المساعدة - وهم الأطفال والمعوقون والمسنون. ولهذه الأغراض، تنشأ مراكز للنهوض بالأسرة تعتمد على المؤسسات، ولا سيما المؤسسات ذات الطابع الأسري أو المجتمعي، الموجودة بالفعل أو المقرر إنشاؤها في المستقبل؛ إلى جانب إنشاء المشاريع والبرامج المتعددة التخصصات.

- ٣٥٩- وينص القانون رقم ٢٣٦٣٧ الخاص "بالمحاكم المدنية ذات الاختصاص في قضايا الأسرة والمركز القانوني والاسم والأهلية"، على ما يلي:

#### "المادة ٤. ريثما يتم إنشاء محاكم ذات اشتئاري بمسائل الأسرة والأهلية"

الشخصية، يكون لثمانين محاكم من محاكم الدرجة الأولى الموجودة المختصة بالقضايا المدنية، تحددها السلطة التنفيذية وتعمل كل منها بغرفتها، الاختصاص القضائي الاستئشاري وحده في هذه القضايا".

- ٣٦٠- وقد أنشأ عدد من الأقاليم النظام الخاص لمحاكم الأحداث. فبموجب قانون الوصاية (رقم ٨٣/١٠٠ ٦٧)، تختص محاكم الأحداث، في معظم الحالات، بالنواحي الجنائية والمدنية وما يتعلق بالرعاية الاجتماعية، فيما عدا بعض الأقاليم مثل سنتياغو دل استيرو حيث تختص محاكم الأحداث بالقضايا المدنية وبقضايا الرعاية الاجتماعية في حين تختص المحاكم العادلة بالنواحي الجنائية.

#### القانون رقم ٩٠/١٠٠ ٦٧ - الفرع الأول - بشأن الوصاية على الأحداث وممارستها

#### "المادة ١. طبقا لنظام المحاكم الساري في إقليم بوينس آيرس، يمارس الوصاية على الأحداث

بشكل مشترك ومنسق قضاء محاكم الأحداث والمساعدون القضائيون المعنيون بعدم الأهلية القانونية ومكتب وكيل الوزارة لشؤون الأحداث والأسرة.

المادة ٢. لأغراض الممارسة المنسقة للوصاية على الأحداث، يكون من المفهوم أنه: (أ) يكون للقاضي الاختصاص الاستئنافي بالحكم في حالة حدث مسيب أو معرض لخطر معنوي أو بدني؛ ويعين عليه أن يتخذ جميع تدابير الوصاية الكفيلة بتوفير الحماية له؛ (ب) يخول المساعد القضائي المعنوي بعدم الأهلية القانونية، بصفته ممثلاً للحدث وللمجتمع، جميع السلطات الالزمة للإشراف على الالتزام الفعلي بالأحكام المتعلقة بحماية الحدث؛ (ج) يكون مكتب وكيل الوزارة مسؤولاً عن القيام - بنفسه أو بواسطة البلديات - بتحطيط وتنفيذ السياسة العامة بشأن الأحداث، سواء من حيث جوانبها الوقائية أو من حيث جوانبها المتعلقة بتدريب وإعادة تأهيل الأحداث الموجودين في المؤسسات التي يديرها، أو الإشراف على تنفيذ أوامر المحاكم المحلية.

### الفصل الثاني - بشأن الاختصاص

المادة ١٠. لقضاةمحاكم الأحداث الاختصاص في الحالات التالية: (أ) متى بدا أن أحداثاً تقل سنه عن ١٨ سنة قد ارتكبوا فعلًا موصوفاً في القانون بأنه جريمة غير خطيرة أو جنحة أو مخالفة أو اشتركوا في ارتكابه؛ (ب) متى كانت صحة الأحداث أو سلامتهم أو تربيتهم أو أخلاقيهم مهددة بسبب أفعال سوء السلوك أو المخالفات أو الجرائم التي يرتكبها والدهم أو أولياؤهم الشرعيون أو الأشخاص القائمون بحضانتهم أو الغير؛ أو بسبب الإخلال بالأحكام القانونية الخاصة بالتعليم والعمل؛ متى كانوا مسيسين بدنياً ومعنوياً، أو مهدين بذلك لكونهم أيتاماً أو لأي سبب آخر، وذلك بغية توفير الحماية والمأوى للحدث وضمان تربيته أخلاقياً وفكرياً، وحسب الاقتضاء، معاقبة الوالدين أو الأولياء الشرعيين أو الأشخاص القائمين بالحضانة أو الغير على سوء سلوكهم، بما يتمشى مع القوانيين الخاصة بالأحداث وأحكام هذا القانون.

-٣٦١ وترتدد ضمانت حُق الرجَال والنِّسَاء في الزواج برضاهُم الحر لتكوين أسرة، في القانون المدني والقوانين المعدلة له التي تكفل حُق الرجل والمرأة في الزواج بحرية وبرضا الطرفين.

"المادة ١٧٢ من القانون المدني المعدل بالقانون رقم ٢٢٥١٥. من الشروط الأساسية للزواج المدني أن يعلن الرجل والمرأة شخصياً عن قبولهما الكامل والحر والموافقة بحضور السلطة المختصة بعقد مراسيم الزواج".

-٣٦٢ وينص القانون رقم ٢٢٥١٥ الصادر مؤخراً على أنه يجب أن تكون المرأة قد أتمت ١٦ سنة من عمرها والرجل ١٨ سنة من عمره ليكونا قادرين على الزواج.

"المادة ١٦٦(٥). من مواقيع الزواج أن تقل سن المرأة عن ١٦ سنة وسن الرجل عن ١٨ سنة."

-٣٦٣ وبالنسبة إلى الأحداث الذين لم يبلغوا الحد الأدنى لسن الزواج، يكون السبيل الوحيد لتجاوز المانع هو الحصول على إذن رسمي، حتى في حالة وجود إذن من الوالدين؛ ويعرف هذا الإجراء بالإعفاء القانوني.

"المادة ١٦٧. يجوز إبرام عقد زواج صحيح عملاً بالمادة ١٥٥(٥)، من خلال الإعفاء القانوني.

المادة ١٦٨. لا يجوز للأحداث، حتى وإن بلغوا سن الاستقلال، التزوج بحدث أو بأي شخص آخر دون موافقة الوالدين، أو الشخص الذي يقوم مقامهما، أو الولي، عندما لا تكون الولاية لأي من الأشخاص السابق ذكرهم، أو، في حالة عدم وجود ولي، دون موافقة القاضي.

-٣٦٤- ومن ناحية أخرى، انضمت الأرجنتين إلى "عهد نيويورك لعام ١٩٥٧" الذي يلغى الزواج بالوكالة وتقوم بتكييف التشريع المحلي الخاص بالزواج عن بعد وفقاً لـأحكام القانون رقم ٢٢٥١٥.

"المادة ١٧٣. الزواج عن بعد هو الزواج الذي يعلن فيه الطرف المتعاقد عن قبوله شخصياً بحضور السلطة المرخص لها إبرام عقود الزواج رسمياً، في المكان الذي يوجد فيه هذا الطرف المتعاقد.

المادة ١٧٤. يعتبر الزواج عن بعد قد عُقد رسمياً في المكان الذي صدر فيه القبول المتمم للفعل."

-٣٦٥- ولا يوجد قانون خاص من أجل تسهيل تكوين الأسرة أو الاستحقاقات أو المنح الخاصة بالإقامة، أو توفير المسكن وغير ذلك من الاستحقاقات، وذلك دون الإخلال بالسياسات الخاصة بالأسرة التي تنفذها الهيئات المعنية بحماية الأسرة لتعزيزها. وفي هذا الصدد، ينص المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦ بوجه خاص على ما يلي:

#### "المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦"

المادة ٢. تتمثل وظائف ومهام المجلس الوطني للأحداث والأسرة فيما يلي:

(أ) تخطيط وتنظيم وتنفيذ سياسات النهوض بالأحداث والأسرة في إطار الأحكام السارية، والمبادئ العامة لحقوق الأحداث، والسياسات الاجتماعية التي تضعها وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

(ب) اتخاذ التدابير الالزمة للمساعدة على توطيد الأسرة، وتزويدها بالتوجيه والدعم.

...

(ه) تنسيق مشاركة المؤسسات العامة، والهيئات غير الحكومية، والهيئات المحلية والخيرية بوجه عام، في برمجة وتنفيذ ونشر الإجراءات المحلية والإقليمية التي تقدم التوجيه الكامل إلى الأسرة وجميع أفرادها وتحقق تقدمهم.

(ز) التشجيع على تطوير أنشطة البحث والتدريب المتعلقة بالأحداث والأسرة.

المادة ١٤. ثالثا- تدارك ومعالجة العنف داخل الأسرة. يجب الاهتمام بتنسيق الخدمات أو البرامج العامة أو الخاصة التي تتضادى، وعند الاقتضاء، تزيل أسباب سوء المعاملة البدنية والعقلية والإهمال والاستغلال وجميع الأشكال الأخرى للعلاقات الشاذة داخل الأسرة.

رابعا- النهوض بالأسرة. يجب تنظيم وتنفيذ برامج وخدمات لتقديم المساعدة إلى الأسر المحتاجة إلى التوجيه والمساعدة والنهوض بها على نحو شامل، وتنسيق الجهود العامة أو الخاصة بغية توفير إطار من الكرامة والاحترام للحقوق الأساسية للمجموعات الأسرية. وبصفة خاصة، لأفراد الأسر الذين هم في أشد الحاجة إلى المساعدة - وهم الأطفال والمعوقون والمسنون. ولهذه الأغراض، تنشأ مراكز للنهوض بالأسرة تعتمد على المؤسسات، ولا سيما المؤسسات ذات الطابع الأسري أو المجتمعي الموجودة بالفعل، أو المقرر إنشاؤها في المستقبل؛ إلى جانب إنشاء المشاريع والبرامج المتعددة التخصصات".

- ٣٦٦- ومن بين التدابير التي ينفذها المجلس بقصد المحافظة على الأسرة وتعزيزها وحمايتها، تجدر الإشارة إلى البرامج التالية، مع توضيح أهم نقاطها ذات الصلة بالموضوع:

#### (أ) البرنامج الوقائي للأسر التي تحصل على إعاثات

##### الأهداف

- تدارك حدوث أوضاع حرجية تؤثر على ادماج المجموعات الأسرية في المجتمع وعلى قدرتها على العناية بنفسها، عندما تنشأ أوضاع كهذه عن وجود عوامل اقتصادية ضارة، وجودا حاسما أو متزاما.

- تفادى انفصال أفراد الأسرة الأحداث عن الأسرة عندما تكون هذه الأسرة لا تزال قادرة على تربيتهم ورعايتهم ولكن نقص الموارد يؤثر على أدائها لوظائفها.

- الإفراج عن الأحداث قيد الرعاية متى جرى التسليم بأن هذه الحالة سببها الرئيسي المشاكل الاقتصادية التي يعاني منها والدهم ولا تفي بالحاجات التي لا مفر منها إلى المعالجة.

#### ٤٠ السكان المستفيدون من الاعاثات

إن المجموعات الأسرية التي تكون في حالات أزمة أسرية أو تكون شديدة التعرض لخطر مواجهة أزمة، مع أنها ما زالت قادرة على رعاية أفرادها، وبصفة خاصة أفرادها القصر، تكون مؤهلة لإدراجها ضمن السكان الذين يستفيدون من الاعاثات متى تحددت حالتها أو تفاقمت أو تسرعت بسبب انخفاض في الدخل أو انعدام الدخل الكافي لتغطية احتياجاتها الأساسية.

ويجري تنفيذ هذا البرنامج عن طريق منح مساعدة اقتصادية للأسرة المعرضة لمخاطر، على أساس دفع إعانة لكل طفل قاصر بالإضافة إلى دفع إعانة للأب أو الأم أو الولي أو الممثل القانوني. ويتضمن هذا البرنامج أيضاً مخصصات من أجل منح إعانة إضافية لمواجهة أزمة اجتماعية واقتصادية استثنائية تعاني منها الأسرة، أو لشراء آلات أو أدوات تمكن الأسرة من تنفيذ مشروع انتاجي صغير.

#### (ب) برنامج المعونة الطارئة لمواجهة مشاكل الإسكان

##### الأهداف ١٠

- تضادي تفكك المجموعة الأسرية باللجوء، على أساس مؤقت وعاجل إلى إعادة إسكان المجموعات الأسرية التي لا مأوى لها والتي تواجه مشاكل اقتصادية خطيرة أو تكون معرضة لخطر وشيك الوقوع يهددها بفقدان مسكنها.

- توجيه الأسرة إلى التغلب على حالة الأزمة وإعادة تكوين نفسها كوحدة مستقلة وفعالة.

- تشجيع الإفراج عن الأحداث قيد الرعاية متى كان السبب الرئيسي لكونهم قيد الرعاية هو المشكلة السكنية التي تعاني منها المجموعة الأسرية. وتضادي رعاية الشباب البالغين عندما يكون السبب الوحيد لكونهم قيد الرعاية هو عدم وجود مأوى لهم، وبذلك السماح ببحث حالتهم بحثاً أفضل كي يمكن إجراء الملائمة الإلhalة إلى نظم أخرى لمعالجة الحالات.

##### السكن المستهدفون ٢٠

المجموعات الأسرية التي تعول أولاداً قصراً، وشباباً بالغين في حالات طوارئ بسبب انعدام المأوى. وستعطى الأولوية للمجموعات الأسرية المكونة من أمهات قاصرات تساعدهن هذه الهيئة ويتحجن إلى هذه المساعدة الطارئة فعادةً ادماجهن في البيئة الاجتماعية؛ وللأمّهات الوحيدة اللاتي لديهن أطفال قصرّ معولون ولهن دخل منخفض أو لا عمل لهن ولا مأوى؛ ولكلّ الوالدين للذين لهما أولاد قصر معولون عندما يكوازن، استناداً إلى أسباب مسوقة على النحو الواجب، في حالة طوارئ وفي حاجة إلى هذه المساعدة؛ وللشباب البالغين، من كلا الجنسين، الذين لديهم مجال للتنمية الشخصية وللتكييف مع البيئة الاجتماعية ولكنهم يحتاجون إلى فترة انتقالية لتحقيق تنمويتهم.

إن المجلس الوطني للأحداث والأسرة، إذ يسعى إلى تخفيف حدة المشاكل التي تؤثر على أفراد الأسرة الضعفاء - وهم الأطفال والمسنون والمعوقون - يدعم هذا البرنامج في كل شكلٍ: تقديم إعانة مؤقتة لسداد نفقات إقامة الأسرة في فندق (وهذا تدبير استثنائي في حالة الطوارئ أو الحرائق أو الطرد من المسكن)،

وإعطاء مبلغ من المال لتمكن الأسرة من استئجار مسكن؛ وهذا المبلغ مخصص للإعانة على دفع إيجار شهر مقدماً ودفع عربون يمثل إيجار شهرين (حسب قانون الإيجار في المدن).

#### (ج) برنامج رعاية المعوقين

##### الأهداف ١٠

- تيسير حل الصعوبات الفردية أو الأسرية التي تتفاقم بسبب العجز البدني، وذلك بتقديم المساعدة على أساس مؤقت وطارئ لتزويد الشخص المعوق بوسائل لتنمية قدراته وكفاءاته إلى أقصى حد.

- تقديم التوجيه إلى الشخص المعوق وإلى المجموعة الأسرية للتغلب على حالة الأزمة بشكل يسمح باستعادة القدرة وباستئناف تأدية الوظائف.

##### السكان المستهدفون ٢٠

- الأشخاص المعوقون الذين يحتاجون إلى مساعدة مؤقتة للتغلب على المشاكل الناتجة عن الصعوبات الاقتصادية أو عن انعدام المساعدة.

##### معايير الاستفادة من هذا البرنامج ٣٠

- الحالة الاجتماعية والاقتصادية للشخص المعوق، والتشخيص الطبي لحالة العجز.

وهذا البرنامج يتضمن مخصصات مختلفة، يرصد بعضها للمعونة الاقتصادية المباشرة المقدمة إلى المسن (الذي يتجاوز عمره ٦٠ سنة)، سواء كان يعيش بمفرده أو ضمن مجموعة أسرية أو في محيط بديل لمجموعة أسرية. وهو مساعد للتغطية التي يوفرها المعاش الذي تدفعه الدولة، أو هو الوسيلة الوحيدة للعيش في حالة المسنين الذين لا يتلقاون معاشات من الدولة.

#### (د) البرنامج المتعدد التخصصات لصالح المصابين بعجز بصري

##### الأهداف ١٠

- تشجيع التنمية المستقلة للشخص المعوق، مع احترام الأفضليات الشخصية وتعزيز الروابط الأسرية فيما يتم الإدماج في المجتمع المحلي بشكل ملائم.

الأنشطة ٢٠

سيعني هذا البرنامج بتقديم كل ما يلزم لحماية الأشخاص المعوقين ولتحقيق تنميتهم داخل إطار الأسرة والمجتمع المحلي، وسينظم برامج الوقاية والتدريب والتأهيل الرامية إلى توفير عماله، بهدف تحقيق التنمية المستقلة للشخص المعوق، مع احترام الأفضليات الشخصية وتعزيز الروابط الأسرية فيما يتم الادماج في المجتمع المحلي بشكل ملائم. وستقدم الرعاية في مراكز للرعاية النهارية أو في أقسام داخلية، حسب متطلبات كل حالة.

برنامجه مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والوقاية منه (ه)الأهداف ١٠

منع انتقال العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض المعدية المرتبطة به في أغلب الأحيان (التهاب الكبد باه، الأمراض المنتولة عن طريق الاتصال الجنسي، السل، الخ.).

تحفيض الحالات المرضية والوفيات المرتبطة بالعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية.

التشجيع على إنشاء مراكز لتقديم الرعاية والمشورة.

تعزيز الأنشطة الرامية إلى تخفيف حدة المشاكل الاجتماعية الناجمة عن الإصابة بالعدوى (تبني الأطفال حاملي الفيروس أو تربيتهم في بيئه أسرية؛ إعادة ادماج الأشخاص حاملي الفيروس في المجتمع والأسرة والعمل، الخ.).

العمل على سن قوانين تساعد على مكافحة انتشار العدوى، وتنادي التمييز، وتقديم الرعاية الملائمة إلى الأسر المتضررة.

الأنشطة ٢٠

تحسين الحالة الصحية العامة للسكان الذين تقدم إليهم المساعدات.

منع انتقال العدوى عن طريق الاتصال الجنسي.

منع انتقال العدوى عن طريق الحقن الوريدية.

منع الانتقال الرأسي للعدوى.

- تقديم الرعاية الكافية للأفراد والأسر المتضررين.
  - المشاركة في الرصد الوبائي.
  - تعلم وتدريب العاملين المهنيين والمساعدين وإعدادهم لنشر ما تلقوه من معلومات وتدريب.
  - تشجيع البحث.
  - مواصلة تقييم الحالة في المنطقة المعنية.
- وفي مواجهة هذا الوباء العالمي، أصبح من الضروري تنفيذ برنامج لمكافحة انتقال العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية، وتقديم الرعاية للمصابين بهذا الفيروس، وارشاد سائر السكان بالتعاون مع الهيئات الحكومية وغير الحكومية، الوطنية والأجنبية على السواء، التي لها أهداف مماثلة. وثمة أنشطة متنوعة تسعى إلى منع انتقال العدوى بفيروس نقص المناعة البشرية، وتحفيض الحالات المرضية والوفيات المرتبطة بهذا الفيروس، والاهتمام بشتى المشاكل ذات الصلة بهذا الموضوع (التمييز، العمل، مواصلة الدراسة، الخ.).

#### (و) برنامج الادماج الاجتماعي والاقتصادي للمسنين

##### ١- الأهداف

- مساعدة المسنين على الاحتفاظ بقدرتهم على أن يعيشوا مستقلين قدر الإمكان، داخل منازلهم الخاصة وداخل مجتمعهم المحلي.
- جعل تقديم المساعدة الاقتصادية إلى المسنين أمراً ممكناً، وتفادي إلحاقهم بمؤسسة، و/أو اتخاذ تدابير عاجلة لتأمين عيشهم وأو الرعاية الطبية لهم مؤقتاً إلى حين إلحاقهم بمؤسسة، وتأمين حصولهم على إعانة مالية أو على معاش لا يقوم على أساس المساهمات.

- توفير نوعية حياة في المؤسسة تفي باحتياجات المقيمين فيها وتحفز، بوجه خاص، على مواصلة دورهم الاجتماعي كمواطنين نشطين ومفيدين.

##### ٢- المستفيدون

- هذا البرنامج موجه إلى الأشخاص من كلا الجنسين الذين يفتقرن إلى الموارد الاقتصادية الكافية. وتتجاوز أعمارهم ٦٠ سنة، ويقيمون بصفة دائمة في البلد. وتعطى الأولوية للمسنين الذين لا أسر لهم وللمسنين الذين لهم أسر منخفضة الدخل، وبصفة خاصة، للمسنين الذين ليست لهم معاشات.

ويجوز أن يشمل هذا النظام الأشخاص المقيمين بصفة مؤقتة إذا كانت حالتهم ذات المخاطر وافتقارهم إلى موارد مؤسسية أخرى متاحة لهم يبرران ذلك على النحو اللازم.

والمقصود بهذا البرنامج أن يزيد في موارد المجتمع المحلي وأن يعمل نوعاً ما على المحافظة على المجموعة الأسرية وإبقاء المسنين في بيئتهم الاجتماعية التي اعتادوا عليها. وسيحفز البرنامج على مشاركة المستفيدن الايجابية في القرارات المتعلقة باحتياجاتهم وفي تنفيذ الحلول الممكنة لمشاكلهم.

#### التدابير الرامية إلى حماية الأمومة (بصرف النظر عن حالة الأم المدنية)

- ٣٦٧. ينص قانون عقد العمل رقم ٢٠٧٤٤، المعدل بالقانون رقم ٢١٨٢٤، على إجازة أمومة لمدة ٤ أيام قبل الوضع و ٥ أيام بعده.

"المادة ١٧٧. يحظر عمل المرأة العاملة خلال الأيام الخمسة والأربعين (٤٥) السابقة للوضع والأيام الخمسة والأربعين (٤٥) اللاحقة له. ومع ذلك، يجوز للمرأة المعنية أن تختار تخفيض فترة الإجازة السابقة للولادة، على ألا تقل في هذه الحالة عن ٣٠ يوماً، ويضاف المتبقى من إجمالي فترة الإجازة إلى فترة الراحة اللاحقة للولادة. وفي حالة الولادة السابقة لأوانها، يضاف المقدار من فترة الإجازة السابقة للولادة، الذي لم يؤخذ، إلى فترة الراحة اللاحقة للولادة بحيث تكتمل فترة التسعين (٩٠) يوماً.

وعلى المرأة العاملة أن تُخطر بحملها رب العمل حسب الأصول الواجبة، بتقديم شهادة طبية تبين التاريخ المتوقع للوضع، أو أن تطلب من رب العمل التحقق من صحة الشهادة الطبية. وتحتفظ المرأة العاملة بوظيفتها خلال الفترات المبينة أعلاه وتحصل على الإعانات التي تقدمها نظم الضمان الاجتماعي، التي تكفل لها الحصول على مبلغ يساوي راتبها المقابل لفترة الإجازة القانونية، كل ذلك طبقاً لأحكام ومقتضيات اللوائح ذات الصلة بالموضوع.

وطوال فترة الحمل، يُكفل لكل امرأة الحق في ضمان العمل، الذي يجب أن يكون حقاً مكتسباً اعتباراً من الوقت الذي توجه فيه المرأة العاملة تاريخ الإخطار المشار إليه في الفقرة السابقة. ولو ظلت غائبة عن العمل فترة أطول بسبب مرض يجعلها، بموجب شهادة الوضع الطبية، غير قادرة على استئناف العمل في نهاية فترة الإجازة القانونية، تكون مؤهلة للحصول على الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة ٢٠٨ من هذا القانون."

#### "المادة ١٥٨. تكون للعامل الإجازات الخاصة التالية:

(أ) يومان (٢) متتاليان عند ولادة طفل؛

(ب) عشرة (١٠) أيام متتالية عند الزواج؛

(ج) ثلاثة (٣) أيام متتالية عند وفاة الزوج أو الشريك الشرعي الظاهري، بموجب الشروط المنصوص عليها في هذا القانون، أو عند وفاة أحد الأولاد أو أحد الوالدين؛

(د) يوم واحد (١) عند وفاة الأخ؛

(هـ) يومان (٢) للامتحان الواحد للاشتراك في امتحان الدراسة الثانوية أو الجامعية، بحد أقصى قدره ١٠ أيام في السنة التقويمية الواحدة.

"المادة ١٧٤. تُمنح المرأة التي تعمل صباحاً وبعد الظهر فترة ساعتين للراحة في منتصف النهار، إلا إذا كان طول يوم عمل المرأة العاملة أو طبيعة المهام التي تؤديها أو الضرر الذي قد يسببه توقف العمل للمستفيدين أنفسهم أو للمصلحة العامة تبرر اعتماد الساعات المتواصلة، مع إلغاء أو تخفيض فترة الراحة هذه.

"المادة ١٧٥. يحظر إعطاء المرأة المستخدمة في أي فرع أو قسم آخر للمؤسسة عملاً تؤديه في منزلها".

- ٣٦٨ - وهنالك حكم يقضى بإنشاء دور حضانة نهارية وفقاً للقانون في المنشآت التي لديها العدد الأدنى من النساء العاملات الذي تقضي به اللائحة المعنية؛ ولكن، نظراً لأن هذه اللائحة لم تصدر بعد، فإن هذا الحكم غير معمول به قانوناً:

"المادة ١٧٩. لكل امرأة عاملة هي أم مرضع حق في فترتي (٢) راحة مدة كل منها نصف ساعة لارضاع طفلها خلال يوم العمل، ولمدة لا تتعذر عاماً واحداً بعد تاريخ الولادة، ما لم تكن الأم في حاجة، لأسباب طبية، إلى ارضاع طفلها لمدة أطول. وفي المنشآت التي يستخدم فيها العدد الأدنى من النساء العاملات الذي تقضي به اللائحة، يجب على رب العمل أن يزود بالمعدات القاعات المخصصة للأمهات ودور الحضانة النهارية للأطفال حتى السن وحسب الشروط التي يتم إقرارها على النحو المناسب".

- ٣٦٩ - وهذه ليست عقبة أمام إمكانية أن تكون لدى المؤسسات دور حضانة نهارية في منشآتها أو في مكان تحدده هي للأطفال النساء العاملات أو الموظفات لديها. ويتناول القانون رقم ٢١٢٩٧ نظام استحقاق الأمومة والإعاثات الخاصة بالأسر الكبيرة العدد وبالدراسة للعاملين بالإضافة إلى ما قد يلزم من رعاية طبية وصحية.

"المادة ٨٨. إن الالتزام بتحصيل مبالغ الضمان الاجتماعي، وهو واجب على رب العمل وعلى النقابات، إما كمسؤل مباشرة أو كوكيل محتبس، يجب النص عليه أيضاً كالالتزام تعاقدي. ويجب على رب العمل، من جانبه، أن يزود العامل بالبينة المستندية على المساهمات المدفوعة، عندما يطلب منه أن يفعل ذلك عند انتهاء عقد العمل. وأثناء علاقة العمل، تقدم هذه البينة عندما يطلب ذلك بصورة معقولة. وعند انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب، يتعين على رب العمل أن يزود

العامل بشهادة خدمة تحدد فيها مدة الخدمة وطبيعتها وبيان بالأجور المدفوعة وبمساهمات ومدفوغات الضمان الاجتماعي.

**المادة ٧٩ من قانون عقد العمل.** يجب على رب العمل تنفيذ الالتزامات الناشئة عن هذا القانون وعن اللوائح التي تنظم مختلف اتفاقات العمل المهنية والجماعية وعن نظم الضمان الاجتماعي فيما يتمكن العامل على نحو كامل وسريع من التمتع بالاستحقاقات التي تمنحها هذه الأحكام. ولا يجوز بأي حال من الأحوال التمسك بعدم قيام العامل بتنفيذ التزاماته، الذي يتربّب عليه فقدان جزئي أو كلي لهذه الاستحقاقات، إذا كان الوفاء بالالتزامات يتوقف على مبادرة رب العمل وإذا أثبت العامل أن رب العمل لم ينفذ، في الوقت المناسب التزاماته كوكيل محتبس أو كمساهم أو غير ذلك من الأوضاع المماثلة."

-٣٧٠- وثمة برامج لوجبات الطعام المدرسية موجهة إلى الأمهات اللاتي هن في حالة ذات مخاطر. ويوفر القانون رقم ٢١٢٩٧ الحماية للأمهات من الفصل خلال فترة الحمل وبعدها:

"**المادة ٢٩٤.** يفترض، في حالة عدم وجود دليل عكسي، أن فصل المرأة العاملة قد نشأ عن الأمومة أو الحمل، متى حدث خلال فترة السبعة أشهر ونصف الشهر (٧٪) السابقة لتاريخ الولادة أو اللاحقة له، ويُشترط دائماً أن تكون المرأة قد وفت بالتزامها بالإخطار وأن تقدم البينة المستندية على واقع الحمل وعلى الولادة أيضاً متى كان ذلك مناسباً. وفي هذه الظروف، يتربّب على الفصل دفع تعويض بالمبلغ المنصوص عليه في المادة ١٩٨ من هذا القانون.

"**المادة ١٩٧.** يعتبر أن الفصل قد حدث للسبب المذكور أعلاه متى أجري بدون ذكر أي سبب، أو متى لم يثبت السبب المتذرع به، ومتى حدث الفصل خلال الثلاثة (٣) أشهر السابقة للزواج أو الستة (٦) أشهر اللاحقة له، ويُشترط دائماً أن يكون رب العمل قد أخطر بالواقع حسب الأصول الواجبة، دون أن يكون من الممكن توجيه هذا الإخطار قبل الفترتين المذكورتين أو بعدهما".

-٣٧١- ومن بين تدابير حماية الأمهات في الفترة السابقة للولادة واللاحقة لها، تجدر الإشارة بوجه خاص إلى ما يلي:

"**المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦، المادة ٤(أ)** المجالات الموضوعية: أولاً- فترة ما قبل الولادة وعند الولادة وما بعدها. يولي الاهتمام لكامل نطاق المشاكل الشخصية والاجتماعية والأسرية للأم والطفل قبل الولادة وعند الولادة. وخلال الفترة الأولى من حياة الطفل، نظراً لأهميتها. وبوجه خاص، تعزز جميع أنشطة حماية الأم الوحيدة لأن حالة الأم الوحيدة هي أول عامل من عوامل المخاطر في حياة الطفل، خاصة بالنسبة إلى الأمهات اللاتي هن قاصرات وينتمين إلى أسر محرومة. ثانياً- تدارك ومعالجة تسييب الطفل. يتعين الاهتمام، من خلال الخدمات والبرامج العامة أو الخاصة، بالمشاكل المتعلقة بخلق وتعزيز الرابطة بين الأم والأب والطفل بهدف توطيد الأسرة الزواجية، وهي الوحدة الاجتماعية الأساسية، بهذا الشكل. وإذا استحال تفادي تسييب الطفل، تطبق جميع البرامج الرامية إلى توفير بيئة أسرية بديلة للطفل. ويعتبر بوجه خاص تنسيق النظم التي توفر الرعاية للشباب

المعرضين للمخاطر، الذين يعيشون في الشوارع والمستغلين في العمل أو بأي شكل آخر من أشكال الاستغلال يحط بكرامتهم".

-٣٧٢- ومن بين التدابير التي يتخذها المجلس الوطني للأحداث والأسرة، تجدر الإشارة إلى النقاط الرئيسية للبرامج التالية:

#### (أ) برنامج دعم مراافق رعاية الطفل

##### الأهداف

- تعافي إلحاد الأطفال الصغار جداً بالمؤسسات وانفصالهم، وبالتالي، عن المجموعة الأسرية بسبب حالة والديهم الاجتماعية والاقتصادية والعملية، وبذلك كفالة نموهم النفسي والاجتماعي.

- تعزيز استغفاء الأطفال عن النظم والبدائل التي يوفرها المجلس.

- تعزيز تكامل الأسرة وتقديمها من خلال تدابير التوجيه والمساعدة.

##### السكان المستهدفون

- هذا البرنامج موجه إلى الأطفال الصغار الذين تتراوح سنهم بين خمسة وأربعين (٤٥) يوماً وخمس (٥) سنوات كاملة، والذين يعيشون داخل منطقة العاصمة الاتحادية. وتعطى الأولوية لأطفال الأمهات الوحيدات العاملات ذوات الدخل المنخفض والمحروميات من التأمين الاجتماعي؛ ولأطفال الأمهات القاصرات اللاتي هن تحت وصاية المجلس ويحتاجن إلى الموارد في وقت واحد (الحصول على عمل والعناية بالطفل) كيما يتم ادماجهن في البيئة؛ ولأطفال المجموعات الأسرية المحتاجة إلى مساعدة بسبب حالات طارئة (مرض، عجز أحد الوالدين، فقدان العمل).

وقد أنشئ هذا البرنامج لسد الثغرة القانونية ولحماية الوحدة الأسرية للأم وعملها. وهو يتخذ أشكالاً متنوعة: سداد نفقات المراافق الخاصة بالعناية بالأطفال، بالنسبة إلى الأمهات اللاتي تقل أعمار أطفالهن عن خمس سنوات؛ إمكانية تقديم منح لتمكين مجموعة من الأمهات من إنشاء دار حضانة تدار ذاتياً أو حضانة مجتمعية تدار في شكل تعاونية أو جمعية، الخ. ويقدم المجلس الوطني للأحداث والأسرة منحاً لإنشاء هذه الخدمة وما يلزم من مساعدة ومشورة تقنية؛ تقديم منحة إلى من يعتني بالطفل لتمكين الأم من مواصلة العمل.

(ب) برنامج تدارك تسييب الطفل وحماية الأمهات المعرضات للمخاطر

١٠ الهدف العام

تنفيذ نظام شامل لتدارك تسييب الطفل وحماية الأحداث المعرضين لخطر بدني أو عقلي أو معنوي والذين يتعرّف عليهم في المستشفيات العامة أو الخاصة، مع إعطاء الأولوية للأم الوحيدة المراهقة بوصفها عاملًا أوليًّا للمخاطر في حياة الطفل.

٢٠ أهداف محددة

- الاهتمام بالحالات ذات المخاطر بالنسبة إلى الأحداث الذين يتلقون الرعاية في المستشفيات أو العيادات أو مؤسسات رعاية الأئمة، الخ.

- تقديم الدعم إلى أسرة المرأة الحامل، وأو المجموعة الشريكة لها من أجل توفير الدعم العاطفي والاقتصادي والاجتماعي في الوقت المناسب للرابطة بين الأم والطفل. داخل مركز الرعاية الصحية وخارجها.

- تحديد السكان المعرضين لخطر الانفصام المبكر للرابطة بين الأم والأب والطفل، في المستشفيات ومؤسسات رعاية الأئمة والعيادات، ومساعدتهم باستخدام موارد المجلس والمؤسسات الأخرى لتفادي انتقام هذه الرابطة.

- منع تدهور الحالات ذات المخاطر بين الأحداث المتلقين للرعاية في المستشفيات (ادمان المخدرات، سوء المعاملة، الانحراف، تفكك الأسرة، الخ).

- تحديد أسباب الاستغلال البدني والعقلي للأحداث، الناجم عن العلاقات الشاذة داخل الأسرة، ومنعها وتقليلها وكذلك ازالتها حيثما يكون ذلك مناسبا.

- توفير الرعاية الشاملة للسكان الأشد تعرضاً لخطر تسييب الرضع، ولا سيما الأم القاصرة الحامل التي هي في حالة نزاع، وحماية الأئمة وتفادي إلحاق الطفل بمؤسسة للرعاية.

- تزويد الأم بالمعلومات بالشكل المناسب عن الحقوق التي هي ذات عون لها فيما يتعلق بالاعتراف بطفلها وحضانته وإعالتها، وتأمين الرعاية المهنية الالزمة لها.

- توفير الرعاية التنسية - الاجتماعية في حالات تفكك نمط حياة الأسرة، وتقديم الاعانات للعلاج في هذه الحالة.

- تزويد الأسر التي لديها أطفال قصر يعانون من سوء التغذية بموارد آتية من المؤسسات المعنية.
- توفير التدريب السريع والملائم للعاملين في المستشفيات والمراكز الصحية بشأن مخاطر انفصام الرابطة بين الأم والأب والطفل.
- تقديم المشورة إلى فرق العاملين الاجتماعيين وفرق الرعاية الطبية بشأن الجوانب المتعلقة بحماية الرابطة بين الأم والطفل.
- تعزيز تنمية القدرات الفردية للأمهات الوحيدين بمساعدةهن وتوجيههن في مجال الحصول على عمل في إطار يحافظ على سلامة الأمهات البدنية والعاطفية.
- تعجيل إجراءات قبول الأمهات الوحيدين في مراكز الرعاية الحكومية وغير الحكومية على السواء، إذا كانت ظروفهن الفردية تقتضي ذلك.
- تشجيع إنشاء دور أو بيوت للإقامة صغيرة تدار ذاتياً، تدخلها الأمهات الوحيدين وبيقين فيها، وتقديم المساعدة على التغلب على المصاعب التي أدت إلى دخولهن هذه الدور.
- حث الأمهات على العناية بصحة أطفالهن وبصحتهن عن طريق الالتزام الصارم بالنصائح الطبية والاهتمام بوجه خاص بالتنبيه المبكر للرضيع.
- وقد اهتم المجلس الوطني للأحداث والأسرة اهتماماً خاصاً بموضوع الأمهات المعرضات للمخاطر، سواءً الأم الموجودة وحدها في الأسرة أو الأم التي كان لديها أطفال كثيرون أو الأم التي لديها أسرة كبيرة العدد، أو الحالة الشائعة في بلادنا وهي حالة الأم المراهقة. وقد تبدّى هذا الاهتمام في المرسوم الذي نص على الآلية الموضوعية داخل المجلس لمعالجة هذه المسألة (المادة ١٤ من المرسوم رقم ٩٠/٦٠٦، الجزء الأول، السابق الإشارة إليه). وهذا البرنامج، الذي يقدم أشكالاً مختلفة من المساعدة، اعتباراً من الكشف عن الحمل حتى التغلب على المصاعب التي تواجهها الأم المعرضة للمخاطر، موجود في إطار هذه الآلية؛ ويعين أحد المساعدين الطبيبين (أخصائي نفسي، عامل اجتماعي، الخ.) لمتابعة كل حالة. ويقدم البرنامج خدماته داخل سياق المستشفى وخارجه على السواء، وداخل محيط الأسرة أو داخل بديل لهذا المحيط، في حالة عدم وجوده.
- ٣٧٣ - وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة المتعلقة بالأمهات العاملات اللاتي يعملن لحسابهن أو يعملن لحساب الأسرة بدون أجر، لا توجد قوانين وطنية بشأن هذه المسألة كما لا توجد آلية تدابير محددة لمساعدة الأمهات على الإنفاق على أطفالهن بعد وفاة الزوج أو في غيابه؛ بيد أن القانون المدني يلزم جميع الأقرباء من الأصول بدفع نفقة لخلفهم، وقبل كل شيء في حالة الحاجة بسبب انعدام الموارد.

**"المادة ٣٦٧ من القانون المدني.** يتحمل أقرباء الدم المسؤولية عن الإنفاق بالترتيب التالي:

- (١) الأقرباء من الأصول والفروع. ويفضل أن يتحمل المسؤولية بينهم من هم أقرب درجة، وعند كون الدرجة متساوية، من هم أقدر على الإنفاق."

-٤٧٤ - ويتضمن القانون رقم ٢١٢٩٧ الأحكام التالية في حالة وفاة العامل:

**"المادة ٢٦٩.** في حالة وفاة العامل، يحق للأشخاص المحددين في المادة ٣٧ من المرسوم

بقانون ٦٩/١٨٠ ٣٧ الحصول على تعويض مساو للتعويض المنصوص عليه في المادة ٢٦٨ من هذا القانون، ويُشترط لذلك فقط إثبات العلاقة بالترتيب والأولوية المنصوص عليها هنا. وللأغراض السابق بيانها، إذا كان العامل أعزب أو أرملًا، فإن الامرأة التي كانت تعيش معه عالبة في حالة زوجية ظاهرة لمدة سنتين (٢) على الأقل قبل الوفاة تعامل معاملة الأرملة. وإذا كان الأمر يتعلق بعامل متزوج وظهرت الحالة المتتصورة سابقاً، يكون لأمرأة العامل حق مساو متى كانت الزوجة، بسبب خطئها أو بسبب خطئهما كليهما، مطلقة أو منفصلة فعلاً وقت وفاة الشخص المعنى ويُشترط دائماً وجود هذه الحالة طيلة السنوات الخمس (٥) السابقة للوفاة. وهذا التعويض منفصل عما هو معترف به لورثة العامل بموجب قانون حوادث العمل، حسب كل حالة على حدة، كما هو منفصل عن أي استحقاق آخر ينص عليه القانون واتفاقات العمل الجماعية والتأمينات واتفاقات أو عقود المعاش ويُمنح للأشخاص المدرجين في القائمة بسبب وفاة العامل".

#### تدابير حماية الأطفال والمراهقين

-٤٧٥ - تجدر الإشارة إلى أنه توجد مجموعة كبيرة من القوانين العامة والخاصة بشأن الأطفال والمراهقين، منها المادة ٢٦٤ والمواد الأخرى ذات المحتوى المماثل من القانون المدني التي تحدد واجبات الوالدين تجاه أطفالهما القصر:

**"المادة ٢٦٤.** سلطة الوالدين هي جميع الواجبات والحقوق التي للوالدين بالنسبة إلى أشخاص

وممتلكات أطفالهما، من أجل حمايتهم وتربيتهم بوجه عام، منذ بدء الحمل وما داموا لم يبلغوا سن الرشد والاستقلال.

ويمارس هذه السلطة:

١٠ في حالة الأطفال المولودين في ظل الزوجية، الأب والأم معاً، على ألا يكونا منفصلين أو مطلقين وألا يكون زواجهما قد أبطل. ويفترض أن التصرفات التي ينفذها أحدهما تحظى بموافقة الآخر، باستثناء الافتراضات الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٢٦٤، أو في حالة وجود معارضة صريحة.

٢٠ في حالة الانفصال الفعلي أو الطلاق أو إبطال الزواج، من يمارس من الوالدين الحضانة القانونية، دون المساس بحق الآخر في الاتصال بالطفل على نحو كاف والإشراف على تربيته.

٣٠ في حالة وفاة أحد الوالدين، أو غيابه مع افتراض وفاته، أو حرمانه من السلطة الوالدية أو وقفها الآخر من الوالدين.

٤٠ في حالة الأطفال المولودين خارج الزوجية الذين يعترف بهم أحد الوالدين فقط، منهما يعترف بالطفل.

٥٠ في حالة الأطفال المولودين خارج الزوجية الذين يعترف بهم الوالدان كلاهما، كلا الوالدين إذا كانوا يعيشان معاً، وفي حالة العكس، من له منها الحضانة بالاتفاق، أو الحضانة القانونية، أو الحضانة المعترف بها بموجب الإجراءات المستعجلة.

٦٠ كل من أُعلن قانوناً أنه والد الطفل، أو والدة الطفل، إذا لم يجر الاعتراف بالطفل طواعية.

**الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٢٦٤.** متى كان الوالدان كلاهما غير قادرين أو كانوا محروميين من السلطة الوالدية، أو موقوفين من ممارستها، يخضع الأطفال القصر للوصاية. وإذا كان والدا الطفل المولود خارج الزوجية حديثين معوليين، تعطى الأفضلية في ممارسة السلطة الوالدية من الوالدين لمن يكون الطفل في حمايته أو رعايته، ويظل محتفظاً بهذه الوصاية حتى عندما يصبح الآخر مستقلاً أو يبلغ سن الرشد.

**الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٢٦٤ .** في الحالات المشتملة بالبنود (١) و(٢) و(٥) من المادة ٢٦٤، يشترط الحصول على الموافقة الصريحة للوالدين كليهما من أجل الأفعال التالية:

(١) الإذن للطفل بالزواج.

(٢) تأسيس بيت.

(٣) الإذن بالانضمام إلى طوائف دينية، أو إلى القوات المسلحة أو قوات الأمن.

(٤) الإذن بمعفادة أراضي الجمهورية.

(٥) الإذن باللجوء إلى القضاء.

(٦) التصرف بالممتلكات العقارية والحقوق والممتلكات المسجلة العائدة للأطفال والمداراة بإذن قضائي.

(٧) إدارة ممتلكات الأطفال، باستثناء الحالة التي يفوض فيها أحد الوالدين الإدارة على النحو المنصوص عليه في المادة ٢٩٤.

وفي جميع هذه الحالات، إذا لم يعط أحد الوالدين موافقته، أو لم يكن في وضع يسمح له باعطائها، فإن القاضي هو الذي يقرر ما هو ملائم لمصلحة الأسرة.

المادة ٢٦٥. يكون الأطفال القصر تحت سلطة والديهم وتحت رعايتهم. وعلى الوالدين الواجب والحق في تربية أطفالهما والاتفاق عليهم وتعليمهم وفقاً لوضعهما وثروتهما، لا بأموال الأطفال فقط ولكن بأموالهما هما أيضاً.

المادة ٢٦٦. على الأطفال واجب احترام والديهم وطاعتهم. وهم ملزمون، رغم كونهم مستقلين، بالعناية بهما في شيخوختهما وفي حالة اختلال عقلهما أو مرضهما وتلبية احتياجاتهما، في جميع ظروف الحياة التي تكون فيها مساعدتهم ضرورية. ولسائر الأقرباء الآخرين من الأصول الحق في نفس الرعاية والمساعدة.

المادة ٢٦٧. يشمل الالتزام بالإتفاق تلبية حاجات الأطفال من الإعالة والتعليم والترفيه والملابس والمسكن والرعاية ونفقات العلاج.

المادة ٢٦٩. إذا كانت للطفل القاصر حاجة عاجلة لا يستطيع والده الوفاء بها، فإن الأشياء الأساسية التي تُعطى تعتبر أنها قدمت بأذنهما.

المادة ٢٧١. في حالة الطلاق أو الانفصال الفعلي أو إبطال الزواج، يقع دائماً على عاتق الوالدين كلِيهما الإنفاق على أطفالهما وتعليمهم، رغم كون أحدهما يمارس الحضانة.

المادة ٢٧٢. إذا قصر الأب أو الأم في الوفاء بهذا الالتزام، يجوز أن يطالب بالنفقة الطفل، إن هو بالغ، يساعده في ذلك وصي خاص، أو أي من الأقرباء أو وزارة الأحداث."

- ٣٧٦ - وينص القانون رقم ١٩٠٣ الخاص بالوصاية على التصرّ على ما يلي:

"المادة ٤. يعمل مجلس الأوصياء للدولة الوطنية من خلال المحاكم الوطنية أو الإقليمية، بدعم من الوزارة العامة للأحداث. ويعنى هذا المجلس بشؤون الصحة والسلامة والتعليم الأخلاقي والفكري للأحداث الموجودين تحت وصايتها، دون المساس بأحكام المادتين ٣٩٠ و ٣٩١ من القانون المدني."

- ٣٧٧ - وينص القانون رقم ١٣٩٤٤ على ما يلي:

"المادة ١. يعاقب بالحبس من شهر إلى سنتين أو بغرامة من ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ بيزو الوالدان اللذان يمتنعان، حتى بدون التعرض لحكم مدني، عن توفير الوسائل الضرورية لمعيشة طفلهما الذي تبلغ سنه أقل من ١٨ سنة، أو حتى أكثر من ذلك إذا كان معوقاً".

- ٣٧٨ - وينص القانون رقم ١٥٢٤٤ والتعديلات المتعاقبة التي أدخلت عليه على ما يلي:

**"المادة ١.** ينشأ المجلس الوطني لحماية الأحداث ويكون مسؤولاً عن الاضطلاع بالوظائف التي تقع على عاتق الدولة فيما يتعلق بحماية الطفولة وفقاً لحكام هذا القانون دون المساس بسلطات المحاكم في هذا الشأن ...

**المادة ٢.** المجلس هو الوكيل الطبيعي للحكومة الوطنية في تأمين الحماية الشاملة للأحداث.

ولهذا الغرض، يشرف المجلس على تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالأفعال والحالات التي يمكن أن تضر بالنمو المتتسق لقدراتهم المعنوية والعقلية والبدنية.

وفيما يتعلق بالأحداث المسببين، أو الأحداث المعرضين لخطر معنوي أو مادي، أو الأحداث المتأثرين بحالات النزاع، ينبغي توجيه إجراءات المجتمع المحلي التنفيذية نحو حمايتهم بأن تُنفذ لذلك الغرض، على النحو الملائم، ووفقاً للقانون كل التدابير التي تؤدي إلى هذا الهدف. ولتحقيق ذلك، يتبع عليه أن يساهم في توطيد الأسرة، بایجاد بدائل لها أو بإحلال غيرها محلها إذا اقتضت الحماية الواجبة للأحداث ذلك."

-٣٧٩ - وفيما يتعلق بالتبني وحضانة الربيب، ينص القانون رقم ١٩١٣٤ على ما يلي:

**"المادة ٩.** إذا تبنت الأسرة عدة أحداث، فإن جميع حالات التبني تكون من نفس النوع. ولا يجوز أن يكون لدى نفس الأسرة أطفال متبنون وربائب. وإذا تبنت الأسرة أحداثاً بموجب هذا القانون، وكان لديها ربائب، يصبح هؤلاء الرباب أطفالاً متبنين.

**المادة ١٤.** يضفي التبني على الطفل المتبني بنوة تحل محل البنوة الأصلية. وينتهي انتفاء الطفل المتبني إلى الأسرة التي تربطه بها صلة الدم كما تنتهي قرابته لأعضاء تلك الأسرة مع كل ما يترتب عليها من آثار قانونية، باستثناء موانع الزواج التي تظل سارية. وللطفل المتبني نفس الحقوق والالتزامات التي للطفل الشرعي في أسرة المتبني.

**المادة ٢٠.** وتضفي حضانة الربيب مركز الطفل الشرعي على هذا الربيب؛ غير أنها لا تخلق صلة القرابة بين هذا الربيب وأفراد الأسرة التي تحضنه الذين تجمع بينهم صلة الدم، باستثناء الأغراض المحددة صراحة في هذا القانون.

ويعامل الأطفال المتبنون لنفس الشخص المتبني على أنهما إخوة وأخوات."

-٣٨٠ - وينص المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦، الذي أنشئ بموجب المجلس الوطني للأحداث والأسرة، على ما يلي:

**"المادة ١٣.** يعتبر المجلس الوطني للأحداث والأسرة الخلف الطبيعي للهيئات التقنية والإدارية التي توفر الحماية للأحداث والمعوقين والمسنين والتي سبقته على الصعيد الوطني..."

-٣٨١ - وبموجب القانون رقم ٢٣٨٤٩، تم التصديق على اتفاقية حقوق الطفل، باستثناء المادة ٢ منه:

**"المادة ٢.** لدى التصديق على الاتفاقية، يجب الإعراب عن التحفظات والاعلانات التالية:  
تستثنى جمهورية الأرجنتين البند (ب) و(ج) و(د) و(ه) من المادة ٢١ من اتفاقية حقوق الطفل وتعلن  
أن هذه البنود لن تسرى في دائرة ولايتها القضائية استنادا الى أنه يلزم لتطبيقها أن توجد، أولاً،  
آلية صارمة ل توفير الحماية القانونية للطفل في مسألة التبني في بلد آخر، لمنع الاتجار بالأطفال  
وبعدهم.

وفيما يتعلق بالمادة ١ من الاتفاقية، تعلن جمهورية الأرجنتين أنه ينبغي تفسيرها بمعنى  
أنها تنطبق على كل انسان، من وقت بدء العمل الى أن يتم الثامنة عشرة من عمره.

وفيما يتعلق بالمادة ٤(و) من الاتفاقية، فإن جمهورية الأرجنتين، إذ تعتبر أن مسائل تنظيم  
الأسرة تخص الوالدين على نحو لا يجوز تضويشه إلى جهة أخرى، بموجب المبادئ الأخلاقية  
والأدبية، تفسر هذا النص على أنه يعني التزام الدول الأطراف بأن تعتمد، في إطار هذه المادة،  
التدابير الملائمة لتوجيه الوالدين وللتعليم بما يكفل وجود والديّة مسؤولة.

وفيما يتعلق بالمادة ٣٨ من الاتفاقية، تعلن جمهورية الأرجنتين إنها تود لو أن الاتفاقية قد  
حضرت حظرا مطلقا استخدام الأطفال في النزاعات المسلحة، حسبما ينص على ذلك قانونها  
الداخلي، الذي سيظل موضع التطبيق بموجب المادة ٤ منه.

-٣٨٢- وقد ألغى القانون رقم ٢٣٢٦٤، المعدل للقانون المدني، جميع أوجه التمييز بين الأطفال المولودين في  
ظل الزوجية والأطفال المولودين خارجها، وساوى بين التبني والبنوة الطبيعية:

**"المادة ٤٠.** يجوز أن تكون البنوة طبيعية أو بالتبني. ويحوز أن تكون البنوة الطبيعية في  
ظل الزوجية أو خارجها. وتترتب على البنوة في ظل الزوجية أو خارجها، وكذلك على التبني، نفس  
الآثار طبقا لأحكام هذا القانون."

-٣٨٣- وينص القانون نفسه أيضا على المساواة في ممارسة سلطة الوالدين، التي تفهم على أنها سلطة كلا  
الوالدين:

**"المادة ٢٦٤.** سلطة الوالدين هي جميع الواجبات والحقوق التي للوالدين بالنسبة إلى أشخاص  
وممتلكات أطفالهما، من أجل حمايتهم وتربيتهم بوجه عام، منذ بدء العمل وما داموا لم يبلغوا سن  
الرشد والاستقلال.

ويمارس هذه السلطة:

١- في حالة الأطفال المولودين في ظل الزوجية، الأب والأم معا، على ألا يكونا منفصلين أو  
مطلقين، وألا يكون زواجهما قد أبطل. ويفترض أن التصرفات التي ينفذها أحدهما تحظى بموافقة  
 الآخر، باستثناء الافتراضات الواردة في الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٢٦٤، أو في حالة وجود  
معارضة صريحة.

-٢- في حالة الانفصال الفعلي أو الطلاق أو إبطال الزواج، من يمارس من الوالدين الحضانة القانونية، دون المساس بحق الآخر في الاتصال بالطفل على نحو كاف والاشراف على تربيته.

-٣٨٤- صدّق القانون رقم ٢٣٠٥٤ على الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (عهد سان خوسيه، كوستاريكا):

"المادة ١. يصدق بموجب هذا على الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، المعروفة باسم عهد سان خوسيه، كوستاريكا، ٢٢ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٦٩، والتي يشكل نصها جزءاً من هذا القانون."

-٣٨٥- وتنالو المادّة ١ من القانون رقم ١٣٩٤٤، السابق ذكرها، الحماية الجزائية في حالة عدم القيام بواجبات رعاية الأسرة.

-٣٨٦- وفيما يتعلق بحماية الأطفال والمراهقين، ينفذ المجلس الوطني للأحداث والأسرة البرامج التالية التي نشير إلى أهم نقاطها:

(أ) برنامج مربيات الأطفال (القرار ٧٨/٣٤٥ الصادر عن مكتب الأحداث والأسرة):

١- ينطبق مصطلح "مربيّة الأطفال" على المرأة التي ترعى الأطفال بصفة مؤقتة.

٢- تدفع اعانته يومية، يحدد مبلغها سنويًا، عن كل طفل.

٣- تغطي المدفوّعات المسددة لمربية الأطفال ما يلي: الرعاية، النظافة، التغذية، استخدام الأثاث، الملابس، البياضات، ومصاريف الانتقال إلى المؤسسة ودوائر الرعاية الاجتماعية.

وهذا البرنامج يعهد بالأحداث إلى أسرة تُدفع لها اعانته مقابل رعايتهم؛ وهو يهتم بالأطفال من وقت الولادة إلى سن ٥ سنوات؛ وبعد ذلك، وفي حالات تسييّبهم تماماً، يجوز تسليمهم إلى أسر لتتبناهم.

(ب) برنامج مربيات الأطفال المحتاجين إلى رعاية خاصة

٤- الهدف

إتاحة الامكانيّة للأحداث المسؤول عنهم المجلس لأن يتعاونوا تماماً أو جزئياً في محیط أسري، بتوفير الرعاية الفردية لهم عندما يتطلب وضعهم العلاج المتخصص.

السكان المستهدرون ٢٠

يتتألف السكان المستهدرون من الأحداث المسؤول عنهم المجلس والذين يستوفون الشروط التالية: ألا تزيد سنهما على ثلاث سنوات وقت دخولهم؛ أن يعانون من اضطراب نفسي - بدني يُتوقع شفاؤه منهما أو جزئياً في الأجل القصير أو المتوسط؛ أن يكونوا محتاجين إلى رعاية خاصة، في محيط أسري، لجعل تنفيذ العلاج اللازم للشفاء ممكنا.

وإذا تعلق الأمر بأحداث يعانون من مشاكل عجز، تحصل المربية على اعانة إضافية. وتتولى إدارة الصحة رصد تنفيذ البرنامج والإشراف عليه بحيث لا يزيد عدد الأطفال الذين تعنى بهم المربية على ثلاثة أطفال، يبقون عندها لفترة أطول، نظراً للطبيعة الخاصة لمشاكلهم. وينفذ البرنامج نشاطاً آخر يتعلق بالمربيات اللاتي يعنين بالأطفال حاملي فيروس نقص المناعة البشرية، وهو نشاط أنشئ مع ظهور مشكلة متلازمة نقص المناعة المكتسب (إيدز). وفي هذه الحالة، تحصل المربية على اعانة إضافية نظراً للمقتضيات المحددة لهذه الحالة ولأن المربية لا تعنى إلا ب طفل واحد يجب أن يخضع باستمرار لرقابة إدارة الصحة. ويفطي هذا البرنامج أيضاً الأطفال المصابين، دون المساس بالبرامج الأخرى الخاصة بالأطفال حاملي فيروس نقص المناعة البشرية الذين تبقى أمهاتهم على الروابط الأسرية معهم.

برنامجه دور الرعاية الصغيرة (ج)الهدف ١٠

ضمان حصول الأحداث المعرضين للمخاطر أو المصابين على الرعاية في دار تشكل جزءاً من البيئة الاجتماعية وتساعدهم على تكوين شخصية متوازنة ومستقلة، وتتيح لهم إمكانية بلوغ مستوى مناسب من الاندماج في المجتمع وتحقيق الذات بما يتمشى مع احتياجاتهم ومشاكلهم.

المستفيدون ٢٠

يوجه هذا النظام إلى توفير العلاج للأحداث المترافقين للمساعدة نظراً لما يلي:

- من المستصوب أن يعيشوا معاً في دار للرعاية من أجل بدء علاجهم، ومواصلته وأكماله؛

- أنهم يعانون من اضطرابات نفسية - بدنية وسلوكية تبرر إلحاقهم بدار الرعاية المخصصة دون أن يعرض ذلك للخطر استقرارها أو فرص علاج الأحداث الآخرين المستفيدين؛

- أن يستوفوا الشروط التي تقتضيها أشكال العلاج المختلفة.

ويمكن أن يندرج في هذا البرنامج الأحداث القادمون من مؤسسات، والمستفيدون من شتى البرامج الوقائية والبديلة للمجلس الوطني للأحداث والأسرة، والأحداث الذين تحيلهم اليه المحاكم الوطنية والاتحادية المختصة.

ويمكن للأحداث البقاء في دور الرعاية حتى بلوغهم سن الرشد، وما دام هذا النظام يعتبر أكفاء نظام لعلاجهم.

#### (د) برنامج الأسر البديلة

##### ١٠ أهداف البرنامج

الغرض من البرنامج هو تحقيق ما يلي:

الإفراج عن أكبر عدد ممكن من الأحداث المحتجزين بدون مشاكل سلوكية خطيرة، وإيداعهم لدى أسر بديلة لاعطائهم علاقة أسرية طبيعية، وبقدر الإمكان، تزويدهم بفرص لنموهم البدني والعقلي تعادل الفرص المتاحة للأحداث الذين يعيشون حياة طبيعية مع أسرهم في منازلهم الخاصة.

عدم الاضطرار إلى احتجاز الأحداث دون ضرورة. وعلى هذا النحو، يقتصر استخدام المؤسسات على إيواء الأحداث الذين لا يمكن إيداعهم، سواء لدى أسرتهم ذاتها أو لدى أسرة بديلة أو أسرة متبنية.

##### ٢٠ الأحداث الذين يتم إيداعهم لدى أسر بديلة

يجري تحليل لحالات المحتجزين أو الذين يعتزم احتجازهم في مؤسسة، والذين لا تتجاوز سنهما ١٠ سنوات، ولا يعانون من مشاكل سلوكية، وتحوي حالتهم العائلية بأن أقرباءهم لن يرثوهم للتبني أو يخرجوهم من المؤسسة في المستقبل القريب.

وتُعتبر أسرة بديلة كل أسرة قائمة على أساس زواج قانوني، ولديها أطفال أو ليس لديها أطفال، ولها علاقات أسرية وزوجية واجتماعية طيبة، ويمكن أن يُعهد إليها بأحداث لا تزيد سنهما على ١٠ سنوات وليس لديهم مشاكل سلوكية، لتهيء لهم إمكانية الحصول على التربية وتنمية أنفسهم داخل تلك الأسرة التي ستحصل على إعانة وقتاً لاحتياجاتها وحالتها الاقتصادية وتبعاً لعدد الأحداث الموجودين في رعايتها.

المنح المقدمة لمواصلة الدراسة (ه)الأهداف ١٠

تهيئة الفرص للأحداث المتألقين للمساعدات لأن يحققوا التنمية الشاملة لشخصيتهم المستقلة؛ وتوفير التعليم لهم وفقاً لاحتياجاتهم واهتماماتهم وقدراتهم؛ وادماجهم في إطار واقعهم الأسري والاجتماعي والوطني. ويسعى البرنامج، بالصورة التي ينفذ بها، إلى تفادي إلحاق الأحداث بمؤسسات عندما يعود سببه إلى إعطائهم فرص، الدراسة، وتشجيع الإفراج عن الأحداث الذين أُلحقوا بها للسبب ذاته، وذلك دون المساس بتوسيع نطاق البرنامج ليشمل المستفيدين من برامج الحماية المختلفة التي سينفذها المجلس الوطني للأحداث والأسرة وفقاً للأهداف المنصوص عليها.

السكان المستهدفون ٢٠

تقديم المنح المنصوص عليها هنا إلى الأحداث الذين تصل أعمارهم إلى ٢٠ سنة والمستوفين للشروط التالية:

- الجمع بين الشروط الأخلاقية والذهبية والسلوكية التي تتناسب مع الدراسة أو التدريب المزمع بدايتهما وأو مواصتلتهما;
- الافتقار إلى الموارد الاقتصادية الكافية الخاصة بهم وأو بأسرهم والتي تمكن من مواجهة تكاليف الدراسة بشكل معقول.

وقد صمم هذا البرنامج بوصفه الأداة الملائمة لتقديم المنح التي تساعده على تحمل نفقات مواصلة الدراسة ولتعويض انخفاض الدخل أو انعدامه، الناشئ عن كون الحدث يفي بالتزاماته كطالب.

برنامجه مواصلة التعليم والتدريب المهني (و)

الاطار النظري: وضع اطار نظري لمعايير التعليم الشخصي ومواصلة التعليم، وهي معايير ستشكل الدعامات الأيديولوجية للنظام، بالاقتران بالمرونة في تكيف التعليم المقدم مع احتياجات الشخص المتألقي للمساعدة، وبمشاركة المجتمع المحلي والاندماج فيه، وتوفير مجموعة كاملة من الخدمات التعليمية المتاحة. ويعني ذلك تحويل المؤسسة ذات التوجه الداخلي التي تسعي إلى الاكتفاء الذاتي إلى مؤسسة موجهة نحو المجتمع المحلي لا من أجل تقديم الخدمات فحسب وإنما أيضاً من أجل طلب هذه الخدمات والانتفاع بها؛ وبذلك يتحقق ارتباط الشخص المتألقي للمساعدة ببيئته الاجتماعية.

ومن وجة نظر أخرى، سيتيح هذا البرنامج امكانية الاستغناء عن الخطة المؤسسية لنهاية القرن، التي كانت موجهة نحو تعليم الأحداث الموجدين في المؤسسات، والاستعاضة عنها بخطة توفر فرص التدريب لكل شخص يتلقى المساعدة.

ويتلقى الحدث، سواء كان في أسرة زجاجية أو يحصل على مساعدة المجلس من خلال برنامجه، اعانة في شكل راتب يدفع للمعلم أو المدرب المهني، أيا كانت طبيعة الدراسة. والجديد الذي أتى به هذا النهج هو أنه يتيح امكانية تقديم المساعدة داخل مكان الاقامة في الحالات غير النموذجية، كحالة الأحداث المحرومين من حريةتهم بقرار قضائي، أو بسبب المرض أو التمييز (حاملي فيروس نقص المناعة البشرية، ضحايا الجرائم، الحوامل، الخ). لمنع هذه الظروف من التأثير على تعليمهم أو فرصهم للعمل.

-٣٨٧- وتجدر الاشارة الى أنه توجد قوانين خاصة تتعلق بالأحداث الذين يرتكبون أفعالا جنائية:

ينص القانون رقم ٢٢٢٧٨، المعدل بالقانون رقم ٢٢٨٠٣، على ما يلي:

**"المادة ١. لا يعاقب الأحداث الذين تقل سنهم عن السادسة عشرة (٦). ولا يعاقب أيضا الأحداث الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة (٨)، فيما يتعلق بجرائم العمل الخاص أو الجرائم التي يعاقب عليها بالحبس لمدة لا تتجاوز سنتين (٢)، وبالغرامة أو بفقدان الأهلية.**

وإذا وجهت تهمة إلى أحد هم، تقوم السلطة القضائية بالبت فيها مؤقتا، وتبادر التحقيق في الجريمة وتتعرف مباشرة على الحدث والديه أو وليه الشرعي أو الشخص القائم بحضوره، وتأمر بإعداد التقارير واستطلاع آراء الخبراء اللازم دراسة شخصيته وظروفه العائلية والبيئية.

وعند الاقتضاء ينقل الحدث إلى مكان ملائم لبحث حالته على نحو أفضل طيلة الوقت اللازم.

وإذا تبين من الدراسات التي أجريت أن الحدث مسيب أو يفتقر إلى الرعاية أو مهدد بخطر بدني أو معنوي أو يعاني من مشاكل سلوكية، يبت القاضي نهائيا في قضيته بحكم مسبب، بعد الاستماع إلى والديه أو وليه الشرعي أو الشخص القائم بحضوره.

**المادة ٢. يعاقب الحدث الذي تترواح سنه بين السادسة عشرة (٦) والثامنة عشرة (٨)**  
إذا ارتكب جريمة غير الجرائم المشار إليها في المادة ١.

وفي تلك الحالات، تخضع السلطة القضائية للإجراءات ذات الصلة وتبت في أمره مؤقتا أثناء بحث حالته كي يكون من الممكن تطبيق السلطات المخولة بموجب المادة ٤.

وأيا كانت نتيجة الحال، إذا تبين من الدراسات التي أجريت أن الحدث مسيب أو يحتاج إلى رعاية أو مهدد بخطر بدني أو معنوي أو يعاني من مشاكل سلوكية، فإن القاضي يفصل نهائيا في قضيته بحكم مسبب، بعد الاستماع إلى والديه أو وليه الشرعي أو الشخص القائم بحضوره.

وتقضي المادة ٣ عن الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٦٨٩ من قانون الإجراءات في المسائل الجنائية بشأن السلطة القضائية الاتحادية والمحاكم العادلة في العاصمة والأراضي الوطنية بما يلي:

الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٦٨٩ -١- لا تطبق الأحكام الخاصة بالاحتجاز والحبس الاحتياطي على الدعوى ضد الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين السادسة عشرة (١٦) والثامنة عشرة (١٨).

وإذا كانت طبيعة الفعل والخصائص الشخصية للحدث تقتضي أساساً اعتماد هذه التدابير بشأنه، يجوز للقاضي أن يأمر بها، على أن يكون الحبس في مؤسسات متخصصة.

-٢- يجب أن تتمشى الأحكام الصادرة ضد الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة (٤) والثامنة عشرة (١٨) مع أحكام المادتين ٤٩٥ و٤٩٦، ولكن إذا لم يكن الحكم حكماً بالبراءة يجب أن يقتصر على إعلان المسؤولية الجنائية للمتهم، وفي حالته أيضاً على ما كان يقابل ذلك لو أقيمت دعوى مدنية ضد الحدث وضد أطراف ثالثة مسؤولة في آن واحد.

وبعد استيفاء الاشتراطات القانونية المترتبة على إعلان المسؤولية الجنائية، يحكم القاضي ببراءة المتهم أو يوقع عليه العقوبة المناظرة.

-٣- إلى جانب اصدار القرار الذي ينهي المحاكمة، يصدر القاضي أيضاً الحكم النهائي بالنسبة إلى الحدث بعد الاستماع إلى والديه أو وليه الشرعي أو الشخص القائم بحضوره.

ويجوز استئناف الحكم النهائي في غضون خمسة (٥) أيام.

ويعدل القانون رقم ٢٢٢٧٧ قانون الإجراءات في المسائل الجنائية على النحو التالي:

"الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٦٨٩ -١- لاتنطبق أحكام الاحتجاز والحبس الاحتياطي على الدعوى ضد الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة (٤) والثامنة عشرة (١٨).

وإذا كانت طبيعة الفعل والخصائص الشخصية للحدث تقتضي أساساً اعتماد هذه التدابير بشأنه، يجوز للقاضي أن يأمر بها، على أن يكون الحبس في مؤسسات متخصصة.

-٤- يجب أن تتمشى الأحكام الصادرة ضد الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة (٤) والثامنة عشرة (١٨) مع أحكام المادتين ٤٩٥ و٤٩٦، ولكن إذا لم يكن الحكم حكماً بالبراءة، يجب أن يقتصر على إعلان المسؤولية الجنائية للمتهم وفي حالته أيضاً على ما كان يقابل ذلك لو أقيمت دعوى مدنية ضد الحدث وضد أطراف ثالثة مسؤولة في آن واحد.

وبعد استيفاء الاشتراطات القانونية المترتبة على إعلان المسؤولية الجنائية، يحكم القاضي ببراءة المتهم أو يوقع عليه العقوبة المناظرة.

-٣- والى جانب اصدار القرار الذي ينهي المحاكمة، يقرر القاضي أيضا الحكم النهائي بالنسبة إلى الحدث بعد الاستماع إلى والديه أو وليه الشرعي أو الشخص القائم بحضوره.

ويجوز استئناف الحكم النهائي بحرية في غضون خمسة (٥) أيام."

-٤٨٨- إن موضوع معالجة الأحداث المتورطين في أفعال يصفها القانون بأنها جرائم، والتي توجد لها مؤسسات أمنية مختلفة تابعة للمجلس للتعامل مع مختلف الحالات، جدير بأن يفرد له فرع خاص. وبالمثل، تُعقد اتفاقيات مع مؤسسات خاصة لرعاية الأحداث الذين يعانون من مشاكل سلوكية (ادمان المخدرات، الأمراض العقلية).

-٤٨٩- وفي هذا الصدد، فإن المرسوم ٩٠/١٦٠٦ الذي أنشئ بموجبه المجلس الوطني للأحداث والأسرة ينص على ما يلي:

#### "المادة ١٤"

##### خامسا- معاملة الأحداث المتورطين في أفعال يصفها القانون بأنها جرائم

تتخذ جميع التدابير الالزمة لمنع تورط الأحداث في هذه الأفعال وفي الجرائم أو الجنح ولمعالجته عندما يكون ذلك مناسبا، وفقا للقوانين السارية في هذا الشأن.

ولهذا الغرض، تنشأ وتدار نظم للتقييم السريع وخيارات للإحالات ومرافق للاحتجاز والعلاج النفسي وبرامج لأخلاء سبيل الأحداث مع تدريبهم مهنيا وتعليمهم.

ويجب أن يشترك في هذه المهمة العاملون المهنيون من جميع الفئات والهيئة الخاصة للأمن واليقظة، سعيا إلى إزالة أسباب السلوك الذي يعاقب عليه القانون، وذلك بالتنسيق الكامل مع القضاة المختصين بهذه المسألة".

-٤٩٠- وتنفذ البرامج التالية في هذا المجال:

##### (أ) برنامج التوجيه والإحالة التابع لمركز الرعاية المؤقتة للأحداث العابرين

###### ١- التنسيق المؤسسي

- التنسيق الدائم لنشاط كل جهة وكل مجال من المجالات المعنية.

- وضع مبادئ توجيهية للعمل بناء على المعلومات المجمعة خلال العمليات في شتى المجالات ومن المجتمعات العامة للفريق التقني.

- تشجيع تكامل الفريق المتعدد التخصصات بتقديم التسهيلات الازمة لمناقشة المهمة، مما يتيح التقييم المتواصل للأنشطة الجارية وإجراء التصحيحات حيثما يلزم لتحقيق أهداف البرنامج.

- تنسيق الأنشطة مع المسؤولين في جميع المؤسسات المشتركة.

- تنسيق المهمة مع المكتب الوطني للأحداث والأسرة.

#### ٤٠ المساعدة في مجال التنسيق

- اجراء مقابلة مع الحدث الذي يلتحق بالمؤسسة للتعرف عليه وجمع المعلومات الأساسية الخاصة به (البيانات الشخصية، مكان الاقامة، الأسرة).

- إعداد الملف الشخصي لكل حدث.

- جمع المعلومات الأساسية عن كل حالة.

- الاحتفاظ بسجل حديث للشواخر (داخل المؤسسة أو خارجها) في كل مؤسسة من مؤسسات النظام العلاجي.

- العمل على إبلاغ أسرة الحدث فوراً باحتياجاته، إذا كانت الأسرة تجهل ذلك.

- تقديم تقارير دورية إلى السجل الوطني للأحداث عن تنقلات الأحداث.

ولدى المجلس الوطني للأحداث والأسرة فريق متعدد التخصصات - هو مركز رعاية الأحداث العابرين - يعمل في دار المحاكم، ويجري الدراسات الأولية ويضع تشخيصاً تقريراً لحالات الأحداث المحتجزين أو الموجودين في الحبس الاحتياطي، لتزويد القاضي بالتوجيه من أجل الإحالة الفورية استناداً إلى الدراسات التي أجريت (الدراسات النفسية والاجتماعية والصحية وصحيفة السوابق).

#### (ب) برنامج الإفراج المقرن بالمساعدة

##### ١٠ الهدف

علاج الأحداث المخالفين للقانون الجنائي، على أن يتم ذلك، حيثما أمكن، في محيطهم الاجتماعي والأسري الأصلي؛ كبدائل للاحتجاز وكمتابعة بعد إخلاء سبيل الأحداث فيما يمكن تغيير سلوكهم بالفعل.

٤٠ السكان المستهدرون

الأحداث من كلا الجنسين المخالفون للقانون الجنائي، الذين يحيطهم القضاة المختصون بالأحداث في العاصمة الاتحادية والقضاة الاتحاديون.

٤١ التنفيذ

يعهد بالأحداث إلى أحد أعضاء الفريق المتنقل الذي سيكون مسؤولاً عن علاج الأحداث الموجودين تحت رعايته في بيئتهم.

وقد ظهر هذا البرنامج كبديل لاحتجاز الأحداث الذين يعانون من مشاكل سلوكية. وهو يقوم على أساس تحمل نفقات علاج الحدث الجانح داخل محيطه العائلي، وتحصيص مشرف يتولى تنفيذ الأنشطة وزيارة ورصد الحدث ومجموعة أسرته. وتوجد أيضاً مخصصات لنفقات الرعاية الصحية والملابس والتدریب المهني، ونفقات لتحسين رعاية الأحداث الموجودين في هذه الحالة. وفي الوقت الحاضر، يساوي عدد الأحداث الحاصلين على المساعدة بهذا الشكل عدد الأحداث الخاضعين للنظام المؤسسي.

٤١٣ - وثمة طريق آخر لرعاية الأحداث الذين يعانون من مشاكل سلوكية، هو "الدار الصغيرة" التي تقدم رعاية من نوع العلاج الجماعي (سيلفيا آيلند)، حيث يقوم المشرفون بمساعدة الأحداث والمراهقين الذين يعانون من مشاكل إدمان المخدرات، ويقدمون لهم منحة للاعاشرة.

٤١٤ - وفيما يتعلق بمؤسسات الاحتجاز، تجدر الاشارة إلى أن الجوانب العلاجية والجوانب الأمنية على السواء تدخل في دائرة اختصاص المجلس الوطني للأحداث والأسرة، الذي لديه العاملون التابعون له المدربون بالتحديد في إطار برنامج تدريب الموظفين العاملين. ويتم ذلك كله في إطار اتفاقية حقوق الطفل وقواعد بكين (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٣/٤٠) ومشروع قواعد الأمم المتحدة لحماية الأحداث المحروميين من حرية التعبير.

٤١٥ - وكان أحدث جهد اضطلع به المجلس الوطني للأحداث والأسرة لتحسين رعاية هؤلاء الأحداث هو تجديد أسطول الناقلات المخصصة لنقلهم، حيث زود أسطول بناقلات جديدة زيدت فيها وسائل الراحة (تكيف الهواء، أجهزة ستريو) دون أن تتأثر الجوانب الأمنية بذلك.

٤١٦ - ويحتاج الأمر إلى إفراد فصل خاص لمجموعة المشاكل التي تؤثر على الأحداث المعوقين بدانياً وعقلياً.

٤١٧ - وتتجدر الاشارة بهذا الصدد إلى أن الأرجنتين انضمت إلى الإعلان المتعلق بحقوق المتخلفين عقلياً (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٨٥٦ (د-٢٦)) والإعلان المتعلق بحقوق المعوقين (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤٤٧ (د-٣٠)) لأن هذه الحقوق واردة في القانون رقم ٢٢٤٣١ بشأن الحماية الشاملة للمعوقين:

"المادة ١. ينشأ بموجب هذا القانون نظام للحماية الشاملة للمعوقين، يهدف إلى كفالة الرعاية الطبية والتعليم والضمان الاجتماعي لهم، والى منحهم الاعفاءات والحوافز التي تمكّنهم، قدر الإمكان، من التغلب على المصاعب الناتجة عن عجزهم وتوفر لهم الفرصة لأن يؤدوا، من خلال جهودهم الذاتية، دوراً في المجتمع يساوي دور الأفراد العاديين".

وينص المرسوم التنظيمي رقم ٤٩٨ أيضاً على ما يلي:

"المادة ٢. تختص وزارتا الصحة العامة والبيئة والرعاية الاجتماعية باصدار اللوائح الالزمة لتوضيح وتفسير اللوائح المعتمدة بموجب هذا المرسوم، دون الإخلال بالسلطات المخولة على وجه التحديد بموجب القانون رقم ٢٢٤٣١".

وينص القانون رقم ٢٢٤٣١ على ما يلي:

"المادة ١. ينشأ بموجب هذا القانون نظام للحماية الشاملة للمعوقين، يهدف إلى كفالة الرعاية الطبية والتعليم والضمان الاجتماعي لهم، والى منحهم الاعفاءات والحوافز التي تمكّنهم، قدر الإمكان، من التغلب على المصاعب الناتجة عن عجزهم وتوفر لهم الفرصة لأن يؤدوا، من خلال جهودهم الذاتية، دوراً في المجتمع يساوي دور الأفراد العاديين.

"المادة ٢. لأغراض هذا القانون، يُعتبر معوقاً كل شخص يعاني من تغير وظيفي دائم أو مطول، بدني أو عقلي، تترتب عليه، بالنظر الى سنه وبيئته الاجتماعية، مصاعب شديدة لإدماجه في المحيط الأسري أو الاجتماعي أو التعليمي أو المهني.

"المادة ٣. تشهد أمانة الدولة للصحة العامة كتابة على وجود العجز في كل حالة، وتحدد طبيعته ودرجته وكذلك الامكانيات لإعادة تأهيل الشخص المصاب. وتبين الأمانة كذلك، بالنظر إلى شخصية الشخص المصاب وظروفه السابقة، نوع العمل أو النشاط المهني الذي يمكن له مزاولته.

وتعتبر الشهادة الصادرة دليلاً قاطعاً على العجز، وتستخدم في جميع الأغراض المطلوبة لها، باستثناء الأغراض المنصوص عليها في المادة ١٩ من هذا القانون.

"المادة ٤. على الدولة أن تقدم، من خلال وكالاتها، الخدمات التالية إلى المعوقين بقدر ما يكونون هم أنتسهم وأشخاص الذين يعتمدون عليهم وهيئات الرعاية الاجتماعية التي ينتمون إليها غير قادرين على القيام بذلك:

(أ) إعادة التأهيل الشاملة، بمعنى تنمية قدرات الشخص المعوق.

(ب) التدريب المهني.

(ج) القروض والمنح الالزمة لدعم النشاط المهني أو الفكري للشخص المعوق.

(د) قواعد خاصة للضمان الاجتماعي.

(هـ) التعليم في المؤسسات العادبة، مع تقديم المساعدة الازمة مجاناً، أو في المؤسسات المتخصصة اذا كانت درجة العجز تجعل من المستحيل على المعاوقة الالتحاق بالمدرسة العادبة.

(و) التوجيه والتوجيه على الصعيد الفردي والأسرى والاجتماعي.

**المادة ٦.** يتعين على وزارة الرعاية الاجتماعية للأمة وبلدية بوينس آيرس تنفيذ برامج تقدمان من خلالها خدمات خاصة للمعوقين من فرقاء المستشفيات الواقعة في دائرة اختصاص الوزارة والبلدية، تبعاً لدرجة تعقيد الخدمات وللمنطقة التي تقدم فيها. وعليهما أيضاً تشجيع انشاء المعامل العلاجية المحمية وتحمّل مسؤولية تمويلها وتسجيلها والاشراف عليها.

**المادة ١٢.** يتعين على وزارة العمل أن تدعم انشاء المعامل الانتاجية المحمية وتحمّل مسؤولية تمويلها وتسجيلها والاشراف عليها. وعليها كذلك أن تدعم عمل المعوقين من خلال نظام العمل في المنزل.

وعلى الوزارة المذكورة أن تقدم مقترنات للسلطة التنفيذية بشأن نظام العمل في المعامل الانتاجية المحمية.

**الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٤.** تضاعف الإعانة التعليمية في مراحل التعليم الابتدائي والثانوي والعلمي، وكذلك اعانة التلميذ، اذا كان العامل يعول طفلاً معوقاً، أياً كان عمر الطفل، وكان الطفل ملتحقًا بمؤسسة حكومية أو خاصة تحت اشراف السلطة المختصة، يقدم فيها تعليم عادي أو متخصص.

ولأغراض هذا القانون، يعتبر الالتحاق المنتظم للطفل المعاوقة، الذي يعوله العامل، بمؤسسة حكومية أو خاصة تحت اشراف السلطة المختصة، تكون الخدمات المقدمة فيها خدمات تأهيلية على وجه الحصر، مساوية للالتحاق المنتظم بمؤسسة يُقدم فيها التعليم الابتدائي."

-٣٩٦- وهذا لا يخل بجميع قوانين القبول الصادرة عن الأقاليم والقوانين الإقليمية المحددة بشأن المعوقين، ومنها على سبيل المثال ما يلي:

القانون رقم ١٠٣١٥ - بشأن المنح المقدمة لمعاهد علم النفس لعلاج المرضى الخارجيين.

القانون رقم ١٠٢٠٥ - بشأن مستحقات الرعاية الاجتماعية.

القانون رقم ١١١٣٤ - بشأن الأولوية في شراء المعامل المحمية والتعاون الحكومي.

القانون رقم ١٠٤٢٩ - بشأن الوقاية من نقص إفراز الغدة الدرقية وبيلة الفنيل كيتو.

القانون رقم ١٠٨٣٦ - بشأن نقل المعوقين بصحبة مرافقيهم.

القانون رقم ١٠٥٩٢ - بشأن النظام القاوي الأساسي والمتكامل الخاص بالمعوقين.

القانون رقم ١٠٤٩٩ - بشأن تغذية المصابين باعتلال التجويف البطني.

-٣٩٧ - وعلى الصعيد الوطني، فإن الهيئتين الإداريتين المسؤولتين عن الصحة البدنية والعقلية للمعوقين، من الأطفال والمرأهقين وأعضاء المجموعة الأسرية، هما وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية والمجلس الوطني للأحداث والأسرة؛ واحتصاصاتهم هي كما يلي:

المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦

"المادة ١٤"

#### سادساً- الترقية الاجتماعية للمعوقين

يجب ايلاء الاهتمام الكامل لحماية وترقية المعوقين في اطار الأسرة والمجتمع المحلي، ولهذا الغرض، يجب تنظيم برامج توفر لهم الوقاية والتدريب وإعادة التأهيل الشامل الذي يساعدهم على العمل".

-٣٩٨ - وبالاضافة الى ما سبق ذكره، تجدر الاشارة الى أنه توجد لجنة استشارية وطنية بشأن ادماج المعوقين في المجتمع، تابعة لمكتب رئيس الأرجنتين.

-٣٩٩ - ومن المهم أيضاً التأكيد على مغزى اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، التي صدقت عليها الحكومة الأرجنتينية بموجب القانون رقم ٢٢٨٤٩، باستثناء المادة ٢ منها، والتي سبقت الاشارة اليها.

-٤٠٠ - وتهدف أحد التدابير التي اتخذها المجلس الوطني للأحداث والأسرة، على الصعيد الوطني، الى توجيه جميع برامجه العملية نحو إعمال حقوق الطفل وحماية الأحداث المسببين، أو المعرضين للمخاطر أو المخالفين للقانون الجنائي، إلخ.

-٤٠١ - وفيما يتعلق بالتدابير الخاصة لحماية الأطفال والمرأهقين من الاستغلال الاقتصادي أو الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال الاستغلال، والتسييب والمعاملة القاسية، ولتفادي بيع الأطفال أيضاً، تجدر الاشارة على الصعيد الوطني الى القانون رقم ١٠٩٣ بشأن الوصاية على الأحداث، الذي أدخلت بموجبه الاصلاحات التالية:

"المادة ١. تلغى المادة ٢٦٤ من القانون المدني ويستعاض عنها بما يلي:

المادة ٢٦٤. سلطة الوالدين هي جميع الواجبات والحقوق التي للوالدين بالنسبة إلى أشخاص وممتلكات أطفالهما من أجل حمايتهم وتربيتهم بوجه عام، منذ بدء الحمل وحتى بلوغهم سن الرشد واستقلالهم عن الأسرة.

المادة ٣١٠. في حالات التحرير من سلطة الوالدين (المادة ٣٠٧) أو من ممارستها (المادة ٣٠٨)، يوضع الأحداث تحت وصاية الحكومة الوطنية أو المحلية.

المادة ٤. يعمل المجلس الوطني الحكومي للأوصياء من خلال المحاكم الوطنية أو الإقليمية، بدعم من الوزارة العامة للأحداث. ويختص مجلس الأوصياء هذا بصحة الحدث الموجود تحت وصايتها وبسلامته وتعليمه الأخلاقي والفكري، دون الإخلال بأحكام المادتين ٣٩٠ و ٣٩١ من القانون المدني.

المادة ٢١. لأغراض المواد المذكورة أعلاه، يُفهم بالتسبيب البدني أو المعنوي، أو بالخطر المعنوي، قيام الآبوين أو الأولياء الشرعيين أو القائمين بالحضانة بتحريض الأحداث على الإتيان بأفعال تضر بصحتهم البدنية أو المعنوية، أو تسول الأحداث أو تشردهم أو ارتياحهم أماكن الفساد أو المقاصدة، أو انضمائهم إلى اللصوص أو الأشخاص المنحرفين أو الجاحدين أو قيامهم، قبل بلوغهم سن الثامنة عشرة (١٨)، ببيع مجلات دورية ومحظيات وأشياء من أي نوع كان في الشوارع أو الأماكن العامة، متى كانوا يمارسون الأنشطة التجارية في هذه الأماكن العامة بعيداً عن رقابة والديهم أو الأشخاص القائمين بحضانتهم، أو متى كانوا يمارسون أنشطة تجارية أو عملاً ضاراً معنوياً أو غير صحيحة".

-٤٠٢-

وينص قانون عقد العمل رقم ٢٠٧٤٤ الخاص على ما يلي:

"المادة ١٨٧. يجوز للأحداث من الجنسين، الذين تزيد أعمارهم على الرابعة عشرة (٤) وتقل عن الثامنة عشرة (١٨)، إبرام عقود العمل بجميع أنواعها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة ٣٢ والمواد التالية من هذا القانون. ويجب أن تضم اللوائح أو اتفاقيات العمل الجماعية أو جداول الأجور التي توضح للعامل الحدث المساواة في الأجر مع العمال البالغين في حالة تساوي عدد ساعات العمل في اليوم والمهام.

ويخضع نظام التدريب والتوجيه المهني الواجب التطبيق على الأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة (٤) والثامنة عشرة (١٨) للأحكام ذات الصلة السارية بهذا الصدد أو الأحكام التي توضع لهذا الغرض.

المادة ١٨٩. يحظر على أصحاب العمل استخدام الأحداث البالغين من العمر أربع عشرة (٤) سنة في أي نشاط من أي نوع كان، بم مقابل أو دون مقابل.

ولا يشمل هذا الحظر الأحداث الذين يعملون بإذن من المكتب المعنى بالحضور في المدرسة في المشاريع التي لا تستخدم إلا أفراد أسرتها، ويشرط دائماً ألا يكون العمل ضاراً أو مؤذياً أو خطراً.

ولا يجوز للأحداث الذين تجاوزوا السن المبينة أعلاه وما زالوا في سن التعليم أن يعملوا إذا كانوا لم يتموا دراستهم الإلزامية بالمدارس إلا بإذن صريح من المكتب المعنى بالحضور في المدرسة، إذا كان عمل الحدث يعتبر ضرورياً لمعيشته هو أو لمعيشة أقاربه المباشرين، ويشرط دائماً أن يتلقوا فعلاً على نحو مرض، الحد الأدنى المطلوب من التعليم بالمدارس.

المادة ١٩٠. لا يجوز للأحداث الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة (٤) والثامنة عشرة (٨) أداء عمل من أي نوع كان لأكثر من ٦ ساعات يومياً أو ٣٦ ساعة أسبوعياً، وذلك دون الإخلال بالتوزيع غير المتساوي لساعات العمل.

ويجوز بإذن من السلطة الإدارية تحديد يوم العمل للأحداث الذين تجاوزوا ست عشرة (٦) سنة من العمر إلى ثمانية (٨) ساعات يومياً وثمان وأربعين (٤٨) ساعة أسبوعياً.

ولا يجوز استخدام الأحداث من الجنسين في العمل الليلي، الذي يقصد به العمل بين الساعة الثامنة (٨) مساءً والساعة السادسة (٦) من صباح اليوم التالي. وفي حالة المسانع التي تعمل بنظام التوبات الثلاث يومياً، تخضع فترة الحظر المطلق لاستخدام الأحداث لأحكام هذا الفرع وأحكام الجزء الأخير من المادة ١٧٣ من هذا القانون، ولكن فيما يتعلق فقط بالأحداث الذين تجاوز عمرهم السادسة عشرة (٦).

المادة ١٧٦. يحظر على النساء أداء الأعمال الشاقة أو الخطرة أو غير الصحية. وتحدد اللوائح الصناعات المعنية بهذا الحظر.

المادة ١٩٥. لأغراض المسؤولية والتعويض المنصوص عليهما في قوانين العمل في حالة تعرُّض الحدث لاصابة عمل أو مرض، وإذا ثبت أن السبب هو أداء إحدى المهام المحظوظ على الأحداث القيام بها، أو إذا تم أداء العمل في ظروف تخل بالاشتراطات الخاصة بتشغيل الأحداث، فإن الإصابة أو المرض يعتبران، لهذه الأسباب وحدهما، ناتجين عن خطأ رب العمل، دون جواز إثبات العكس. وإذا كانت الإصابة أو المرض ناتجين عن وجود الحدث في مكان العمل بشكل غير قانوني أو محظوظ دون علم رب العمل، يمكن لهذا الأخير أن يثبت عدم تقصيره".

٤٠- وبموجب المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦، أنشئ المجلس الوطني للأحداث والأسرة، وهو هيئة تقنية وإدارية تساهُم في ممارسة الوصاية وتنفذ البرامج السابق ذكرها لحماية الأحداث والمرأهقين والمعوقين.

٤٠- وعلى الرغم من أن سياسة هذه الهيئة هي التركيز على البرامج ذات الطابع الوقائي لتفادي حالة التسيب، فإن هذه الحالة لا يجري التغلب عليها في جميع الحالات. وحتى الآن، كان الشكل التقليدي لرعاية الأطفال المسيسين هو احتجازهم في مؤسسات، ولكن الموقف آخذ في التغير والمشكلة بدأت تعالج من خلال برامج بدائلية تتفادى احتجاز هؤلاء الأطفال في المؤسسات وتسعى إلى إنقاذ الرابطة الأسرية على أساس أنها الوسيلة المناسبة الوحيدة لنمو الطفل.

٤٠٥- وفيما يتعلق بعمل الأحداث، ينص القانون رقم ٢٠٧٤٤ بشأن عقد العمل على ما يلي:

"المادة ١٨٨. يتعين على رب العمل، عند استخدام عمال من الجنسين تقل سنهم عن ثمانى عشرة (١٨) سنة، أن يطلب منهم أو من ممثليهم القانونيين شهادة طبية تفيد لياقتهم للعمل، ويتعين عليه أن يجعلهم يجرون الفحوص الطبية الدورية التي تقتضيها اللوائح السارية.

المادة ١٩٤. يجب أن يحصل الأحداث من الجنسين على حد أدنى من الإجازات السنوية لفترة لا تقل عن خمسة عشر (١٥) يوما، عملاً بالشروط المنصوص عليها في الفرع الخامس من هذا القانون.

وفي المواد ١٨٧ و ١٨٩ و ١٩٠ و ١٩٦ السابق ذكرها.

٤٠٦ - ومن التدابير الأخرى المتخذة لحماية الأحداث بموجب القانون رقم ٢٠٧٤٤ بشأن عقد العمل ما يلي:

"المادة ٢٠٠. في العمل الجاري بكامله ليلاً، والذي يقصد به العمل بين الساعة ٩ مساءً من يوم ما والساعة ٦ صباحاً من اليوم التالي، يجب ألا يزيد طول يوم العمل على (٧) ساعات. ولا ينطبق هذا القيد عند استخدام جداول ساعات العمل الدوارة لنظام العمل بنوبات. وعند تعاقب العمل النهاري والعمل الليلي، يخفض يوم العمل بمقدار ثماني (٨) دقائق لكل ساعة من ساعات العمل الليلي، أو يدفع أجر إضافي عن الثماني (٨) دقائق الزائدة عملاً بالمبادئ التوجيهية الواردة في المادة ٢٠١. وإذا لاحظت سلطة إنفاذ القوانين أن المهام تنفذ في ظروف غير صحية، فعليها أن توجه إلى رب العمل إخطاراً مسبقاً لجعل مكان العمل أو المنشأة أو النشاط مرضياً من الناحية البيئية ليتسنى أداء العمل في ظروف صحية في غضون فترة معقولة تحدد لهذا الغرض. وإذا لم يمثل رب العمل للإخطار من حيث الوقت والشكل، تجري سلطة إنفاذ القوانين تقديرًا للمهام المضطلع بها في مكان العمل المعنى أو للظروف البيئية فيه.

ولا يجوز أن تزيد فترة العمل في ظروف أُعلن أنها غير صحية على ست (٦) ساعات في اليوم أو ست وثلاثين (٣٦) ساعة في الأسبوع. ولا تعتبر الظروف غير الصحية موجودة دون إعلان سابق من سلطة إنفاذ القوانين مؤيد بتقارير طبية دقيقة علمياً، ولا يجوز إهمالها إلا من جانب السلطة ذاتها إذا انتفت أسباب الظروف غير الصحية . ولا يتربّط على تخفيض يوم العمل أي تخفيض في الأجر.

ولدى استنفاد السبل الإدارية، يجوز الطعن في أي إعلان يفيد أن ظروف العمل غير صحية أو في أي إعلان يرفض إهمال هذه الظروف؛ ويقدم هذا الطعن حسب الشروط والأشكال والإجراءات السارية بخصوص الطعن في الأحكام في قوانين العمل المطبقة في العاصمة الاتحادية. ويجوز لمقدم الطعن أن يقدم أدلة جديدة تبريراً لهذا الطعن. وتحدد القوانين الوطنية يوم العمل الأقصى للمهام الشاقة أو الخطرة، مع بيان هذه المهام بشكل محدد ودقيق."

المادة ١٩٥. سبقت الاشارة الى نصها.

الاستنتاجات

٤٠٧- يجب التأكيد على جميع التدابير المتتخذة لتحسين حماية الأسرة والأمهات والأطفال والصحة البدنية والعقلية، لا من وجهة النظر التشريعية فحسب وإنما أيضاً من وجهة النظر القضائية والإدارية وفي ضوء السياسات الجديدة بشأن الأحداث والمعوقين والمسنين، التي تنفذ على المستوى الوطني من خلال الهيئة المخصصة لهذا الغرض، ألا وهي المجلس الوطني للأحداث والأسرة.

٤٠٨- وإن الحاجة إلى تحسين الخدمات على المستوى الإداري، بينما يجري في الوقت نفسه التكيف مع السياسات الاقتصادية العاجلة والإصلاحات المالية، قد أدت إلى إعادة تشكيل كاملة للادارة المركزية، أثرت كذلك على وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية التي تتركز فيها جميع الإجراءات المتتخذة لصالح الأسرة والأطفال والراهقين والمعوقين والمسنين، من خلال هيئاتها التقنية؛ وتم تطبيق سياسات واسعة النطاق لصالح الأحداث والأسرة، الموجودين أساساً في حالة ذات مخاطر، من خلال برامج ابتكارية وتجددية تجمع وتوفّق بين نماذج قائمة على أساس اعتبارات الاقتصاد والتضامن والمشاعر الإنسانية والبدائل المتعددة.

٤٠٩- وجميع القرارات التي تتخذها وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية وهيئتها التقنية المتخصصة، وكذلك القرارات المتعلقة بالمادة ١٠ من العهد، تُظهر بوضوح في البرامج التي تراعي في هذه المسألة، من جهة أخرى، قاعدة ذهبية، اقتصادية واجتماعية وثقافية في آن واحد، هي: التغطية الفعالة التكلفة. وكانت جميع التدابير المتتخذة لحماية أضعف أفراد المجتمع موضع اهتمام كبير في المحاولات الرامية إلى تحفيض تكلفة البرامج وزيادة فعاليتها ومراعاة الاحتياجات الفعلية والممكنة للسكان الأشد عوزاً.

٤١٠- وعلى الصعيد الوطني، فإن الهيئات الإدارية المسؤولة عن الصحة البدنية والعقلية للأطفال والراهقين والمعوقين من أفراد الأسرة الزواجية هي وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية والمجلس الوطني للأحداث والأسرة، المنشأ بموجب المرسوم رقم ٩٠/١٦٠٦ الذي تتناول مواده كل ما يتعلق بالإجراءات الواجب اتخاذها في هذا المجال.

٤١١- ودون الأخلاقي بما سبق ذكره، تجدر الاشارة إلى أنه توجد، لدى مكتب رئيس الأرجنتين، لجنة استشارية وطنية معنية بدمج المعوقين في المجتمع، تتولى مهام التنسيق والنهوض بالأحوال الاجتماعية.

٤١٢- وتهدف أحد التدابير التي اتخذها المجلس الوطني للأحداث والأسرة إلى توجيه جميع برامج عمله نحو حماية حقوق الطفل وحماية الأحداث المسيسين والمعرضين للمخاطر والمخالفين للقانون الجنائي.

المادة ١٢مقدمة

٤١٣- يضطلع المكتب الوطني للتنمية المجتمعية، التابع لإدارة الرعاية الاجتماعية في وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية، بسلسلة من الأنشطة وفتاً للبرامج التي تدخل في إطار مسؤولياته، تستفيد منها في نهاية الأمر

الأسر والجماعات التي تعاني من الفقر الهيكلي والتي لا تستطيع الخلاص من أحوالها الصعبة الوطأة بدون مساعدة من الدولة مقتربة بسياسات اجتماعية.

٤٤٠ وتهدف السياسات المنفذة في هذا المجال إلى ما يلي:

(أ) إعطاء الأولوية في الاهتمامات للأسر التي لم تُشع حاجاتها الأساسية؛

(ب) حث من يعنفهم الأمر على المشاركة الإيجابية.

وتقع المسؤولية عن تنفيذ هذه الأنشطة على عاتق الدولة دون غيرها، حيث تهدف إلى الدفاع عن الحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للأسر المستهدفة، وتضمن المساواة في الفرص وتكفل التنمية المتسبة للأفراد بما في ذلك الأطفال، والتوزيع العادل للموارد.

٤٥٠ وبهذه الطريقة تمثل الأرجنتين، فيما يتعلق بالأمور التي تدخل في اختصاصات المكتب الوطني للتنمية المجتمعية، للتعهد المبرم في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمرتبط بأنشطة ترمي إلى الدفاع عن حقوق الطفل والأسرة.

#### برامج المكتب الوطني للتنمية المجتمعية وأنشطته

٤٦٠ يعمل المكتب الوطني للتنمية المجتمعية (الذي كان يعرف من قبل باسم المكتب الوطني للتنمية والرعاية الاجتماعية)،<sup>1</sup> إستجابةً للمطالب الاجتماعية للسكان الهامشيين المتضررين من ارتفاع نسبة الحاجات الأساسية غير المشبعة، وبوصفه هيئة تقنية ومالية تنظيمية، على تركيز أنشطته على معاونة البرامج التي تساعده على تحسين نوعية حياة الجماعات والمجتمعات المحرومة، وعلى تنفيذ هذه البرامج، وعلى استئثار الأنشطة ذات الطابع الترويجي. بيد أن المكتب يقدم المساعدة كنوع من الاستجابة العاجلة للحاجات الأكثر إلحاحاً حيثما تقتضي أحوال المخاطر الاجتماعية العالمية ذلك. ويستطيع المكتب بهذه الطريقة أن يعالج حالات الفقر الحرج بواسطة تلبية الحاجات الأساسية للأفراد والجماعات.

٤٧٠ وتصف الحالة التي يعيش فيها السكان المستهدرون من البرامج بما يلي:

(أ) اقتصادات كفاف؛

(ب) عائد منخفض من استخدام الموارد الطبيعية؛

(ج) استحالة الوصول إلى أسواق العمل والانتاج والاستهلاك؛

(د) الافتقار إلى البنية الأساسية للخدمات الأساسية ومعداتها.

٤٨٠ وستستخدم النهج التالي في التصدي للمشاكل.

٤١٩- البرنامج ٩ - تعزيز التغذية الاجتماعية؛ البرنامج الفرعى: مطاعم مدرسية، ومطاعم لتجذيد الرضع، وحدائق ومزارع إنتاجية. وتولى الأولوية في هذا البرنامج للحالة التغذوية للأطفال والأنشطة التكميلية والإضافية التي تتطوّر على انتاج الأغذية وعلى الممارسات الاستهلاكية في محيطات الأسرة والمدرسة والمجتمع وتساعد على انجاز ذلك. وتُبذل محاولة أيضاً للتوجيه على استخدام تكنولوجيا ملائمة وللحث على إقامة منظمات وسليمة قادرة على تصريف أمورها.

٤٢٠- البرنامج ١٩ - توليد الوظائف الانتاجية. والقصد من هذا البرنامج توليد وظائف دائمة، أو توسيعها، من خلال مشروعات ذاتية الإدارة تستخدمن العمالة المحلية والموارد المحلية في المناطق الحضرية وشبه الحضرية والريفية. والهدف من ذلك تمكين قطاعات السكان المحتاجة من الاندماج في النظام الانتاجي.

٤٢١- البرنامج ٢٧ - صياغة وتنفيذ سياسة النهوض الاجتماعي، بما في ذلك أنشطة التدريب، والمساعدة التقنية، و توفير المعدات والبنية الأساسية الاجتماعية. ويهدف التدريب والمساعدة التقنية إلى تدعيم أشكال العمل المشترك، وتوليدها، بالتحفيظ التقني والقدرة على الإدارة وتحسين أداء الموارد البشرية. وتقدم المساعدة بواسطة تشكيل فرق متعددة التخصصات بما يتمشى مع برامج التنمية الاجتماعية. وتعود المعدات والبنية الأساسية الاجتماعية بالنفع على السكان المفتقدون للخدمات الأساسية؛ ويولى الاهتمام بوجه خاص لبناء وتجهيز المراكز المجتمعية دور الحضانة والمرافق الصحية، إلى آخره.

٤٢٢- ولا بد من الإشارة رغمماً عن ذلك إلى أنه، نظراً إلى القيود الموازنية التي يفرضها قانون الطوارئ الاقتصادية، فقد تركز الجهد المالي خلال ١٩٩١ على البرنامج ٩ الخاص بتعزيز التغذية الاجتماعية، وذلك بالاستثناء من أحکام القانون المشار إليه. ومن ناحية أخرى، تعين التوقف عن الاستمرار في البرنامج ١٩ الخاص بتوليد الوظائف الانتاجية والبرنامج ٢٧ الخاص بسياسات النهوض الاجتماعي وإرجاء تنفيذهما حتى الربيع الأخير من عام ١٩٩١.

٤٢٣- ويطبق المكتب الوطني للتنمية المجتمعية آلية إدارية ملائمة لسمات البرامج المذكورة في نفس الوقت الذي يتعامل فيه الإطار التنظيمي مع أحد الوكالات لمعالجتها، معتمداً على موارده المحدودة من القوى العاملة المدربة لتقدير الجدوى التقنية والمالية للمشاريع. وتتجلى هذه السمات في شكل من الإدارة يسمح بتولي الإدارات الحكومية للمسؤولية الإدارية عن تلك البرامج.

٤٢٤- وتنفذ الأنشطة بواسطة إجراء تحويلات إلى الهيئات العامة الإقليمية والبلدية والمنظمات الوسيطة التي تطلب المساعدة، وذلك بعد تقديم المواصفات التقنية والموافقة عليها.

٤٢٥- وكما سبق أن ذكرنا، فإن برنامج التغذية الاجتماعية الرامي إلى تحسين تغذية الرضع في الأسر التي تعاني من عدم كفاية الضرورات الأساسية قد أعيد صياغته وتحديده بشكل أساسى ليتضمن السمات الخاصة التي يتطلبها تنفيذه في مختلف المقاطعات الإقليمية.

### إعادة صياغة برنامج التغذية الاجتماعية: الخلفية والحالة الأولى

٤٢٦- بدأ برنامج التغذية الاجتماعية كبرنامج للمطاعم المدرسية في السبعينات للمساعدة على إطعام أطفال عمال معامل تكرير السكر في إقليم توكومان الذين نضبت مصادر عملهم. وفيما بعد، ومع نهاية العقد، ثم مد العمل بالبرنامج إلى جميع المقاطعات الإقليمية بتقديم حصص غذائية إلى التلاميذ في المرحلة الابتدائية.

٤٢٧- وخلال الثمانينات أعطيت الأولوية للسياسات الغذائية، وجرى العمل، بالاقتران مع استهلاك برنامج الأغذية الوطني، على إعادة تحديد معالم البرنامج وتوسيع نطاقه ليشمل الأطفال ما بين سنتين وخمس سنوات من العمر من أبناء الأسر التي تعاني من عدم كفاية الضرورات الأساسية، وذلك بطريقة تكون مرتبطة بأنشطة أخرى: حداеч ومزارع إنتاجية، ومعدات، وتدريب ومساعدة تقنية. وما من شك في أن الأزمة الاقتصادية التي حلّت ببلادنا خلال السنوات القليلة الماضية قد اسفرت عن سيناريو اجتماعي بالغ التضير يعكس تردي المؤشرات الاجتماعية: الوفيات، والمرض وسوء تغذية الرضع، والبطالة، والتغيير عن المدارس بدون إذن، إلى آخره. وبالمثل، أفضت القيود الموازنية المعمول بها إلى ظهور إعادة توزيع مشوهة للموارد، ونشأ تنافس بين برنامج الأغذية الوطنية وبرنامج التغذية الاجتماعية حول الأموال المتاحة بفضل الأولوية التي منحتها السلطات القائمة حينئذ لبرنامج الأغذية الوطني، مما أحقى الضرر بالبرنامج الثاني. وبالتالي، فإن تكاليف الأغذية المقدمة أصبحت غير واقعية على الرغم من أن أعداد المستفيدين من البرنامج ظلت كما هي.

٤٢٨- واضطط了 المكتب الوطني للتنمية والرعاية الاجتماعية، الذي كان مسؤولاً حينئذ عن إدارة البرنامج، بسلسلة من الدراسات الرامية إلى إنشاء نظام للمعلومات يسمح باتخاذ القرارات الملائمة ابتعاداً للنراة ويوفر إطاراً نظامياً وتنظيمياً لتحسين كفاءة استخدام الموارد. ومن أجل ذلك، جرى التفاوض في عام ١٩٨٤ بشأن عقد اتفاق مع منظمة الدول الأمريكية. وتم تكوين فريق استقصاء تقني مشترك بين المكتب الوطني ومنظمة الدول الأمريكية ومنظمة الصحة للبلدان الأمريكية. قام بتقييم البرنامج خلال عامي ١٩٨٥ و١٩٨٦ ووضع توصيات من أجل إدخال تحسينات على إدارته ومحدودية تكاليفه وتأثيره على المستفيدين.

٤٢٩- وفيما بعد، أدى تعاقب تغيرات السلطات وتعمق الأزمة إلى صرف انتباه الدولة عن المعونة الغذائية إلى أنواع أخرى من البرامج، في حين أن المكتب الوطني والإدارة المعنية، اللذين كانا يمران أيضاً بتغيرات مستمرة، تركا إدارة البرنامج تتدحرج من خلال الجمود البيروقراطي، بدون أن يتتخذ أي قرار. وفي نهاية الأمر، تقرر في النصف الأول من السنة المالية ١٩٩٢ إعادة توجيه الجهود المالية صوب البرنامج وإيلاء مزيد من الاهتمام للحالة الغذائية للربيع. وهكذا أصبح يخصص لبرنامج تعزيز التغذية الاجتماعية مبالغ كبيرة جداً من الأموال، ويجري تنقيح محتواه وأنشطته وأهدافه.

### إعادة صياغة برنامج التغذية الاجتماعية "المطعم المدرسي"

٤٣٠- يحكم القرار الوزاري رقم ١٢٥ المؤرخ في ٨ آذار/مارس ١٩٩١ البرنامج الفرعي للمطاعم المدرسية التابع لبرنامج تعزيز التغذية الاجتماعية وينظمه، ويأخذ في اعتباره بأساس التوصيات التي أسفرت عنها الدراسة التقييمية لمنظمة الدول الأمريكية والاقتراحات النابعة عن سنوات الخبرة الطويلة للمكتب الوطني،

ويجسدها في الإطار التنظيمي والاتفاقات الجديدة التي يتعين التوصل إليها مع الأقاليم. وقد أعطيت أيضاً توجيهات بشأن تقييم وجبة غذائية نموذجية من ٨٠٠ سعر حراري إلى المستفيدين في شكل يكفل احتواءها على كمية المغذيات المطلوبة من أجل التنمية الطبيعية للأطفال كتكاملة لما يتناولونه يومياً من الطعام.

#### ٤٣١- وكانت الأهداف المقترحة:

- (أ) المساعدة على نمو وتنمية الأطفال ما بين ٦ و١٤ سنة من العمر ممن ينتمون إلى أسر فقيرة، وذلك بزيادة ما يتناولونه من الأغذية وتعويض النقص الغذائي لديهم;
- (ب) خلق عادات أكل جديدة وتقديم تعليمات عن أهمية القيمة الغذائية للطعام؛
- (ج) المساهمة في الأداء المدرسي وتقليل مستويات الزوغان والغياب والتوقف عن متابعة التعليم؛
- (د) استحداث تطوير أنشطة لتحسين ظروف حياة الأطفال وأسرهم والمجتمع؛
- (ه) تشجيع المشاركة الشعبية وتدعم الاتحادات المجتمعية القائمة، وتشجع إنشاء اتحادات جديدة حيثما لا توجد، وتنظيم المطاعم وغير ذلك من أنشطة التنمية المجتمعية والمحافظة عليها.

٤٣٢- وزعت الموارد المالية والرعاية الاجتماعية على ١٢٠٢٥٠٠ تلميذ وفقاً لنموذج يستند إلى درجات الإلتحاق في المقاطعات بشأن متغيرات المشكلة، مع اعتبار أن الأبعاد الأساسية هي الضخامة النسبية للمشكلات الغذائية والتربوية والتعليمية في كل إقليم التي تتصل بشكل مباشر بأهداف البرنامج (معدلات الوفيات والمرض وعدد تلاميذ المدرسة المنتسبين إلى أسر تعاني من عدم كفاية الضرورات الأساسية، ومعدل التوقف عن متابعة التعليم).

٤٣٣- ومُول البرنامج الفرعي للمطاعم المدرسية بواسطة تحويلات شهرية إلى حكومات الأقاليم بموجب اتفاقيات مبرمة بين وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية والسلطات الإقليمية المعنية. واحتسبت المبالغ الممولة على أساس معدل يبلغ ٥٠٠ دولار للغذاء اليومي للمستفيد مخروباً في عدد أيام العمل في الشهر مصروباً في عدد المستفيدين في المقاطعة.

٤٣٤- وتم أيضاً إنتاج مواد للدعاية ووثائق مؤازرة لتحسين أداء البرنامج (كتاب توضيحي عن الجوانب التفاصيلية ومقترنات لتقييم الأهداف)، وأعد اقتراح موجز بشأن الإعلام عن البرنامج ورصد ومتابعته بشكل مستمر.

٤٣٥- وأخيراً فإننا نذكر أن المادة ٢٦ من القانون الخاص بميزانية المصروفات والإيرادات العامة للإدارات الوطنية للسنة المالية ١٩٩٢ (القانون رقم ٤٠٦١) تنص على أن تتولى الأقاليم إدارة برنامج تعزيز التغذية

الاجتماعية وتمويله بواسطة أموال من الحصة الاتحادية في الضرائب، وبالتالي، فإن تنفيذ البرنامج الفرعى لهذا المكتب الوطنى، الخاص بالمطاعم المدرسية، يصبح مضموناً.

٤٣٦- وينبغي التأكيد على أن البرنامج الفرعى قد خطط أيضاً لدعم أنشطة أخرى بغية تكميله وتوسيع نطاقه هي: "المعدات من أجل المطاعم المدرسية"، لتحسين وتطوير أحوال البنية الأساسية والمعدات الخاصة بالمطاعم؛ "معدات أساسية من أجل الأطفال"، لتوفير تجهيزات أساسية في المطعم من أجل الأطفال الذين تجري مساعدتهم؛ "حدائق ومزارع إنتاجية تابعة للمدارس" لإنتاج الأغذية والتشجيع على تغيير عادات الأكل والمساعدة على سد حاجة المطعم ونشر تكنولوجيات جديدة وبسيطة ومنخفضة التكاليف.

٤٣٧- ورغم أنه، كما سبق أن ذكرنا، تم توفير موارد مالية كبيرة لهذا البرنامج - ٨٠٠ ٧٦٠ ٤١٠ دولار في السنة المالية ١٩٩٢ - فإن هذا المبلغ بأكمله خصص لنشاط "التغذية" وبطريقة جعلت التغطية تتباين، تبعاً لدرجة الإلتحاق، بين ٧٠ و ٩٠ في المائة من الطلب المحتمل الذي يتبعه تلبته (١,٦ مليون تلميذ) وأو مجموع الأعداد التي يتبعها مساعدتها، وهو السبب في كون الحصول على موارد اقتصادية لتمويل الأنشطة التكميلية الأخرى المتواخدة في البرنامج لم يكن متيسراً من الناحية العملية.

٤٣٨- ووفقاً لما ذكر من قبل، فإن حكومات الأقاليم تولت إدارة "المطاعم المدرسية" منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢.

#### البرنامج الفرعى لمطاعم تغذية الرضع

٤٣٩- أقر القرار الوزاري رقم ٢٣٣ المؤرخ في ٨ نيسان/أبريل ١٩٩١ إعادة صياغة البرنامج الفرعى لمطاعم تغذية الرضع، بغية استهداف ١٥٠ ٥٥٤ طفلاً ما بين سنتين وخمس سنوات من العمر من أسر تعاني من عدم كفاية الضرورات الأساسية في كافة أنحاء البلاد.

٤٤٠- ويرجع تاريخ هذا النشاط إلى عام ١٩٨٢ عندما ظهر كاستجابة من المكتب الوطنى للتنمية والرعاية الاجتماعية للمطالب التي أعربت عنها الهيئات الإقليمية المعنية، التي أوضحت مراراً الحاجة إلى تعاون الإدارة المركزية في دعم المشاريع لزيادة تغذية قطاع من أكثر قطاعات السكان تضرراً، تتراوح أعماره بين سنتين وخمس سنوات ولا يغطيه أي برنامج وطني ولا تستطيع الأقاليم أن تمد إليه يد العون لأسباب مالية.

٤٤١- ووصلت التغطية التي حققتها النشاط حتى عام ١٩٩١ إلى ١٥٠ ٠٠٠ طفل بوجبة غذائية بتكلفة مخفضة جداً.

٤٤٢- وكما سبق أن ذكرنا، ازداد عدد المستفيدن من البرنامج الفرعى زيادة كبيرة منذ ٨ نيسان/أبريل ١٩٩١، وحددت تكلفة وجبة الطعام اليومية بنفس الرقم المحدد للمطاعم المدرسية: ٥,٥ دولار مقابل تقديم ٨٠٠ سعر حراري يومياً.

٤٤٣- وكان الهدف المحدد للسنة المالية ١٩٩١ هو ٥١٢ ١٠٩ أطفال موزعين وفقاً لنموذج يستند إلى درجة الإلتحاق في الأقاليم بشأن متغيرات المشكلة التي يجري علاجها (سوء تغذية الرضع)، مع اعتبار أن الأبعاد الأساسية هي الضخامة النسبية للجوانب التغذوية والمستوى المحلي للفرد، مع النظر بشكل أساسي في المؤشرات المتصلة مباشرة بالأهداف المقترحة (معدلات الوفيات والمرض، وعدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنتين وخمس سنوات والمتمنين إلى أسر تعاني من عدم كفاية الضرورات الأساسية). وكانت الأهداف المقترحة هي:

- (أ) المساعدة على نمو وتنمية الأطفال بتكميل التغذية التي يحصلون عليها في بيئتهم؛
  - (ب) تزويد الأطفال بالأغذية التي تعوض أوجه النقص السائدة في المنطقة؛
  - (ج) خلق عادات أكل جديدة بواسطة تضمين الوجبة الغذائية مغذيات غير مستخدمة وغير واسعة الانتشار؛
  - (د) تقديم تعليمات عملية بشأن أهمية الأغذية وقيمتها الغذائية وأكثر أشكال استخدامها قرشيّاً؛
  - (ه) توليد أنشطة تكميلية من أجل المطاعم، مثل زراعة الحدائق الانتاجية وإنشاء مزارع أسرية وجماعية؛
  - (و) الحث على استحداث أنشطة تلبى جميع حاجات الطفل وأسرة الطفل والمحيطات المجتمعية؛
  - (ز) تشجيع المشاركة الشعبية، وتدعم الاتحادات المجتمعية القائمة أو التشجيع على إنشاء اتحادات جديدة حيثما لا توجد، وتنظيم مطاعم لتغذية الرضع وغير ذلك من أنشطة التنمية المجتمعية والمحافظة عليها؛
  - (ح) تدريب الناس المشتركين في تنظيم المطاعم.
- ٤٤٤- ومُول البرنامج بواسطة تحويلات شهرية إلى البلديات التي اختارتتها الحكومات الإقليمية للاشتراك فيه وفي المنظمات الخيرية والوسطاء بموجب اتفاقيات مبرمة بين وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية والحكومات الإقليمية والسلطات البلدية والمنظمات المشاركة. وقد عُهد إلى الأقاليم بمهمة التخطيط للمقاطعات.
- ٤٤٥- واحتسبت المبالغ المحولة شهرياً على أساس معدل يبلغ ٥٠ دولار للطعام اليومي المستفيد، مضروباً في عدد أيام العمل في الشهر، مضروباً في عدد المستفيدين في المقاطعة.

٤٤٦- وينبغي التأكيد على أن البرنامج الفرعى خطط أيضاً لدعم أنشطة أخرى تكمله وتوسيع من نطاقه وهي الأنشطة المذكورة في الفقرة .٤٢٩

٤٤٧- وكما سبق أن ذكرنا، فعلى الرغم من توفير موارد مالية كبيرة لهذا البرنامج الفرعى - مطاعم تغذية الرضع - التابع لبرنامج تعزيز التغذية الاجتماعية، فقد كرس هذا المبلغ بأكمله في السنة المالية ١٩٩١ لنشاط "التغذية" بطريقة مماثلة لما حدث للبرنامج الفرعى للمطاعم المدرسية، بحيث أن التغطية التي تناولت بين ٦٠ و ٧٠ في المائة من الطلب المحتمل (٩٠٠ طفل) كانت كبيرة، وهو السبب الذي جعل الحصول على موارد اقتصادية لتمويل الأنشطة التكميلية الأخرى المتواخدة في البرنامج غير ممكن من الناحية العملية.

٤٤٨- والأمور الملحة التي كان يتبعن على البرنامج الفرعى تغطيتها هي:  
 (أ) كان المسؤولون عن مطاعم تغذية الرضع ملزمين بقبول أطفال شُخصوا بأنهم يعانون من سوء تغذية؛ وبتقدير وجبة غذائية محسنة لتلك الحالات.

(ب) لم يكن بمقدور مطاعم تغذية الرضع قبول أطفال في سن الالتحاق الإلزامي بالمدارس الابتدائية، وفي حالة عدم وجود أي مطاعم مدرسية بالمنطقة، أو إذا لم تكن هناك أماكن متوافرة في المطاعم المدرسية وتبين أن الطفل معرض للإصابة بسوء التغذية، فإنه كان يقبل فوراً كتدبير مؤقت إلى أن يصبح بالإمكان إدراجها في النظام المدرسي. وكان يتبعن على سلطة المطعم في تلك الحالات أن تخبر سلطة الإنفاذ على وجه العجلة بالحالة التي نشأت.

(ج) تنشأ مطاعم تغذية الرضع في نفس المبني التي تعمل فيها المطاعم المدرسية في ساعات مختلفة. ولهذه المطاعم أولوية في التمويل على الأنشطة التكميلية الأخرى لبرنامج تعزيز التغذية الاجتماعية.

٤٤٩- وأخيراً، فإننا نذكر أن البرنامج الفرعى لمطاعم تغذية الرضع، مثله مثل البرنامج الفرعى للمطاعم المدرسية، كانت الحكومات الإقليمية تتولى إدارته وتمويله منذ كانون الثاني/يناير ١٩٩٢ بأموال من الحصة الاتحادية في الخرائب، حسبما تنص عليه المادة ٢٦ من القانون رقم ٢٤٠٦١ (قانون الميزانية الوطنية)، مما ترتب عليه توقيف المكتب الوطني عن تحمل مسؤولية تشغيل هذا النشاط وإدارته.

٤٥٠- ومن الممكن التأكيد على أن البرنامج الفرعى لمطاعم تغذية الرضع كان يمثل جهداً هاماً من قبل الإدارة المركزية لإضفاء طابع الامركيزية على السياسات الاجتماعية بالنظر إلى أنه رغمَ عن أن تنظيمه وبرمجه على المستوى الوطني بما بواسطة الهيئة الوطنية فإن تنفيذه داخل الإدارات الإقليمية كان شأنًا من شأنه التخطيط الإقليمي الذي تتولاه كل هيئة إقليمية معنية، وكانت الأموال تحول مباشرة إلى البلديات والهيئات التي اختارتتها الأقاليم وفقاً لبرمجتها المحلية.

٤٥١- ونبلغ بالمثل بأنه على الرغم من أن النهج المنشود إزاء الناس ومشاركتهم لم يتحقق في جميع البلديات المشتركة في البرنامج، فقد أوضح في جميع الحلقات النقاشية التي عقدت مع الأشخاص المسؤولين بشكل مباشر أن هذه المشاركة شرط لا غنى عنه، نظراً إلى أن الافتقار إلى المبني والموارد المالية الواجبية

يتطلب تعاوناً من جانب أمهات الأطفال المقدم لهم الرعاية والمنظمات المحلية الأساسية في تنفيذ النشاط، سواء كان ذلك بتقديم منازلهن لتقديم الخدمة أو بالمساهمة بالعمل في إعداد الطعام وتنظيم المطاعم.

٤٥٢- ويوضح الجدولان التاليان التغطية التي قدمها برنامج التغذية الاجتماعية والبالغ المخصصة بحسب الإقليم.

### برنامج التغذية الاجتماعية

تقرير إحصائي: عام ١٩٩٣

-١- السكان المعاوون: موزعون بحسب العمر والإقليم

المجموع	عدد الأطفال الذين قدمت إليهم الرعاية في المطاعم		الإقليم
	تلاميذ مدارس بين ٦ و١٤ سنة من العمر	رضيع بين سنتين وخمس سنوات	
٤٧٠ ٠٠٠	٣٠٠ ٠٠٠	١٧٠ ٠٠٠	بيونس ايريس
٢٥١٠٠	١٧٥٠٠	٧٧٠٠	كاتاماركا
٩٢٥٠٠	٦٠٥٠٠	٣٢٠٠٠	قرطبة
١٠٦٢٠٠	٨٠٠٠٠	٢٦٢٠٠	كورينتيس
١٢٣٠٠٠	٩٠٠٠٠	٢٣٠٠٠	شاكي
٢٠٥٠٠	٢٠٥٠٠	-	شوبوت
٦٢٠٠٠	٤١٥٠٠	٢١٠٠٠	انتر ريوس
٥٩٥٠٠	٤٤٥٠٠	١٥٠٠٠	فورموزا
٧٩٦٠٠	٥٠٦٠٠	١٩٠٠٠	جوجوي
١٠١٠٠	٧٤٠٠	٢٧٠٠	لابامبا
١٦٩٠٠	١٢٠٠٠	٤٩٠٠	لا ريوخا
٦٥٢٠٠	٤٤٢٠٠	٢١٠٠٠	مندوزا
٩٤٥٠٠	٧٠٠٠٠	٢٤٥٠٠	ميسيونيس
٢٩٦٠٠	٢١٣٠٠	٨٣٠٠	نيوكوين
٤٧٧٠٠	٣٤٧٠٠	١٢٩٠٠	ريو نيجرو
٩٨١٠٠	٦٩٣٠٠	٢٨٨٠٠	سالتا
٣٣٩٠٠	٢٢٧٠٠	١١٢٠٠	سان خوان
١٥٦٠٠	١١٣٠٠	٤٣٠٠	سان لويس
٤٧٠	٤٧٠٠	-	سانتا كروز
١١٣٨٠٠	٧٣٨٠٠	٤٠٠٠	سانتا في
٩١٠٠٠	٦٤٥٠٠	٢٦٥٠٠	سانتياغو ديل استرو
٥٩٥٠٠	٥٩٥٠٠	-	توكومان
٣٢٥٠	٢٥٠٠	٧٥٠	تيريرا ديل فويغو
		٢٤٥٩	المنظمات

١ ٧١٤ ٦٠٩	١ ٢٠٢ ٥٠٠	٥١٢ ١٠٩	المجموع
<b>٤- المبالغ المخصصة: موزعة بحسب مطاعم الرضع والمطاعم المدرسية</b>			
<b>(القيمة بالدولارات)</b>			

المجموع	عدد الأطفال الذين قدمت إليهم الرعاية في المطاعم		الإقليم
	المدرسية	تغذية الرضع	
٣٩ ٩٦٦,٥٥	٢٦ ١٧٣,٨٠	١٣ ٥٨٧,٥٦	بيونس ايريس
٢ ٠ ٣٥,٤٠	١ ٦٣٢,٥٥	٣٩٥,٢٠	كاتاماركا
٥ ٦٣٦,٠٥	٥ ١٣١,٧٠	٤٩٤,٨٣	قرطبة
٨ ٦٩٧,٧٥	٦ ٩٠٣,٥	١ ٧٦٨,٥٠	كورينتيس
٩ ٥٧٩,٧٥	٧ ٤٦٧,٧٥	٢ ٠٧٩,٠٠	شاكو
١ ٨٢٠,٩٠	١ ٨٢٠,٩٠	---	شوبوت
٤ ٨٧٤,٤٣	٣ ٥٦٤,٨٥	١ ٢٩٠,٤٢	انتر ريوس
٤ ٦٧٧,٠٠	٣ ٧١٧,٠٠	٩٤٥,٠٠	فورموزا
٥ ٠٥٢,٤٥	٤ ٢٥٠,٤٥	٧٧٩,٠٠	جوجوبي
٨٧٧,٨٣	٦٦٧,٢٥	٢٠٧,٨٨	لابامبا
١ ٤٨٣,١٣	١ ٠٦٩,٠٣	٣٨٢,٢٠	لا ريوخا
٥ ٥٠٥,٦٣	٣ ٨٦٧,٦٣	١ ٦١٧,٠٣	مندوزا
٧ ٦١٢,٧٥	٦ ٠٦٤,٧٥	١ ٥٤٣,٥٠	ميسيونيس
٢ ٥٤٩,٠٥	١ ٩٤٣,٣٥	٥٩٧,٦٠	نيوكوين
٣ ٨٩٩,٣٨	٣ ٠٧٣,٧٨	٨١٢,٧٠	ريو نيفرو
٧ ٧٤٦,٥١	٥ ٩٧٠,٤٥	١ ٧٤٧,٢٦	سالتا
٢٧٦ ,٤٣	٢ ٠٤٣,٦٣	٧٠٥,٦٠	سان خوان
٤ ٠٢٣,١٣	١ ٠١٩,٢٣	٣٠٩,٦٠	سان لويس
٤١٥,٨٨	٤١٥,٨٨	---	سانتا كروز
٧ ٩٦٤,٩٩	٦ ٥٦٣,٩٥	١ ٣٦٧,٦٨	سانتا في
٧ ٠٢٠,٦٠	٥ ٥٧٩,٢٥	١ ٤٥٢,١١	سانتياغو ديل استرو
٥ ٥٦٧,١٥	٥ ٥٦٧,١٥	---	توكومان
١ ٣٠٤,٠٥	١ ٢٤٦,٤٥	٥٦,٧٠	تييرا ديل فويغو
١٣٧ ٠٠٠,٩٩	١٠٤ ٧٦٠,٨٠	٣٢ ٢٤٠,١٩	المجموع

### الحالة الصحية - التغطية السكانية

٤٥٣- إن قطاع الصحة، الذي يقصد به جميع الموارد والأنشطة المتعلقة بالنهوض بالصحة وإعادة تأهيل العجزة، يضم ثلاثة قطاعات فرعية هي: الرسمي والرعاية الاجتماعية والخاص. وإنما، ينفذ القطاع نوعين من الأنشطة الجوهرية:

(أ) أنشطة موجهة نحو الناس، وفيها تقوم القطاعات الفرعية الثلاثة بدور ما:

(ب) أنشطة موجهة نحو البيئة، ويقوم بها كلها تقريباً القطاع الفرعي الرسمي.

ومن ناحية أخرى، وبسبب كون التنظيم السياسي للبلاد اتحادياً، فإن الأقاليم والسلطات البلدية لها استقلال ذاتي كبير في وضع اللوائح الصحية وإدارة الأنشطة الصحية.

٤٥٤- ويقدم القطاع الفرعي الرسمي الرعاية على ثلاثة مستويات إدارية: الوطني والإقليمي والبلدي. ويكون السكان الذين يخدمهم، بالدرجة الرئيسية، ممن لديهم موارد محدودة، ويقدم هذا القطاع الفرعي رعايته ليس فقط من أجل المرض، وإنما أيضاً من أجل الكثير من الحالات المزمنة التي لا يفعل القطاعان الفرعيان الآخرين إلا القليل أو لا يفعلان شيئاً بشأنها؛ ويخدم نحو ٢٦ في المائة من أسرته هذا الغرض. وفضلاً عن ذلك، هناك وظائف تتعلق بتنقيف وتدريب القوة العاملة، وهي وظائف يقوم بها هذا القطاع الفرعي وحده لا غير تقريباً، مثل أنشطة الوقاية من الأمراض والنهوض بالصحة. ويوجد لدى ٤٢ في المائة تقريباً من منشآت القطاع الفرعي مراافق لإقامة المرضى تضم ٨٨٣ ٩٤ سريراً وإنما، أي ما يعادل ٦٣,٢ في المائة من مجموع أسرة المستشفيات في البلاد وفقاً لسجل الموارد الوطنية لعام ١٩٨٠. ورغم افتقارنا إلى تعداد كامل حديث، فإن المعلومات المؤقتة بشأن القطاع الفرعي الرسمي وحده تشير إلى خسارة في الموارد حيث يوجد حالياً ٧٥ ٠٠٠ سرير مسجل.

٤٥٥- وحتى نهاية السبعينيات كانت أكثر أشكال التكنولوجيا الطبية تقدماً توجد، بصفة عامة، في المستشفيات الرسمية الكبيرة. وقد تغير الموقف في العقد التالي مع حدوث توسيع في استخدام المعدات البالغة التعقيد في القطاع الفرعي الخاص، وانخفاض في مشاركة القطاع الفرعي الرسمي.

٤٥٦- ويهم القطاع الفرعي الرسمي بالمحطات التلقائية للسكان، التي يتمثل جزءاً كبيراً منها في قبول الأحداث الذين يغطيهم أي نظام. كما يهم بأولئك الذين يتمتعون بتغطية من خلال عضويتهم في القطاعين الفرعيين الآخرين ورغم ذلك لا يستفيدون تماماً من تلك التغطية بل يلجأون إلى القطاع الفرعي الرسمي؛ ومن جملة الأسباب التي تدعوه إلى ذلك الاعتبارات المتعلقة بسبل الوصول الجغرافية، أو تميز الخدمات، أو التخصص الطبي، أو العوامل الاقتصادية التقيدية التي تفرضها منافع أو قسمات الرعاية الاجتماعية ونظم التسديد الخاصة.

٤٥٧- والقطاع الفرعي للرعاية الاجتماعية قطاع متغير الخواص للغاية، وذلك بمقتضى كونه منظماً من جانب النقابات العمالية، التي هي نفسها منظمة بحسب فروع الانتاج. وتساهم العوامل التالية في عملية الإمداد التفاضلي بالخدمات: سياسات وبرامج الخدمات التي تقدمها إلى أعضائها، التسلسل الهرمي لعمل

الرعاية الاجتماعية، بالاعتماد على الأهمية النسبية للنقاوة - فيما يتعلق بعدد أعضائها والموارد المتاحة على حد سواء - والتوزيع الجغرافي لعضوية النقابة. ويعمل القطاع الفرعى بموارد محدودة من التجهيزات التي تخصه، سواء كانت مستشفيات أو قاعات للاستشارة، ومراقبة التشخيص والعلاج، وللأبحاث والبحوث والتفتيش. ولدى القطاع الفرعى ٨٠٧٩ سريراً (٤٥٪) في المائة من مجموع الأسرة في البلاد، ويعمل، على وجه الدقة، كهيئة تولى تمويل الرعاية الطبية المقدمة بموجب اتفاق يبرم بالدرجة الرئيسية مع القطاع الفرعى الخاص، الذي نما بشكل لا يُستهان به خلال السبعينيات.

٤٥٨- ويكون نظام الرعاية الاجتماعية في الوقت الراهن من ثلاثة مجموعات على النحو المبين في الجدول التالي الذي يورد أعداد المستفيدين (الأعضاء وأسرهم).

نظام الرعاية الاجتماعية	عدد المستفيدين	النسبة المئوية
١- نظام الرعاية الاجتماعية بموجب القانون رقم ٢٦٩	١٧٤٤٩ ١٩٦	
٢- الرعاية الاجتماعية في الأقاليم والبلديات، والرعاية الاجتماعية للقضاء والكونغرس	٤٠٠٥ ١٦٠	
٣- الرعاية الاجتماعية للقوات المسلحة وقوات الأمن	١٠٤٦ ٠٠٠	
المجموع	٢٢٥٠٠ ٣٥٦	٧٤

المصدر: المعهد الوطني للرعاية الاجتماعية.

٤٥٩- القطاع الفرعى الخاص يتكون أساساً من مجموعتين كبيرتين هما: ١' المهنيون الذين يقدمون رعاية مستقلة للمرضى الأفراد، أو أعضاء هيئات الرعاية الاجتماعية أو نظم الدفع المسبق و ٢' المستشفيات التي تتعاقد مع هيئات الرعاية الاجتماعية لتقديم الرعاية للمستحقين للعلاج عن طريقها. وتشكل المنشآت الخاصة من خلال اتحاداتها والمهن الحرة مجموعات ضغط داخل هذا القطاع.

٤٦٠- وقد نما القطاع الفرعى الخاص بسبب الطلب المضمن على الرعاية الاجتماعية، إلى حد كبير، مع التركيز على تنمية قدرته على العلاج الداخلي والمعدات ذات التقنية العالمية.

٤٦١- ولدى القطاع الفرعى الخاص ٣٠٠٠ منشأة (٣٨ في المائة من المجموع) متفاوتة من حيث تعقيدها، إلا أنها متوسطة الحجم في الأغلب، وتضم ٤٧٠٤٨ سريراً، وهو ما يمثل نحو ٣١٪ في المائة من العدد الإجمالي لأسرة المستشفيات في البلاد.

٤٦٢- ولا بد لنا من تأكيد النفوذ المتنامي للصناعة الصيدلانية في المجال الصحي بسبب الانفاق على الأدوية. والوجود الحكومي في الانتاج في هذا المجال ضيق النطاق، حيث يقتصر إلى حد كبير على وظائف التنظيم والتفتيش والتشريع.

٤٦٣- وقد أجريت استقصاءات للرأي العام في مناسبات شتى (١٩٦٩ و ١٩٨٠ و ١٩٨٩) من أجل وصف وتحليل التغطية التي تقدمها الخدمات الصحية. ويشير مصطلح "السكان المتمتعون بالتغطية" إلى أولئك الأشخاص "المنتسبين" إلى نظام رعاية صحية ما. أما أولئك الذين لا ينتمون إلى أي نظام فيشار إليهم باعتبارهم "السكان الذين لا تغطيتهم لهم".

٤٦٤- ويعني الانتفاء أن يكون المرء عضواً في مؤسسة ما تقدم رعاية صحية. والعضوية إلزامية في بعض الحالات (التأمينات الاجتماعية)، في حين أنها طوعية في حالات أخرى (جمعيات الدفع مقدماً، والجمعيات الخاصة وجمعيات التأمين ضد المرض والعجز، إلى آخره). ولذلك فإن التغطية المعرفة على هذا النحو هي مجرد تعبير عن التغطية الرسمية لجانب من السكان ألا وهم الناس المنتسبون إلى نظام رعاية صحية ما.

٤٦٥- وينظر إلى التغطية الحقيقة بوصفها الرعاية المقدمة بالفعل لطالبيها في شكل متكامل ومرضى بواسطة القطاعات الفرعية الثلاثة للرعاية الصحية (الرسمية، والرعاية الاجتماعية، والخاص).

٤٦٦- والعلاقة ما بين المركز الاجتماعي والاقتصادي ومركز العضو تفضي إلى حالات استقطابية: السكان الهماسيون غير المنتسبين إلى أي نظام، وفي الطرف الآخر، الأثرياء غير المنتسبين أيضاً. ويوجد بين الأعضاء أناس من ذوي الدخل المنخفض والمتوسط ينتمون إلى نظم رعاية اجتماعية (تأمينات اجتماعية) "عنيفة" و"فقيرة"; وأناس من ذوي الدخل العالى والمتوسط ينتمون إلى نظم خاصة لفئة محددة بشكل جيد وتتمتع بمستويات محددة تماماً من الرعاية.

٤٦٧- والعناوين "الدفع في الخدمات الصحية"، الذي أضيف إلى الاستبيان الأساسي للعائلات في المدن الجديدة والهامة في البلاد، يمكننا من التعرف على التغيرات الهامة في عضوية مجموعات عمرية معينة في أي من النظم الصحية. وفي الواقع، توجد أدنى مستويات العضوية بين الشباب (وخاصة أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٩ سنة). وتتصل هذه الحالة بالأزمة الهيكلية في العمالة، نظراً إلى الصلة المباشرة بين العضوية في الضمان الاجتماعي والحصول على وظيفة.

٤٦٨- وثمة واقع غريب متتسق مع ما سبق ذكره هو الزيادة في عدد حالات الولادة تحت الإشراف الطبي في المنشآت الرسمية، وهو ما يمكن ملاحظته من الأرقام التالية:

حالات الولادة تحت الإشراف الطبي في منشآت القطاع الفرعي الرسمي.  
المجموع في البلد

عدد حالات الولادة	السنة
٢٧٠ ٩٥٦	١٩٨٤
٢٧٣ ٠٩١	١٩٨٥
٢٨٣ ٩٩٩	١٩٨٦
٢٨٢ ٢٧٩	١٩٨٧
٢٩٥ ٧٩٠	١٩٨٨
٣١٤ ١٧١	١٩٨٩
٣٣٧ ٩١٣	١٩٩٠
٣٨٦ ١٢٨	١٩٩١

المصدر: المكتب الوطني للإحصاءات الصحية، وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

٤٦٩ - ويبدو أن القطاع الفرعي الرسمي، في أمر لا يمكن ارجاؤه مثل الرعاية أثناء الولادة، يغطي الطلب التقليدي بالإضافة إلى الطلب من أولئك الذين فقدوا تغطيتهم من الرعاية الاجتماعية.

المرضى المتعددون على منشآت الرعاية التابعة للقطاع  
الفرعي الرسمي. المجموع في البلد

عدد المرضى المتعددين	السنة
٣٩ ٨٠٢ ٩٦٩	١٩٨٤
٤١ ٦٦٠ ١١٢	١٩٨٥
٣٨ ٤٧٢ ٤٠٣	١٩٨٦
٤١ ٣٤٢ ٢٦٤	١٩٨٧
٤١ ٩٧٩ ٥١٠	١٩٨٨
٤٧ ٩٣٧ ٨١٨	١٩٨٩
٤٩ ١٠٩ ٥٥٨	١٩٩٠
٥١ ٨٤٦ ٣٥٥	١٩٩١

المصدر: المكتب الوطني للإحصاءات الصحية، وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

المرضى المخرجون من منشآت الرعاية التابعة للقطاع

الفرعي الرسمي. المجموع في البلد

<u>المرضى المخرجون</u>	<u>السنة</u>
١ ٤٢٤ ٩٤٢	١٩٨٤
١ ٤٣٦ ٨١٠	١٩٨٥
١ ٣٧٧ ٠٦٢	١٩٨٦
١ ٤٤٥ ٠٩٩	١٩٨٧
١ ٤٦٠ ٨٦٤	١٩٨٨
١ ٥٧٩ ٨١٨	١٩٨٩
١ ٦٢٣ ٩٧٥	١٩٩٠
١ ٧٤٨ ٢٩٧	١٩٩١

المصدر: وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

\*ميزانية عام ١٩٩٢ (بالبيزو تات) - إدارة الصحة

<u>المجموع</u>	<u>البرنامج</u>
٤٦ ٧٧٨ ٠٠٠	-١٥ خدمات الرعاية الصحية
٢ ٥١٧ ٠٠٠	-١٦ تقديم المساعدة إلى الأقاليم
١٢٦ ٦٩٣ ٠٠٠	-٢٦ الإجراءات الوقائية للرقابة الصحية بالنسبة إلى الأشخاص
١٢ ٠١٦ ٠٠٠	-٥٠ أشغال البناء الخاصة بالرعاية الاجتماعية
١٠ ٨٦٠ ٠٠٠	-١٠١ إصلاح البنية الأساسية الصحية
٢١٧ ٣٦٨ ٠٠٠	-١٥١ نظام التأمينات الصحية الوطني
٢ ٠٧١ ٠٠٠	-١٩٦ اشغال البناء الخاصة بالمراکز الصحية
٢٤ ٥٩٩ ٠٠٠	-٣٧ إجراءات الوقاية والرقابة الصحية بالنسبة إلى البيئة
٣٢ ٠١٠ ٠٠٠	-١٠ صياغة السياسة الصحية
٩ ٦٥٤ ٠٠٠	-٣٣ التنظيم والتفتيش الطبيان
٣ ٧١٤ ٠٠٠	-٧٦٦ المركز الوطني لإعادة التأهيل الاجتماعي
<b>٤٨٨ ٢٨٠ ٠٠٠</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

\* يجب التأكيد على أن هذه الميزانية لا تمثل إجمالي المصروفات الخاصة بالصحة، حيث أنها لا تتضمن المخصصات لهذا الغرض في وزارات الدفاع والتعليم والداخلية.

## صحة الأم والطفل

٤٧٠- لا يزال يوجد في الأرجنتين في الوقت الحاضر، حيث يبلغ معدل المواليد ٢٠,٩ في الألف، نحو ١٨ حالة وفاة للرضع في السنة الأولى من حياتهم. ويتراوح المعدل المتوسط لوفيات الرضع البالغ ٢٣,٨ في الألف (١٩٩١) ما بين ١٥,٩ في العاصمة الاتحادية و ٣٧,٩ في إقليم شاكو الشمالي.

### معدل وفيات الرضع طوال العقد

(نسبة مئوية من المواليد الأحياء)

معدل وفيات الرضع	السنة
٣٠,٥	١٩٨٢
٢٩,٧	١٩٨٣
٣٠,٤	١٩٨٤
٢٦,٢	١٩٨٥
٢٦,٩	١٩٨٦
٢٦,٦	١٩٨٧
٢٥,٨	١٩٨٨
٢٥,٧	١٩٨٩
٢٣,٠ (تقريبي)	١٩٩٠
٢٢,٨ (تقريبي)	١٩٩١

المصدر: المكتب الوطني للإحصاءات الصحية، وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

### وفيات الرضع بحسب الأقاليم (١٩٨٩)

معدل وفيات الرضع	منطقة إقامة الأم	معدل وفيات الرضع	منطقة إقامة الأم
٢٥,٢	مندوزرا	١٥,٩	العاصمة الاتحادية
٣٠,٠	ميسيونيس	٢٢,٩	بيونس أيريس
٢١,٩	نيوكوين	٢٤,٦	كاتاماركا
٢٥,٥	ريو نيفرو	٢١,١	قرطبة
٣٢,٣	سالتا	٣٣,٧	كورينتس
٢٧,٩	سان خوان	٣٧,٩	شاكو
٣٣,٨	سان لويس	٢٢,٩	تشوبوت
٢١,٨	سانتا كروز	٢٢,٩	انتر ريوس
٢٨,٣	سانتا في	٣٢,٠	فورموسا
٢٨,٦	سانتياغو ديل استيرو	٣٥,٤	جوجوي
٢٨,٤	توكومان	٢٢,٥	لا بامبا
١٨,٠	تييرا ديل فويندو	٣٤,٧	لا ريوخا

المصدر: المكتب الوطني للإحصاءات الصحية، وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية.

٤٧١- ومع ذلك، فالواقع هو أن ثلثي وفيات الرضع في السنة الأولى من حياتهم يمكن تفاديها. وبالفعل، يمكن لقرابة ١٢٠٠٠ رضيع (٦٧ في المائة) من أصل ١٨٠٠٠ رضيع الذين يموتون سنويًا قبل بلوغهم السنة الأولى من عمرهم أن يبقوا على قيد الحياة لو توفر لهم التشخيص والعلاج المبكران، والرعاية الجيدة أثناء الولادة، والرصد الكافي للحمل.

٤٧٢- ورغم أن نسبة القبول في أقسام الولادة مرتفعة بصفة عامة في الأرجنتين، فإن حالة ولادة واحدة على الأقل من أصل كل خمس حالات ولادة لا تتم في المنشآت المخصصة لهذا الغرض في بعض الأقاليم مثل سانتياغو ديل استيرو وسالتا وتشاكو وفورموسا. ولا يزال معدل وفيات الأمومة مرتفعًا (٥٦ من أصل مائة ألف من المواليد الأحياء) إذا ما قارنا بلادنا مع بلدان أخرى في أمريكا اللاتينية، مثل شيلي أو كوبا أو كوستاريكا، حيث تحققت إنجازات كبيرة في مجال صحة الأم والطفل.

٤٧٣- وحددت وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية الأمهات والأطفال وظروفهم الصحي في الحالات الطبية الطارئة كأحد أولوياتها. وقد وضع برنامج لأنشطة يتناسب مع تشخيص صحة هذه المجموعة وفقاً لهذا التحديد للسياسة العامة، وتهدف هذه الأنشطة إلى تقليل وفيات الأمومة والرضع، وتحسين الحالة التغذوية، والحد من حدوث أكثر أمراض الأطفال شيوعاً. وأنشطة البرنامج ذات الأولوية هي الرعاية الصحية للحوامل، وحالات الولادة والأطفال المولودين حديثاً، والإشراف على نمو الأطفال وتنميتهم، وعلاج أشيع الأمراض المعدية (أمراض الإسهال والأمراض التنفسية الحادة).

٤٧٤- ووفاءً بالعهد الذي قطعه رئيس الأرجنتين، د. كارلوس ساؤول منعم، أمام مؤتمر القمة العالمي للأطفال المعقد في أيلول/سبتمبر ١٩٩٠، قامت الوزارة بتنسيق المهام التقنية المتعلقة بوضع وتنفيذ "الاتفاق الوطني من أجل صالح النساء والأطفال. الأهداف والنهج"، الذي يستخدم إطاراً مرجعياً لأنشطة وزارة الصحة.

#### الأنشطة الخاصة بسنة ١٩٩١

٤٧٥- تُعقد اجتماعات لتقدير إدارات الأمومة في المستشفيات، كما تعقد حلقات نقاشية في المناطق بشأن الخدمات السابقة مباشرة على الولادة واللاحقة لها، وذلك من أجل المنطقتين الشمالية الغربية والشمالية الشرقية من البلاد. وقد ابتعيت مطبوعات وتكنولوجيا ملائمة من أجل المقاطعات العشر.

٤٧٦- وتم تنفيذ برنامج ما قبل الولادة وما بعدها بتمويل ومساعدة تقنية من منظمة الصحة للبلدان الأمريكية بالأرجنتين، مع تقديم مشورة بشأن التدريس والتنسيق بين مركز أمريكا اللاتينية لدراسات ما قبل الولادة وما بعدها ومكتب صحة الأم والطفل.

٤٧٧- وتم عمل ما يلزم للإمداد بمعدات وتكنولوجيا بشكل ينسجم مع مستوى التطور في الخدمات ويتفق مع المعلومات الواردة من الأقاليم. وسيتم شراء هذه المعدات بواسطة ائتمان مقدم من حكومة إيطاليا وقع بشأنه اتفاق مالي أقر بالمرسوم التنفيذي الوطني رقم ٢٠٥١ بتاريخ ٣٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩١، ويخصص بموجب لجمهورية الأرجنتين مبلغ ٢٨ مليون دولار. وهذه المعدات التي سيكون بمقدورها تزويد الخدمات الإقليمية الرئيسية في القطاع العام بماء من أجل الرعاية أثناء الحمل والولادة ومن أجل رعاية الأطفال حديثي الولادة، يتوقع أن تصل إلى البلاد في تموز/يوليه المقبل.

٤٧٨- وتواصل العمل بشأن التدعيم الإقليمي للمرافق التقنية من أجل تقليل الوفيات الناجمة عن أمراض الإسهال والأخماق التنفسية الحادة بين الأطفال دون الخامسة من العمر. وتشمل التدابير المتخذة في هذا الصدد:

حلقات نقاشية عامة:

(ب) اجتماع توجيهي لمدربى الرعاية الصحية بشأن الأ xmax التنفسية الحادة بمشاركة من الرابطة الأرجنتينية لأمراض الأطفال، ومحاضرين عن أمراض الأطفال، ومدرسين من جميع جامعات البلاد:

(ج) حلقات نقاشية تدريبية لرؤساء الإدارات والمستوصفات بشأن علاج تمبيه الجسم ثانية عن طريق الفم، بدعم مقدم من مستشفى غراهام من أجل عشرة أقاليم.

٤٧٩- وبُدئ في ١٩٩١ في تنظيم البرنامج الوطني للمرأهقين المقصد منه تقديم خدمات رعاية شاملة لهذه المجموعة العمرية التي تشكل ٢٦ في المائة من سكان الأرجنتين. وشكلت اللجنة الاستشارية الوطنية بشأن المرأةهقين وعقدت اجتماعات حضرها جميع رؤساء إدارات رعاية الأمومة والطفولة في جميع أنحاء البلاد.

٤٨٠- وعقدت حلقات نقاشية بمشاركة من جميع الأقاليم بشأن وضع كتيب عن طرائق النمو والتغذية.

٤٨١- وتم توزيع نحو ١٩٦٠٠٠ كغ من اللبن المجفف الكامل الدسم يبلغ ثمنها ٣٦٧٠٠٥ دولار كتجذية تكميلية.

٤٨٢- وتم شراء ٥٠٠٠٠ عبوة من أملأح تمبيه الجسم ثانية عن طريق الفم ثمنها ١٦٥٠٠٠ دولار، ويجرى التفاوض عن طريق منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) لشراء ٦٠٠٠٠ عبوة منها ثمنها ٨٣٠٠٠ دولار.

#### الأنشطة الخاصة بسنة ١٩٩٢

٤٨٣- تم التوصل إلى اتفاق مع مكتب اليونيسيف بالأرجنتين بشأن إعادة صياغة المشروع الخاص بحالات الطوارئ من أجل الأمهات والأطفال والذي سيتم تقديمه إلى البنك الدولي لتمويله. ويُقدر أن إعداده سيستغرق ستة أشهر، وأن وضعه موضع التنفيذ سيجري في ١٩٩٣.

٤٨٤- وتم تنفيذ الأنشطة التالية في حدود الإطار المفاهيمي لـ "الاتفاق الوطني من أجل صالح النساء والأطفال. الأهداف والنهج":

(أ) صياغة الخطة الوطنية من أجل صحة الأم والطفل؛

(ب) إعداد مشروع تقديرات لهذا المجال، وقد خصص لهذا الغرض مبلغ ٨٣,٥ مليون دولار؛

(ج) مشروع اليونيسيف - زيارات لعرض المشروع على مقاطعات شتى: نيوكوين، وكوريونتس، وشاكو، وانتر ريوس، وسانتا في، وقرطبة، وتوكومان؛

(د) اجتماع وطني بشأن الأمومة والطفولة؛

(ه) إنشاء لجنة وطنية لرصد الوفاء بأهداف العقد تتشكل من ممثلين لوزارة الصحة والجمعيات العلمية المنخرطة في هذا المجال، وممثلين لهيئات دولية؛

(و) إنجاز الميزانية (موظفو مساعدون).

<b>(بدولارات الولايات المتحدة)</b>	
<b>أولا - ميزانية صحة الأم والطفل. السنة المالية ١٩٩١</b>	
٥ ٣٦٧ ٠٠٠	١- (أ) شراء ١ ٩٠٠ كغ من اللبن المجفف الكامل الدسم
١١ ٩٠٠ ٠٠٠	(ب) تحويل أموال (المرسوم رقم ٩١ القرار رقم ٩١/١٠١)
١٦٥ ٠٠٠	-٢ ٥٠٠ عبوة من أملأح تمييـه الجسم ثانية عن طريق الفم
١٧ ٤٣٢ ٠٠٠	المجموع الفرعي
١٧ ٥٦٩ ٤٧٠	مجموع الميزانية بما في ذلك ترتيب المؤشرات
	<b>ثانيا- المساهمات المقدمة من منظمات دولية</b>
	أموال من منظمة الصحة للبلدان الأمريكية
٢٣ ٠٠٠	(أ) برنامج ما قبل الولادة وما بعدها: تدريب: حلقتان نقاشيتان نظاميتان
٤٤ ٠٠٠	مواد ببليوغرافية (بصدق تسلمهـا)
٦٧ ٠٠٠	المجموع الفرعي
٣٩ ٥٠٠	(ب) أكثر الأمراض شيوعاً
١٧ ٠٠٠	(ج) المراهقون
٨ ٥٠٠	(د) التغذـية
٦٥ ٠٠٠	المجموع الفرعي
١٣٢ ٠٠٠	المجموع
٢٨ ٠٠٠ ٠٠٠	<b>ثالثا- القرض الإيطالي</b> معدات للمستشفيات (بصدق تسلمهـا)
٨٣ ٠٠٠	<b>رابعا- اليونيسيف</b> ٦٠٠ عبوة من أملأح تمييـه الجسم ثانية عن طريق الفم (بصدق تسلمهـا)
<b>السنة المالية ١٩٩٢</b>	
١٦ ٠٠٠ ٠٠٠	(١) المعونة الغذائية (لبن مجفف كامل الدسم، وتحويلات إلى الأقاليم جاري تنفيذـها)
١٥٠ ٠٠٠	(٢) أملأح تمييـه الجسم ثانية عن طريق الفم (بصدق شراء ٥٠٠ ٠٠٠ عبوة)
١٠ ٩٧٧ ٢٣٨	(٣) أدوية لمجال الأم والطفل (جاري تصنيعـها)

برنامج التحصين

٤٨٥- يستهدف برنامج تحصين الأطفال من يقل عمرهم عن سنة واحدة ومن يبلغون سنة واحدة من العمر. والللاجات المستخدمة هي اللقاح ضد شلل الأطفال (لقاح سabin)، واللقاح ضد السل واللقاح الثلاثي واللقاح ضد الحصبة.

٤٨٦- وحدد البرنامج هدفاً لعام ١٩٩٠ هو إنجاز ٩٠ في المائة من التغطية للأطفال البالغين من العمر أقل من سنة واحدة (اللقاح ضد السل واللقاح ضد شلل الأطفال واللقاح الثلاثي)، و ٩٠ في المائة من التغطية باللقاح ضد الحصبة للأطفال البالغين سنة واحدة من العمر. وتقرر أن تبدأ خطط التلقيح، أو تكمل، بالنسبة إلى الأطفال المعرضين للخطر فيما بين ٢ و ٦ سنوات من العمر. وكان الهدف المحدد لعام ١٩٩١ هو إنجاز ٩٥ في المائة من التغطية لنفس الأعمار والللاجات المذكورة في الفقرة السابقة.

٤٨٧- وأظهرت التغطية بالللاجات ميلاً إلى الزيادة بالنسبة إلى البلاد ككل فيما بين عامي ١٩٨٠ و ١٩٩١.

التغطية بالللاجات: الأطفال البالغون أقل من سنة واحدة من العمر  
والأطفال البالغون سنة واحدة من العمر

١٩٩١	١٩٩٠	
٦٧٦ ٠ ٦١	٦٨٦ ٢٨٩	<u>المجموع في البلاد</u>
(مؤقت) ٨٧,٥	٨٩,٩	<u>التغطية باللقاح ضد شلل الأطفال</u>
(مؤقت) ٨٢,-	٨٧,١	<u>التغطية باللقاح الثلاثي</u>
(مؤقت) ١٠٠,-	١٠٠,-	<u>التغطية باللقاح ضد السل</u>
١٠٠,-	٩٣,-	<u>الأطفال البالغون سنة واحدة من العمر</u>
		<u>التغطية باللقاح ضد الحصبة</u>

المصدر: إدارة التحصين، استناداً إلى معلومات من الأقاليم.

٤٨٨- وتعتبر الأرقام مرضية بالنسبة إلى البلاد ككل، بالنظر إلى أن التغطية تبلغ أكثر من ٨٠ في المائة بالنسبة إلى جميع الللاجات رغم أنه لم يتم بعد الوفاء بالهدف. بيد أنه إذا ما أجري التحليل بحسب كل مقاطعة، فسيتبين أن هناك بعض الأقاليم التي تكون نسبة التغطية فيها أقل من ٨٠ في المائة. فأرقام التغطية الوطنية مرتفعة وإن تكون التغطية منخفضة في بعض الأقاليم، والظاهرة نفسها متكررة داخل كل إقليم، حيث أن التغطية ليست متماثلة في جميع المقاطعات.

٤٨٩- ومعأخذ هذه الحقيقة في الاعتبار، جرى تحليل التغطية على الصعيد الوطني منذ عام ١٩٨٨ بحسب المقاطعات. صنفت المقاطعات في ثلاثة درجات تبعاً لمستوى التغطية:

عالية الخطير	أقل من ٥٠ في المائة:
مهددة بالخطر	من ٥٠ إلى ٨٠ في المائة:
منخفضة الخطير	أكثر من ٨٠ في المائة:

وكانت سنة ١٩٩٠ آخر سنة جرت فيها معالجة البيانات بحسب المقاطعات.

٤٩٠- وحالما يُعرف وضع المقاطعة بحسب مستوى التغطية، تؤخذ معلومات عن عدد الأطفال البالغين أقل من سنة واحدة من العمر في المقاطعات المعنية من أجل التوصل إلى النسبة المئوية للسكان المعرضين لدرجة أكبر أو أقل من خطر الإصابة بالأمراض التي يمكن الوقاية منها بالتحصين. ولنضرب مثلاً على ذلك:

٤٩١- لناح الحصبة - عام ١٩٩٠. كانت النسبة المئوية لتغطية الأطفال البالغين أقل من سنة واحدة من العمر على صعيد البلاد ككل ٩٣ في المائة. وأسفر التحليل بحسب المقاطعة عن البيانات التالية:

(أ) النسبة المئوية للمقاطعات بحسب التغطية: بتحليل البيانات بحسب المقاطعة تبين أن ٦٧ في المائة من جميع المقاطعات في البلاد تتمتع بتغطية تزيد على ٨٠ في المائة، وأن نسبة التغطية في ٢٢,٥ في المائة من المقاطعات تتراوح بين ٥٠ و ٨٠ في المائة، وأنها تبلغ أقل من ٥٠ في المائة في ٨,٥ في المائة من المقاطعات؛

(ب) النسبة المئوية للأطفال البالغين سنة واحدة من العمر بحسب التغطية: يعيش ٧١ في المائة من جميع الأطفال في البلاد في مقاطعات تتجاوز التغطية فيها ٨٠ في المائة (خطر منخفض)، في حين يعيش ٤ في المائة منهم في مقاطعات عالية الخطير (التغطية أقل من ٥٠ في المائة)، ويعيش ٢٥ في المائة الآخرون في مقاطعات مهددة بالخطر.

#### كزار المواليد الجدد

٤٩٢- تبني بلادنا اقتراح منظمة الصحة للبلدان الأمريكية بشأن القضاء على كزار المواليد الجدد بحلول عام ١٩٩٥. وكانت الأهداف المقترحة في ١٩٩٠ هي تحديد مجالات المخاطر وجودوى إنشاء برنامج لمكافحة كزار المواليد الجدد.

٤٩٣- وقد نجحنا في تحديد مناطق الخطير حيث أن ٧٨,٣ في المائة من الـ ٤ حالات التي أبلغ عنها في فترة السنوات الثلاث كانت في أربع ولايات إقليمية. وانطلاقاً من هذه المعلومات، يمكن وضع برنامج للقضاء على كزار المواليد الجدد، وسيكون الهدف تحسين ١٠٠ في المائة من النساء في سن الإنجاب ويوجد منها ٢٦٠ ٠٠٠ امرأة تقريباً في الأقاليم المهددة بخطر عال.

٤٩٤- وقد اشتغلنا، إبان سعيانا إلى تحديد المناطق ذات الخطر العالي، بالمعلومات المتوافرة عن جميع حالات كزار المواليد الجدد التي حدثت في السنوات الثلاث ١٩٨٧-١٩٨٩، بحسب المنطقة أو المقاطعة. وقد اتبعت التعاريف العملية التالية لتحديد المناطق العالية الخطر والمهددة بالخطر:

**مناطق عالية الخطر:** أكثر من حالة واحدة من كزار المواليد الجدد في فترة السنوات الثلاث.

**مناطق مهددة بالخطر:** حالة واحدة من كزار المواليد الجدد في فترة السنوات الثلاث.

وقد تبين أنه توجد في فترة السنوات الثلاث موضع الدراسة سبع مناطق عالية الخطر (مركزة في أربعة أقاليم) و ٢٩ منطقة مهددة بالخطر منتشرة في تسعة أقاليم، كانت توجد في أربعة منها مناطق عالية الخطر أيضاً. وقد حدثت ٤٦ حالة أبلغ عنها خلال فترة السنوات الثلاث تلك (انظر الجدولين).

#### الأقاليم المعرضة لخطر عال بشأن كزار المواليد الجدد

(١٩٨٩-١٩٨٧)

عدد الأقاليم	عدد حالات الإصابة بالمرض	عدد المناطق	المواليد الأحياء	النساء في سن الإنجاب
٤	٣٦	٢٦	٣٣٦١٣	٢٢٦٩٧٢

#### الأقاليم المهددة بخطر الإصابة بكزار المواليد الجدد

(١٩٨٩-١٩٨٧)

عدد الأقاليم	عدد حالات الإصابة بالمرض	عدد المناطق	المواليد الأحياء	النساء في سن الإنجاب
٥	١٠	١٠	٢٥٩٣٩	٢٢٦٩٧٢

ومن بين الـ ٤٦ حالة إصابة بكزار المواليد الجدد المبلغ عنها في فترة السنوات الثلاث، تخص ٣٦ منها (٧٨,٣ في المائة) الأقاليم الأربع العالية الخطر، وقد وقعت هذه الحالات في ٥,٣٥ في المائة من مجموع عدد المقاطعات في البلاد (٤٩٠) يعيش فيها ٣,٣ في المائة من العدد الإجمالي للنساء في سن الإنجاب.

٤٩٥- وتم تحديد الأقاليم التي ينبغي تنفيذ البرنامج فيها. فعدد حالات الإصابة بكزار المواليد الجدد معروف (وهو عدد غير مرتفع جداً): ورغم أن من المعروف أن عدد التبليغات بكزار المواليد الجدد سيزداد في بداية برنامج القضاء عليه (والذي سيكون مصحوباً بعملية بحث نشطة عن الإصابات)، فمن المظنون أن الأرقام لن تكون مرتفعة جداً نظراً إلى أن ٩٥ في المائة من حالات الولادة في بلادنا في عام ١٩٩٠ تمت في منشآت طبية.

٤٩٦- وثمة نقطة أخرى مواتية لتحقيق أثر كبير هي أن المشكلة اقتصرت على عدد قليل من المقاطعات.

٤٩٧- وسيكون الهدف تحسين ١٠٠ في المائة من النساء في سن الإنجاب واللاتي يصل عددهن إلى ٦٣٥ ٢٥٣ امرأة معرضة لخطر عال.

#### الحالة النهائية

٤٩٨- ستحتاج الأنشطة التي يجب القيام بها من أجل تنفيذ البرنامج - التدريب، ونشر المعلومات، والاتصالات، وتنقلات الموظفين والمركبات - إلى موارد مالية.

٤٩٩- وينبغي استهلال المشروع في وقت واحد في الأربعاء أقاليم العالية الخطر، ولكن إذا لم تكن الموارد اللازمة متاحة فإنه يمكن استهلاله في إقليم واحد (سانتياغو ديل استيرو على سبيل المثال) والتوسيع فيه بعد ذلك بقدر الإمكان.

#### إقليم سانتياغو ديل استيرو (١٩٨٩-١٩٨٧)

النساء في سن الإنجاب	المواليد الأحياء	عدد المناطق	عدد حالات الإصابة بكراز المواليد الجدد
٩٤ ٥٢٨	١٣ ٥١٠	٨	١٠

٥٠٠- في عام ١٩٨٨ (أحدث سنة تتوافر عنها أرقام)، تم ٧٢,٦ في المائة من حالات الولادة في سانتياغو ديل استيرو في منشآت طبية.

#### مشروع صحة وتغذية الأم والطفل

٥٠١- في إطار خطاب التفاهم الموقع بين حكومة الأرجنتين، من خلال إدارة الصحة في وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، تم إعداد وثيقة مشروع ستتولى الحكومة تقديمها إلى البنك الدولي في أيلول/سبتمبر ١٩٩٢ للحصول على تمويل "مشروع صحة وتغذية الأم والطفل". ويقدر أن في الإمكان استهلال المشروع في بداية ١٩٩٣.

٥٠٢- ويبين تقدير للسكان المستهدفين وجود ١ ٢٠٠ ٠٠٠ إمرأة حامل وأم و ٦٠٠ ٠٠٠ طفل في السنة الأولى من العمر و ١ ٢٠٠ ٠٠٠ طفل في المجموعة العمرية ٥-٢ سنوات و ١ ٥٠٠ ٠٠٠ طفل في المجموعة العمرية ٦-١٢ سنة يتعين تغطيتهم بشتى أنشطة ومستويات البرنامج.

٥٠٣- وهذا المشروع له تغطية وطنية، وستنفذ الأنشطة التي يخطط لها في المناطق الحضرية من البلاد وفقاً لعدد الأشخاص الموجودين تحت خط الفقر - "الفقراء الهيكليون".

٤٥٠ - يتولى المشروع القيام بالأنشطة التي ترد تحت العناوين التالية:

(أ) إعادة تأهيل وتعمير المستوى الأول للرعاية في نظام الرعاية الصحية الأولية:

١٠ النساء في سن الإنجاب;

٢٠ الأطفال دون الخامسة من العمر;

٣٠ الصحة البيئية;

٤٠ نظام الإحالة والاستشارات الطبية;

٥٠ مشاركة المجتمع;

٦٠ التدريب;

٧٠ الاتصالات.

(ب) التغذية:

١٠ تم اختيار الأدوات والمعايير لتقدير الحالة التغذوية للمستفيدين (اكتشاف حالات سوء التغذية): الحوامل، والأطفال دون الثانية من العمر والأطفال في المجموعة العمرية ٥-٢ سنوات;

٢٠ حددت معدلات الانتشار المتوقعة لسوء التغذية وفقاً للمعايير الموضوعة للمستفيدين السالفي الذكر;

٣٠ وضعت خطط إكمال الوجبة الغذائية وفقاً للمجموعات البيولوجية وال حالة التغذوية؛

٤٠ تم البت في الأشكال المؤسسة التي ستقدم بها المعونة (مراكز صحية؛ و مراكز لتنمية الأسر والأطفال)؛

(ج) تنمية الطفل: تحويل مطاعم تغذية الرضع ودور الحضانة بالتدريج إلى مراكز لتنمية الطفل تخدم بصفة مباشرة حاجات التغذية والتنمية النفسية وبصفة غير مباشرة الحاجات الصحية للأطفال في المجموعة العمرية ٥-٢ سنوات بطريقة منتظمة لمدة أربع ساعات يومياً على الأقل طوال العام.

### أهداف برنامج صحة وتنمية الأم والطفل طوال العقد

٥٠٥ - يهدف برنامج صحة الأم والطفل إلى تخفيف وفيات الأمهات والرضع وتحسين نوعية حياة الأم وطفليها.

٥٠٦ - وتدرك وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية حالة البلد الاقتصادية والاجتماعية الخطيرة التي تؤثر على وجه الخصوص على الحالة الطبية للشعب وعلى مقدرة السلطات على الصعد الوطنية والإقليمية والبلدية على الاستجابة للحاجات الجديدة والمتزايدة. وبلغت سمات الأزمة حداً أصاحت معه الأمهات وأطفالهن إحدى المجموعات الضعيفة بوجه خاص. ولذلك فإن هناك حاجة إلى إشكال من النشاط تساعد على تحسين ظروفهم المعيشية، ومن أجل ذلك، فقد أقرت مجموعة من الأهداف يتعين التوصل إليها بحلول عام ٢٠٠٠ فيما يتعلق بصحة وتنمية الأم والطفل:

الحالات الراهنة	أهداف صحة الطفل
٢٣,٨ في الألف (رقم تقديرى)	تحفيض معدل وفيات الرضع إلى ٢٠ في الألف في كافة أنحاء البلاد
	تحفيض بنسبة ٢٥ في المائة على الأقل في معدل وفيات الرضع في تلك الأقاليم التي يزيد فيها المستوى في الوقت الراهن على المتوسط الوطني
٢٩,٥ في الألف	تحفيض معدل وفيات الرضع بالنسبة إلى الأطفال دون الخامسة من العمر إلى أقل من ٢٣ في الألف في كافة أنحاء البلاد
	تحفيض بنسبة ٢٥ في المائة على الأقل في معدل وفيات الرضع في تلك الأقاليم التي يزيد فيها المستوى في الوقت الراهن على المتوسط الوطني
١٣,٦ في الألف	تحفيض وفيات الأجنة المتأخرى الولادة بنسبة الثلث الإبقاء على التغطية التحصينية للأطفال في السنة الأولى من العمر عند ٩٠ في المائة تقريباً (السل ٩١,٣ في المائة في ١٩٩٠).
	القضاء على كزاز الأطفال الحديسي الولادة
	مكافحة الحصبة
	تحفيض بنسبة ٥٠ في المائة في الوفيات الناجمة عن أمراض الإسهال والاضطرابات التنفسية الحادة
١,٧٢ دون الخامسة من العمر	تحفيض بنسبة ٢٠ في المائة في الوفيات الناجمة عن الحوادث بين الأطفال
	أهداف صحة الأم
٠,٤٨ في المائة	تحفيض معدل وفيات الأمومة إلى أقل من ٤٠ في الألف في كافة أنحاء البلاد
	تحفيض كبير في وفيات الأمومة في تلك المقاطعات التي يزيد فيها معدل وفيات الأمومة في الوقت الراهن على المتوسط الوطني
لا توجد بيانات	تغطية بنسبة ٩٠ في المائة للحوامل باللقاح المضاد للكزاز
لا توجد بيانات	اكتشاف الحمل في وقت مبكر

<u>الحالة الراهنة</u>	<u>أهداف صحة الأم (تابع)</u>
لا توجد بيانات	إجراء خمسة فحوص سابقة على الولادة على الأقل
لا توجد بيانات	ترتيبات لتوفير حد أدنى من الفحص اللاحق للولادة
لا توجد بيانات	وضع وتنفيذ برامج للأبواة المسئولة في جميع المقاطعات وفقاً لنظام القيم السائدة
<u>التغذية</u>	-
١,٥ في المائة	القضاء الفعلي على سوء التغذية الحاد في جميع المناطق
لا توجد بيانات	رصد النمو والتنمية لدى ٨٠ في المائة من الأطفال دون سن الخامسة من العمر
لا توجد بيانات	تخفيض انتشار قلة وزن المواليد والخدج إلى أقل من ٧ في المائة
لا توجد بيانات	اختبار نقص الحديد والبيود
لا توجد بيانات	كفالة حصول ٦٠ في المائة من الأطفال على رضاعة طبيعية حتى يبلغوا أربعة أشهر من العمر على الأقل

٥٠٧ - والأنشطة التي سيجري القيام بها لإنجاز أهداف التغذية هي:

(أ) القضاء فعلياً على سوء التغذية في جميع المناطق. وتفتقر البلاد إلى المعلومات التمثيلية والموثوقة بها عن الحالة التغذوية للأمهات والأطفال، عدا بعض الدراسات التي أجراها المعهد الوطني للتغذية في النصف الأول من العقد الماضي، والتحريات المنفصلة في بعض المجتمعات المحلية. بيد أن بعض المعلومات عن الحالة الغذائية الخطيرة تظهر للعيان بين الحين والآخر من نطاق الأزمة ومن التقارير الأصلية في دوائر طب الأطفال في أرجاء البلاد. ومن ناحية أخرى، تستثمر البلاد موارد ضخمة على الصعيد الوطني وعلى الصعيدين الإقليمي والبلدي على السواء في تدابير إكمال الوجبة الغذائية أثناء الحمل ومن أجل الأطفال دون الثانية من العمر ومن أجل تلاميذ المدارس (المطاعم). ومن المهم، بغية تفهم تأثير هذه الجهود، أن يكرس بعض الجهد لتصنيف المعلومات التمثيلية التي تكشف عن المدى الدقيق لسوء التغذية بين أطفال الأرجنتين وخصائصه. وعلاوة على ذلك، ينبغي موائمة البرامج لكافلة أنها توفر استجابة مرنة للحاجات المتغيرة حتى يمكن تعظيم استخدام الموارد المخصصة. ولا يمكن لهذا النشاط، مثله في ذلك مثل الأنشطة الأخرى الآتية الذكر، أن يتغاضى عن أهمية التوعية التغذوية والترويج على المستوى المجتمعي والعائلي لإنتاج المواد الغذائية وتجهيزها.

(ب) إنجاز رصد النمو والتنمية لدى ٨٠ في المائة من الأطفال دون الخامسة من العمر. وتحتاج السياسة الرامية إلى القضاء على سوء التغذية إلى شبكة من المنشآت لرصد الحالة الصحية للأطفال ونموهم وتنميتهم. وسيوفر تصميم نظام لرصد التغذية القيام برصد للتقدم المحقق في هذه السياسة. وينبغي لهذا النظام، من جانبه، أن يتولد من نظام التسجيل الذي لا بد أن يوجد في الرعاية الصحية الأولية وفي خدمات المستشفيات.

(ج) تقليل انتشار قلة وزن المواليد والخداج إلى أقل من ٧ في المائة، وفي الأقاليم التي أنجزت هذا الهدف، تقليل حدوث ذلك بنسبة ١٠ في المائة. وهذا الجانب رغم اعتباره هدفاً "تغذويياً"، فإنه في حد ذاته نشاط وقائي في مجال الرصد قبل الولادة. ورغم أن بعض المقاطعات تجمع الاحصاءات عن وزن المواليد منذ عام ١٩٨٥، فإن هناك ثغرات في البيانات.

(د) رصد نقص الحديد والبيود. وهذا الجانب من النقص في التغذية كان أيضاً موضع القليل من البحث فيما يتعلق لأهميته على الصعيد الوطني. ولهذا السبب، فإننا نفتقر إلى المعلومات التي تمكن من تنفيذ برنامج. بيد أن فحوصاً شتى كشفت عن مستويات خطيرة من فقر الدم الغذائي بين الأطفال والحوامل وجود تضخم في الغدة الدرقية، وهو ما يقتضي تدخلاً محدداً في تلك الأقاليم أو المجالات التي تحتاج إلى ذلك.

(هـ) كفالة حصول ٦٠ في المائة من الأطفال على رضاعة طبيعية حتى يبلغوا أربعة أشهر من العمر على الأقل.

— — — — —