



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.21/Rev.1
26 February 1986
ARABIC
ORIGINAL : SPANISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٦

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والشفافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول
الأطراف في العهد فيما يتعلق بالحقوق التي
تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ ، وفقا للمرحلة
الأولى من البرنامج الذي أنشأه المجلس
الاقتصادي والاجتماعي بقراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

إضافة

كولومبيا*

[٢٨ كانون الثاني/يناير ١٩٨٦]

* نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل المنعقد بين الدورات خلال دورته
المعقودة عام ١٩٨٠ (انظر الوثيقة E/1980/WG.1/SR.15) ، في التقرير الأول الذي
قدمته حكومة كولومبيا فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد من ٦ الى ٩ من
العهد (E/1978/8/Add.17) .

والمادة المرجعية المقدمة من حكومة كولومبيا متاحة في ملفات الأمانة العامة
لأغراض الرجوع إليها .

.../...

86-05412 ١٥٤٧ ح

- ١- ان الحق في العمل وجميع الحريات الشخصية مضمونة في الباب الثالث من دستور الجمهورية الذي يعتبر القانون الاساسي للبلد .
- ٢- واعتبارا من عام ١٩٥٠ ، بات تشريع العمل الكولومبي موحدا ، وبشكل بذلك مجموعة قواعد تشمل وتنظم جميع جوانب علاقات العمل .
- ٣- وفيما يتعلق بالمواد من ٦ الى ٩ من العهد ، فان قانون العمل الاساسي والقواعد المعدلة والموسعة له تحمي الحق في العمل ، والحق في الانضمام الى النقابات وفي الدخول في مساومة جماعية مع ارباب العمل ، والحق في ظروف عمل مرضية .
- ٤- وتضمن المادة ١٠ من القانون المذكور اعلاه عدم التمييز بين العمال ، اذ تنص على "ان العمال سواسية أمام القانون ولهم نفس الحماية والضمانات ، ونتيجة لذلك ، فان أي تمييز قانوني بين العمال على أساس الطابع الفكري أو المادي لأعمالهم أو نوع العمل أو الأجر الذي يتقاضونه مقابل عملهم يعتبر لاغيا فيما عدا ما ينص عليه القانون" .
- ٥- وتقضي المادة ١١ من الدستور بالمساواة في المعاملة بين المواطنين الكولومبيين والأجانب . فهي تنص على أن "يتمتع الأجانب في كولومبيا بنفس الحقوق المدنية الممنوحة للكولومبيين . ولكن القانون قد يخضع الأجانب ، لصالح النظام العام ، لشروط خاصة أو يحرمهم من ممارسة حقوق مدنية معينة . ويتمتع الأجانب أيضا في اقليم الجمهورية بالضمانات الممنوحة للمواطنين ، وذلك رهنا بالقيود التي يحددها الدستور أو القانون . ولا يتمتع بالحقوق السياسية إلا المواطنون الكولومبيون وحدهم" .

أولا - المادة ٦ : الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

- ٦- يضمن الدستور وقانون العمل الاساسي وقواعده الاضافية الحق في العمل ، وحرية اختيار العمل ، وعدم التمييز .

٧- وتنص المادة ١٧ من الدستور على أن العمل واجب اجتماعي يتمتع بحماية خاصة من الدولة .

٨- وتنص المادة ٢٩ على أن للجميع حرية اختيار عمل أو مهنة وأن القانون قد يتطلب منهم شهادات أهلية وينظم ممارسة المهن . ويحق للسلطات أن تقوم بعمليات تفتيش فيما يتعلق بالمهن والحرف وذلك لصالح الاخلاق والسلامة والصحة العامة .

٩- وينص قانون العمل الأساسي ، في المادة ٩ منه ، على ما يلي : "تخضع جميع الأعمال لحماية الدولة بالطريقة التي ينص عليها القانون والنظام الأساسي . ويكون المسؤولون العموميون ملزمين ، وفقا لصلاحياتهم وواجباتهم ، بتوفير الحماية المناسبة لجميع العمال لضمان حقوقهم على نحو فعال" .

١٠- وتحدد المادة ١١ من ذلك التشريع الحق في العمل على النحو التالي : "للجميع الحق في العمل وفي حرية اختيار المهنة أو الحرفة في اطار القواعد التي ينص عليها الدستور والقانون" .

١١- وتحظر المادة ٨ منع الآخرين من العمل أو من ممارسة المهنة أو الصناعة أو الحرفة التي يختارونها ، كما تنص المادة ٢٩٠ من قانون العقوبات على عقوبة تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات في السجن وغرامة تتراوح بين ٢ ٠٠٠ دولار كولومبي و ٢٠ ٠٠٠ دولار كولومبي لكل من ينتهك حرية العمل .

١٢- ويحظر القانون رقم ١٣ لعام ١٩٧٢ التمييز في التوظيف . اذ تنص المادة ١ على ما يلي : "لا يجوز في رسالة طلب العمل أو في استمارات طلب العمل في الهيئات العامة وشبه العامة وفي القطاع الخاص اقتضاء ايراد بيانات عن الحالة الشخصية للأفراد ، أو عدد أبنائهم ، أو دينهم أو الحزب السياسي الذي ينتمون اليه إلا اذا كانت الوظائف أو المراكز ، فيما يتعلق بهذا الانتماء ، تتطلب تعادلا في التمثيل ، وكان هذا الشرط موجودا" .

١٣- وتفرض المادة ٢ من القانون عقوبة هي دفع غرامة بنسبة ١٠ في المائة من المرتب المستحق لدى ارتكاب أول مخالفة والطرده لدى تكرارها وذلك على أي رب عمل في القطاع العام أو شبه العام أو الخاص يتبين أنه يتقصى أيا من البيانات الواردة في المادة ١ ، حتى ولو أثبت ان ذلك لا يضر بأحد .

١٤- وتنطبق العقوبة ذاتها على أي رب عمل في القطاع العام أو شبه العام أو الخاص يبتين أنه مارس التمييز على أساس السن ضد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٥٠ سنة من العمر .

باء - العمالة

١٥ - ينص الدستور ، في المادة ٢٣ منه ، على ان التنمية المتكاملة والعدالة الاجتماعية يمثلان هدفين لهما اولوية لتدخل الدولة في الاقتصاد . اذ تنص المادة على ما يلي :

"تكفل حرية اقامة المشاريع والمبادرة الخاصة في حدود الخير العام ، ولكن تحديد الاتجاه العام للاقتصاد ينبغي أن يكون من مسؤولية الدولة . وتكون للدولة ، بموجب القانون سلطة التدخل في انتاج وتوزيع واستخدام واستهلاك السلع والخدمات التي ينتجها القطاعان العام والخاص بهدف ترشيد وتخطيط الاقتصاد من اجل تحقيق تنمية متكاملة .

"وتكون للدولة أيضا ، بموجب القانون ، سلطة التدخل لضمان الاستفادة التامة من الموارد البشرية والطبيعية في اطار سياسة للدخل والاجور تقضي ، كهدف أساسي للتنمية الاقتصادية ، بتحقيق العدالة الاجتماعية والتقدم المتكامل للمجتمع ككل ، ولاسيما للطبقات العاملة".

١٦ - ويعبّر عن وظيفة التخطيط التي تفضلع بها الدولة بشكل محدد في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تقدمها الدولة الى الكونغرس للموافقة عليها . وتتناول الخطط على الدوام السياسات التي تحكم الاجور والعمالة والتصنيع والتجارة الخارجية ، والتي يمثل هدفها النهائي في تحسين ظروف معيشة الكولومبيين .

١٧ - ويشمل الهدف الاجمالي لخطة التنمية الوطنية ، التي تحمل اسم "التغيير مع العدالة ، ٨٣ - ٨٦" ويجري تنفيذها حاليا ، في "تحقيق تغيير في اطار العدالة" ، ولبلوغ هذه الغاية حددت ثلاثة اهداف أساسية هي : (أ) اعادة تنشيط الاقتصاد ، (ب) تعزيز التنمية ، (ج) تنظيم التغيير الاجتماعي .

١٨ - ولتحقيق التنسيق المتناغم للأنشطة المختلفة اللازمة لبلوغ الاهداف الثلاثة المذكورة أعلاه ، تحدد خطة "التغيير مع العدالة" بالتفصيل العلاقة المتداخلة بين

.../...

عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية . فمما لا شك فيه ان اعادة تنشيط الاقتصاد والعودة الى معدلات النمو تقارب المتوسط التقليدي تعتبران ، في ظل الظروف القائمة ، من الامور اللازمة للتعجيل باحداث تغييرات هامة في الهيكل الاجتماعي وفي توفير مقدار كبير من موارد الاستثمار التي يجب استخدامها في الحد من الفقر المدقع .

١٩- ولكن النمو في حد ذاته لن يكفل توفر مناخ من العدالة الاجتماعية . ومن الممكن توقع حدوث نكسات ، اثناء الانكماش الاقتصادي ، في توزيع الدخل وفي توفير فرص عمل وفي مستويات المعيشة . ولذلك وضعت سياسة اعادة التنشيط على نحو يتيح الاستفادة مما يتبع من وسائل لحفز الطلب الكلي وايجاد سوق مستقرة للنشاط الانتاجي في التصدي للاتجاه الى التدهور الاجتماعي والاسراع بتحقيق التغييرات التي تغيد المناطق والفئات الاجتماعية الهامشية .

٢٠- وفي ظل الظروف غير المؤاتية وضعت سياسة للاقتصاد الكلي لها اثار ايجابية ملحوظة على التنمية الاجتماعية . وهكذا تحقق تقدم فيما يتعلق بكبح التضخم وخفضه فعلا ، وسياسة الاجور والاسعار ، وبناء المساكن على نطاق واسع لمنخفضي الدخل ، وحماية الصناعة والخدمات العامة والاستثمارات في المناطق الاقل نموا نسبيا ، وزيادة الاستثمار في النشاط الزراعي .

٢١- واستمر الاستثمار في التنمية الاجتماعية ، بل وزاد نصيبه في الميزانية زيادة طفيفة ، كما يتضح من الجدول المرفق .

٢٢- ومع ذلك ، نظرا للقيود المالية ، اولي اهتمام خاص لتنفيذ استراتيجيات تحقق أقصى فعالية في استخدام الموارد . وهي تتضمن تدعيم النظام الصحي الوطني ، والمبادرة المتعلقة باقامة خدمة تعليم وطنية ، ودراسة اتجاه التمويل الاجتماعي ، وتحسين التنسيق فيما بين المؤسسات ، وقبل كل شيء ، تحسين نظام التخطيط الاجتماعي .

٢٣- ووضعت ووسّعت برامج اجتماعية منخفضة التكلفة لها اثار فرعية مثبة مثل المدرسة الجديدة ، والتعليم من بعد ، ومشروع الاعمال التجارية الصغيرة وتخفيض وفيات الرضع .

٢٤- وتتمثل الاولويات الرئيسية لفترة السنتين القادمتين في زيادة زخم الاصلاحات التي بدئ في تطبيقها في ميدان العدالة وفي مكافحة الامية وزيادة مدى شمول تقديم الخدمات الصحية من خلال استراتيجية الرعاية الاولى .

.../...

٢٥ - وتنص أيضا خطة التنمية ، "التغيير مع العدالة ، ٨٢ - ٨٦" ، على سياسة للعمالة والضمان الاجتماعي . فالحكومة تدرك أن خطتها المتعلقة بالعمالة والعمل هي الصلة الأكثر مباشرة بين العناصر الاقتصادية والاجتماعية للتنمية .

٢٦ - وتحدد لذلك خطة " التغيير مع العدالة " مبادئ توجيهية لضمان الانسجام بين النمو والمساواة في ظل انخفاض النشاط الانتاجي ووجود مشاكل اجتماعية خطيرة . واتجهت استراتيجيات مثل كبح التضخم ، وسياسة الأجور والأسعار ، وحماية الوظائف ، وحماية الصناعة الوطنية وتشديد المساكن على نطاق واسع لمنخفضي الدخل ، الى تقليل مخاطر حدوث تراجع حديد في توزيع الدخل والى تلطيف تأثير الانكماش على معدل العمالة .

٢٧ - وفي هذا السياق ، وضعت سياسة العمالة والضمان الاجتماعي بهدف تحقيق ثلاثة أهداف محددة هي : مواجهة الارتفاع المتزايد في معدل البطالة ، وتحسين ظروف عمل أضعف فئات قوة العمل ، وزيادة كفاءة الخدمات التي توفر الضمان الاجتماعي للعامل وأسرته . ويرد فيما يلي موجز للتطورات والاحتمالات في كل ميدان من هذه الميادين .

العوامل المتعلقة بالهيكل والحالة في مجال البطالة

٢٨ - تعتبر البطالة في الحقيقة واحدة من أخطر المشاكل التي تواجه البلد حاليا . ففي المدن الرئيسية الأربع زاد معدل البطالة الاجمالي زيادة كبيرة - من ٨,٩ في المائة الى ١٢,٥ في المائة بين شهر كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٢ وشهر كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٣ ، ومن ١٤,٢ في المائة الى ١٨,٨ في المائة بين شهر آذار/مارس ١٩٨٤ والسنة الحالية (١٩٨٥) .

٢٩ - ومن الممكن ، من خلال ارقام البطالة المتعلقة بفترات مختلفة ، تحديد ثلاث خصائص رئيسية للعاطلين . فاولا ، توجد أعلى معدلات البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٩ سنة . وثانيا ، هؤلاء العاطلون من ذوي المستوى التعليمي العالي وسيستمر عددهم في الزيادة . وثالثا ، كانت الشابات أكثر تأثرا بالبطالة في السنوات الأخيرة .

٣٠ - وهناك اسباب عديدة لارتفاع معدل البطالة . وفيما يتعلق بعرض القوى العاملة ، من المتوقع أن تدخل سوق العمل في الثمانينات والتسعينات مجموعات مواليد

الستينات ، وهي الفترة التي كان معدل النمو السكاني فيها أكثر من ٣ في المائة ، محدثة بذلك تغييرا كبيرا في هيكل السكان . وقد يتطلب استيعاب هذه المجموعات توزيع العمالة المتاحة عن طريق تقاسم الوظائف . ونتيجة للآزمات على الحدود ، يعود كثير من الكولومبيين من البلدان المجاورة ، مما يسهم في تضخم أعداد الباحثين عن عمل . وقد أثر الانكماش الاقتصادي على الطلب على القوى العاملة ، بانخفاض معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي (أقل من ١ في المائة في السنتين الماضيتين) ، وهو انخفاض زادت من خطورته الآزمة في القطاع الخارجي والعجز المالي .

٣١- ومع أن السياسات المتبعة فيما يتعلق بالأمور المالية والتجارة الخارجية والمدخرات العامة والخاصة من الممكن توقع أن تؤدي في البداية إلى إعادة تنشيط وتقوية القطاع الانتاجي ، فإنها لن تؤثر في الحالة العامة للعمالة لفترة ما .

٣٢- وعلى أية حال ، فإن الحكومة تسليما منها بضرورة التدخل بقدر أكبر من الفعالية في هيكل سوق العمل ، قامت بوضع بعض الاستراتيجيات واتخاذ اجراءات أكثر تحديدا كالتالي يرد بيانها بإيجاز أدناه .

تحديث دائرة العمالة الوطنية

٣٣- إن إحدى المشاكل المتعلقة بصياغة سياسات أكثر كفاءة للعمالة هي عدم كفاية معرفة سوق العمل . فالبيانات التي يجري انتاجها الآن مجزأة وغير كاملة وتكون قديمة أحيانا . ونظرا لعدم وجود استعراض مؤسسي ، فإن أي تحليل لهيكل سوق العمل يكون بالضرورة محدودا لأن العمالة نتاج عوامل متفاوتة كثيرة كالتعليم والتدريب والتغييرات التكنولوجية وخصائص القطاعات الانتاجية وتشريعات العمل . وعلاوة على ذلك ، فإن خدمات العمالة الحكومية محدودة للغاية من حيث التغطية ، كما أصبحت مكاتب العمل الخاص أداة لاستغلال الماطلين .

٣٤- وسيكون القصد من الأنشطة التي سيفطلع بها في السنتين القادمتين هو التنمية التامة لمختلف مكونات نظام تخطيط سوق العمل ، وهي البرامج المتعلقة بالطلب والعرض والتغير التكنولوجي ، التي تشكل أساسا لتشخيص السوق وتحليل السياسة الاقتصادية بغية تقييم أثرها على ديناميات سوق العمل . وهناك برامج أخرى ستطور مركز المعلومات الخاصة بسوق العمل ومركز التوثيق ، الذين سيكونان حلقتي وصل بين النظام والمستهملين في كلا القطاعين العام والخاص .

٣٥- وقد أنشأ المرسوم التنظيمي رقم ٠٩٩ لعام ١٩٨٤ شبكة نظام تخطيط سوق العمل لتنسيق تنفيذ السياسات الرامية الى تعزيز العمالة على الاصعدة الوطنية والقطاعية والاقليمية .

٣٦- وكما هو مبين في المادة ٤ ، تتمثل الوظائف العامة للشبكة - المؤلفة من هيئات عامة وتشارك فيها مجموعات خاصة - فيما يلي :

(أ) تخطيط الموارد البشرية على الاصعدة الوطنية والاقليمية والقطاعية بغية التنبؤ باتجاه سوق العمل ؛

(ب) تشجيع صياغة مبادئ توجيهية للسياسات ترمي الى توفير العمالة ، وذلك عن طريق التنبؤ بكيفية تطور سوق العمل على الاصعدة الوطنية والقطاعية والاقليمية ؛

(ج) حفز سياسات التكنولوجيا والانتاج على نحو يتفق مع المبادئ التوجيهية المحددة على الصعيد الوطني ،

(د) صياغة مبادئ توجيهية للسياسة الاقتصادية تهدف الى حفز توفير العمالة المباشرة وغير المباشرة ، وتقديم هذه المبادئ الى المجلس الوطني المعني بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية ، وتقييم أثر السياسات الاقتصادية الوطنية على حالة العمالة .

٣٧- كذلك تشمل سياسة العمل الأنشطة التي ترمي الى حفز العمالة عن طريق تقديم الدعم الى الجماعات الضعيفة ، وبخاصة صغار رجال الاعمال والتعاونيات وغير ذلك من رابطات الاعمال والحرفيين والقصر والنساء العاملات . وتشمل الأنشطة المحددة لافادة هذه الجماعات الأنشطة الرامية الى تحسين احوال العمل بالنسبة لاقل الجماعات حمايية في سوق العمل . ولهذا الغرض ، يولى اهتمام خاص للقطاع غير المنظم من الاقتصاد عن طريق اقامة هياكل لتنظيم الاعمال وتعزيز ورصد تشريعات العمل وتدريب القوى العاملة .

٣٨- وفي عام ١٩٨٤ ، بدئ في تنفيذ الخطة الوطنية لتنمية المؤسسات الصغيرة . وتتناول الخطة في مرحلتها الاولى ، على سبيل الاولوية ، الأنشطة التي تعتبر دينامية . وتتمثل الاستراتيجية الاساسية للخطة في المساعدة على تطوير القدرة

.../...

الادارية للمديرين - الملاك وضمان الاستخدام الامثل للموارد الانتاجية للمؤسسات الصغيرة .

٣٩- ويتضح مما سبق أن الخطة ترمي الى زيادة التعاون بين الهيئات الحكومية وغير الحكومية الى اقصى حد . ويقوم مجلس للتقييم بوضع المبادئ التوجيهية للسياسات ويستعرض من حين لآخر التقدم المحرز .

٤٠- ولحل مشكلة تسويق منتجات المؤسسات الصغيرة ، شجعت بعض البرامج الاقليمية استراتيجية للتسويق تقوم على استخدام اموال الرعاية الاجتماعية . وتمثل هذه الطريقة في تخصيص جزء من الممتلكات التجارية لمؤسسات الرعاية الاجتماعية لغرض العرض الدائم لمنتجات المؤسسات الصغيرة وبيعها . قد جاءت هذه المبادرة بنتائج طيبة للغاية ، وسيتم توسيعها لتشمل جميع البرامج .

٤١- وبالإضافة الى ذلك ، ونظرا الى الممارسات غير المنظمة التي تتبعها المؤسسات الصغيرة في السوق ، تعهدت ادارة التخطيط الوطني بأن تقدم الى المجلس الوطني المعني بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية استراتيجية اجتماعية لمعالجة المشكلة ، أي أنها ستقوم باجراء دراسة لتحليل المشكلة واقتراح حلول شتى . ويجرى حاليا تحديد نطاق الدراسة المذكورة .

٤٢- والدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية ، وهي وحدة حكومية انشئت بموجب المرسوم بقانون رقم ١١٨ لعام ١٩٥٧ والملحقة بوزارة العمل والضمان الاجتماعي ، هي الهيئة المسؤولة عن التدريب والتعليم التقني والمهني .

٤٣- وتوفر الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية برامج تدريبية في مجموعة واسعة من المجالات . وتقضي المادة ١ من المرسوم الاستثنائي رقم ٢٨٢٢ لعام ١٩٦٠ بأنه يتعين على جميع أرباب العمل الذين يبلغ رأس مالهم ما لا يقل عن ١٠٠ ٠٠٠ من البيزوات الكولومبية أو الذين يستخدمون بصورة دائمة ما لا يقل عن ٢٠ عاملا ان يكون عدد من العمال لا يزيد على ٥ في المائة من مجموع عدد مستخدميهم متدربين على مهن تتطلب تدريباً مهنيًا شاملاً ومنهجياً . وستحدد الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية عدد المتدربين لكل مؤسسة حسب توافر التسهيلات التدريبية ومع مراعاة الحاجة من العمال المهرة .

٤٤ - وبالقرار رقم ٥٤٣٨ الصادر في عام ١٩٦٩ ، حددت وزارة العمل والضمان الاجتماعي المهن التي تتطلب ، وفقا للتوصية التقنية للدايرة الوطنية للتلمذة الصناعية ، تدريباً شاملاً ومنهجياً . وهذه المهن هي :

الزراعة : عامل زراعي مؤهل ، ومربي ماشية مؤهل ، وعامل ماهر (صناعة خفيفة) ، وسائق جرار مؤهل ، وميكانيكي ريقي ، وميكانيكي لاصلاح الآلات الزراعية ، وعامل مزرعة مؤهل وربان مركب لصيد الاسماك (درجة ثانية) .

الصناعة : مشغل آلات مكنية ، ومشغل مشعل لحام ولحام قوسي ، وعامل صفائح معدنية ، وصانع غلايات ، ومساعد ميكانيكي صيانة صناعية ، ومساعد اعادة سبك ، وميكانيكي سيارات ، وميكانيكي محرك ديزل ، ومشغل محركات بحرية ، وكهربائي تركيب وصيانة ، وكهربائي شبكة ، واختصاصي ميكانيكيات كهربائية ، ومصلح أجهزة التلفزة والراديو ، ومصلح اجهزة الكترونية صناعية ، وميكانيكي تبريد وتكييف هواء ، وميكانيكي منسج مسطح ، وميكانيكي متخصص في آلات الحياكة ، وصانع قوالب حديد الصب ، وعامل سباكة ، ومنضد حروف طباعة ، وطابع لينوتيب ، وعامل طباعة ، وعامل طباعة بآلة أوفست ، واختصاصي استنساخ صور ، وحافر صور ، وعامل طباعة حجرية ، ومجلد كتب ، ومصلح ساعات ، وموظف انشاءات ، ورصاص أنابيب .

التجارة والخدمات : كاتب محاسبات ، وكاتب مصرفي ، وموظف مبيعات ، وكاتب/طابع مختزل ، وماسك دفاتر/طابع مختزل ، ومساعد ممرض ، وطباخ ، ونادل ، وخباز ، وصانع حلويات ، وجزار ، ومزين واجهات ، ومساعد اعلان .

٤٥ - وكما ذكر من قبل ، فان الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية هي الجهاز المسؤول الاول عن هذه المهمة . وهي تضطلع بأنشطتها وفقا لمجموعة من الاولويات الرئيسية تظهر في ١٠ مشاريع مؤسسية هدفها تعزيز التعليم والأنشطة التدريبية .

٤٦ - وفي عام ١٩٨٣ دربت الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية ما مجموعه ٤٤٢ ٤٤٧ عاملاً تلميذاً ، وهو ما يمثل انتاج ٧٨٠ ٣٠٦٨ مدرس/ساعة . وقد شملت الأنشطة البلد بأسره وجميع القطاعات الاجتماعية الاقتصادية .

٤٧ - وقدمت الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية المشورة الى ما مجموعه ٥٤٣ ١ مؤسسة منها ٩٢ في المائة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . وقدمت خدمات الى ما يربو قليلا على ٧٠٠ ٢ من أصحاب الاعمال الصغيرة في اطار خطة اعادة تعمير مناطق العنف ، كما قدمت مساعدات الى قرابة ٣٠٠ ٦ شخص .

../..

٤٨ - ويبين الجدول ١ ما تم انجازه في مجال التدريب .

٤٩ - وطبقا للمادة ٦١ من قانون العمل الاساسي ، بصيغته المنقحة بالمادة ٦ من المرسوم رقم ٢٣٥١ لعام ١٩٦٥ ، ينتهي عقد العمل في الحالات التالية :

- (أ) عند وفاة العامل ؛
- (ب) بموافقة الطرفين ؛
- (ج) بانقضاء الفترة المتفق عليها ؛
- (د) عند انجاز العمل أو الخدمات المتفق عليها ؛

الجدول رقم ١

عدد الطلاب المدربين على الصعيد الوطني حسب
نوع التدريب والقطاع

الدائرة الوطنية للتلمذة الصناعية - ١٩٨٤

نوع التدريب	القطاع			المجموع
	الزراعة	الصناعة	الاعمال والخدمات	
التدريب في المراكز	١٢ ٤٨٨	٤٠ ١٤٧	٦٦ ٤١٢	١١٩ ٠٤٧
التدريب أثناء الخدمة	١١ ٨١٨	٣٢ ١٤٩	٦١ ٧٣٨	١٠٦ ٧٠٥
التدريب المهني العام	١٥٤ ٢٦٣	٦٥ ٩٨٢	١٥ ٠٦٨	٢٣٥ ٣١١
التدريب المفتوح				
والتدريب من بعد	١٣ ٨٢٨	١٦ ٧١٥	٤٨ ٤٥٥	٧٦ ٩٩٨
المجموع للسنة	١٩٢ ٢٩٧	١٥٤ ٩٩٣	١٩١ ٦٧١	٥٢٩ ٠٦١

.../...

- (هـ) بسبب تصفية المؤسسة أو المنشأة أو اغلاقها بصورة دائمة ؛
- (و) اذا أوقف رب العمل العمل لمدة تزيد على ١٢٠ يوما ؛
- (ز) بحكم واجب النفاذ ؛
- (ح) بقرار من جانب واحد في الحالات المذكورة في المادتين ٧ و ٨ من المرسوم (انهاء رب العمل أو العامل لعقد العمل لسبب وجيه والانتهاء من جانب واحد لسبب غير وجيه) ؛
- (ط) في حالة زوال سبب تعليق العقد ، وعدم عودة العامل الى عمله .
- ٥٠ - والفصل التعسفي المشار اليه في الامتبيان هو مثل الانتهاء من جانب واحد دون سبب وجيه .
- ٥١ - وتنص المادة ٦٤ من القانون التي يجبها المرسوم بقانون رقم ٢٣٥١ لعام ١٩٨٥ ، على دفع تعويض يتباين مقداره حسب طول الخدمة ، في حال قيام رب العمل بإنهاء العقد من طرف واحد بدون سبب عادل ، أو اذا كان رب العمل مسؤولا عن قيام المستخدم بإنهاء العقد من طرف واحد لأي من الاسباب العادلة التي يجيزها القانون .
- ٥٢ - وتشمل التعويضات التي يتحتم على الطرف المسؤول دفعها الخسارة المادية وخسارة الدخل .
- ٥٣ - واذا ما أتم المستخدم ١٠ سنوات من الخدمة المستمرة وفصل بدون سبب عادل ، يمكن لقاضي العمال بناء على طلب المستخدم أن يأمر بإعادته الى عمله بنفس الشروط التي كان يعمل بها قبل وبدفع أجوره المفقودة أو تسوية نقدية .
- ٥٤ - والمستخدمون محميون ضد البطالة بواسطة تعويض إنهاء الخدمة وبواسطة خدمة التوظيف المجانية التي تقدمها الدولة عن طريق دائرة التوظيف الوطنية المذكورة أعلاه .

٥٥ - وتنص المادة ٢٤٩ من قانون العمل الاساسي على أن كل رب عمل ملزم لدى انقضاء فترة العقد بأن يدفع لمستخدميه كتعويض انتهاء خدمة راتب شهر واحد عن كل سنة من سنوات الخدمة وعن أجزاء السنة على أساس تناسبي .

٥٦ - وقد حددت المادة ١ من القانون رقم ٥٢ لعام ١٩٧٥ نسبة فائدة قدرها ١٢ في المائة يدفعها رب العمل عن موازنة الارصدة في ٣١ كانون الاول/ديسمبر من كل عام أو بتاريخ تقاعده أو كجزء من تسوية إنهاء الخدمة تسجل لحساب المستخدم فيما يتعلق بإنهاء الخدمة .

ثانيا - المادة ٧ : الحق في ظروف عادلة ومناسبة

الف - الاجر

٥٧ - تنص المادة ١٤٣ من قانون العمل الاساسي ، في توافق كامل مع المادة ٧ (١) من العهد ، على دفع اجر متساوية مقابل الاعمال المتساوية المنجزة في نفس الظروف بالنسبة للوظيفة المشغولة ، وساعات العمل والمؤهلات ، وعلى عدم ممارسة أي تمييز في دفع الاجور بسبب السن أو الجنس أو الجنسية أو العرق أو الدين أو الآراء السياسية أو الأنشطة المتعلقة باتحادات العمال .

٥٨ - وفيما يتعلق بهذا المبدأ ، أفادت المحكمة العليا في قرار إلغاء صادر في ١ تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٠ بما يلي :

"ما من شك في أن هذا الحكم يسعى بشكل أساسي ، الى مكافحة التمييز في العمل ، عندما يظهر هذا التمييز في الاجور وعندما يكون مبعثه عوامل سوسيولوجية أو نفسية أو ثقافية أو ظواهر جماعية . وهذا ما يؤكد الكثير من الصكوك والدراسات الدولية التي تشير الى مشكلة التمييز الاجتماعية الخطيرة التي تؤدي الى ظلم اجتماعي فظيع ، نظرا لأن منشأ هذا التمييز هو في عوامل بيولوجية أو معتقدات شخصية أو أنشطة شرعية من جانب المستخدم ليس لها أي صلة اطلاقا بعمله اذا ما نظر اليه بشكل موضوعي .

"بيد أن نص القانون ينطبق أيضا ، تمشيا مع مبادئ القانون ومبادئه ، على الحالات الفردية ، ولكن في تلك الحالات هناك شرط متشدد

.../...

بتبيان المساواة في المؤهلات تبينا كاملا بين مستخدمين اثنين يشغلان نفس الوظيفة ويقومان بنفس العمل وبنفس العدد في الساعات ، ولا يحصلان على نفس الاجر . ومن البديهي أن الاقدمية في العمل ، وبالتالي الخبرة ، يمكن أن تؤثر بشكل مباشر لا ريب فيه على كفاءة المستخدم في وقت معين .

"وتؤثر الاقدمية في العمل بالضرورة في الكفاءة في تلك الحالات التي تعلق فيها الاهمية بشكل موضوعي على القدرة الناجمة عن الخبرة ، والقدرة الاكبر من الثقة التي يوحى بها العامل صاحب الخبرة ، وتكيفه مع بيئة العمل ، وروح المبادرة ، وامكانية الاعتماد عليه ، والشعور بالمسؤولية التي يبديها عمليا والتي لا يمكن التكهّن بها في حالة المستخدم الذي باشر العمل لتوه ، ولو أنه قد يبدي قدرة متفوقة على المدى الطويل . وانه لعرف شائع لا يمكن الطعن فيه بشكل معقول بالرجوع الى الحكم موضع البحث ، أن راتب البدء يجب أن يكون أقل ، كما أنه من المحتم أن الزيادات العامة في الراتب التي لا تمنح على أساس الاستحقاق الشخصي تظل تعكس ذاك الفارق الاولي بل وتزيده من الناحية المطلقة ، ولو أنه يبقى شابتا من الناحية النسبية . ومهما يكن من أمر ، يمكن القول بأن الفروق في رواتب المستخدمين الذين يكونون على درجات مختلفة من الاقدمية لا تشكل بحد ذاتها التمييز في الاجور المحظور بموجب المادة ١٤٣ من قانون العمل الاساسي . وفي تلك الظروف ، لا يمكن فرض مساواة في الرواتب استنادا الى تفسير دقيق وتطبيق ضيق للقاعدة كإستثناء من المبدأ العام المتمثل في حرية تحديد الاجور (قانون العمل الاساسي ، المادة ١٤٣) .

"وعلاوة على ذلك يتعين الحكم بشكل موضوعي على المساواة في المؤهلات التي تمكن المستخدم من القيام بعمل متساو في القيمة مع عمل يقوم به مستخدم آخر ، ولكن ليس فقط من ناحية الناتج المادي ، نظرا لانهما لا يتقاضيان أجريهما على أساس مقدار ما ينتجانه . ويجب أيضا الحكم على العمل بأنه مساو في القيمة من ناحية معايير هامة مثل القدرة على المبادرة ، والشعور بالمسؤولية ، والحفاظ على المعدات واللوازم وعمل الزملاء العمال وسلامتهم ، والامتثال للأوامر والتعليمات . كما يجب أن تكون الرواتب متساوية ، كما وكيفا على حد سواء" .

- ٥٩ - والحد الأدنى من الأجور ، على النحو المحدد في المادة ١٤٥ من قانون العمل الأساسي ، هو الأجر الذي يحق لكل عامل تقاضيه من أجل تلبية الحاجات الطبيعية المادية والأدبية والحضارية ، له ولعائلته .
- ٦٠ - ويمكن تحديد الحد الأدنى من الأجور بواسطة القانون أو عن طريق الاتفاق . كما يمكن الاتفاق عليه بحرية من قبل رب العمل والمستخدم ، بيد أنه لا بد من احترام الحد الأدنى القانوني للأجور أو الحد الذي يقرره العقد ، أو الاتفاق الجماعي ، أو قرارات التحكيم ، بدون استثناء (المادة ١٣٢ من النظام الأساسي للعمل) .
- ٦١ - ولا يمكن مطلقاً للحد الأدنى للأجور الذي يحدده العقد أن يكون أقل من الحد الأدنى القانوني ، كما أن تحديد الأجر الأدنى يعدل تلقائياً عقود العمل التي تنص على أجور أقل .
- ٦٢ - ويحدد الأجر الأدنى سنوياً من قبل المجلس الوطني للأجور ، وهو هيئة استشارية حكومية ثلاثية أنشئت بموجب القانون رقم ١٨٧ لعام ١٩٥٩ .
- ٦٣ - ووفقاً للمادة ٢ (ب) من ذلك القانون ، فإن المجلس مسؤول عن القيام كل سنتين على الأقل بتحديد الأجر الأدنى لكل قطاع من قطاعات الاقتصاد ، وزيادات الأجور الدنيا الإقليمية التي تبررها درجة كفاءة العامل أو رتبته في سلم الرواتب المهني الذي يحدد الرواتب المهنية الدنيا ، باستعراض ذلك دورياً . وبموجب المرسوم رقم ١٠ لعام ١٩٨٥ ، أقر الاتفاق رقم ١ المؤرخ في ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤ الذي حدد المجلس الوطني للأجور بموجبه الحد القانوني الأدنى للأجور في جميع أرجاء البلد بالنسبة لجميع المستخدمين ، على أن يبدأ نفاذه اعتباراً من ٢ كانون الثاني/يناير ١٩٨٥ .
- ٦٤ - ووفقاً لذلك النظام ، حدد الأجر الأدنى الشهري بمبلغ ٥٥٧,٦٠ ١٢ دولاراً كولومبياً . ويجب ملاحظة أنه قد تم ابتداء من عام ١٩٨٤ تحديد أجر أدنى شهري موحد بالنسبة للقطاعات الريغية والحضرية ، وكان يوجد قبل عام ١٩٨٤ فرق في الأجور بين المناطق الريغية الأقل تطوراً والمناطق الحضرية الأكثر تطوراً .
- ٦٥ - والأداة الأساسية لتحديد الحد الأدنى للأجور وعلاوات الرواتب للموظفين العموميين هي ارتفاع نفقات المعيشة (الرقم القياسي للأسعار للمستهلك) للسنة السابقة مباشرة كما حدده المكتب الإحصائي القومي ، إلا أنه في هذه السنة أدت عوامل

المشكلات المالية للدولة والانكماش الاقتصادي وارتفاع معدل البطالة والعوامل الدورية والهيكلية الأخرى المرتبطة بالاقتصاد الكولومبي إلى زيادة في الراتب للطبقة الوسطى وكبار الموظفين العموميين تقل عن الزيادة في نفقات المعيشة مما جعل النقابات المهنية واتحادات العمال تعارض الإجراءات الخاصة بالأجور .

٦٦ - وتنبغي الإشارة بالمثل إلى أن فئات معينة من موظفي الدولة تتمتع بمعاملة خاصة فيما يتعلق بالأجور والمكاسب الاجتماعية . فموظفو الدولة المنتمون لنقابات يحملون على أجور سخية ومزايا مضافة للأجور عامة في كل مرة يتفاوضون فيها بشأن أجورهم على نحو جماعي .

٦٧ - ومن جهة أخرى لا يوجد جدول قانوني موحد للرواتب أو مزايا اجتماعية موحدة لموظفي الدولة ، وهو ما يفسر وجود القواعد المتعددة التي تحكم المسألة ، إلا أنه يوجد نظام خاص بالمعلمين ووزارة الدفاع (القوات المسلحة) والهيئة القضائية ومكتب المدعي العام للجمهورية والكونغرس والجمعيات ، والجهاز التنفيذي ، والجهاز التنفيذي لوزارة الدولة ، ومكتب مراقب عام الحسابات في الجمهورية ، وموظفي البلديات والدوائر والمراكز والأقسام .

٦٨ - وبالرغم من هذا التفاوت في مرتبات موظفي الدولة وعدم تماثل نظام المعاشات فإن هذه الفئة تتمتع بظروف أفضل فيما يتعلق بالأجور من موظفي القطاع الخاص حيث تؤدي العمالة الناقصة وإنعدام المعرفة بالتشريعات العمالية إلى دفع مرتبات تقل في بعض الأحيان عن الحد الأدنى القانوني للأجور* .

٦٩ - وطبقا للمادة ١٢٧ من قانون العمل الأساسي لا يتألف الأجر من المكافأة المنتظمة أو الشابتة فحسب وإنما من كل شيء يتلقاه العامل نقدا أو عينا في مقابل خدماته وبأي شكل أو اسم مثل المنح والأجور الإضافية والبدلات العادية والمكافأة عن العمل الزائد أو الأجر الإضافي وأجر العمل في أيام الراحة الرسمية والنسب المئوية على المبيعات والعمولات أو المشاركة في الأرباح .

٧٠ - وقد ذكرت المحكمة العليا في حكم لها بتاريخ ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢ أن المادة ١٢٧ لا تؤسس افتراضا قانونيا :

* لا تتوافر معلومات عن الفئات التي تدفع لها أجور دون الحد الأدنى المقرر قانونا .

.../...

"ان القراءة الدقيقة للمادة ١٢٧ تؤدي الى استخلاص أنها لا تؤسس أي افتراض قانوني ولكنها تشير بشكل عام الى أشكال أو طرق متعددة لتعويض خدمات العمال المستخدمين من الغير وهو ما يعرف بالاجور .

"ولهذا فمن الواضح ان العامل عندما يتلقى بالاضافة الى أجره المتفق عليه والاجور الازافية عن العمل الزائد أو الاضافي الذي ينص عليه القانون أو بموجب عقد العمل الجماعي أو الاتفاق مبالغ نقدية أخرى مقابل خدماته وينبغي ادخالها عند حساب أجره الفعلي أو الحقيقي ، فان نص المادة ١٢٧ لا يعني بالضرورة أن يؤلف كل ما يتلقاه الموظف إبان تقديمه لخدماته مكافأة عن الخدمات ، أي أجرا " .

٧١ - ويتمتع العمال بعدد من الاستحقاقات الازافية التي تدخل في الراتب الذي يتقاضونه علاوة على اجورهم الاساسية .

الاستحقاقات الاجتماعية للعمال في القطاع الخاص

تعويض انتهاء الخدمة : عند انتهاء عقد العمل ، يجب على جميع أرباب العمل أن يدفعوا لموظفيهم أجر شهر واحد عن كل سنة قضاها في الخدمة وأن يقسموا المبلغ على فترات خلال السنة . وبالإضافة الى ذلك يجب على رب العمل أن يدفع سنويا ١٢ في المائة كفاضة على مبلغ تعويض انتهاء الخدمة مما يوفر نوعا من التأمين ضد البطالة .

منحة الخدمة : تتكون هذه المنحة من أجر ١٥ يوما عن كل ستة أشهر من الخدمة .

بدل الانتقال : يدفع هذا البديل للموظفين الذين يقل راتبهم الشهري عن ضعف الاجر الأدنى القانوني . ويتغير مبلغ هذا البديل كل سنة ، رهنا بالتعديلات في الاجر الأدنى ، وقد بلغ البديل في عام ١٩٨٥ ما مقداره ١ ٣٥٠ بيزو كولومبي .

علاوة الأسرة : تدفع هذه العلاوة نقدا وفي شكل خدمات عن طريق صندوق الرعاية الاسرية . ويدفع المبلغ الى الموظفين الذين يقل أجرهم عن أربعة أضعاف الاجر الأدنى والذين لهم أطفال أو معالون (أخوان أو أخوات أو الوالدين) .

الاستحقاقات الاجتماعية للموظفين في القطاع العام

٧٢ - تختلف الاستحقاقات التي يتلقاها موظفو القطاع العام في نوعها ومبلغها بسبب تنوع القواعد والتنظيمات التي يعملون بمقتضاها . وتمثل الوثيقة المعلنونة "وصف عام للضمان الاجتماعي" ، وبوجه خاص مرفقها المعلنون "الخدمات الاجتماعية لعاملي وموظفي القطاع العام في مستوى البلدية والادارة والمركز والقسم ، أنظمة قانونية : تحليل اجتماعي قضائي" ، تقديمًا عامًا لهذا الموضوع ، غير ان العلاوات التالية تدفع بصورة عامة في القطاع العام على المستوى الوطني : منحة الخدمة ، ومنحة عيد الميلاد ، وعلاوة تقنية ، وعلاوة نقل ، وعلاوة أسرية ، وعلاوة أجازة .

٧٣ - وتوجد لدى مكتب العمل الدولي جميع البيانات الإحصائية المتعلقة بالاجور وتكلفة المعيشة التي قدمتها له الحكومة .

٧٤ - وقد سبق أن أورد في التقرير نص المادة ١٤٣ من النظام الاساسي للعمل الذي نص فيه على مبدأ "الاجر المتساوي للعمل المتساوي" وهو يحظر التمييز في دفع الاجور على أساس العمر أو الجنس أو الجنسية أو العرق أو الدين أو الآراء السياسية أو النشاط النقابي .

٧٥ - وبالرغم من أن قانون العمل الاساسي ينص على دفع الاجر الأدنى وأن القوانين الكولومبية تنص على الالتزام بدفع أجر عادل دون قيود أو تمييز على أساس السياسة أو الدين أو العرق ، فإنه لا يزال هناك بعض أنواع العمالة التي لا يدفع لها أجر عادل ، وهناك عدد كبير من العاملين الذين لا يحملون على الاجر الأدنى القانوني ، كما ذكر سابقا .

٧٦ - وتتمثل المعوكة الاساسية في ضمان احترام القواعد التي تنظم العمالة والضمان الاجتماعي في أن العمال لا يعرفون حقوقهم وواجباتهم في هذا المجال . كما أن عدد الأجهزة الحكومية التي تقوم برصد الحالة عن طريق زيارات الى مراكز العمل قليل الى حد مفرط وأن الأجهزة الحكومية التي تعني بالادعاءات المتعلقة بانتهاكات الأنظمة القانونية التي تنظم العمالة والضمان اجتماعي تتخذ اجراءات قليلة الى حد مفرط وشديدة البطء .

٧٧ - ولتحسين الوضع ، شرعت الحكومة في حملات إعلامية ودعائية بشأن حقوق العمال ، وقامت بتدريب العمال في هذه المواضيع وأدخلت ضمن أهداف خطة التنمية مسألة "تحسين

ظروف عمل أضعف المجموعات في سوق العمل" ، وذلك بتحسين البيئة المادية للعمل ورفع مستويات الأجور وتطوير المهارات الادارية ودعم ورصد قوانين العمل وتدريب القوى العاملة .

باء - ظروف عمل مأمونة وصحية

٧٨ - تنص المادة ٣٤٨ من قانون العمل الاساسي بصيغته المعدلة بالمادة ١٠ من المرسوم رقم ١٣ لعام ١٩٦٧ ، على أن كل رب عمل أو مؤسسة ملزم بتوفير أماكن ومعدات العمل والقيام بصيانتها مع ضمان وجود ظروف مأمونة وصحية للعمال وباجراء فحوص طبية للموظفين واتخاذ ما يلزم من تدابير السلامة والصحة لحماية حياة الموظفين وصحتهم وروحهم المعنوية .

٧٩ - ويجب على أرباب العمل الذين لديهم ١٠ أو أكثر من العمال المتفرغين وضع قواعد للصحة والسلامة وعرضها على وزارة العمل والضمان الاجتماعي للموافقة عليها ، في غضون ثلاثة أشهر من بداية العمل اذا كان الامر يتعلق بمؤسسة جديدة (المادة ٣٤٦ من القانون) .

٨٠ - وينص الباب الثالث من القانون رقم ٩-٢ لعام ١٩٧٩ على قواعد لتنظيم جميع المواضيع المتعلقة بالصحة المهنية في كولومبيا ، وواجبات أرباب العمل والموظفين ومواصفات المباني والمعدات وبرامج الصحة المهنية وما الى ذلك .

٨١ - وقد حدد المرسوم التنظيمي رقم ٦١٤ لعام ١٩٨٤ الاساس الذي ينبغي أن تركز عليه الحكومة والمؤسسات التجارية الخاصة ، في تنظيم وإدارة خدمات الصحة المهنية كخطوة أولى نحو إعداد خطة وطنية موحدة لمنع حوادث العمل وتحسين ظروفه .

٨٢ - وتمثل اللجنة الوطنية للصحة المهنية ، التي انشئت بموجب المرسوم رقم ٥٨٦ المؤرخ في ٢٥ شباط/فبراير ١٩٨٣ ، الهيئة المنسقة لجميع التدابير المتعلقة بظروف السلامة والصحة في مجال العمل ، وتشتمل اللجنة على خليط من الهيئات التابعة للدولة والمسؤولة عن مراقبة الامن الصناعي ، ويحدد المرسوم رقم ٦١٤ المؤرخ في ١٤ آذار/مارس ١٩٨٤ الطرق والاجراءات الرئيسية لرصد ومراقبة ظروف الصحة والسلامة في ميدان العمل (انظر كذلك كتيب الاجراءات اللازمة لايجاد ظروف عمل مأمونة وصحية ، الذي نشرته وزارة العمل والضمان الاجتماعي) .

٨٣ - وبالرغم من الجهود المبذولة والتقدم الكبير المحرز في مجال الصحة المهنية ، يجب الاعتراف بأن عددا كبيرا من المؤسسات لا يطبق قواعد الصحة والسلامة في مجال العمل . وتتمثل أسباب ذلك في عدم المام العمال والادارة بأدنى معايير الصحة والسلامة في مجال العمل وإنعدام الموظفين المدربين المعنيين بمراقبة ورصد المؤسسات ، وعدم وجود سياسة موحدة في هذه المسألة حتى عهد قريب وهذه حالة تتم التوصل الى حل بشأنها بإنشاء اللجنة الوطنية للصحة المهنية .

٨٤ - وتوجد في حوزة مكتب العمل الدولي الاحصاءات المتعلقة بالحوادث والأمراض الناتجة من العمل ، التي قدمتها له كولومبيا ضمن تقاريرها المتعلقة باتفاقيات مكتب العمل الدولي التي صدقت عليها .

جيم - تكافؤ فرص الترقية

٨٥ - ان القوانين الناظمة لعمل موظفي القطاع الخاص لا تنص على التزامات أو إجراءات خاصة للترقية .

٨٦ - ويتم بحث هذا الجانب عادة عن طريق المساومة الجماعية وتحدد الاتفاقيات الموقعة من أرباب العمل والعمال معايير الترقية .

٨٧ - أما في القطاع العام فهناك معايير تنظم فرص التقدم المهني في الخدمة العامة وتتضمن مدة الخدمة لدى الدولة ومستوى الاجر والرتبة واجراءات الترقية .

٨٨ - انظر كذلك الباب التاسع من المرسوم رقم ١٩٥٠ لعام ١٩٧٣ ، الذي يشتمل على أنظمة تنطبق على موظفي الخدمة المدنية الذين يقدمون خدمات للدولة .

٨٩ - وبالإضافة الى المرسوم رقم ٢٩٥٠ ، يحدد المرسوم الاستثنائي رقم ٢٤٠٠ لعام ١٩٦٨ جميع متطلبات واجراءات الترقية والتدريب لموظفي الدولة . غير أن الاجراءات الخاصة بمباشرة وظيفة دائمة في مجال الخدمة العامة توجد حاليا في المرسوم رقم ٥٨٣ المؤرخ في ٩ آذار/مارس ١٩٨٤ . وجميع اجراءات وطرق التأهيل للترقية في مجال العمالة مرفقة بهذا التقرير .

٩٠ - ورغم أن العملية التي يمكن بواسطتها لموظف في الخدمة المدنية أن يباشر وظيفة دائمة في الخدمة العامة قد بدأت منذ بضع سنوات فإن النسبة المئوية للموظفين الدائمين صغيرة جدا في الوقت الحاضر (قاربة ١٠ في المائة من موظفي الدولة الذين يبلغ عددهم ٣٠٠ ٠٠٠ موظف . ويمكن سبب التطور المحدود للهيكل الوظيفي الدائم في أن موظفي الحكومة لا يدركون هذه العملية وتنقصهم المعلومات الدقيقة عن كيفية بلوغ هذه الغاية وأن هناك معارضة سياسية للخدمة العامة الدائمة . ولا شك أنه بوجود المرسوم رقم ٥٨٣ والانسجام السائد بين الأحزاب السياسية فإن إنشاء خدمة عامة دائمة سيتقدم بسرعة أكبر بكثير ، بحيث يوفر فرصا أفضل للترقية بالنسبة لموظفي الدولة .

دال - الراحة ، وأوقات الفراغ ، وتحديد ساعات العمل ، والعطلات المدفوعة الأجر

٩١ - الراحة الأسبوعية : تنص المادة ١٧٢ من قانون العمل الأساسي ، كقاعدة عامة ، على أن رب العمل ملزم بأن يمنح جميع العمال راحة يوم الأحد مع دفع أجرها . وأقل فترة للراحة مدتها ٢٤ ساعة .

٩٢ - ساعات العمل اليومية والعمل الإضافي : يكون عدد ساعات العمل اليومية العادية هو العدد المتفق عليه بين الطرفين ، أو العدد الأقصى الذي يسمح به القانون (المادة ١٥٨) في حالة عدم وجود اتفاق .

٩٣ - وبموجب المادة ١٦١ من قانون العمل ، التي ألغيت بالمادة ١ من القانون رقم ١-٦ لعام ١٩٨١ ، يكون العدد الأقصى لساعات العمل العادية ٨ ساعات في اليوم و٤٨ ساعة في الأسبوع .

٩٤ - ويكون العدد الأقصى لساعات العمل المأذون بها للشبان الذين هم دون ١٨ عاما ٦ ساعات يوميا و٣٦ ساعة أسبوعيا (المادة ١٦١ ب) من مواد القانون ، على النحو الذي عدلت به بموجب المادة ١٧ من القانون رقم ٣٠ لعام ١٩٨٢) .

٩٥ - وفيما يتعلق بطول يوم العمل قررت المحكمة العليا ، في حكم أصدرته في ١٣ شباط/فبراير ١٩٨٣ مايلي :

.../...

"ينبغي ألا تتجاوز ساعات العمل اليومية العادية العدد الأقصى من الساعات المسموح بها بموجب القانون ، وهذا يعني أن القانون يسمح للطرفين بالاتفاق على عدد من ساعات العمل أقل من العدد الأقصى الذي يسمح به القانون .

"وعليه فإن أي ساعات إضافية تتجاوز هذا الحد ويكون بالإمكان تبريرها بشكل معقول تعتبر عملاً إضافياً . وفي حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين ، يحدد القانون العدد الأقصى من ساعات العمل أو أي حد آخر . ويجري العمل بهذا القانون إذا لم يبد الطرفان أي رأي بشأن هذه النقطة" .

٩٦ - وبموجب المادة رقم ١٥٩ من هذا القانون ، يعتبر من قبيل العمل الإضافي أي عمل يتم انجازه بعد ساعات العمل اليومية العادية ، وفي جميع الحالات يعتبر أي عمل انجز في فترة زمنية تتجاوز العدد الأقصى من ساعات العمل التي يسمح بها القانون من قبيل العمل الإضافي . ويدفع أجر العمل الليلي بزيادة تبلغ نسبتها ٢٥ في المائة أكثر من الأجر العادي ، ويدفع أجر العمل الإضافي النهاري بزيادة تبلغ نسبتها ٢٥ في المائة من الأجر العادي ، ويدفع أجر العمل الليلي الإضافي بزيادة تبلغ نسبتها ٧٥ في المائة أكثر من الأجر العادي .

٩٧ - العطلات العامة : تنص المادة رقم ١٧٧ من قانون العمل الأساسي بصيغتها المعدلة بالمادة ١ من القانون رقم ٥١ لعام ١٩٨٢ ، على أنه يحق لجميع العمال ، في كل من القطاعين العام والخاص ، التمتع بعطلات مدفوعة الأجر فيما يتعلق بالعطلات العامة الدنيوية أو الدينية التالية : ١ أيار/مايو و ٢٩ حزيران/يونيه و ٣٠ تموز/يوليه و ٧ آب/أغسطس و ١٥ آب/أغسطس و ١٢ تشرين الأول/أكتوبر و ١ تشرين الثاني/نوفمبر و ١١ تشرين الثاني/نوفمبر و ٢٥ كانون الأول/ديسمبر وكذلك خميس العهد ، والجمعة الحزينة ، وخميس المعمود ، وعيد الجسد .

٩٨ - ويكون الأجر المدفوع للعمل أثناء أيام الأحد وأيام الاجازات ضعف الأجر العادي الذي يحق للعمال الحصول عليه مقابل ساعات العمل ، دون المساس بالأجر العادي الذي يحق لهم الحصول عليه مقابل العمل أثناء اسبوع كامل (المادة ١٧٩ من القانون ، التي حلت محلها المادة ١٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٥١ لعام ١٩٦٥) .

٩٩ - الاجازات المدفوعة الأجر : يحق للعمال الذين عملوا لمدة سنة كاملة الحصول على اجازات مدفوعة الأجر مدتها ١٥ يوم عمل متتالية .

.../...

١٠٠ - ويحق للمهنيين والمساعديين العاملين في المؤسسات الخاصة لمكافحة السبل أو العاملين في مناصب تتضمن استخدام الأشعة السينية الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها ١٥ يوما عن كل ستة أشهر خدمة (المادة ١٨٦ من القانون) .

١٠١ - ويحق للعمال الذين تقل أعمارهم ١٨ سنة الحصول على إجازة مدفوعة الأجر مدتها ٣٠ يوم عمل متتالية عن كل سنة خدمة ، مع ضمان من رب العمل أن تصادف هذه الإجازات العطلات الدراسية (المادة ١٥ من القانون رقم ٣٠ لعام ١٩٨٣) .

١٠٢ - وينص قانون العمل الأساسي ، في المادة ١٩٠ منه ، بصيغتها المعدلة بالمادة ٦ من المرسوم رقم ١٣ لعام ١٩٦٧ ، على السماح بتراكم أيام الإجازات لفترة لا تتجاوز سنتين ، غير أنه يجب أن يضمن للعامل ٦ أيام عمل متتالية كأجازة عن كل سنة ، ولا يجوز السماح بتراكم أيام هذه الإجازة .

١٠٣ - وتنص نفس المادة من القانون أيضا على السماح بتراكم أيام الإجازات على مدى فترة لا تتجاوز ٤ سنوات في حالة التقنيين والاختصاصيين والمستخدمين الذين يشغلون مناصب تتطلب الثقة والمستخدمين الذين يشغلون مناصب إدارية أو الأجانب الذين يعملون في مناطق غير المناطق التي يقيم فيها أفراد أسرهم .

١٠٤ - ويجب عدم وضع أي عراقيل أمام أعمال الحقوق والاستحقاقات المذكورة أعلاه إلى الحد الممكن .

ثالثا - المادة ٨ : الحقوق النقابية

ألف - التشريع الأساسي

١٠٥ - يضمن الدستور وقانون العمل الأساسي حق تكوين الجمعيات ، بما في ذلك حق تكوين النقابات والانضمام إليها .

١٠٦ - فالمادة ٤٤ من الدستور تنص على أنه "يجوز تكوين الرابطة والجمعيات والمؤسسات بشرط ألا يكون ذلك متعارضا مع الأخلاق أو النظام القانوني . ويجوز الاعتراف بالجمعيات وبالمؤسسات كأشخاص اعتباريين" .

.../...

١٠٧ - وتوضح المادة ١٢ من قانون العمل أن الدولة تكفل الحق في تكوين الجمعيات والحق في الاضراب ، حسبما نص على ذلك في الدستور والنظام الاساسي .

باء - حق تكوين النقابات والانضمام اليها

١٠٨ - تنص المادة ٢٦٣ من القانون على أن الدولة تكفل لأرباب العمل والعمال والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص - بموجب المادة ١٢ - الحق في الاجتماع بكل حرية من أجل الدفاع عن مصالحهم ، وذلك بتشكيل اتحادات مهنية أو نقابية ، يجوز لها بدورها أن تقوم بتكوين اتحادات .

١٠٩ - ويجب على النقابات الامتثال للمعايير الواردة في الباب الأول من الجزء ٢ من القانون لدى ممارسة حقوقها والاضطلاع بالتزاماتها ، وهي خاضعة للتفتيش من قبل الحكومة في المسائل المتعلقة بالنظام العام وفي حالات محددة في القانون .

١١٠ - أما فيما يتعلق بحرية الانضمام الى إحدى النقابات ، فإن المادة ٢٥٨ تنص على أنه يجوز للعمال الانضمام الى النقابات والانسحاب منها طوعا وتنظم اللوائح الشروط والقيود المتعلقة بالانضمام ، وإعادة رسوم الاعضاء أو مساهماتهم في حالة الانسحاب منها طوعا أو الطرد ، وتنظم أيضا المشاركة في أي مؤسسة تعود بالنفع المتبادل تكونها النقابة بمساهمات الاعضاء .

١١١ - ويجوز أن تفرض اللوائح قيودا على انضمام كبار الموظفين في النقابات الاساسية .

جيم - حق النقابات في تكوين اتحادات

١١٢ - تنظم المادة ٢٦٣ من القانون حق النقابات في تكوين اتحادات (انظر الفقرة ١٠٨ أعلاه) .

دال - حق النقابات في ممارسة نشاطها

١١٣ - تحكم المواد من ٢٥٩ الى ٤٠٤ من قانون العمل الاساسي جميع جوانب عمل النقابات أي تنظيمها ، ومراكزها بصفتها كيانات قانونية وصلاحياتها ومهامها والمحظورات والعقوبات والتنظيمات الداخلية وحلها وتصفيتها .

.../...

هاء - حق الاضراب

١١٤ - تنص المادة ١٨ من الدستور على مايلي : "يضمن حق الاضراب ، باستثناء الاضراب في قطاع الخدمات العامة . وينظم القانون ممارسة هذا الحق" .

١١٥ - وتحدد المادة ٤٣٩ من قانون العمل الاساسي الاضراب كما يلي : " تعني عبارة "الاضراب" التوقف الجماعي المؤقت والسلمي عن العمل من جانب عمال مؤسسة أو شركة وذلك لاسباب اقتصادية ومهنية أخطر بشأنها أرباب عملهم وبعد أن تكون قد اتخذت التدابير الواردة في هذا الباب" .

١١٦ - لاغراض حظر الاضرابات في قطاع الخدمات العامة ، تعرف الخدمات العامة بأنها جميع الأنشطة المنظمة التي تهدف الى تلبية الاحتياجات العامة بطريقة منتظمة ومستمرة ، وطبقا لنظام قانوني خاص ، سواء قامت بها الدولة مباشرة أو بمفدة غير مباشرة أو قام بها أفراد بصفتهم الشخصية المادة ٤٣٠ من القانون التي حلت محلها المادة ١ من المرسوم الاستثنائي رقم ٧٥٣ لعام ١٩٥٥) .

١١٧ - تعتبر الأنشطة التالية ، في جملة أمور ، خدمات عامة :

(أ) الخدمات المقدمة في أي فرع من فروع الخدمات العامة ؛

(ب) المؤسسات التي تكفل النقل برا ، أو بحرا ، أو جوا ؛ وكذلك المؤسسات التي توفر الامدادات المائية والكهربائية وخدمات الاتصالات السلكية واللاملكية ؛

(ج) جميع أنواع مؤسسات الصحة مثل المستشفيات والمستوصفات ؛

(د) مؤسسات العمل الاجتماعي التي تقدم الرعاية الاجتماعية وتقوم بأعمال البر والاحسان ؛

(هـ) موانع الحليب ، وأسواق شراء البضائع والمسالخ ومحلات التوزيع التابعة لهذه المؤسسات ، سواء كانت حكومية أو خاصة ؛

.../...

(و) جميع خدمات الصحة العامة والمرافق المحية ؛

(ز) استخراج الملح وتجهيزه وتوزيعه ؛

(ح) استخراج وتكرير ونقل وتوزيع النفط ومشتقاته ، عندما ترى الحكومة أن القصد من ذلك هو الامداد العادي بالوقود .

واو - القيود الخاصة

١١٨ - تنص المادة ١ من المرسوم بقانون رقم ٦٧٢ لعام ١٩٥٦ على أنه لا يجوز عقد أي اجتماع نقابي دون اشارة خطي يقدمه الممثل القانوني للنقابة المعنية ، قبل موعد الانعقاد بخمسة أيام على الأقل في وقت واحد ، إلى رئيس فرقة العمال وإلى مفتش العمل صاحب الاختصاص في مكان انعقاد الاجتماع ذكرا فيه يوم الاجتماع وموعده ومكانه وجدول أعماله .

١١٩ - وبالنسبة لنقابات العمال من الدرجة الاولى ، يجوز أن يقوم بهذا الإشعار الاتحاد الذي تنتسب اليه هذه النقابات أو رابطة الاتحادات التي تنتسب اليها .

١٢٠ - ولا تستطيع الدولة أن تسمح لموظفي المرافق العامة بالاضراب ، كما نص على ذلك صراحة في المرسوم رقم ١٩٤٨ لعام ١٩٦٩ .

١٢١ - والاضرابات محظورة ليس فقط في مجال "الخدمات الاساسية" بالمعنى الضيق ، أي عندما يشكل انقطاع هذه الخدمات خطرا على حياة الفرد وسلامته وصحته في أي أو كل فئة من فئات السكان ، بل في الخدمات الاخرى أيضا ، وهي الخدمات التي لا تعتبر بالضرورة خدمات أساسية ، كالنقل برا أو بحرا أو جوا وانتاج الحليب والاصواق واستخراج الملح وتوزيعه ومحطات تكرير النفط والغاز وتوزيعهما وأنشطة قطاع المصارف (المادة ٤٢٠ من القانون والمرسومين رقم ٤١٤ ورقم ٤٢٧ الصادرين في عام ١٩٥٢ ، والمرسوم رقم ١٥٤٢ الصادر في عام ١٩٥٥ ، ورقم ١٥٩٢ الصادر في عام ١٩٥٩ ، ورقم ١١٦٧ الصادر في عام ١٩٦٣ ، والمرسومين ٥٧ و ٥٢٤ الصادرين في عام ١٩٦٧) . وبالنظر إلى المبدأ المنصوص عليه أعلاه ، تبدو القائمة التالية للخدمات المحظور فيها الاضرابات كبيرة على نحو مفرط :

.../...

(أ) محظور على اتحادات النقابات أو رابطات اتحادات النقابات الدعوة الى اضراب (المادة ٤١٧ (١) من القانون).

(ب) تحظر المادة ٤١٦ من قانون العمل الاساسي صراحة القيام باضرابات في المرافق العامة وفي قطاع الخدمة المدنية .

(ج) ويظهر ضمنا من المادة ٤١٤ من قانون العمل أن الاضرابات محظورة ، اذ انها تنص صراحة على ان الحق في تكوين الجمعيات يمتد الى العاملين في كامل قطاع الخدمات العامة "باستثناء أفراد الجيش الوطني وجميع انواع قوات أو تنظيمات الشرطة " .

١٢٢- ونظرا الى أن نقابات العمال قد تطورت فان النقابات تعاني من صعوبات جديدة في تطبيق الحقوق النابعة من القواعد الدستورية والقانونية :

(أ) ان اعمال الحق في الاضراب ، وهو حق ينص عليه الدستور وينظمه تشريع العمل ، يواجه مباشرة صعوبات لان مؤسسات نقابات العمال لا تقوم ، على نحو منظم ، بتوعية العمال بالحقوق النقابية المكفولة لهم مما يؤدي الى افتقارهم للمعرفة الدقيقة بالاشار القانونية والعملية لإيقاف العمل كعنصر في المفاوضات الجماعية ؛

(ب) ورغم أن قانون العمل يحظر المناورات السياسية داخل نقابات العمال ، فقد انبثقت هذه الظاهرة - التي تعكس التوتر في عدد من القطاعات - في الآونة الأخيرة مما يقوّض مبادئ الحقوق النقابية تقويضا خطيرا ؛

(ج) وتشكل إدارة أموال النقابات مشكلة بالنسبة لتطورها : فهي تتلقى أموالا تودع في صناديقها العامة التي كثيرا ما تساء إدارتها بسبب الافتقار الى المعرفة بعلم المحاسبة . ولكن هناك نقابات قوية اقتصاديا تُدار أموالها بصورة فعّالة تسمح لها بالازدهار ؛

(د) وتلتزم الرابطات الأربع لاتحادات نقابات العمال بفلسفات ديمقراطية واشتراكية مختلفة ويمكنها أن تعمل معا ، لا على أساس قانوني ولكن على أساس إئتلاف عملي - كما هو الحال حاليا - بهدف تقديم الطلبات المتعلقة بتكلفة المعيشة ، والسكن ، والضرائب ، الخ ... الى الحكومة ؛

.../...

(هـ) وتطبيقا لقاعدة من قواعد نظام العمل تسمح بالانتساب الى اكثر من نقابة واحدة ، نظمت نقابات في مؤسسات كان يوجد فيها تنظيم نقابي آخر ، مما يؤدي الى الاحتكاك بين التنظيمات النقابية المختلفة لان كل نقابة تنتسب عادة الى رابطة مختلفة ؛

(و) وينص المرسوم رقم ٦٩٤ الصادر في عام ١٩٦٥ على أن موظفي المحلة يعتبرون من الموظفين الحكوميين ، وقد أشار هذا الامر معويات جديده في ابرام عقود جماعية لان معظمهم ينتمي الى نقابات ؛

(ز) كذلك فانه ، عملا بالمراسيم التي تحكم إعادة تنظيم هيكل مؤسسة الضمان الاجتماعي ، أصبح موظفوها موظفي ضمان اجتماعي لهم مركز الموظفين الحكوميين ، ولا يجوز للمؤسسة أن تقوم بعمليات تعيين في الاجتماعات المنعقدة مع هؤلاء الموظفين مما أدى الى تدهور العلاقات بين المؤسسة والنقابات ؛

(ح) وفي نفس الوقت لا يمكن أن تعمل وزارة العمل كوسيط في جميع المفاوضات الجماعية ، وفقا لما ورد في القانون رقم ٢٩ ، وذلك لأنها لا تملك العدد الكافي من الموظفين للقيام بهذه المهمة ؛

(ط) وأخيرا ، تحسنت الحالة النقابية في كولومبيا بصورة كبيرة ويجوز القول إنها كانت عاملا هاما في جعل أرباب العمل ينظرون إلى تنظيمات العمال لا كعدو لهم وانما كأداة لحماية العمال وللعمل مع الإدارة للمساعدة في تنمية مؤسساتهم وتقديمها .

رابعا - المادة ٩ : الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - التشريع الاساسي

١٢٢- تم اصدار القانون رقم ٦- ا لعام ١٩٤٥ لتوفير الحماية الاجتماعية للموظفين في القطاع العام . ونص القانون على استحقاقات اجتماعية ، وانشئت بموجبها الادارة الوطنية للضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة كمؤسسة حكومية غير مركزية تتمتع بشخصية اعتبارية وبادارة ذاتية مستقلة وتمويل مستقل وذلك داخل وزارة العمل والضمان الاجتماعي . وبالإضافة الى ذلك ، نص المرسوم بقانونين رقم ٢١٢٥ الصادر في عام ١٩٥٨ ورقم ١٨٤٨ الصادر في عام ١٩٦٩ على مبدأ كفالة هذه الاستحقاقات لجميع الموظفين

.../...

الحكوميين على المستويات الثلاثة للمرافق العامة وذلك عن طريق انشاء ادارات للضمان الاجتماعي في المحافظات والبلديات لتحديد الاستحقاقات ولدفع مبالغ الاستحقاقات الاجتماعية للموظفين في تلك المستويات .

باء - السمات الرئيسية للخطط المعمول به حاليا

١٢٤ - يعترف نظام الضمان الاجتماعي في القطاع العام بنوعين من الاستحقاقات الاجتماعية : الاستحقاقات الاقتصادية والمساعدة العامة ، ويجب اتيحة هذه الاستحقاقات ، بموجب القانون ، لجميع إدارات الضمان الاجتماعي . وتتضمن هذه الاستحقاقات الخدمات الطبية ، وخدمات التوليد ، والخدمات الصيدلية وخدمات الجراحة والمستشفيات ، وخدمات علاج الاسنان ، والتمريض غير المهني ، ورعاية الامومة ، والتمريض عن حوادث العمل وعن الامراض المهنية ، والمعاشات التي تصرف في حالات العجز ، ومعاشات الشيخوخة أو التقاعد ، والتأمين على الحياة .

١٢٥ - ويحق للذين يحصلون على معاشات بسبب العجز ، أو التقاعد ، أو الشيخوخة ، والتقاعد في حالة الشيخوخة الحصول على الاستحقاقات التالية : الاستحقاقات الطبية ، والصيدلية ، والجراحية ، وخدمات المستشفيات ، والإستحقاقات الجنائزية ، وتحويل المعاش الى المستفيدين في حالة الوفاة .

استحقاقات القطاع العام

١٢٦ - وضمت الاشتراطات التالية للحصول على الاستحقاقات الاجتماعية :

المعاشات : العجز ، والتقاعد ، والتقاعد في حالة الشيخوخة ، وتحويل المعاش .

المعاشات الخاصة : للفصل التعسفي والتقاعد الاختياري والاسباب التعاقدية الاخرى .

المعاشات في حالة العجز : بالنسبة للموظفين على الصعيد الوطني ، وتنطبق عليهم المواد ٢٢ الى ٢٦ من المرسوم رقم ٢١٢٥ والمواد ٦٠ الى ٦٧ من المرسوم التنظيمي رقم ١٨٤٨ لعام ١٩٦٩ .

../..

الاشتراطات : فقدان القدرة على العمل بصورة مؤقتة او دائمة ، بسبب مرض مهني او حادث غير مقصود او ناتج عن مخالفة أنظمة السلامة .

المبلغ : اذا كانت نسبة فقدان القدرة على العمل :

(أ) لا تتجاوز ٧٥ في المائة ، يمل المعاش الى ٥٠ في المائة من آخر مرتب ؛

(ب) تتراوح من ٧٥ الى ٩٥ في المائة ، يمل المعاش الى ٧٥ في المائة من آخر مرتب ؛

(ج) تتجاوز ٩٥ في المائة ، يمل المعاش الى ١٠٠ في المائة من آخر مرتب .

الدفع : يكون بواسطة مكتب الضمان الاجتماعي الذي ينتسب اليه مقدم الطلب ، او منظمة أرباب العمل عندما لا يكون مقدم الطلب منتسباً الى أي مؤسسة من مؤسسات الضمان الاجتماعي .

التقدير : يقدر مدى فقدان القدرة على العمل بواسطة الدائرة الطبية التابعة لمكتب الضمان الاجتماعي الذي ينتسب اليه مقدم الطلب .

معاش التقاعد

١٢٧ - يرد أدناه وصف التشريعات والاشتراطات المتعلقة بمعاشات التقاعد :

التشريعات : القانون رقم ٥ (أ) لعام ١٩٦٩ الخاص بالسلطة التشريعية ؛ والقوانين رقم ٢١٢٥ لعام ١٩٦٨ ، ورقم ١٨٤٨ لعام ١٩٦٩ ، ورقم ١٩٤٥ لعام ١٩٧٨ الخاصة بالسلطة التنفيذية ؛ والمرسوم رقم ٥٤٦ لعام ١٩٧١ الخاص بالسلطة القضائية .

الاشتراطات : ٣٠ سنة من سنوات الخدمة وبلوغ من الخامسة والخمسين للرجل وبلوغ من الخمسين للمرأة .

المبلغ : ٧٥ في المائة من متوسط المرتب المتقاضى في آخر سنة من سنوات الخدمة .

الدفع : بواسطة مكتب الضمان الاجتماعي الذي ينتسب اليه مقدم الطلب وقت الوفاء بالاشتراطات .

الترتيبات الخاصة : للمدرسين ، بموجب القانون رقم ٥٠ لعام ١٨٨٦ والقانون رقم ١١٤ لعام ١٩١٨ ، وللعاملين في الحملة الحكومية لمكافحة السل بموجب القانون رقم ٨٤ لعام ١٩٤٨ .

المعاش التقاعدي في حالة الشيخوخة

١٣٨ - يرد ادناه وصف استحقاقات المعاشات التقاعدية في حالة الشيخوخة :

المراسيم : المرسوم رقم ٣١٣٥ لعام ١٩٦٩ ورقم ١٠٤٥ لعام ١٩٧٨ .

الاشتراطات : ان يكون التقاعد قد بلغ من العمر ٦٥ سنة وأن يكون قد تقاعد لذلك السبب .

المبلغ : ٢٠ في المائة من آخر مرتب شهري تقاضاه مضافا اليه ٢ في المائة من ذلك المرتب عن كل سنة من سنوات الخدمة المستمرة او غير المستمرة .

الدفع : بواسطة مكتب الضمان الاجتماعي الذي كان ينتسب اليه مقدم الطلب وقت التقاعد ، او بواسطة منظمات ارباب العمل .

استحقاقات الخلف

١٣٩ - ينال استحقاقات الخلف الزوج أو الرفيق الدائم لشخص مارس نشاطا اقتصاديا (القانون رقم ١٣ لعام ١٩٧٥) ومات بعد أن عمل طوال العدد المقرر من السنوات للحصول على معاش تقاعدي . كما ينال هذه الاستحقاقات أحد الزوجين والاطفال القصر الذين كان يعولهم مستحق المعاش التقاعدي إذا كانوا غير قادرين على العمل إما لكونهم طلبة أو معوقون (القانون رقم ٢٣ لعام ١٩٧٣) .

١٣٠ - وينال استحقاقات الخلف لمدة خمس سنوات الوالدان ، والاخوات غير المتزوجات ، والإخوة المعوقون الذين كان يعولهم مستحق المعاش التقاعدي إذا لم يكن باقيا على قيد الحياة أحد الأشخاص الوارد ذكرهم أعلاه بعد وفاة مستحق المعاش التقاعدي (المرسوم رقم ٤٣ لعام ١٩٧١) .

المبلغ : ١٠٠ في المائة من معاش المتقاعد ويوزع على النحو التالي : ٥٠ في المائة للزوج ، و ٥٠ في المائة للأولاد .

١٣١ - وتنطبق الإستحقاقات الخاصة على : (أ) الابوين ، (ب) الاخوات غير المتزوجات ، (ج) الاخوة المعوقين .

قطاع الدفاع (القوات المسلحة)

١٣٢ - إن صندوق التقاعد للقوات المسلحة الذي أنشئ بموجب القوانين رقم ٧٥ لعام ١٩٢٥ ، و ١٠٥ لعام ١٩٣٦ ، و ١٠٠ لعام ١٩٤٥ ، والمرسومين رقم ١٦٨٠ لعام ١٩٤٣ و ٢٤٠ لعام ١٩٥٧ ، هو مؤسسة عامة لها صلاحيات قانونية ، واستقلال إداري ، وأموال مستقلة ، تظطلع بمسؤولية وضع سياسة الضمان الإجتماعي ومشاريع الضمان الإجتماعي التي تطبقها الحكومة على الضباط وضباط الصف المتقاعدين الذين يتقاضون معاشا والمستفيدين من ذويهم ، كما ينطبق هذا النظام على صندوق التقاعد للشرطة الوطنية .

قواعد خاصة لحماية المرأة العاملة

١٣٣ - إجازة الامومة يحق لكل موظفة في الحكومة تكون حاملا الحصول على إجازة بأجر لا تتجاوز أربعة أسابيع في فترة الولادة .

١٣٤ - الإستحقاقات هناك نوعان من استحقاقات الامومة : استحقاقات نقدية واستحقاقات في شكل خدمات .

(١) الإستحقاقات النقدية تتقاضى الموظفة في وقت الإجازة آخر مرتب حملت عليه ، وإذا كان المرتب متغيرا ، تتقاضى مرتبا يقدر على اساس متوسط المرتب الشهري الذي تقاضته خلال آخر سنة من سنوات العمل . ويدفع هذا الإستحقاق على الوجه التالي : إذا عينت المؤسسة التي تستخدمها موظفا آخر يحل محلها مؤقتا أثناء إجازتها ، فإن

مكتب الضمان الإجتماعي الذي تنتسب إليه يدفع الإستحقاقات ؛ وإذا لم يعين من يحل محلها ، فإن رب العمل يدفع تلك الإستحقاقات من ميزانية المرتبات والاجور ؛

(ب) الإستحقاقات المقدمة في شكل خدمات : تشمل هذه الإستحقاقات الخدمات الطبية ، والصيدلية ، والجراحية ، والمختبرية ، وخدمات القبالة ، والإقامة في المستشفيات ، حسب الإقتضاء ، دون أي قيود ؛ وتقدم إما بواسطة مكتب الضمان الإجتماعي الذي تنتسب إليه الموظفة أو الدائرة الطبية التابعة للمؤسسة أو الهيئة التي تعاقدت معها المؤسسة لتقديم تلك الخدمات .

١٣٥ - وتبدأ إجازة الامومة المدفوعة الاجر أو تمنح من التاريخ المبين في الشهادة الصادرة من الدائرة الطبية ذات الصلة .

الاشار القانونية التي تترتب على اجازة الامومة

١٣٦ - الاشار القانونية التي تترتب على اجازة الامومة هي كما يلي :

(١) لا تعتبر اجازة الامومة فترة انقطاع في مدة الخدمة التي تستخدم في حساب الاستحقاقات التي يحددها القانون ، مثل العطلات ، ومكافآت عيد الميلاد ، وتعويض نهاية الخدمة ، والمعاش في حالة التقاعد .

(ب) لا يجوز فصل اي عاملة في القطاع الحكومي بسبب الحمل او لانها تقوم بتربية طفل .

القطاع الخاص

١٣٧ - يمكن تقسيم القواعد التي تنظم الضمان الاجتماعي في هذا القطاع الى مجموعتين : (١) الاحكام المحددة في قانون العمل الاساسي ، والتي تنظم المؤسسات والعمال الذين لم يشملهم بعد نظام الضمان الاجتماعي ، و (ب) الاحكام التي تحدد وتحكم نظام الضمان الاجتماعي وهيئته الادارية ، وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي . وقد انشئت هذه المؤسسة بموجب القانون رقم ٩٠ لعام ١٩٤٦ ، وبدأت اعمالها في عام ١٩٤٩ بتقديم الرعاية العامة فيما يتعلق بالمرض والامومة . وفي عام ١٩٦٥ ، امتد نطاق شمولها الى الحوادث الصناعية والامراض المهنية ، وفي عام ١٩٦٧ ، جرى التوسع في الاستحقاقات لتشمل العجز والشيخوخة والوفاة .

نظام الضمان الاجتماعي

١٣٨ - معلومات أساسية : استعيف عن القانون رقم ٩٠ بكامله تقريبا بالمرسوم بقانون رقم ٤٣٣ لعام ١٩٧١ ، الذي اتخذ نهجا موحدا فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي . وهو يهدف الى توفير الشمول بالضمان الاجتماعي في المدن والمناطق الريفية ليكون بمثابة حماية ضد المخاطر الصحية والاقتصادية المتمثلة بالعمل ، ويطبق على العمال الذين يحملون على رواتب والمشتغلين لحسابهم واسرهم . وهو يعتبر الضمان الاجتماعي خدمة عامة تتولى الدولة توجيهها وادارتها .

١٣٩ - والضمان الاجتماعي اجباري بالنسبة للفئات التالية :

(أ) العمال الكولومبيون والاجانب الذين يقدمون خدمات لارباب عمل فسي القطاع الخاص بموجب عقد توظيف او تلمذة صناعية ، بشرط الا يكونوا مستثنين على وجه التحديد بموجب القانون ؛

(ب) الاشخاص المؤمن عليهم الذين يبلغون من العمر ٦٠ عاما او أكثر عند طلب الضمان الاجتماعي لأول مرة لا يحق لهم الحصول على استحقاقات العجز والشيخوخة والوفاة ، ولا يطالبون بالاشتراكات المتمثلة بهذه الاستحقاقات ؛

(ج) لأغراض الضمان الاجتماعي ، يعامل بوصفهم من المشتغلين لحسابهم العمال الذين يقدمون خدمات على مستوى الدولة والمناطق والبلديات فيما يتعلق بتشديد وصيانة المرافق العامة ، وجميع العمال في المنشآت العامة والمؤسسات الحكومية الصناعية والتجارية ، والشركات المختلطة سواء على الصعيد الوطني او على صعيد المناطق او البلديات ؛

(د) العمال المشتغلون لحسابهم والعمال المستقلون او اصحاب الاعمال الصغيرة ، رهنا بشروط الاستحقاقات والقيود المفروضة عليها ، ومبالغ التأمين التي تحددها الانظمة ؛

(هـ) العمال الذين يقدمون خدماتهم تنفيذا لعقد نقابي ، وفي هذه الحالة تعتبر النقابة رب العمل فيما يتعلق بهم ؛

(و) أفراد الفئات السكانية الأخرى الناشطة اقتصاديا ، سواء في المناطق الريفية أو الحضرية ، غير المحددين في الفقرات المذكورة أعلاه بشرط ألا يكون مطلوبا منهم قانونا الاشتراك في نظام حكومي آخر للضمان الاجتماعي .

١٤٠- لزوجة الشخص المؤمن عليه وأي أطفال دون سن الرابعة عشرة ، وكذلك الأطفال ممن تعدوا هذه السن ، والذين يعولهم اقتصاديا الشخص المؤمن عليه ، الحق في الرعاية والاستحقاقات الصحية التي قد تتيحها الخدمات الطبية التي تقدمها المؤسسة . وإذا لم يكن للشخص المؤمن عليه زوجة وأطفال ، يكون لأمه وأبيه ، اللذين يعولهما اقتصاديا ، الحق في هذه الاستحقاقات الصحية إذا كانا عاجزين أو تجاوزا الستين سنة من العمر .

الاستحقاقات التي تقدمها مؤسسة الضمان الاجتماعي

١٤١- للعمال المشتركين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الحق في الاستحقاقات التالية :
الاستحقاقات العامة فيما يتعلق بالمرض ، والأمومة ، والأمراض المهنية ، والحوادث الصناعية ، والعجز ، والشيخوخة ، والوفاة ، وعلاوات الأسرة . ولكي يكون العامل مؤهلا للحصول على هذه الاستحقاقات يجب أن يكون قد تم قيده قبل بدء العلاج بأربعة أسابيع على الأقل .

المرض العادي

١٤٢- فيما يتعلق بهذه الحالات المرضية ، تقوم مؤسسة الضمان الاجتماعي بتوفير مايلزم من رعاية طبية وجراحية وصيدلية وفيما يتعلق بتوفير المستشفيات ورعاية الأسنان ، فضلا عن الخدمات شبه الطبية وخدمات التشخيص والعلاج .

الأمراض غير المهنية

١٤٣- السل : للأشخاص المصابين بالسل الحق في استحقاقات في شكل خدمات ، ويحصلون على بدل إعاشة يومي يعادل الراتب الاساسي الذي كانوا يحصلون عليه في الشهر السابق على بدء المرض ، ويمكنهم الحصول على هذا البديل لفترة مدتها ١٥ شهرا . وإذا اعتبر الشخص المؤمن عليه عاجزا بعد الشهور الستة الأولى ، يحق له الحصول على معاش تقاعدي بسبب العجز ، ويوقف سداد هذا البديل . ولكي يكون الشخص المؤمن عليه أهلا للحصول على استحقاق العجز هذا ، يجب أن يكون قد سدد اشتراكات لفترة ١٥٠ اسبوعا .

الأشخاص الذين لم يعودوا مشتركين في النظام

١٤٤- للأشخاص الذين لم يعودوا مشتركين في النظام الحق في الاستحقاقات المذكورة أعلاه لفترة تصل إلى ١٢ شهرا من تاريخ انتهاء اشتراكهم . وإذا أصيبوا بمرض أثناء هذه الفترة ، تدفع لهم مؤسسة الضمان الاجتماعي الاستحقاقات المطلوبة لفترة تصل إلى ١٨٠ يوما تحسب من تاريخ بدء العلاج . ويستمر الأشخاص الذين يحملون على استحقاقات في شكل خدمات واستحقاقات نقدية عند انسحابهم من النظام في الحصول على هذه الاستحقاقات لفترة أخرى تصل إلى ١٨٠ يوما .

الأمومة

١٤٥- الاستحقاقات النقدية والاستحقاقات في شكل خدمات هي كما يلي :

(أ) الاستحقاقات في شكل خدمات : ما يلزم أثناء الحمل وأثناء الولادة وما بعدها مباشرة من رعاية طبية ورعاية متعلقة بالتوليد والأسنان والرعاية شبه الطبية . ولكي تؤهل المرأة للحصول على هذه الاستحقاقات ، يجب أن تكون قد سددت اشتراكات في النظام لفترة أربعة أسابيع على الأقل .

(ب) الاستحقاقات النقدية : بدل نقدي يومي يعادل متوسط الراتب الأساسي ، ويحسب على أساس ١٢ اسبوعا من الاشتراكات المسددة قبل استحقاق إجازة ما قبل الولادة ، ويدفع هذا البديل لفترة ثمانية أسابيع . وللنساء العاملات اللاتي يكن قد سددن اشتراكات لمدة ١٢ اسبوعا على الأقل أثناء حملهن الحق في الحصول على هذا الاستحقاق . ولكي تؤهل زوجة الشخص المؤمن عليه للحصول على الاستحقاقات التي تكون على شكل خدمات ، يجب أن يكون هذا الشخص قد سدد اشتراكات لفترة أربعة أسابيع . ويجب أن يكون رفيق الشخص المؤمن عليه قد انضم إلى النظام لفترة ثمانية أشهر قبل بدء إجازة ما قبل الولادة ، إلا أن هذا الشرط يمكن التنازل عنه إذا أمكن إثبات أن لهما أطفالا بالاقتران الحر .

المعاش في حالة العجز (المرسوم رقم ٦٦/٣٠٤١ ، المادة ٥)

١٤٦- ينبغي استيفاء الشروط التالية ليكون الشخص مؤهلا للحصول على معاش في حالة العجز :

(أ) أن يكون ممابا بالعجز الدائم ، على النحو المبين في المادة ٤٥ من القانون رقم ٤٦/٩٠ ؛

(ب) أن تكون قد تراكت لديه فترة ١٥٠ اسبوعا سدد عنها اشتراكات خلال الست سنوات السابقة على حدوث العجز ؛ ويكون ٧٥ اسبوعا منها على الأقل خلال السنوات الثلاث الاخيرة .

١٤٧- اذا لم يكن أحد الاشخاص مؤهلا للحصول على معاش في حالة العجز عند اصابته بالعجز ، فانه يحصل بدلا من المعاش على استحقاق يعادل شهرا واحدا من المعاش الذي كان سيحصل عليه عن كل ٢٥ اسبوعا سدد عنها اشتراكات . وعلاوة على ذلك ، يحق للاشخاص المؤمن عليهم الحصول على هذا الاستحقاق لدى بلوغهم من الخامسة والخمسين او من الستين .

تعويض انتهاء الخدمة (القانون رقم ٦١/١٧ ، المادة ٨)

١٤٨- يستحق أى عامل يفصل دون سبب ، بعد ١٠ سنوات على الأقل من الخدمة في مؤسسة يبلغ رأس مالها ٨٠٠ ٠٠٠ بيزو كولومبي ، تعويض انتهاء خدمة يسدد عند بلوغه الستين ، دون أن يتعارض ذلك مع معاش الشيخوخة المقدم من مؤسسة الضمان الاجتماعي . أما في حالة فصل العامل بعد اتمام ١٥ عاما من الخدمة ، فانه يستحق تعويض انتهاء الخدمة عند بلوغه الخمسين .

العلاوات الدورية للمعاش

١٤٩- يتوقف المعاش الاساسي على طول فترة الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي وعلى مبلغ المرتب الذي حُسبت على أساسه الاشتراكات ؛ ومع ذلك لا يجوز بأي حال أن تقل هذه المعاشات عن الحد الأدنى القانوني للأجر .

١٥٠- وتمنح العلاوات الدورية للزوجة والاولاد دون سن ١٦ سنة ، ودون سن ١٨ سنة اذا كانوا مازالوا طلبة .

استحقاق علاوة اضافية

١٥١- في شهر كانون الاول/ديسمبر من كل عام ، يتلقى جميع ارباب المعاشات علاوة اضافية تعادل معاش شهر واحد .

تسوية المعاش (القانون رقم ٤ لعام ١٩٧٦)

١٥٣- تنص هذه القاعدة على تسوية المعاشات تلقائيا ، في كل من القطاعين العام والخاص ، في أول شهر كانون الثاني/يناير من كل سنة ، لمقابلة الزيادة في الحد الأدنى القانوني للأجر .

تحويل استحقاق المعاش

(المادة ١٥ ، المرسوم رقم ٧١/٤٣٤)

١٥٣- هذا القانون يحيل استحقاق المعاش لمدة خمس سنوات ، الى الوالدين والاخوة المعوقين والاخوات غير المتزوجات ، ممن يعتمدون اقتصاديا على رب المعاش .

القانون رقم ٢٣ لعام ١٩٧٣

١٥٤- هذا القانون يحيل استحقاق المعاش الى الارامل طيلة حياتهن ، والى الاولاد القصر والاولاد الذين لا يستطيعون العمل لانهم طلبة أو لانهم معوقون ، ممن يعتمدون اقتصاديا على رب المعاش ، الى حين بلوغهم سن الرشد أو انتهائهم من دراستهم .

القانون رقم ١٣ لعام ١٩٧٥

١٥٥- هذا القانون يحيل استحقاق المعاش الى الزوجة أو الرفيقة الدائمة ، المتبقية على قيد الحياة بعد الزوج أو الرفيق ، والى الاولاد القصر أو المعوقين ، اى أن هذا القانون يسهل تحويل المعاش الى زوجة رب المعاش ، واولاده القصر أو المعوقين ، في حالة وفاته .

القواعد التي تنظم استحقاق المعاش

معاش التقاعد (المادة ٢٦٠ من قانون العمل الاساسي)

١٥٦- يستحق العمال ، الذين يقضون ٣٠ سنة من الخدمة في مؤسسة يبلغ رأس مالها ٦٠٠ ٠٠٠ بيزو كولومبي ، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٦٧ ، معاشا تقاعديا عند بلوغ السن القانوني وهو ٥٠ سنة بالنسبة للنساء و ٥٥ سنة بالنسبة للرجال .

المعاش المشترك بين المؤسسة ومؤسسة الضمان الاجتماعي

(المادة ٢٦٠ من قانون العمل الاساسي والرسوم رقم ٦٦/٣٠٤)

١٥٧- يستحق العمال ، الذين قضا ١٠ سنوات من الخدمة أو أكثر في إحدى المؤسسات ، اعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٦٧ ، معاشا من هذه المؤسسة وفقا للمادة ٢٦٠ من قانون العمل الاساسي . وفي سن الستين بالنسبة للرجال ومن الخمسة والخمسين بالنسبة للنساء ، تساهم مؤسسة الضمان الاجتماعي بحصة في هذا المعاش .

../..

معاش الشيخوخة (المادة ١١ ، المرسوم رقم ٦٦/٣٠٤١)

١٥٨- يستحق الأشخاص المؤمن عليهم ، الذين يستوفون الشرطين التاليين ، معاش الشيخوخة :

(أ) إذا كانوا يبلغون ٦٠ عاما أو أكثر بالنسبة للرجال و ٥٥ بالنسبة للنساء ؛

(ب) إذا كانوا قد سددوا اشتراكات لمدة ٥٠٠ اسبوع خلال العشرين عاما الاخيرة قبل بلوغ السن الأدنى ، أو لمدة ١٠٠٠ اسبوع في أى وقت .

مبلغ معاش التقاعد أو الشيخوخة

١٥٩- في الحالات التي تدخل في نطاق المادة ٢٦٠ من قانون العمل الاساسي ، يبلغ المعاش التقاعدي ٧٥ في المائة من متوسط المرتب خلال سنة العمل الاخيرة . أما في الحالات التي تدخل في نطاق المادة ١٥ من المرسوم رقم ٣٠٤١ لعام ١٩٦٦ ، فيدفع مبلغ اساسي يعادل ٤٥ في المائة من المرتب الشهري الاساسي ، الى جانب نسبة أخرى تبلغ ١,٢ في المائة من هذا المرتب عن كل ٥٠ اسبوعا من الاشتراكات التي سدها المؤمن عليه بعد ما سده من اشتراكات لمدة الـ ٥٠٠ اسبوع الاولى .

الاجهاض أو الولادة المبكرة

١٦٠- يتعين سداد اشتراكات ٤ اسابيع على الاقل للاستفادة من الاستحقاقات التي تصرف في حالة الاجهاض أو الولادة المبكرة غير السليمة ، ولكن هذه الاستحقاقات تخفض حسب فترة الراحة ، التي لا ينبغي لها أن تتجاوز ٤ اسابيع ، وهي تبلغ ثلثي المرتب الاساسي .

التقاعد قبل بدء اجازة الامومة السابقة على الولادة

١٦١- يحق للمؤمن عليها أن تحمل على استحقاقات الامومة بشرط حدوث الحمل قبل تاريخ التقاعد وسداد اشتراكات ٤ اسابيع كحد أدنى .

ما يتعلق بمن يرافق المؤمن عليها

١٦٢- ينبغي أن يكون قد تم تسجيلها قبل تاريخ بدء اجازة الامومة السابقة على الولادة بشمانية أشهر ، الا في حالة شتوت أن الزوجين قد سبق لهما الانجاب .

١٦٣- والقواعد التي تتعلق بنظام الضمان الاجتماعي الالزامي واردة في المراسيم رقم ٧٧/١٦٥٠ و ٧٧/١٧٠٠ و ٧٥/٧٧٠ و ٦٤/٣١٧٠ و ٦٦/٣٠٤١ و ٨٣/٠٠١٣ و ٨٤/١١٣٨ .

١٦٤- ويرد أدناه وصف للهيكل الحالي للضمان الاجتماعي في كولومبيا .

القطاع الخاص

١٦٥- توجد في هذا القطاع مؤسستان بموجب القانون : مؤسسة الضمان الاجتماعي وصندوق التأمين والمساعدة التابع لرابطة الطيران المدني الكولومبية . وبالإضافة الى ذلك ، يقوم أرباب العمل بتغطية العمال في مجال الضمان الاجتماعي عندما لا توجد مؤسسات قائمة .

القطاع العام

١٦٦- لعل من التناقض أن هناك حاجة الى زيادة تنويع مؤسسات الضمان الاجتماعي فسي هذا المجال ؛ فهناك مؤسسات على صعيد البلد والمقاطعة والمنطقة الادارية والقسم والبلدية والمركز ذات قواعد وأنظمة متباينة في مجال تقديم الاستحقاقات الاجتماعية والطبية .

١٦٧- وتوجد على صعيد البلد اثنتا عشرة مؤسسة ، أهمها صندوق الضمان الاجتماعي الوطني ، وصندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في مجال الاتصالات ، ومجالس ادارة الشركات والمصارف ، وصندوقا التقاعد للقوات المسلحة والشرطة الوطنية .

١٦٨- ويوجد ٢٣ صندوقا على مستوى المقاطعات والمناطق الادارية والاقسام و ١٣١ صندوقا على مستوى البلديات . ويملك قطاع الدولة ما مجموعه ١٧٥ صندوقا للضمان الاجتماعي .

١٦٩- والصعوبة الشديدة في تنفيذ سياسة متسقة للضمان الاجتماعي أمر يسهل فهمه وذلك لكثرة الصناديق التي يتوفر لمعظمها نظم قانونية خاصة والتي تتلقى مساهمات مالية من الخارج وتعمل دون اشراف أو أنظمة أو نظم داخلية .

شمول الضمان الاجتماعي

القطاع الخاص

١٧٠- في عام ١٩٨٣ ، كان هناك ٢٢٥ ٨٦٦ ١ عاملا متسبا الى مؤسسة الضمان الاجتماعي وكان يوجد ٩٣٩ ٩٩٠ مستفيدا ثانويا * و ٤٥٤ ٩٢ من أصحاب المعاشات . وكان هناك ما مجموعه ٦١٨ ٩٤٩ ٢ مستفيدا .

١٧١- وطبقا لهذه الارقام ، قامت مؤسسة الضمان الاجتماعي ، في عام ١٩٨٣ بتغطية ٤٣,٤ في المائة من السكان الذين يتقاضون مرتبات ** . ولا يمثل رقم المستفيدين البالغ ٦١٨ ٩٤٩ ٢ سوى ١٠,٢ في المائة من مجموع السكان الذين تشملهم التغطية .

١٧٢- ويمكن القول بأن نحو ٥٦,٦ في المائة من الاشخاص العاملين في القطاع الخاص غير مشمولين بالضمان الاجتماعي الإلزامي ، حتى بالرغم من أن المرسوم بقانون رقم ١٦٥٠ لعام ١٩٧٧ ينص على "ضرورة أن يقيد في النظام العمال الكولومبيون والاجانب الموظفون لدى أرباب العمل في القطاع الخاص بموجب عقود التلمذة الصناعية أو عقود العمل ؛ وجواز أن يقيد في النظام أيضا موظفو نظام الضمان الاجتماعي ... وأصحاب المعاشات ... رغم النص على ذلك ... فضلا عن القطاعات الأخرى من السكان مثل صغار رجال الأعمال والعمال المستقلين وأصحاب الأعمال الحرة" . (المرسوم بقانون رقم ١٦٥٠ لعام ١٩٧٧ ، المادتان ٦٠ و ٧٠) .

١٧٣- وعلى وجه الإجمال ، هناك نحو ٢,٤ مليون عامل غير مشمولين بالضمان الاجتماعي الإلزامي الذي توفره مؤسسة الضمان الاجتماعي .

* المستفيدون الثانويون هم الأشخاص الذين يعولهم الأشخاص المشمولون بالتأمين ، وطبقا لـ أنظمة هيئة الضمان الاجتماعي ، يتلقى الاستحقاقات الأشخاص المشمولون بالتأمين والمستفيدون الثانويون وأصحاب المعاشات . أما الأشخاص المشمولون بالتأمين فهم العمال المسجلون لدى مكتب الضمان الاجتماعي .

** تمثل النسبة المئوية المبينة نسبة السكان المنتسبين الى مؤسسة الضمان الاجتماعي الى السكان الذين يتقاضون مرتبات في القطاع الخاص .

.../...

القطاع العام

١٧٤- في عام ١٩٨٣ بلغ عدد المستفيدين المشمولين بالضمان الاجتماعي في هذا القطاع ٩٦٧ ٨١٤ ٣ ، منهم ١٤٥ ١٠٢ ١ تغطيهم إدارة الضمان الاجتماعي على الصعيد الوطني (١٢ صندوقاً) ، و ١٧٦ ٦٦٠ على صعيد المناطق والأقسام الريفية (٣٢ صندوقاً بلدياً) . وبلغ عدد العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي العام في سنة ١٩٨٣ ما مجموعه ١٠ ١٠٥ ٠٨٧ .

التغطية الإجمالية

١٧٥- في عام ١٩٨٣ . كان العدد الإجمالي المشمول بالضمان الاجتماعي ٣١٣ ٠٧١ ٢ عاملاً ، منهم ١٠٠ ٣٩٢ ٢ معال مستحق و ٧٧٥ ٣٠١ من أصحاب المعاشات . وعلى وجه الإجمال ، بلغ عدد المشمولين بالضمان الاجتماعي الكولومبي ١٨٧ ٧٦٥ ٥ شخصاً .

١٧٦- ومن البيانات السالفة الذكر يمكن الاستدلال على أن ٥٥,٨ في المائة من السكان الذين يتقاضون أجوراً في البلد يتمتعون بالضمان الاجتماعي وأن نسبة المشمولين بالنظام لا تعدو ١٩,٩ في المائة من مجموع السكان .

تحليل مؤسسات الضمان الاجتماعي *

١٧٧- هناك مؤسسات تبدي قدراً من الملاءة الاقتصادية وتوفر خدمات ملائمة ، بل وقد يقدم بعضها مزايا إضافية مثل السكن والقروض والمنح الدراسية للأطفال والاعانات الخاصة وغيرها من المزايا الاقتصادية إلى جانب الاستحقاقات المنصوص عليها في القانون . وتشمل هذه المؤسسات صندوق الضمان الاجتماعي للمصرف الأعلى ، ومجلس إدارة الشركات ذات المسؤولية المحدودة ، وصندوق القوات العسكرية وصندوق الشرطة الوطنية . ولكن من الجدير بالذكر أن المؤسسات الأولى تمولان أساساً من تمويلات تقدم لهما من مجلس إدارة صندوق مديريتها كل منهما الذي تتكون موارده من مساهمات تقدمها له الكيانات الخاضعة لإشرافه .

* مما تجدر الإشارة إليه أن هذا التحليل هو تحليل جزئي فحسب لعدم توفر معلومات عن جميع المؤسسات .

١٧٨- أما بالنسبة للصندوقين الآخرين (صندوق القوات العسكرية وصندوق الشرطة الوطنية) فهما صندوقان عاملان ويحققان فوائض مما يعكس الموارد المخصصة لهما من ميزانية البلد * ، والتي لولاهاما للحق بهما عجز في التشغيل .

١٧٩- وتظهر الصناديق الأخرى مثل صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في مجال الاتصالات وصندوق الجامعة الوطنية أوجه عجز في التشغيل (انظر الجدول ٣) .

١٨٠- والصناديق على مستوى المقاطعات عموما تعاني من أوجه عجز (انظر الجدول ٣) ، ومما يعكس سوء البيروقراطية الإدارية ، وعدم وجود أساس مالي سليم نظرا لعدم كفاية المساهمات التي يقدمها أرباب العمل والدولة ولعدم وجود احتياطات لدى الصناديق لتغطية التزاماتها .

١٨١- ومن بين الصناديق المشمولة بالتحليل وعددها ١٦ ، التي تمثل ٧٠ في المائة من صناديق المقاطعات ، حقق صندوقان فقط (نارينو وكوينديو) فائضا في عام ١٩٨٢ بلغ ١٥٥٥ و ٥٨٦ مليون بيزو على التوالي . بينما أظهرت الصناديق الأخرى عجزا بلغ ١,١ بليون بيزو ** .

* النسبة المئوية لحصة ميزانية البلد في الإيرادات الإجمالية لهذين الصندوقين هي على النحو التالي : صندوق القوات العسكرية ، ٧٥,٨ في المائة في عام ١٩٨٠ ، و ٧٦,٤ في المائة في عام ١٩٨٢ ، وتصل في عام ١٩٨٤ إلى ٧١,٨ في المائة بمقتضى قانون المخصصات . وفيما يخص صندوق الشرطة الوطنية بلغت النسبة في الأعوام نفسها ٧٢,٣ في المائة و ٦٧,٧ في المائة و ٧٠,٤ في المائة . ومن الجدير بالذكر أن النسبة المئوية لعام ١٩٨٤ قد تزداد بمساهمات إضافية تقدم في بعض الأحيان السي ميزانيات الصناديق .

** تجدر الإشارة إلى أن هذا الرقم سيختلف لأن الإحصاءات تتعلق بتواريخ مختلفة ويرجع بعضها إلى عام ١٩٨١ .

.../...

الجدول ٣

المركز المالي لمؤسسات الضمان الاجتماعي على المعيد الوطني

الكيانات	السنة	الإيرادات	النفقات	الديون	التكاليف ^(١)	الميزج
مجالس إدارة الشركات ذات المسؤولية المحدودة	١٩٨١	٣٦٨ ٣١٨ ٢٠٨	٨٧٧ ٨٦١ ١٦٧	٢٤٣ ١ ٨٨١	٨٢٠ ٧٤٣ ١٦٩	٥٤٨ ٧٤٣ ٢٨
المصرف الأعلى	١٩٨٢	٣٨٢ ٩٠٩ ٥٤٢	٩٢٠ ١٤٩ ٤٣٠	.	٩٢٠ ١٤٩ ٤٣٠	٥٤٢ ٧٥٩ ١١٢
المندوب الاجتماعي لرجال الشرطة	١٩٨٢	٩٠٣ ٤٨٠ ١٠٤	٥٩٨ ١٧١ ٣٦٨	٤٠٠ ٠٠٠ ٧٩٠	٥٩٨ ٣٧١ ١٥٩	٢٠٥ ٤٠٩ ٩٤٥
المندوب الاجتماعي للقوات العسكرية	١٩٨٢	١٢١ ٣٧٨ ٥٠٥	٣٧٨ ١٦٦ ٢٠٩	١٢٠ ٩٤٣ ١٢	٢٧٢ ١٦٦ ٢٠٩	٨٥٢ ٧٧١ ٢٩٥
مندوب الضمان الاجتماعي للجامعة الوطنية	١٩٨٢	١٩٦ ٧٣٥ ٣٦١	٨٧٩ ٨٤٤ ٣٦١	١٤٢ ٩٤٣ ١٢	٢٣٣ ٧٨٦ ٣٢٤	١٢٦- ١٣٠
مندوب الضمان الاجتماعي للمعاملين في مجال الاتصالات	١٩٨٢	٣١ ٥٢٨ ٩٧	٨٠٨ ٢٣ ٤٤٦	٠٠٠ ٣٨٣ ١٦١	٨٠٨ ٧٠٦ ٢٠٧	٧٧٧- ٥١٠

المصدر : وزارة العمل . والبيانات مستمدة من دراسات اقتصادية للمؤسسات .

(١) الأرقام الواردة في عمود التكاليف تمثل مجموع عمودى النفقات والديون .

الجدول ٢
المركز المالي لمؤسسات الضمان الاجتماعي
على صعيد المقاطعات (١)

(بالآلاف من البيزو)

كيانات الضمان الاجتماعي على مستوى المقاطعات	السنة	الاياردات	النفقات	الفرق (٢)
بوياسكا	١٩٨١	٢٤٩ ١٦٥	٤٢٠ ٣٩٨	٧١ ٢٣٢
قرطبة	١٩٨٢	٢٠٩ ٩٠٢	٢٧٧ ١٤٦	٦٧ ٢٤٢
هويلا	١٩٨٢	١٩٧ ٢٧٥	٢٦٨ ٤٦٢	٧١ ١٨٦
غواجيرا	١٩٨٢	٨٨ ٨٩٦	١٠٢ ٨٦٤	١٣ ٩٦٨
ماغدالينا	١٩٨٢	١٤٦ ٢٢٢	٢٢٢ ٧٢٤	٧٦ ٤٠١
ميثا	١٩٨٢	١١٥ ٩٤٢	١٥١ ٢٥٤	٢٥ ٤١١
نارينيو	١٩٨٢	١٢٩ ١٢٥	١١٢ ٤٤٦	١٥ ٦٨٠+
بيزارالدا	١٩٨١	١٤٨ ٩٩٢	١٦٩ ٦١٤	٢٠ ٦٢٢
توليماس	١٩٨١	٢٨٧ ٤٨٥	٢٧٨ ٤٥٥	٩ ٠٣٠
نورتي دي سانتاندر	١٩٨٢	٢٤٥ ٦٨٨	٤٢٨ ٧٦٩	٨٣ ٠٨١
سانتاندر	١٩٨٢	٥٢٥ ١٧١	٥٢٨ ٦٥٠	١٢ ٤٧٩
كوندينا ماركا	١٩٨١	١٦٧ ٢٥٧	٧٦٠ ١٧٦	٥٩٢ ٩١٠
كاكيتا	١٩٨٢	٢٩ ٤٠١	٢٧ ٢٩٥	٧ ٨٩٤
كوينديو	١٩٨٢	١٥٤ ٢٨٢	٩٥ ٧٤٠	٥٨ ٦٤٣+
كوكاس	١٩٨٢	٥٢٥ ٦٢١	٥٥٩ ٦٩٧	٢٤ ٠٦٦
شوكو	١٩٨٢	٢٦ ٢٧٣	٥١ ٢٧٠	١٤ ٩٩٧

المصدر : وزارة العمل . والبيانات مستمدة من دراسات استقصائية للمؤسسات .

(١) لا تقدم معلومات عن جميع المقاطعات إذ أن المبالغ تدفع ، في بعضها ، مثل انتيوكيا وفالي وبوليفار ، عن طريق الإدارة المركزية بينما أبرمت مقاطعات أخرى مثل كالداس وسيزار ، عقودا مع مؤسسات الضمان الاجتماعي ، مما يجعل الحصول على المعلومات أمرا صعبا .

(٢) علامة + تعني الفوائض . وتمثل الأرقام الأخرى أوجه العجز .

.../...

١٨٢ - ونظام الإستحقاقات الخاص بالموظفين الحكوميين والعمال على الصعيد المحلي (البلديات) وعلى صعيد المقاطعات ينظمه أساسا القانون رقم ١٦(١) لسنة ١٩٤٥. وبموجب هذا القانون ، ونتيجة للمراسيم الصادرة عن الجمعيات التشريعية ، واتفاقات المجالس أو قرارات هيئات الإدارة ، أعيد تشكيل هيكل الصناديق تدريجيا من الناحيتين الادارية والمالية ، كما تم تعديل نظام الإستحقاقات . وهذه التعديلات ، التي تنشئ ، استحقاقات جديدة دون أي خطة أو أسلوب ، وبدون اجراء العمليات الحسابية الضرورية ، ودون توقع الآثار المالية المترتبة عليها لا تفتأ تؤدي الى تفاقم مشاكل الصناديق وصعوبات إعادة تشكيل هيكل نظام الضمان الإجتماعي في القطاع العام .

١٨٣ - وتجدر الإشارة إلى أن نظم الإستحقاقات التي وضعتها الجمعيات التشريعية والمجالس هي نظم غير قانونية ، إذ أن الكونغرس هو وحده الذي يملك صلاحية انشاء هذه النظم ، ومما يؤكد ذلك القرارات الصادرة عن مجلس الدولة والمحكمة العليا والتي تقضي بأن ينفرد الكونغرس بالصلاحية في مسائل الإستحقاقات الإجتماعية ، سواء كانت على الصعيد الوطني أو على صعيد المقاطعات أو البلديات ، بموجب أحكام المادة ٧٦ (٩) من الدستور وبأن رئيس الجمهورية لا يستطيع تنظيم هذه المسائل إلا إذا منحت له الهيئة التشريعية صلاحية محددة للقيام بذلك لفترة معينة من الزمن .

١٨٤ - وبغية تدارك حالة الغوض التي تشهدها صناديق الضمان الإجتماعي التابعة لقطاع الدولة أمرت الحكومة رسميا "بإلغائها" وفقا للمرسوم الصادر بقانون رقم ٣١٣٥ لسنة ١٩٦٨ . وتنص المادة ١ من هذا المرسوم على أن "يجرى رئيس الجمهورية ، من خلال لجنة تقنية أو أكثر ، على النحو المحدد في المادتين ٣٠ و ٤٠ من المرسوم رقم ٣٨١٤ لسنة ١٩٨٦ ، دراسة ، في غضون عام ، عن صندوق الضمان الإجتماعي الوطني وغيره من الهيئات التي توفر الإستحقاقات والخدمات للموظفين في القطاع العام ولعمال الحكومة على الصعيد الوطني".

١٨٥ - ومتتطرق الدراسة إلى الحالة المالية لكل هيئة ومصادر اموالها وتكاليف الإستحقاقات والخدمات التي تقدمها وكيفية توزيعها ... والجوانب الأخرى التي قد تدرى اللجنة أو اللجان أن من الضروري استطلاعها لإتمام البيانات المتعلقة بالإستحقاقات والخدمات المقدمة في القطاع العام و "الوضع سياسة بشأن دمج مختلف مؤسسات الضمان

الإجتماعي وادراجها بعد ذلك في المؤسسة الكولومبية للضمان الإجتماعي على أساس مالي سليم* .

١٨٦ - ومن الواضح أن الحكومة حاولت تدارك الحالة ولكن للأسف لم يتم تنفيذ أحكام القوانين وما زالت محاولات دمج مؤسسات الضمان الإجتماعي مستمرة منذ عام ١٩٦٨ .

١٨٧ - والحالة اشد صعوبة في اقاليم البلد (المناطق والاقسام الإدارية في الريف) . إذ أن المرسوم رقم ١٩٣٦ لسنة ١٩٧٥ يخول مجالس المناطق والاقسام الإدارية سلطة وضع أنظمة تحكم الخدمات الإجتماعية ، رهنا بموافقة الادارة القائمة بإدارة المناطق والاقسام (داينكو) .

١٨٨ - وبالرغم من السلطة التي تتمتع بها هذه المجالس ، لم تكن أي تشريعات بشأن هذا الموضوع ، وهذا هو سبب قيام بعض الصناديق حتى الآن بتطبيق أحكام القانون رقم ٦ (١) لسنة ١٩٤٥ وغيره من التشريعات التي ترجع إلى عام ١٩٣٠ . وتطبق صناديق أخرى المراسيم رقم ٣١٣٥ لسنة ١٩٦٨ و ١٨٤٨ لسنة ١٩٦٩ و ١٠٤٥ لسنة ١٩٧٨ التي تحدد هيكل نظام الإستحقاقات على الصعيد الوطني .

١٨٩ - ونظرا للحالة القائمة ، ووفقا للمبادئ التوجيهية لخطة التنمية "التغيير مع العدالة " تعمل الإدارة القائمة بإدارة المناطق والاقسام ووزارة العمل والضمان الإجتماعي وإدارة التخطيط الوطني على ترويج برنامج يهدف إلى ادراج نظام الضمان الإجتماعي لاقاليم البلد في النظام المعمول به على الصعيد الوطني وإلى إعادة تشكيل هيكل صناديق الضمان الإجتماعي التابعة لتلك الاقاليم .

١٩٠ - وتم الإعلان بنجاح عن البرنامج ، عن طريق تضافر جهود سلطات المناطق والاقسام ومدراء الصناديق والعمال ، وقد قبلته منطقتا اكاواكا وسان اندرس الإداريتان وقسم غواينيا وقيشادا . كما طبق البرنامج في بوتو مايو وسيطبق قريبا في ساساناري .

* المادة ١ من المرسوم الصادر بقانون رقم ٣١٣٥ لسنة ١٩٦٨ . وسيقوم الرئيس بتعيين اللجان الوارد ذكرها في المرسوم رقم ٢٨١٤ لسنة ١٩٦٨ لإجراء بحث عن مؤسسات الضمان الإجتماعي في القطاع العام .

١٩١ - ويوضح ذلك الإمكانية الحقيقية لتوحيد نظام الضمان الإجتماعي بشرط توافر التنسيق بين المؤسسات الحكومية .

جيم - إنجازات الضمان الاجتماعي في كولومبيا والصعوبات التي يواجهها وآفاقه في المستقبل

١٩٢ - ان الهدف من سياسة الضمان الاجتماعي هو توفير رعاية متكاملة للعامل وأسرته ، وزيادة مدة شمول الضمان الاجتماعي ، وتحسين نوعية الأمن الاقتصادي عن طريق الدفع الفوري للمستحقات الاجتماعية وتقديم رعاية طبية أفضل للأشخاص الذين يشملهم التأمين ولأسرهم ، وتحسين مرافق الترويج الاجتماعي وتعزيز كفاءة ونطاق مناديق البدلات الأسرية .

١٩٣ - ولضمان تنفيذ تلك السياسات ، تتخذ حالياً خطوات لتنظيم مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل زيادة كفاءة الأنشطة المؤسسية وتنسيقها وتخطيطها بحق .

١٩٤ - وستنشئ الدولة الآليات القانونية والتقنية اللازمة لتنسيق وتعزيز الضمان الاجتماعي في القطاع الحكومي . وحالما يتحقق ذلك ، ستعمل على راب الفجوة القائمة بين نظامي الضمان الاجتماعي في القطاعين الخاص والعام حتى تكفل للعامل حماية أفضل في مجال الضمان الاجتماعي .

توسيع نطاق شمول الضمان الاجتماعي

١٩٥ - يوسع نطاق شمول الضمان الاجتماعي عن طريق الحماية الموفرة للقاصرين في القوى العاملة وفي الخدمة المنزلية ومد نظام الضمان الاجتماعي ليشمل اصحاب الاعمال الحرة . كما اتسع نطاق الشمول باقامة خدمات طبية في مختلف مناطق البلد . ويطبق النظام الآن في ٧٠ من البلديات في ١٥ شعبة تابعة لمؤسسة الضمان الاجتماعي .

١٩٦ - ولتحسين نطاق الشمول ، ستقوم منظمات الضمان الاجتماعي بإبلاغ أرباب العمل بالتزامهم بإدخال عمالهم في نظام الضمان الاجتماعي والبدلات الأسرية . وسينقح في الوقت نفسه التشريع الذي ينص على فرض عقوبات في حالة عدم الامتثال للأحكام القانونية ذات الصلة .

١٩٧ - وستجرى دراسة ، بالاقتران مع الصندوق الزراعي ، لتحديد سبل مد خدمات الضمان الاجتماعي بحيث تشمل العمال الزراعيين في القطاع الريفي .

تحسين نوعية الاستحقاقات والخدمات

١٩٨ - لم يتحقق الشيء الكثير في هذا المجال نتيجة للمشاكل المالية والادارية . ولكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أنشأ صندوقا للمعاشات وأحرز تقدما في وضع نظام للاستحقاقات التي يتولى ادارتها . وعلى الرغم من المشاكل المالية ، خفض الصندوق الوطني الى حد كبير عدد حالات عدم دفع الاستحقاقات الى الاشخاص الذين يحق لهم الحصول عليها .

١٩٩ - ومما لا شك فيه أن عملية اعادة التشكيل التي بدأت في صناديق الضمان الاجتماعي في أقاليم البلد ستؤثر على الخدمات المختلفة . وقد قبلت بالفعل الصناديق الخاصة بغواينيا ومان اندرس وبروفيدنيسا وآراوكا وفيشادا عملية اعادة التشكيل القانونية والادارية والمالية الجديدة .

٢٠٠ - وسيمدر في غضون السنوات القليلة القادمة تشريع ينص على الطريقة التي ينبغي أن تدير بها الصناديق الحكومية للضمان الاجتماعي مواردها ومخصصاتها من الاموال التي تحصل عليها من ميزانية البلد أو ميزانيات المقاطعات أو البلديات . وفي هذا الصدد ، ينظر الكونغرس حاليا في مشروع قانون يوضح السبل التي ينبغي أن تدير بها الصناديق ميزانياتها وشروط دفع الاشتراكات والمعاشات . ومن شأن هذا القانون وتدعيم صندوق المعاشات التابع للصندوق الوطني ، أن يسهما الى حد كبير في التعجيل بدفع الاستحقاقات النقدية وأن يفززا اعلاءة في المستقبل . وفي هذا الصدد ، سيصبح من الالزامي أن تعد الصناديق دراسات مالية واكتوارية يمكن أن تستخدم كأساس لوضع اسقاطات عن مسلك مختلف أنواع التأمين (المرض عموما والأمومة ، وحوادث العمل والعجز والشيخوخة والوفاة)

تحسين نوعية الرعاية والخدمات الطبية

٢٠١ - على الرغم من استمرار وجود أوجه قصور صارخة في الخدمات المقدمة ، ترجع احيانا الى نظام ادارة هذه الخدمات و احيانا أخرى الى الافتقار الى التنسيق بين هيئات الضمان الاجتماعي والنظام الصحي الوطني ، يجب التسليم بأن تقدما قد أحرز في سبيل توفير خدمات صحية أكثر وأفضل الى المستفيدين من الضمان الاجتماعي .

٢٠٢ - فعلى صبيل المثال ، استخدم الصندوق الوطني أربع وسائل أساسية لتشغيل نظام الخدمات الطبية : تكليف الأطباء بالمهام آليا ، ورصد رعاية المرضى ، وإدارة ومراقبة سجلات وموارد المستشفيات . واضطلع الصندوق أيضا بعملية إعادة التنظيم الإداري للفرع الطبي ، وأنشأ مستشفى مالكيثا (مركز بوغوتا) للمرضى الخارجيين وأعاد توزيع مهام الوحدات المختلفة في الميدان الطبي .

٢٠٣ - وتم افتتاح مستشفى تونجا كما أنشئت مستوصفات تشخيصية للمرضى الخارجيين في ميدلين وسانتا مارتا . وحصل الصندوق على مبان لتحسين خدماته الإدارية والطبية في أراوكا وغواجيرا وهو في سبيله إلى شراء حيز مكاني لهذا الغرض في قرطبه ونورتسي دي سانتاندر . وتم شراء معدات للأسنان للوحدات الطبية في بيونافينتورا وقرطاجنة وميدلين ومونتيريا وبيريرا وبامتو وموكو وسينسيليجو .

٢٠٤ - ونفذت مؤسسة الخدمة الاجتماعية ، من جانبها ، عددا من البرامج الرامية إلى تقديم رعاية وخدمات طبية محسنة . واضطلعت بترشيد توفير الخدمات الطبية وفقا لمستويات تعقدتها ، وبدأت وأكملت تشييد عدد من مراكز الرعاية الأولية ، وسيفتتح في هذا العام مستشفى مانيزاليس .

٢٠٥ - وسيعزز التنسيق بين المؤسسات بهدف تحسين الرعاية والخدمات الطبية . وستصبح مهام وزارة العمل ووزارة الصحة أكثر اتساما بالطابع التنفيذي من أجل تفضيل الازدواج في الأنشطة . فضلا عن ذلك ، سيجري العمل على زيادة الاتصالات بين مختلف هيئات التخطيط الحكومية والصندوق الوطني للمستشفيات ومديرية الصحة العامة والبدلات الاسرية ، لضمان توجيه الاستثمارات في مجال الصحة بحيث تعود بالنفع على الأشخاص الذين يحتاجون بالفعل للخدمات الصحية .

٢٠٦ - وسيجرى تبسيط أساليب إدارة وتنظيم المستشفيات من أجل الاستفادة على الوجه الأمثل من الهياكل الأساسية القائمة لضمان تقديم الرعاية بكفاءة وبسرعة . وستعزز الأنشطة في مجال الطب الوقائي ، ويتوفر لدى العديد من هيئات الضمان الاجتماعي الموارد البشرية والمالية اللازمة لهذا الغرض وإن كانت هذه الموارد تستخدم استخداما ناقصا ولا تخدم أي غرض اجتماعي .

البدلات الاسرية

٢٠٧ - وضعت "سياسة البدلات الاسرية على الصعيد الوطني" ووفق عليها ، وهي تنص على مبادئ توجيهية لصناديق البدلات الاسرية وتساعد في تحديد دورها في نظام الضمان الاجتماعي بالاتساق مع قانون البدلات الاسرية (القانون ٨٢/٢١) . ولتحقيق هذه الغاية ، تقدم مديرية البدلات الاسرية المشورة بشأن تنسيق ومراقبة البرامج حتى تصل الاستحقاقات من البدلات الاسرية ، نقداً وعيناً (الصحة والتعليم والاسكان والسلع) الى اقل الاسر دخلاً .

٢٠٨ - ولزيادة الكفاءة ، ستحتفظ المديرية ببيانات منهجية عن البدلات الاسرية ، وستواصل حملات الدعاية عن الاستحقاقات من البدلات الاسرية ، وستبدأ في تنفيذ مشروع للتنسيق المؤسسي ليكون نموذجاً للرعاية الاسرية المتكاملة .
