

Distr.  
GENERAL

CEDAW/C/1997/3/Add.2  
28 October 1996  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

الدورة السادسة عشرة

١٣ - ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧

البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت\*

سبل ووسائل تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على  
جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة عن  
تنفيذ الاتفاقية في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

ملاحظة استهلاكية

بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية، في ٧ أيار/مايو ١٩٩٦، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ١ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة السادسة عشرة. وهذه هي آخر التقارير التي قدمتها كل من تركيا وسلوفينيا والفلبين وكندا والمغرب.

أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تتخذها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز سبل ووسائل تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

والتقرير المرفق قدم استجابة لطلب اللجنة، وباللغات المستلمة.

المحتويات

| <u>الصفحة</u> |                                                  |                |
|---------------|--------------------------------------------------|----------------|
| ٤             | ملاحظات استهلالية .....                          | الجزء الأول :  |
| ٦             | البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة | الجزء الثاني : |
| ٦             | تركيا .....                                      |                |
| ١٣            | سلوفينيا .....                                   |                |
| ٢٢            | الفلبين .....                                    |                |
| ٢٩            | كندا .....                                       |                |
| ٣٨            | المغرب .....                                     |                |

### الجزء الأول : ملاحظات استهلالية

تعالج المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة عددا من اتفاقيات منظمة العمل الدولية\*. ومن مجموع ١٧٧ اتفاقية اعتمدها مؤتمر العمل الدولي حتى الآن، تتعلق المعلومات الواردة في التقرير المرفق بالصكوك التالية، بوجه خاص :

— اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي تم التصديق عليها من جانب ١٢٤ دولة من الدول الأعضاء؛

— اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي تم التصديق عليها من جانب ١٢٠ دولة من الدول الأعضاء؛

— اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي تم التصديق عليها من جانب ٢٥ دولة من الدول الأعضاء،

وقد أشير، عند الاقتضاء، إلى عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة باستخدام المرأة التي تتضمن ما يلي:

#### سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

#### حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- اتفاقية حماية الأمومة (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)

#### العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (المرأة) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول، ١٩٩٠]
- اتفاقية العمل الليلي (رقم ١٧١)، ١٩٩٠

---

\* وردت صيغ عناوين الاتفاقيات، في هذه الوثيقة، وفقا لقائمة "العناوين الرسمية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي"، الصادرة باللغة العربية في عام ١٩٩٣ (الترجمة العربية).

العمل تحت سطح الأرض

— اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة) ، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

وتقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدقة، وهي هيئة خبراء مستقلة من جميع أرجاء العالم، تعقد اجتماعات سنوية. وتتضمن المعلومات الواردة في هذا التقرير نسخاً من "ملاحظات" اللجنة و "طلباتها المباشرة". وتتكون الملاحظات من التعليقات الواردة في تقرير اللجنة السنوي، المنشور بالاسبانية والانكليزية والفرنسية، المقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي ذي التمثيل الثلاثي، ولا تنشر الطلبات المباشرة (التي تعد بالانكليزية والفرنسية، وفي حالة البلدان المتحدثة بالاسبانية، بالاسبانية كذلك) إلا أنها معلنة.

## الجزء الثاني : البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

### تركيا

#### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً : من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت تركيا الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١ والاتفاقيتين ١٢٢ و ١٤٢.

ثانياً: تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : في طلبها ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة)، كررت لجنة الخبراء طلبها السابق بأن تقوم الحكومة بالنظر في أن تكرر في التشريع تعريفاً "للأجر" يتسع ليضم جميع المدفوعات والاستحقاقات والمكافآت، على النحو المطلوب في الاتفاقية. كما طلبت معلومات عن نتيجة تقويم الوظائف في القطاع العام، وبيانات عن جداول الأجور، وعدد الرجال والنساء العاملين في مختلف مستويات المسؤولية، وإحصاءات عن الأجور الحالية التي يتلقاها الرجال والنساء في القطاع العام. وإذ تلاحظ اللجنة أن استحقاقات الأسرة وعلاوة الأطفال تدفع إلى الزوج إذا كان كل من الزوج والزوجة موظفاً عمومياً، فقد طلبت إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن أي من الإجراءات المتخذة أو المتوخاة لإزالة التمييز القائم على أساس الجنس بالنسبة للموظف لدى منحه هذه الاستحقاقات.

الاتفاقية رقم ١١١ : وفي طلبها ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة)، لاحظت اللجنة باهتمام المعلومات المقدمة بشأن مختلف المشاريع الجارية لتعزيز مساواة المرأة في مكان العمل، بما في ذلك تحسين قواعد البيانات المتعلقة بالمرأة، والتمييز القائم على أساس الجنس، والتعليم. وإذ تلاحظ أن المديرية العامة لمركز المرأة ومشاكلها تعتبر جزءاً من وزارة المرأة والأسرة والخدمات الاجتماعية المنشأة حديثاً، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أنشطة هذه المديرية فيما يتعلق بالخطوة الخمسية للمؤسسة العامة للتخطيط التي استهلكت في عام ١٩٩٠. كما طلبت اللجنة معلومات بشأن التدابير المتخذة لتحسين الوصول المتكافئ للمرأة إلى الوظائف التي تتسم بالمسؤولية في الإدارة.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : تصف ملاحظة ١٩٩٥ (النصوص مرفقة) تدهور العمالة واستراتيجية الحكومة لإنفاذ برنامج التوازن، وآراء الشركاء الاجتماعيين: أن وضع المرأة لم يعالج على وجه التحديد.

## الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٥ المباشر

### تركيا (تصديق : ١٩٦٧)

تلاحظ اللجنة أن الاتحاد العام لنقابات العمال التركية (Confederation of Turkish Trade Unions TURK-IS) ، قد ذكر في رسالته المؤرخة ٤ تموز/يوليه ١٩٩٤ أن موظفي القطاع العام الذين قد يشغلون مراكز مختلفة - "عمال" أو "موظفون عموميين" أو "أشخاص متعاقدون" - يمارسون نفس العمل تماما، ولكنهم يتمتعون بحقوق وحرقات وأجور مختلفة تماما. وقد دعت الحكومة، في رسالة مؤرخة ٨ آب/أغسطس ١٩٩٤، إلى ابداء التعليقات، التي تراها ملائمة في هذا الشأن. وإذ تلاحظ اللجنة عدم ورود أي رد بشأن هذا الموضوع، فإنها تطلب إلى الحكومة أن تقدم إليها، في تقريرها القادم، معلومات كاملة في هذا الصدد بقدر ما يتعلق الأمر بتطبيق مبدأ المساواة في الأجور للرجال والنساء بالنسبة للعمل المتساوي القيمة.

وتلاحظ اللجنة، في الوقت نفسه، أن النقاط المعلقة في طلبها المباشر السابق ترتبط بالآتي:

١ - طلبت اللجنة، في تعليقاتها السابقة، معلومات بشأن التدابير المتخذة لضمان أن جميع الأجور التي تتجاوز حد الأجر الأساسي أو الحد الأدنى للأجر، دفعت دون تمييز قائم على الجنس. ولأحظت اللجنة أن مختلف الاستحقاقات والمكافآت تدفع في الواقع بصرف النظر عن جنس العاملين، ومع ذلك فإنها طلبت إلى الحكومة أن تنظر، آخر الأمر، في ضمان سريان مبدأ الأجر المتكافئ في جميع المدفوعات والاستحقاقات والمكافآت، وذلك عن طريق التشريع. وتلاحظ من التقرير الحالي أن الحكومة تكرر أن المادة ٢٦ من قانون العمل رقم ١٤٧٥، تقضي بالأجر المتكافئ للإنتاج المتكافئ بالنسبة للرجل والمرأة. وإذ لا يحظر القانون رقم ٦٥٧، بشأن شروط الاستخدام في القطاع العام، التمييز في الأجر، على وجه التحديد، على أساس الجنس، إلا أنه يضمن القيام بدفع نفس الأجر النقدي للنساء والرجال من الموظفين الحكوميين الذين يشغلون نفس الوظيفة ونفس الدرجة. وتعرب اللجنة عن أملها مجددا في أن تقوم الحكومة، وفقا للتعريف الواسع "للأجور" الوارد في الاتفاقية، والمشروح في الفقرتين ١٤ و١٦ من "الدراسة الاستقصائية العامة للجنة عن المساواة في الأجور (١٩٨٦)"، بمزيد من النظر لتكريس هذا المبدأ في التشريع في الوقت الملائم.

٢ - وفيما يتعلق بتعليقاتها السابقة بشأن التدابير المتخذة لتعزيز تقويم الوظائف بشكل موضوعي، تلاحظ اللجنة أنه، وفقا لما جاء في التقرير، فإن هذا التقويم قد استخدم في

قطاع ثانوي ولا تتوفر احصاءات بشأن تطبيقاته. وتلاحظ اللجنة أن ممارسة تقويم الوظائف، التي تشمل الادارات والمشاريع الحكومية تجري الآن بغرض إدارة الأجور، وأن الحكومة ستبلغ اللجنة بنتائجها عند توفرها. وتتطلع اللجنة إلى تلقي نسخة من نتائج تقويم الوظائف في القطاع الخاص المذكور، ولا سيما: '١' بيانات بشأن جداول الأجور السارية وعدد الرجال والنساء العاملين في مختلف مستويات المسؤولية؛ '٢' إحصاءات بشأن المستوى الحالي للأجر الذي يتلقاه الرجال والنساء في هذا القطاع، إن توفرت.

٣ - تلاحظ اللجنة أن الحكومة قد أبلغت الدورة الخامسة للجنة المشتركة لمنظمة العمل الدولية المعنية بالإدارة الحكومية، في أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، بأنه "لا يوجد تفاوت في الأجر في الإدارة الحكومية يؤدي إلى الإضرار بالمرأة. ومع ذلك فإن الاستحقاقات العائلية وعلاوات الأطفال تدفع إلى الزوج إذا كان كلا الزوجين [كذا] يعملان في الإدارة الحكومية". وتحيل اللجنة الحكومة إلى الفقرات ٨٦ و ٢١٠ و ٢١١ من دراستها الاستقصائية العامة عن المساواة في الأجور، حيث درست اللجنة الآثار التمييزية لمنح عناصر معينة من صفقة الأجر للموظف الحكومي من جنس معين دون الآخر. وتطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبلغها بأي من التدابير المتخذة أو المتوخاة لضمان عدم وجود تمييز على أساس الجنس بين الموظفين الحكوميين، لدى منحهم الاستحقاقات والعلاوات.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر، مكرر

تركيا (تصديق: ١٩٦٧)

تلاحظ اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة، وتلاحظ باهتمام، بوجه خاص، أن وكالة الاستخدام العامة لم تعد تطلب إلى رب العمل تحديد الجنس لدى ابلاغ الوكالة بالشواغر.

١ - وتلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات الواردة من الحكومة بشأن مختلف المشاريع الجارية لتعزيز مساواة المرأة في مكان العمل، بما في ذلك تحسين قواعد المعلومات المتعلقة بالمرأة والتمييز القائم على الجنس والتعليم. وإذا أصبحت الآن المديرية العامة لمركز المرأة ومشاكلها جزءاً من وزارة حالة المرأة والأسرة والخدمات الاجتماعية، المنشأة حديثاً، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبلغها في تقريرها القادم، عن أنشطة المديرية إزاء الخطة الخمسية للمنظمة العامة للتخطيط التي بدأت في عام ١٩٩٠.

٢ - وتشكر اللجنة الحكومة على تزويدها بنسخة من قانون ١٩٣٠، بصيغته المعدلة، حيث اتخذت بموجبه قرارات تتعلق بتعيين المرأة في وظائف إدارية عالية. ومع ذلك تلاحظ اللجنة أنه، استناداً إلى تقرير الحكومة، هناك سيدة واحدة فقط تمارس الواجب الفعلي لمنصب الحاكم، فضلاً عن سبع أخريات يشغلن وظيفة حاكم مقاطعة ويتلقين تدريباً. وتطلب اللجنة إلى الحكومة الاستمرار في إبلاغها بالتدابير المتخذة لتحسين وصول المرأة إلى وظائف تتسم بالمسؤولية في الإدارة.

٣ - وبينما تلاحظ أرقام ١٩٩٣ التي وفرتها الحكومة بشأن العدد الكبير من المشاركة من المجموعات المضرورة التي تتلقى تدريباً مهنيّاً، خاصة التدريب الذي يؤدي إلى استخدام مضمون، تلاحظ اللجنة، مع ذلك، أن التقرير لا يعطي أي بيانات إضافية بشأن الأنشطة التي تعزز المساواة في الفرص والمعاملة لتلك المجموعات، مثل الأقليات الاثنية. لذلك فهي تطلب إلى الحكومة أن توفر تلك المعلومات في تقريرها القادم.

## الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة الاستخدام، ١٩٦٤

ملاحظة ١٩٩٥ مكرر

تركيا (تصديق ١٩٧٧)

١ - تلاحظ اللجنة تقرير الحكومة عن الفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٤، الذي يتضمن معلومات تفصيلية ردا على ملاحظتها السابقة، ويحيل الملاحظات الواردة من الاتحاد العام لنقابات العمال التركية (TURK-IS) (Confederation of Turkish Trade Unions) والاتحاد العام التركي لرابطات أرباب العمل (TISK) (Turkish Confederation of Employers' Associations). وتلاحظ اللجنة أن فترة النمو الاقتصادي السريع بين ١٩٩٢ و١٩٩٣ لم تكف لخلق فرص عمل وافية لإستيعاب نمو السكان القادرين على العمل، وليست قادرة على احتواء زيادة معدل البطالة، الذي ارتفع، وفقا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من ٧٫٩ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى ٨٫٧ في المائة في عام ١٩٩٣. فضلا عن ذلك، فإن بداية الانكماش الاقتصادي الذي بدأ في نهاية عام ١٩٩٣ قد تمخضت عن انخفاض حاد في الاستخدام بحوالي ٤ في المائة في عام ١٩٩٤ ليصل معدل البطالة القياسي، وفقا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إلى ١٠٫٩ في المائة، كما قدر معدل الاستخدام الناقص ب ٩٫٣ في المائة. كما شددت الحكومة في تقريرها على الأهمية الخاصة للبطالة في المدن وبطالة الشبان الخريجين. وتلاحظ اللجنة أن حالة الاستخدام، التي كانت تشكل سببا للقلق بالفعل، قد تدهورت على مدى الفترة المذكورة.

٢ - وتذكر الحكومة أنه في أعقاب الأزمة النقدية الخطيرة التي حدثت بسبب تفاقم العجز العام، فإنها قامت بتنفيذ برنامج موازنة، منذ نيسان/أبريل ١٩٩٤، لخفض العجز، وقامت بإدخال إصلاحات هيكلية بهدف تعزيز النمو المتوسط الأجل للاقتصاد استنادا إلى مبادئ السوق الحرة. ومع ذلك فإنها تعترف أنه من المحتمل أن يؤدي هذا البرنامج في البداية إلى انكماش في النشاط الاقتصادي، ولكنها تعتبر أن سياسة تعزيز الاستخدام تعتمد على فعالية الاقتصاد ككل. كما يؤكد الاتحاد العام التركي لرابطات أرباب العمل (TISK) أن من الضروري إنشاء هيكل مؤسسي واقتصادي شامل، على النحو المخطط له بموجب برنامج الحكومة، بغية تنمية القطاع الخاص، مما يسفر عن خلق العمالة. وتلاحظ اللجنة أن تدهور حالة الاستخدام قد ازدادت سوءا خلال الأشهر الأولى من تنفيذ التدابير التقييدية، وتطلب إلى الحكومة أن تفصح في تقريرها المقبل عن رأيها في طريقة مساهمة تدابير تنفيذ الاستقرار والإصلاح الهيكلي، "في إطار السياسة الاقتصادية والاجتماعية المنسقة"، في تعزيز العمالة الكاملة، المنتجة والقائمة على الاختيار الحر، كهدف رئيسي، وفقا للمادتين ١ و٢ من الاتفاقية. وتطلب إلى الحكومة أن تشير إلى أهداف العمالة التي تُبنت في هذا السياق، فضلا عن إطار الإعداد للخطة الخمسية للتنمية القادمة. وبالإضافة إلى ذلك، ستكون اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة بالإشارة إلى الأثر المتوقع للاتحاد الجمركي على العمالة الذي سيسري في المستقبل القريب في إطار الاتحاد الأوروبي.

٣ - ويعتبر الاتحاد العام لنقابات العمال التركية (TURK-IS) أن الحكومة تتجاهل الأهداف الواردة في الاتفاقية باتباع سياسة الخصخصة (التحول إلى القطاع الخاص) التي تتمخض عن فوائض كبيرة. وردا على طلب اللجنة السابق بشأن هذه المسألة، ذكرت الحكومة أن قانون الخصخصة (التحول إلى القطاع الخاص) ينص على تعويض منفصل للعمال الفائضين عن حاجة المشاريع العامة، الذين سيستفيدون أيضا من أولوية الوصول إلى الاستخدام وإلى مرافق التدريب المهني. كما تسعى الحكومة إلى التماس الموارد اللازمة لخلق فرص جديدة للاستخدام بالنسبة للعمال الفائضين عن الحاجة نتيجة لعملية الخصخصة. وإذ تلاحظ اللجنة هذه المعلومات، فإنها تأمل أن يتضمن تقرير الحكومة القادم تفصيلات أكثر عن التدابير المتخذة حاليا لهذا الغرض، فضلا عن معلومات بشأن عدد المستفيدين من هذه التدابير. وتشير، في هذا الصدد، إلى أنه من الضروري أن يرافق الفائض المتحقق في القطاع العام تدابير فعالة لتعزيز الاستخدام في القطاع الخاص للعمال الفائضين نتيجة عملية الخصخصة.

٤ - وتلاحظ اللجنة المعلومات المتعلقة بإعادة هيكلة مرافق الاستخدام وتحديثها. وتطلب إلى الحكومة الاستمرار في توفير المعلومات التفصيلية بشأن التقدم المحرز في هذا المجال. وتلاحظ اللجنة، بوجه أعم، تشديد الحكومة على الحاجة إلى تدريب اليد العاملة الماهرة عن طريق تعزيز التدريب المهني، سواء ضمن إطار نظام التعليم المدرسي أو خارجه. وتلاحظ اللجنة أيضا البيان الذي أعده مشروع قانون تأمين العمالة، وفقا لأحكام اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)، التي صدقت عليها تركيا مؤخرا. ولا تشك اللجنة في أن الحكومة ستقدم معلومات كاملة بهذا الشأن في أول تقرير لها بصدد سريان الاتفاقية المذكورة أعلاه.

٥ - وفيما يتعلق بإنفاذ المادة ٣ من الاتفاقية، تشير الحكومة إلى خطتها الخاصة بإنشاء مجلس اقتصادي واجتماعي، سيكون ذا سمة استشارية، ويمكن الشركاء الاجتماعيين من التعبير عن آرائهم بشأن قضايا من أمثال: الانتاجية، والعمالة، والبطالة، والأجور، كما أنها تشير إلى لجان استشارية متوخاة وفقا لقانون عام ١٩٤٦، الذي ينشيء "مكتب الاستخدام التركي"، وتذكر أنها لم تكن عاملة بالكامل حتى الوقت الحاضر. واللجنة مضطرة إلى ملاحظة نقص المعلومات بشأن الطريقة القائمة في الواقع لإستشارة ممثلي الأشخاص المضطربين، ولا سيما ممثلي أرباب العمل والعمال، فيما يتعلق بسياسات العمالة. وأنها مضطرة مرة أخرى إلى التشديد على الأهمية الخاصة التي تعلقها على هذه المشاورات، التي تعقد في إطار الإصلاحات الهيكلية القائمة. وتأمل أن تتخذ الحكومة التدابير اللازمة، في المستقبل القريب جدا، للإنفاذ الكامل لهذا الحكم الأساسي الوارد في الاتفاقية.

## سلوفينيا

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت سلوفينيا على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ والاتفاقيات أرقام ٣ و ١٠٣ و ٨٩ و ٤٥ و ١٢٢ و ١٤٢.

ثانيا: تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : لاحظت اللجنة، في طلبها ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة) الذي استند إلى تقرير الحكومة الأول بشأن سريان الاتفاقية، أن المبدأ الذي تقوم عليه الاتفاقية لم يتم التعبير عنه بالصيغة القانونية الصريحة في الدستور أو في "الاتفاق الجماعي العام للقطاع الاقتصادي" (١٩٩٠-١٩٩٢)، وحثت الحكومة على القيام بهذا الاجراء لدى اجراء التنقيحات القادمة على تشريع العمل. وقد طلب إلى الحكومة أن تشير إلى جميع الخطوات المتخذة لتطبيق مبدأ الأجر المتكافئ، سواء من خلال القوانين والأنظمة الوطنية أو الأجهزة القائمة المعترف بها قانونا المتعلقة بتحديد الأجور أو الاتفاقات الجماعية. كما التُمست معلومات أخرى لتمكين اللجنة من تقييم التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقية (بما في ذلك نسخ من الاتفاقات الجماعية وأساليب تحديد الأجور، وإحصاءات الأجور، وتدابير التعاون بين الشركاء الاجتماعيين، والأنشطة المتخذة لتعزيز تطبيق الاتفاقية).

الاتفاقية رقم ١١١ : لاحظ طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) ايضاح الحكومة المتعلق بالقيود المفروضة على المرأة العاملة في مهن معينة وأثناء الليل، وطلب إلى الحكومة أن تقدم نسخا من التشريعات المعدة بشأن تنظيم السلامة أثناء العمل. (يجيز قانون علاقات العمل، تحت شروط معينة، إصدار رخص للمرأة للقيام بالعمل الليلي. ومع ذلك إذا وجدت أيضا معايير إضافية محددة في "الاتفاقات الجماعية العامة" للقطاعين الانتاجي وغير الانتاجي، فإن وزارة العمل لا يحق لها إصدار رخصة للمرأة للقيام بالعمل الليلي. لذلك يبدو أن هذه المسألة يجب أن تنظم بوجه عام بين أرباب العمل والعمال). ولاحظت اللجنة أن التمثيل المتكافئ للمرأة في مراكز اتخاذ القرار على الصعيد الاقتصادي والسياسي يحظى بالأولوية في المجتمع ويشكل محورا للاهتمام الخاص لـ "لجنة سياسات المرأة"، وطلبت معلومات بشأن التدابير المتخذة للتغلب على العقبات القانونية والعملية التي تواجه مسألة مساواة المرأة، والتي جرى تحديدها في التقرير الوطني

للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة. كما التمست اللجنة معلومات تتعلق بأنشطة "أمين المظالم" في مجال العمالة والمهنة.

الاتفاقية رقم ١٥٦ : لاحظ طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة)، الذي يستند إلى تقرير الحكومة الأول بشأن سريان الاتفاقية، أنه بينما ينسجم قرار ١٩٩٣ بشأن "أسس صياغة سياسة الأسرة"، مع روح الاتفاقية، فإن قانون علاقات العمل لعام ١٩٩٠، بصيغته المعدلة، يمنح حقوقاً معينة تتعلق بإجازة رعاية الأطفال للنساء العاملات. وبينما يمكن للأب العامل أن يتمتع بنفس الحقوق بموافقة الأم العاملة، اقترحت اللجنة أن يُنظر كذلك في تعديل القانون لإلغاء المبدأ الذي يقضي بأن من المتوقع أن تنصب مسؤوليات الأسرة على عاتق الأم، في المقام الأول.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

سلوفينيا (تصديق: ١٩٩٢)

تلاحظ اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة الأول وتطلب إليها أن تقدم معلومات إضافية بشأن النقاط التالية.

١ - المادة ٢ من الاتفاقية: إذ تلاحظ اللجنة من تقرير الحكومة عدم وجود إشارة صريحة بشأن مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة للعمل المتكافئ، في دستور ١٩٩١، أو في القانون، أو في الاتفاق الجماعي العام للقطاع الاقتصادي (١٩٩٠-١٩٩٢)، فإنها تطلب إلى الحكومة أن تولي اهتماماً للإشارة إلى ذلك في التنقيحات المقبلة لتشريعات العمل أو الاتفاقات الجماعية، بغية ضمان سريان هذا المبدأ على جميع العمال. وستكون اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة، في تقريرها القادم، بالإشارة إلى جميع الخطوات المتخذة في هذا السياق لتطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية من خلال القوانين أو الأنظمة الوطنية المعتمدة بصورة شرعية أو أجهزة تحديد الأجور المعترف بها الخاصة بتحديد الأجور أو الاتفاقات الجماعية بين أرباب العمل والعمال.

٢ - تلاحظ اللجنة من تقرير الحكومة أن أسلوب حساب مبلغ الأجور وغير ذلك من العوائد قد ورد في الاتفاقات الجماعية. لذلك تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم رفقه تقريرها القادم نسخاً من الاتفاقات الجماعية العامة، التجارية وغير التجارية، المشار إليها في تقرير الحكومة، فضلاً عن أي قواعد تنظيمية أخرى تحكم مسألة تحديد الأجور أو تقويم العمل المنجز.

٣ - المادة ٣ : تلاحظ اللجنة من التقرير أنه لم يُعتمد أسلوب خاص قابل للتطبيق، على وجه العموم، لضمان إجراء تقويم موضوعي لنوعية العمل المنجز. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات إضافية بشأن الأساليب الحالية المطبقة والمعايير المستخدمة من جانب المشرفين لتقويم العمل المنجز. كما تطلب إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير التي اتخذت لتعزيز تقويم موضوعي للوظائف، استناداً إلى العمل المراد انجازه، بغية ضمان عدم أخذ المعيار الذي يستند إلى التمييز بسبب الجنس، بعين الاعتبار.

٤ - المادة ٤ : ستكون اللجنة ممتنة إذا قدمت الحكومة معلومات بشأن تدابير التعاون المعتمدة بين الحكومة ومنظمات أرباب العمل والعمال، والمعلومات الخاصة بأنشطة مكتب سياسات المرأة، لتعزيز تطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية.

٥ - ستغدو اللجنة ممتنة إذا زودتها الحكومة في تقريرها القادم بما يلي:

١' جداول المرتبات السارية في القطاع العام، مع الإشارة إلى النسبة المئوية للرجال والنساء المستخدمين في مختلف المستويات؛

٢' بيانات إحصائية تتعلق بالحد الأدنى لمعدلات الأجور أو معدلات الأجور الأساسية ومتوسط الدخل الحالية للرجل والمرأة، محللة، إن أمكن، حسب المهنة وفرع النشاط والأقدمية ومستوى المؤهلات.

### الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر، مكرر

سلوفينيا (تصديق : ١٩٩٢)

تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات التفصيلية التي قدمتها الحكومة في تقريرها، والوثيقة المرفقة. كما تلاحظ الإيضاحات الواردة في التقرير التي تتعلق بالقيود المفروضة على المرأة العاملة في مهن معينة والمرأة العاملة ليلاً. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم نسخاً من القانون الذي ينظم السلامة أثناء العمل، الذي يجري وضعه حالياً.

١ - تلاحظ اللجنة بيان الحكومة رداً على طلب اللجنة المباشر السابق المتعلق بحذف عامل "اللون" من الأسس التي يحظر التمييز القائم عليها، في المهنة، في المادة ١٤ من الدستور. وتقدم الحكومة تأكيداً كاملاً بعدم وجود تمييز، في الواقع، قائم على اللون الذي يعتبر عملاً مخالفاً للدستور. وتضيف الحكومة أنه على الرغم من أن المادة ١٤ لا تحدد "اللون" من بين عوامل التمييز، إلا أن شمولها غير محدود، حيث تسري العبارة "أو أي أحوال شخصية أخرى" على هذا العامل أيضاً. أضف إلى ذلك أن الحكومة تشير إلى أن التمييز القائم على اللون لا يعتبر حقيقة واقعية في ذلك البلد. وتعرب اللجنة عن أملها في أن تواصل الحكومة تقديم المعلومات بشأن التطبيقات العملية لجميع أسس الاتفاقية.

٢ - وسألت اللجنة الحكومة، في طلبها السابق، أن تقدم التعليل المنطقي لحظر أفراد القوات المسلحة والشرطة من الانتساب إلى الأحزاب السياسية. وترى الحكومة أن هذا القيد الدستوري يهدف إلى تجنب أي احتمال لإضفاء الطابع السياسي المباشر على الجيش. وتلاحظ اللجنة أحكام "قانون الدفاع" ١٩٩٤، الذي ينظم هذه المسألة، وتطلب إلى الحكومة أن تقدم نسخاً من القانون الذي يجري إعداده لتنظيم هذه المسألة فيما يتعلق بالشرطة. وإذ تلاحظ اللجنة أن التوافق السياسي لا يعتبر شرطاً لممارسة أي وظيفة أخرى (بموجب ما ورد في المادة ٤٩ من الدستور)، فإنها تطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أي شكاوى أو مقررات قضائية أو إدارية ذات صلة بهذه المسألة.

٣ - وتلاحظ اللجنة بيان الحكومة الذي يشير إلى أنه، فيما عدا الدستور، لم تتخذ تدابير خاصة لتطبيق سياسة وطنية استناداً إلى الاتفاقية، على النحو المطلوب في المادة ٣ من الاتفاقية. وتضيف الحكومة أنها تقوم، مع ذلك، باتخاذ بعض الإجراءات لصالح فئات معينة من العمال، من أمثال العمال المعوقين والعمال الشبان الذين يبحثون عن أول عمل لهم. وتلاحظ اللجنة كذلك من "التقرير الوطني" المقدم إلى "المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة" المعقود في بيجين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، أن التمثيل المتكافئ للمرأة في وظائف اتخاذ القرار الاقتصادي والاجتماعي يعتبر ذا أولوية للمجتمع كما أنه يعتبر ذا أهمية خاصة للجنة سياسات المرأة. ويرجى الاستمرار في توفير المعلومات بشأن التدابير المتخذة لتجاوز

العقبات القانونية والعملية لتحقيق المساواة للمرأة، المذكورة في هذا التقرير، بما فيها تلك التدابير التي اتخذتها لجنة سياسات المرأة.

٤ - وفضلا عن ذلك، تحيل اللجنة الحكومة إلى الفقرتين ١٧٠ و٢٣٦ من دراستها الاستقصائية العامة (١٩٨٨) بشأن "المساواة في الاستخدام والمهنة" حيث تشدد على أهمية اتخاذ تدابير فعالة لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة تنفيذا للسياسة الوطنية. وبناء على ذلك، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير المحددة المتخذة أو المتوخاة لضمان التكافؤ في الفرص والمعاملة، استنادا إلى جميع الأسس الواردة في الاتفاقية. ويرجى كذلك توفير المعلومات بشأن أنشطة لجنة سياسات المرأة بالنسبة للأقليات الإيطالية والهنغارية، والإشارة إلى ما إذا وجدت هيئات مشابهة للأقليات الأخرى أو المجموعات الإثنية في البلد (e.g. Rom).

٥ - وتلاحظ اللجنة اعتماد قانون "أمين المظالم" (١٩٩٣). وإذ تلاحظ أن أمين المظالم قد تسلم قضايا كانت معلقة أمام مجلس حماية حقوق الإنسان (الذي توقف عن العمل)، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أنشطة أمين المظالم في مجال الاستخدام والمهنة، وتوفير تفاصيل بشأن الشكاوي المطروحة على أمين المظالم والقرارات التي تم التوصل إليها، ذات الصلة بسريان الاتفاقية.

٦ - وبقدر ما يتعلق الأمر بالمعلومات المقدمة والمتعلقة ببرامج التدريب الخاصة في مدرسة الشرطة، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى مدى دخول المرأة في قوات الشرطة والمستويات التي استخدمت فيها.

**الاتفاقية رقم ١٥٦ : العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١**

طلب ١٩٩٥ المباشر

**سلوفينيا (تصديق : ١٩٩٢)**

تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات الواردة في تقرير الحكومة الأول والوثائق المرفقة. وتطلب إلى الحكومة تقديم معلومات إضافية بشأن النقاط التالية.

١ - **المادة ١ من الاتفاقية :** بينما تلاحظ اللجنة أن أحكام القرار بشأن "أساس صياغة سياسة الأسرة" (Official Gazette RS 40/93) تتفق مع مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام بين الرجال والنساء العاملين ذوي المسؤوليات العائلية، فإنها ترى أيضا أن قانون علاقات العمل (Official Gazette RS 14/90 and 5/91) يمنح حقوقا خاصة تتعلق بأوقات الإجازة وساعات العمل المختصة، بغية قيام المرأة العاملة بالعناية بصغار الأطفال بموجب المواد ٤٥ و ٨٠ و ٨١ و ٨٤ و ٨٥. وبموجب المادة ٨٦ يمكن للأب العامل أن يتمتع كذلك بهذه الحقوق إذا وافقت الأم العاملة. وفضلا عن ذلك، فإن المادة ٨٦ تجيز تحويل جميع هذه الحقوق، جنبا إلى جنب مع حق رفض العمل الإضافي والعمل الليلي بموجب المادة ٧٨، إلى الأب العامل إذا توفت الأم أو تركت الولد أو أصبحت عاجزة، عجزا مؤقتا أو دائما، عن ممارسة الحياة المستقلة والعمل. ونظرا لأن هذا الفحوى القانوني، الذي يتوقع ابتداء وضع فرضية المسؤولية العائلية على الأم العاملة - بدلا من وضعها على كل من الأب والأم العاملين - لا يتفق بدقة مع الاتفاقية، فإن اللجنة ستكون ممتنة إذا قامت الحكومة بالنظر في اتخاذ التدابير اللازمة لتعديل القانون ليتماشى مع أحكام الاتفاقية ومع المقترحات الواردة في القرار المذكور آنفا، وإذا قدمت معلومات بشأن هذه المسألة في التقرير المقبل.

٢ - وفيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية على الرجال والنساء العاملين الذين يتحملون مسؤوليات فيما يتعلق بأعضاء أسرهم المباشرين الذين يحتاجون حاسة ماسة إلى رعايتهم ودعمهم، تلاحظ اللجنة التدابير التي تشمل الأزواج أو الأشخاص الذين يشتركون في العيش مع شخص يتمتع بتأمين صحي في نفس المنزل. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين ما إذا جرى اتخاذ أو توخي التدابير إزاء أعضاء الأسرة الآخرين، مثل الأبوين المسنين، لشمولهم بالتدابير المنصوص عليها في الاتفاقية، بالإضافة إلى الحق في التمتع بإجازة مدفوعة الأجر لمدة سبعة أيام سنويا لرعاية أحد أفراد الأسرة الأقربين. وفي هذا السياق، تشير اللجنة إلى الإمكانية الواردة، بموجب المادة ١٠ من الاتفاقية، بشأن أحكام الاتفاقية التي يتعين سريانها على مراحل، بشرط أنه مهما اتخذت من تدابير تنفيذية، فإنها تسري في أي حال من الأحوال على العمال من الجنسين الذين يتحملون مسؤوليات تتعلق بأطفالهم المعالين.

٣ - **المادة ٣ :** تلاحظ اللجنة باهتمام المقترحات الشاملة الواردة في القرار المذكور أعلاه، التي تهدف إلى تهيئة الظروف لكلا الوالدين للتوفيق بين الالتزامات العائلية والمهنية في إطار التدابير التي يجب وضعها ولتنفيذ سياسة الأسرة الواسعة النطاق. وتطلب اللجنة إلى الحكومة الاستمرار في تقديم المعلومات

بشأن الاجراءات المتخذة لتحقيق الأهداف المحددة في القرار وثيق الصلة بتطبيق الاتفاقية. وإذ تلاحظ اللجنة انصراف نية الحكومة إلى انشاء "مجلس الأسرة" في وزارة العمل والأسرة والشؤون الاجتماعية، باعتباره هيئة استشارية متخصصة في مجال سياسة الأسرة (الفقرة ٣-٥ والجزء الرابع من القرار)، تطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن انشاء المجلس وعضويته وصلاحياته وأنشطته.

٤ - المادة ٤ : وتطلب اللجنة إلى الحكومة الاستمرار في تقديم المعلومات بشأن التدابير المتخذة لتلبية احتياجات العمال الذين يضطربون بمسؤوليات عائلية، العاملين في كل من القطاع العام والقطاع الخاص، فيما يتعلق بشروط وأحوال عملهم وترتيبات الضمان الاجتماعي. وإذ تلاحظ أن المادة ٦١ من قانون علاقات العمل تمنح العمال الحق في الحصول على إجازة بأجر غايتها سبعة أيام خلال السنة التقويمية "في الحالات والشروط الواردة في الاتفاق الجماعي أو القانون العام"، فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة أن توضح ما إذا كان هذا التحويل قد تقرر بوجه عام لإمكان استخدامه لتلبية حالات خاصة طارئة للأسرة. وفي هذه النقطة تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم نصوص أي أنظمة أو اتفاقات مساومات جماعية تتضمن أحكاما تتعلق بهذه الحقوق أو غيرها الممنوحة للعمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية.

٥ - المادة ٥ : بالاشارة إلى الاحصاءات الواردة في التقرير بشأن معدل انخراط الأطفال قبل سن المدرسة في رياض الأطفال، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين في تقريرها القادم ما إذا كانت المرافق القائمة تلبي الطلب، وإذا لم يكن الأمر كذلك، فعليها تقديم أي معلومات متاحة بشأن حدود الوقت اللازم لضمان توفير عدد ملائم من أماكن رعاية الطفل. وإذ تلاحظ اللجنة مختلف المقترحات الواردة في قرار ١٩٩٣ بشأن انشاء خدمات ومرافق مجتمعية أخرى تساعد الرجال والنساء العاملين على التوفيق بين وظائفهم ومسؤولياتهم العائلية، فإنها تطلب إلى الحكومة المضي قدما في تقديم المعلومات بشأن الخطوات المتخذة لتنفيذ هذه المبادرات.

٦ - المادة ٦ : تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم مع تقريرها القادم معلومات بشأن الأنشطة المعنية المتخذة لتوعية الجمهور وتثقيفه بشأن أهداف الاتفاقية، على النحو المطلوب في هذه المادة من الاتفاقية، بما في ذلك أي من المواد المنتجة لتحقيق هذا الغرض.

٧ - المادة ٧ : تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى أي من التدابير المتخذة لضمان أن الرجال والنساء العائدين إلى أعمالهم، في القطاعين العام والخاص، في أعقاب حصولهم على إجازة الأمومة و/أو إجازة الأبوة أو بعد أن يكونوا قد عملوا ساعات مخفضة، بغرض رعاية الأطفال الذين تحت سن المدرسة، يمكن أن يعودوا إلى الوظائف التي كانوا يشغلونها سابقا أو إلى وظائف معادلة في نفس المؤسسة أو المشروع. وفي هذا الخصوص، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم نصوص أي أحكام سنّت لتنظيم حقوق هؤلاء العمال، على النحو الوارد، على سبيل المثال، في المادة ٨٤ من قانون علاقات العمل. كما تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين ما إذا تم اتخاذ أو توقي أي تدابير بشأن الارشاد أو التدريب المهنيين

لمساعدة العمال ذوي المسؤوليات العائلية ليصبحوا أو ليظلوا يشكلون جزءاً من القوى العاملة، أو يدخلون مرة ثانية إلى الوظيفة في أعقاب غياب بسبب تلك المسؤوليات.

٨ - المادة ٨ : بينما تلاحظ اللجنة أن المادة ٣٦ (ج) من قانون علاقات العمل، الذي يمنع إنهاء علاقة العمل للعاملات الحوامل أو اللائي تغيبن عن أعمالهن بسبب إجازة الأمومة أو إجازة الأبوة (للرجال) (باستثناء الأسباب التشغيلية الضرورية)، فإنها تطلب إلى الحكومة أن تشير إلى أي من الأحكام المخصصة لحماية الرجال والنساء العاملين في القطاعين العام والخاص والتي تعارض، على نحو أعم، فصل العمال بسبب مسؤولياتهم العائلية.

٩ - المادة ٩ : تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن أي من المشاكل والشكاوي التي تتعلق بالمسائل التي تشملها الاتفاقية والتي يمكن أن تعالج من جانب إدارة التفتيش على العمل، أو مكتب أمين المظالم (الذي أنشئ بموجب المادة ١٥٩ من الدستور)، أو مكتب سياسة المرأة أو أي هيئة أخرى ذات صلة.

١٠ - المادة ١١ : يرجى تقديم معلومات محددة بشأن الوسائل التي تتبعها منظمات أرباب العمل والعمال للاشتراك في تقسيم وتطبيق التدابير لإنفاذ أحكام الاتفاقية.

## الفلبين

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الفلبين على الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٢٢. كما قامت بالتصديق على الاتفاقية ٨٩.

ثانياً: تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : أشارت لجنة الخبراء، باهتمام، في ملاحظتها عام ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) إلى أنه لدى تنفيذ خطة الفلبين لتنمية المرأة (١٩٨٩-١٩٩٢)، فإن إدارة العمل والاستخدام قد أعطت الأولوية لتعزيز الفرص المتساوية في الاستخدام، ولتحقيق هذا الهدف فإنها اضطلعت بعدد من الأنشطة، بما في ذلك اعداد دراسة تحدد الوسائل العملية لتعزيز المساواة في سوق العمل وتعيين إلى أي حد يعزى تفاوت الأجور بين الرجل والمرأة إلى عامل الجنس. وحث طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة) الحكومة على النظر في الاستفادة من المعلومات المستخلصة من الدراسة الاستقصائية لمهن مختارة للشروع في تقويم موضوعي للوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١ : تساءل طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) عما إذا كان قد تم النظر في انشاء جهاز شامل لتعزيز عدم التمييز، على النحو المرسوم في مشروع قانون مجلس الشيوخ المشار إليه سابقاً.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : لاحظ الطلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) أن النمو المستدام للاقتصاد، خلال الفترة التي يشملها التقرير، لم يتمخض عن انخفاض معدلات البطالة والعمالة غير الكاملة، مع أن الهدف الذي وضعته استراتيجية الحكومة هو تحقيق النمو مع وجود البطالة. كما أشير إلى اجتماع القمة الثلاثي للعمالة الوطنية في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، الذي وافق على برامج عمل محددة وذلك لتعزيز العمالة والانتاجية في القطاع الزراعي، وتعزيز التصدير، وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتدريب العمال، وتحسين

العلاقات الصناعية في قطاعي الصناعة والخدمات، وتحسين الانتاجية وشروط وأحوال الاستخدام في القطاع العام، وضمان نوعية عمل أفضل للعمال المهاجرين وتوفير برامج تأهيل وإدماج لدى عودتهم. ولاحظت لجنة الخبراء كذلك أن الحكومة كانت تدرس جديا امكانية تصديق عدة اتفاقيات دولية تتعلق بالعمال المهاجرين.

الاتفاقية رقم ١٠٠، المساواة في الأجور، ١٩٥١

ملاحظة ١٩٩٤

الفلبين (تصديق : ١٩٥٣)

بالإضافة إلى تعليقاتها السابقة، تلاحظ اللجنة باهتمام أنه لدى تنفيذ خطة الفلبين لتنمية المرأة (١٩٨٩-١٩٩٢) فإن إدارة العمل والاستخدام قد أعطت الأولوية لتعزيز الفرص المتساوية في الاستخدام، ولتحقيق هذا الهدف فإنها اضطلعت بعدد من الأنشطة، بما في ذلك إعداد دراسة تحدد الوسائل العملية لتعزيز المساواة في مكان العمل، وتعيين إلى أي حد يستند تفاوت الأجور بين الرجل والمرأة إلى عامل الجنس، وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تزويدها بالمعلومات بشأن المدى الذي تعزز فيه هذه الأنشطة المختلفة تطبيق أحكام الاتفاقية.

ولاحظت اللجنة كذلك أن عددا من مشاريع القوانين قد رفعت إلى "الكونغرس" لاستكمال التدابير القائمة وتقويتها، بغية تعزيز الفرص المتساوية في مجال الاستخدام، وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم نصوص أي تشريع معتمد له صلة وثيقة بتطبيق الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

الغالبين (تصديق : ١٩٥٣)

تلاحظ اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة والوثائق المرفقة بها.

١ - بلاشارة إلى تعليقاتها السابقة، تلاحظ اللجنة إشارة الحكومة إلى قانون "Rules Implementing Republic Act 6725"، وإلى نسخ البيانات الإحصائية بشأن معدلات الأجور والدخول للنساء والرجال. ونظرا لأن هذه الوثائق لم تستلم رفقة التقرير، فإن اللجنة ستكون ممتنة لو قامت الحكومة بإحالة هذه الوثائق إلى "المكتب".

٢ - وفي مناسبات سابقة، قامت اللجنة بالتعليق على الدراسة الاستقصائية الخاصة بالمهن، التي تبدو أنها قد اعتبرت أساسا لتقويم المهن وتصنيفها، وفقا لمبدأ الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة. ولاحظت اللجنة، من هذا التقرير، أنه حتى إذا كان الغرض من الدراسة هو إعداد خلاصات مهنية لأعمال مختارة، فإن الحكومة قد أشارت إلى أن هذه الخلاصات يمكن أن تقدم فعلا معلومات وثيقة الصلة بممارسة التقويم. وتأمل اللجنة أن تأخذ الحكومة بعين الاعتبار الاستفادة من المعلومات المستخلصة من الدراسة الاستقصائية بغية المباشرة بالقيام بتقويم موضوعي للوظائف، وأن تقدم معلومات إضافية بشأن هذا الموضوع في تقريرها المقبل.

الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر، مكرر

القلبين (تصديق : ١٩٦٠)

١ - بالاشارة إلى طلبها المباشر السابق، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين ما إذا كان يجري النظر في انشاء أجهزة شاملة لتعزيز عدم التمييز (كما هو متوقع في مشروع قانون مجلس الشيوخ رقم ١١٩). وتأمل اللجنة أن تواصل الحكومة تقديم المعلومات بشأن التدابير التشريعية والإدارية الأخرى المعتمدة بغية إعمال أحكام الاتفاقية.

٢ - وإذ تلاحظ اللجنة أنه لا توجد تطورات جديدة تتعلق بقرار لجنة الخدمة المدنية رقم ٨٩-٤٦٣، فإنها سترحب، مع ذلك، بالمعلومات الخاصة بالتدابير العملية المتخذة من جانب لجنة الخدمة المدنية لتقديم الحماية إلى الأشخاص الذين يحملون و/أو يعربون عن آراء سياسية أو دينية خاصة. وعلى الرغم من أن لجنة الخدمة لم تخطط لأي امتحان مهني خاص لأفراد الأقليات الثقافية، فإن لجنة الخبراء تطلب إلى الحكومة أن تبين الجهود المبذولة لتشجيع الاشتراك المنتظم لهؤلاء الأفراد في امتحانات الخدمة المهنية. كما يرجى تقديم معلومات عن الآلية التي وضعتها لجنة الخدمة لضمان المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام بشأن جميع الأسس الأخرى للاتفاقية ، إعمالا للفقرة ٣ من القرار المشار إليه أعلاه.

### الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة العمالة، ١٩٦٤

الطلب ١٩٩٥ المباشر، مكرر

الغالبين (تصديق : ١٩٧٤)

١ - تلاحظ اللجنة تقرير الحكومة عن الفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٤، والمعلومات الواردة فيه، ردا على طلب سابق. وبالإشارة كذلك إلى البيانات المتعلقة بالعمل والاستخدام التي نشرها مكتب إحصاءات العمل والاستخدام، تلاحظ اللجنة قدرا جد قليل من الزيادة في العمالة خلال أول سنتين من تنفيذ خطة التنمية الوطنية المتوسطة الأجل (١٩٩٣-١٩٩٨). فقد كان معدل البطالة يقارب ٩٣ في المائة في عام ١٩٩٣، وارتفع إلى ٩٥ في المائة في عام ١٩٩٤، بينما كان معدل العمالة الناقصة يبلغ في المتوسط ٢١٧ في المائة و ٢١ في المائة، على التوالي، لنفس الفترة. وتلاحظ اللجنة أن هذه الإحصاءات تبين تفاوتات موسمية واسعة في معدلات النشاط والبطالة، وأن معدل البطالة يبلغ ضعف المتوسط الوطني تقريبا في منطقة العاصمة، حيث العمالة الناقصة أقل انتشارا. وتلاحظ اللجنة أن التنمية الاقتصادية المستدامة خلال الفترة لم تتمخض عن انخفاض معدلات البطالة والعمالة الناقصة، رغم أن الهدف الأساسي المعلن لاستراتيجية الحكومة هو تحقيق "التنمية مع العمالة". وستكون اللجنة ممتنة إذا تلقت معلومات بشأن الأسباب التي تقف وراء هذه التطورات.

٢ - وتلاحظ اللجنة أن الأهداف الرئيسية لخطة الاستخدام الوطنية للحكومة، هي تخفيض البطالة والعمالة الناقصة، وتحويل العمالة من الزراعة إلى الصناعة، بما في ذلك زيادة في الاستخدام المنتج في المناطق الريفية، وتحسين مستويات الانتاجية والدخول، فضلا عن خلق فرص العمالة في قطاع الاقتصاد الرسمي بدلا من القطاع غير الرسمي. وقد أبلغت اللجنة كذلك بعقد مؤتمر قمة وطني للعمالة في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، يشارك فيه الشركاء الاجتماعيون (العمال وأرباب العمل) فضلا عن منظمة العمل الدولية. وتلاحظ اللجنة باهتمام أن هدف مؤتمر القمة الرفيع المستوى هو التماس اتفاق جميع الأطراف المعنية بشأن اعتماد برنامج استراتيجية عمالة شاملة، وضمان دعمها تنفيذه خلال السنوات الثلاث المقبلة. وقد تم الاتفاق على برامج عمل محددة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين نتيجة تلك القمة وذلك : لتعزيز العمالة والانتاجية في القطاع الزراعي، ودعم التصدير، وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتدريب العمال، وتعزيز العلاقات الصناعية في قطاعي الصناعة والخدمات، وتحسين الانتاجية وشروط الاستخدام وأحواله في القطاع العام، وضمان حصول العمال المهاجرين على أعمال ذات نوعية أفضل وتوفير برامج إعادة إدماج لدى عودتهم. وتلاحظ اللجنة كذلك أن دعم منظمة العمل الدولية أُعتبر مطلبا لمتابعة التوصيات التي وضعتها القمة ولتحقيق أهداف العمالة المثبتة في خطة التنمية المتوسطة الأجل (١٩٩٣-١٩٩٨). وتطلب اللجنة إلى الحكومة تزويدها بمعلومات تفصيلية في تقريرها القادم، بشأن تنفيذ كل برنامج من برامج العمل التي اعتمدها القمة، وبشأن تقويم أثرها على العمالة، ولا سيما في تحقيق أهداف خطة التنمية الوطنية، التي تهدف إلى إيجاد ١٣ مليون فرصة عمل في كل سنة.

٣ - وتلاحظ اللجنة عملية تنفيذ دعم البنك الدولي لبرنامج بناء القدرة الصناعية، الذي يهدف إلى تحسين المهارات في مجالات الاقتصاد المتسعة، لتعزيز قدرة تنافسية أكبر. وتلاحظ اللجنة أنه يجب أن يمتد هذا البرنامج ليصل إلى نصف العمال المعنيين. ويرجى توفير المعلومات بشأن النتائج المنجزة من خلال هذا البرنامج، وعلى وجه أعم، فيما يتعلق بأية تدابير جديدة معتمدة لدعم تدريب الدخول والتدريب اللاحق وذلك بالتنسيق مع امكانات العمالة.

٤ - وبالإشارة إلى تعليقاتها السابقة، تطلب اللجنة، مرة أخرى، إلى الحكومة أن تبين كيف يشترك الممثلون عن الأشخاص العاملين في القطاع الريفي وفي القطاع غير الرسمي في المشاورات بشأن سياسة العمالة المطلوبة بموجب المادة ٣ من الاتفاقية.

٥ - وتلاحظ اللجنة المعلومات المقدمة بشأن سياسة الهجرة رداً على التعليقات السابقة. كما تلاحظ باهتمام أن الحكومة قد أخذت بعين الاعتبار الاقتراحات الواردة بهذا الشأن في توصيات سياسة العمالة (أحكام إضافية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)، وأنها تدرس بعناية امكانية التصديق على بضع اتفاقيات دولية تتعلق بالعمال المهاجرين. فيرجى الاستمرار في تقديم المعلومات بشأن أي تطورات في هذا المجال، بما في ذلك أثر الهجرة على حالة سوق العمل.

٦ - وختاماً، تلاحظ اللجنة باهتمام أن الشركاء الاجتماعيين قد وقّعوا في كانون الثاني/يناير ١٩٩٤ على خطة العمل الاجتماعية التي تضم "برنامج التكيف الهيكلي" الجديد، في أعقاب مشروع منظمة العمل الدولية فيما بين الإدارات بشأن التكيف الهيكلي. وستغدو اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة بتوفير المعلومات بشأن التدابير المتخذة وتأثيرها فيما يتعلق بالأهداف الواردة في الاتفاقية. وتطلب اللجنة كذلك إلى الحكومة الاستمرار في تزويدها بالمعلومات بشأن الاجراءات المتخذة في أعقاب مختلف مشاريع التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، التي يجري الإعداد لها أو التي نفذت في ميدان العمالة (الجزء الخامس من صيغة القرار).

## كندا

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً : من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، قامت كندا بالتصديق على الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٢٢. كما قامت بالتصديق على الاتفاقية ٤٥ المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ولكنها ألغتها فيما بعد.

ثانياً: تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠ : تحليل ملاحظة عام ١٩٩٤ (النصوص مرفقة) إلى تعديلات ١٩٩٢ لقانون الأجر العادل (أونتاريو)، التي تلتزم توسيع مجال المقارنة بإنشاء أسلوبين جديدين (مقارنات القيمة النسبية والمقارنات البديلة) لتعيين ما إذا كان العمل ذا قيمة متساوية أو قابلة للمقارنة. وتشير الملاحظات أيضاً إلى أن على أرباب العمل أن يسدّدوا أي تسويات ضرورية عادلة بنسبة ١ في المائة من المرتب سنوياً حتى يتحقق الأجر العادل لـ ٤٢٠ ٠٠٠ عاملة يعملن في أصناف الأشغال النسائية، اللواتي من المتوقع أن يستفدن من تنفيذ هذه التعديلات. وبموجب طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة)، قامت لجنة الخبراء بمتابعة التطورات في المقاطعات، مع التشديد، بوجه خاص، على تدابير الإنفاذ. كما أشير إلى إجمالي نسبة دخل المرأة إلى الرجل، التي ظلت واسعة بنسبة ٦٩ في المائة (مع أنها ارتفعت قليلاً في السنوات ١٩٩١-١٩٨٩). وفي هذا الصدد، أشارت الحكومة إلى أن إجمالي الفجوة في أجور المرأة في المرافق الاتحادية العامة يتأثر بوجه خاص بتوزيعها المهني؛ وأن فرق الدخل الذي يصيب المرأة العازبة يقل كثيراً عما يصيب المرأة المتزوجة. ولاحظت لجنة الخبراء مختلف التدابير التي اتخذتها الحكومة لتعزيز المساواة في سوق العمل، مثل تشجيع المرأة على الدخول في المهن غير التقليدية، والمساعدة في التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة، وطلبت إلى الحكومة الاستمرار في تقديم هذه المعلومات.

الاتفاقية رقم ١١١ : لاحظ طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) التعديلات المقترحة للقانون الاتحادي للاستخدام العادل لعام ١٩٩٦، الذي يهدف إلى تعزيز التشريع عن طريق القيام، في جملة أمور، بتوسيع سريان القانون ليشمل الدوائر الاتحادية العامة، والوكالات واللجان؛ وبمنح اللجنة الكندية لحقوق الإنسان صلاحية الشروع بإجراء تحقيقات بشأن مسائل المساواة في العمالة؛ وبإخضاع المقاولين الاتحاديين للتقيد الإلزامي بمبادئ القانون. كما أشير أيضاً إلى الشروع، في عام ١٩٩٤، في تطبيق برنامج الأربع سنوات

لمبادرات التدابير الخاصة، الهادف إلى تحسين تمثيل أعضاء مجموعات معينة، بما فيها المرأة، في الأعمال التي يجري تمثيلها فيها بقدر أدنى مما ينبغي بالمقارنة مع مقدار مشاركتها في القوى العاملة.

الاتفاقية رقم ١٢٢: تشير الملاحظة ١٩٩٥ (النصوص مرفقة) ، في جملة أمور، إلى أن هناك زيادة سريعة ومستمرة في العمالة لبعض الوقت (غير الطوعية بالنسبة إلى ٤٠ في المائة من النساء العاملات) بالمقارنة مع العمالة بدوام كامل، والانخفاض الذي لم يسبق له مثيل في معدل النشاط منذ مطلع العقد. ويعكس النص استراتيجية الحكومة لتعزيز النمو الاقتصادي وإتاحة الفرص للحصول على الخبرات اللازمة للعمال لمواجهة التحديات التي يمر بها سوق العمل سريع التغير.

الاتفاقية رقم ١٠٠: المساواة في الأجر، ١٩٥١

ملاحظة ١٩٩٤

كندا (تصديق : ١٩٧٢)

تلاحظ اللجنة المعلومات التفصيلية الواردة من الحكومة في تقريرها والوثائق المرفقة.

١ - تلاحظ اللجنة باهتمام تعديلات ١٩٩٣ لقانون الأجر العادل (أونتاريو) الذي ينشيء أسلوبين جديدين لتحقيق الأجر العادل : مقارنات القيمة النسبية ومقارنات بديلة. إن استخدام كلا الطريقتين الجديتين، مثل أسلوب مقارنة العمل بعمل، الجاري بالفعل، يتطلب مقارنة حيادية للمهارات حسب الجنس، والجهد والمسؤولية، وأحوال العمل، بين أصناف عمل الذكور والإناث. ويقتضي الأمر استخدام مقارنات القيمة النسبية من جانب كل من مؤسسات أرباب العمل العامة والخاصة، في حالات عدم وجود عدد كاف من أصناف أعمال رجالية ذات قيمة متساوية أو قابلة للمقارنة للقيام بمقارنات مباشرة. وفي هذه الحالات ينبغي أن يعين أرباب العمل العلاقة بين قيمة العمل المنجز والأجر المستلم في أصناف العمل الرجالي، وتطبيق نفس المبادئ والممارسات لدفع أجور أصناف العمل النسائي. وينبغي استخدام المقارنات البديلة في القطاع العام فقط حينما لا تكون هناك أصناف كافية من أعمال الرجال لاستخدام الأساليب الأخرى. ويقتضي الأسلوب البديل من أرباب العمل القيام بمقارنات بين الأعمال خارج مؤسساتهم.

وتلاحظ اللجنة كذلك أن على أرباب العمل أن يدفعوا أي تسويات منصفة لازمة بمعدل ١ في المائة من المرتبات سنويا حتى يتحقق الأجر العادل لـ ٢٠ ٠٠٠ من العاملات في أصناف العمل النسائي، واللواتي من المتوقع أن يستفدن من تنفيذ هذه التعديلات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تشتمل على بيانات إحصائية بشأن التنفيذ العملي لتلك التعديلات.

٢ - وتوجه اللجنة طلبا مباشرا إلى الحكومة بشأن النقاط الأخرى.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجر، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

كندا (تصديق : ١٩٧٢)

تطلب اللجنة، بالإضافة إلى ملاحظاتها، إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن النقاط التالية.

١ - فيما يتعلق بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة في نوفا سكوشيا، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التقدم المحرز بشأن توسيع تشريع الأجر العادل ليشمل مؤسسات وهيئات القطاع الخاص.

٢ - تلاحظ اللجنة المدفوعات المتعلقة بتسويات الأجر العادل في المرافق الرياضية وفي قطاع الرعاية الصحية في بريتيش كولومبيا. وتطلب إلى الحكومة أن تشير إلى التقدم المحرز لدى توسيع مبدأ الأجر العادل إلى القطاعات الأخرى حيث لم يطبق هذا المبدأ حتى الآن.

٣ - تلاحظ اللجنة أن لجنة حقوق الإنسان في كويبيك قد استأنفت تحقيقاتها بشأن حالة الأجر العادل في قطاعات الخدمات العامة، فضلا عن قطاعي الصحة والخدمات الاجتماعية، وأنه كان من المقرر أن يصدر تقرير بشأن نتائج التحقيقات في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى نتائج التحقيق وإجراءات المتابعة المتخذة لتصحيح أي اختلال يوجد في المرتبات بين الرجال والنساء الذين يمارسون أعمالا متساوية القيمة.

٤ - وإذا تلاحظ من تقرير الحكومة أن استعراضا رئيسيا للإمتثال للأجر العادل على الصعيد الاتحادي (مشروع "٩١") قد كشف عن أن ٢٣ فقط من ٩٦ من أرباب العمل الذين جرى مسحهم قد اشركوا النقابات في عملية التقيد بقانون الأجر العادل، فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة أن تذكر في تقريرها القادم التدابير المتخذة لتعزيز اشتراك منظمات العمال في تطبيق قانون الأجر العادل.

٥ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن تنفيذ نظام تصنيف العمل الجديد (خطة تقويم العمل الشاملة) في القطاع العام الاتحادي، وأثره، إن وجد، على حل قضايا الأجر المتكافئ.

٦ - وتلاحظ اللجنة باهتمام تدابير التعزيز المتخذة على الصعيدين الاتحادي والمحلي والنتائج المتحققة في مجال تعديل الأجر وتسويات المبلغ الإجمالي من خلال حل الشكاوي الفردية والجماعية. وتلاحظ كذلك أنشطة المسؤولين في "إدارة تنمية الموارد البشرية" والذين يتمتعون، على الصعيد الاتحادي، بصلاحيات القيام بإجراء تفتيش على حالات الأجر المتكافئ في مؤسسات أرباب العمل، وإحالة حالات

التمييز في الأجر الظاهرة القائمة على أساس الجنس إلى لجنة حقوق الإنسان لحلها. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات بشأن أنشطة الإنفاذ، بما فيها البيانات الإحصائية الخاصة بأنشطة التفتيش المشار إليها أعلاه. وترجو أيضا أن تقدم معلومات بشأن تنفيذ برنامج مراجعة حسابات الأجر العادل التي أشارت إليه الحكومة في تقريرها.

٧ - وتلاحظ اللجنة من الإحصاءات التي قدمتها الحكومة أن نسبة إجمالي دخول النساء إلى الرجال قد ارتفعت قليلا خلال الفترة ١٩٨٩ - ١٩٩١، إلا أنها لا تزال واسعة إذ تبلغ ٩٦ر٦ في المائة. وفيما يتعلق بهذه الإحصاءات، تلاحظ اللجنة بيان الحكومة بأن الفجوة في إجمالي الأجور، في قطاع المرافق العامة الاتحادي، بين الرجال والنساء تتأثر، بوجه خاص، بتوزيعهم المهني. كما لاحظت، مع ذلك، أن فرق الدخول للنساء العازبات يقل كثيرا عن فرق دخول النساء المتزوجات.

وفضلا عن المعلومات أعلاه، تلاحظ اللجنة مختلف التدابير التي اتخذتها الحكومة لتشجيع تكافؤ الفرص ومعاملة المرأة في سوق العمل، مثل تشجيع دخول المرأة في المهن غير التقليدية والموازنة بين العمل ومسؤوليات الأسرة، حيث يشكل كل من هذين العاملين تأثيرا إيجابيا على مستويات أجر المرأة بوجه عام. وستكون اللجنة ممتنة إذا واصلت الحكومة تقديم المعلومات بشأن التدابير المتخذة لتعزيز الخيار المهني الواسع للمرأة، ولتعزيز التوافق بين العمل ومسؤوليات الأسرة، وذلك لتخفيض التأثير التمييزي الذي يفرضه كل من التعيين المهني والمسؤوليات الأسرية على قدرة المرأة في تحصيل الأجر.

## الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر، مكرر

كندا (التصديق: ١٩٦٤)

تلاحظ اللجنة المعلومات التفصيلية الواردة في تقرير الحكومة، بما فيها مختلف المرفقات والبيانات الإحصائية.

١ - وإذ تشير إلى أن المادة ١، الفقرة ١ (أ) من الاتفاقية، تقضي صراحة بحظر اعتبار الرأي السياسي والأصل الاجتماعي من بين الأسس التي تؤدي إلى التمييز، وأن الميثاق الكندي للحقوق والحريات يضمن حرية التعبير وتكوين الجمعيات، بوجه عام، لاحظت اللجنة في طلبها المباشر السابق أن قانون حقوق الإنسان الكندي لعام ١٩٧٧، لا يحظر التمييز القائم على تلك الاعتبارات. وتشير إلى أن بالإمكان الادعاءات بالتمييز استنادا إلى الرأي السياسي في تلك المقاطعات التي حُرمت استعمال هذا السند في التشريع المحلي الساري (بريتيش كولومبيا، ومانيتوبا، ونيوفونلاند، وجزيرة برنس إدوارد، وكويبك، وإقليم يوكون)، والادعاء بالتمييز استنادا إلى الأصل الاجتماعي يمكن أن يثار حيثما يُذكر هذا السند (نيوفونلاند وكويبك). وإذ لاحظت اللجنة من تقرير مقاطعة كويبك الذي قدمته الحكومة أن اعتبارات الرأي السياسي والأصل الاجتماعي (المسماة "الأحوال الاجتماعية") لا تزال سارية، نظرا لأنها كانت محورا لثمان وخمس شكاوى، على التوالي، في عام ١٩٩٤، فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير المتخذة لكفالة إمكانية قيام الأشخاص المقيمين في مقاطعات أخرى بتقديم طلب التماس الإنصاف ضد التمييز في العمالة والتوظيف استنادا إلى رأيهم السياسي أو أصلهم الاجتماعي.

وبما أن الحكومة قد أجابت في تقريرها بهذا الشأن بأن إمكانية تعديل القانون الاتحادي هي قيد النظر حاليا من جانب الحكومة، وإذ تلاحظ أن مشروع القانون جيم - ١٠٨ (الذي كان سيعدل القانون من عدة جوانب، إلا أنه لا يقترح إضافة اعتبارات الرأي السياسي والأصل الاجتماعي)، قد انتهى أجله حينما انحل البرلمان لإجراء انتخابات عام ١٩٩٣، فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة أن تواصل إحاطتها علما بأي اقتراحات جديدة لتعديل القانون.

٢ - وتلاحظ اللجنة أن مشروع قانون تنقيح قانون الاستخدام العادل الاتحادي لعام ١٩٨٦، التي قدمت الحكومة نصه، قد اجتاز القراءة الأولى في مجلس العموم في ١٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤. واستنادا إلى تقرير الحكومة فإن التغييرات المقترحة ستعزز قانون الاستخدام العادل من عدة جوانب، منها: توسيع سريان القانون ليشمل المرافق العامة، والوكالات واللجان الاتحادية، ومنح لجنة حقوق الإنسان الكندية صلاحية الاضطلاع بإجراء تحقيقات بشأن مسائل الاستخدام العادل، واخضاع المقاولين الاتحاديين للتقيد الإلزامي بمبادئ القانون المذكور. وتلاحظ اللجنة أن من المتوقع أن يعرض مشروع القانون مجددا على مجلس العموم

مباشرة بعد استئناف اجتماعات البرلمان في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، وأن مشروع القانون سيخضع، آنذاك، للمناقشة قبل أن تجري القراءة الثانية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل إحاطتها علما بالتقدم التشريعي المحرز في هذا الشأن، وأن تزودها بالقانون المعدل عند إقراره.

٣ - وتلاحظ اللجنة باهتمام استهلال برنامج مبادرات التدابير الخاصة، لفترة أربع سنوات، في عام ١٩٩٤، الهادف إلى تحسين تمثيل أفراد أربع مجموعات معينة في تلك الأعمال التي يقل فيها تمثيلهم، بالمقارنة مع حجم وجودهم في القوة العاملة. وسيقوم البرنامج، في جملة أمور، بتقديم نماذج لمساعدة المستخدمين في الانتقال من مراكز الدعم إلى مراكز القيادة، وتقديم برامج تطويرية لوظائف الإدارة العليا، لأفراد المجموعات المعنية، وتحميل المديرين مسؤولية تنفيذ هذه التدابير من خلال الخطط المطبقة على صعيد الفروع، وتقديم التقارير بشكل منتظم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تزويدها بأي من التقارير الدورية التي تبين نتائج برنامج مبادرات التدابير الخاصة.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة العمالة، ١٩٦٤

ملاحظة ١٩٩٥، مكرر

كندا (تصديق : ١٩٦٦)

١ - تلاحظ اللجنة تقرير الحكومة خلال الفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٤ ومرفقاته. ومن البيانات التي أصدرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تلاحظ اللجنة تحقق شيئا من الانتعاش في أرقام العمالة (تشير تلك المنظمة إلى "الانتعاش بدون عمالة") وانخفاض في معدلات البطالة في نهاية الفترة، حيث بلغت ١٠ في المائة، في حين وصلت إلى ١١.٣ في المائة في عام ١٩٩٢. وقد أكدت الحكومة أن معدلات البطالة لا تزال أعلى مما كانت عليه قبل الانكماش، وتظل تعتبر من بين أعلى المعدلات في البلدان المصنعة السبعة الرئيسية. وبالإضافة إلى ذلك فإنها تلاحظ أن هناك زيادة سريعة ومتواصلة في الاستخدام بعض الوقت (غير طوعي بنسبة ٤٠ في المائة في حالات النساء العاملات) بالمقارنة مع الاستخدام بدوام كامل، وانخفاض لم يسبق له مثيل في معدل النشاط منذ بداية العقد.

٢ - وتؤكد الحكومة أن العمالة تشكل أعلى أولوية بالنسبة لها، على النحو المذكور في ميزانية شباط/فبراير ١٩٩٤. ويجري التماس العمالة من خلال السياسات التي تعزز النمو الاقتصادي وتتيح فرصا لاكتساب المهارات اللازمة لمواجهة التحديات التي يقدمها سوق العمل سريع التغير. ووفقا لما تذكره الحكومة، فإن سياسة التخفيض المنتظم للعجز في الميزانية، عن طريق التركيز على السيطرة على النفقات في المقام الأول، سوف يوفر مناخا يمكن من خلاله تنمية الاقتصاد القائم على القطاع الخاص، فضلا عن خلق فرص عمل. وإذ تلاحظ اللجنة أن الهدف الرئيسي الآخر الخاص بالسيطرة على التضخم قد تحقق كما يبدو إلى حد كبير، فإنها تأمل في أن هذه الأولوية الخاصة بإعادة موازنة الأموال العامة في الأجل الفوري سيكون لها الآثار المتوقعة على العمالة. وتلاحظ كذلك أن الحكومة الاتحادية والمقاطعات تضطلع بتحقيق اصلاح واسع لضمان الدخل ونظام التأمين ضد البطالة لكفالة اسهامه، مساهمة فعالة أكثر، في إعادة العمالة إلى الأشخاص المستفيدين منه. وتطلب اللجنة إلى الحكومة، في هذا الشأن، أن تقدم معلومات تفصيلية بشأن التدابير المتخذة أو المتوخاة بغية تحقيق تنسيق أفضل بين نظام حماية العمالة وسياسة استخدام فعالة.

٣ - وتلاحظ اللجنة، بالإضافة إلى ذلك، المؤشرات المتعلقة ببرامج سياسة سوق العمل، التي يجري تنفيذها على وجه التحديد بهدف تعزيز تكييف مهارات العمال المستخدمين والعاطلين، فضلا عن دمج الشباب في سوق العمل. وقد لاحظت اللجنة باهتمام تقارير التقويم المتعلقة بمختلف البرامج، حيث تشير الحكومة إلى وجوب تعديلها على نحو جذري في إطار الاصلاحات الجارية في نظام الضمان الاجتماعي. وستكون اللجنة ممتنة إذا واصلت الحكومة تزويدها بأي تقويم متاح بشأن فعالية تدابير التدريب والدمج.

٤ - وبالإشارة إلى تعليقاتها السابقة والمناقشات التي جرت في لجنة المؤتمر في عام ١٩٩٢، تأمل اللجنة أن تكون قادرة، لدى دراستها التقرير القادم، على ملاحظة المزيد من التقدم في ميدان تحقيق الأهداف الواردة في المادة ١ من الاتفاقية على الصعيدين الاتحادي والمحلي.

## المغرب

### الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت المغرب الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٢٢، كما صدقت الاتفاقية ٤٥.

ثانيا: تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة.

إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترتبط بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: طلبت لجنة الخبراء، في ملاحظتها لعام ١٩٩٤ (النصوص مرفقة)، إلى الحكومة تقديم المعلومات بشأن التدابير المتخذة والنتائج المتحققة في مجال زيادة تمثيل المرأة في أعمال الإدارة والوظائف ذات المسؤولية (التي تعتبر جد قليلة بالمقارنة مع الرجال)، وفي مجال إزالة كل تباين في الأجور استنادا إلى الجنس في القطاع العام. كمل طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الأساليب المتبعة في الاضطلاع بتقويم هادف للأعمال استنادا إلى العمل المطلوب القيام به في القطاع العام. وبقدر ما يتعلق بالقطاع الخاص، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بنتائج الدراسات الاستطلاعية للأجور وساعات العمل، جنبا إلى جنب مع الاحصاءات الحديثة بشأن الحد الأدنى للأجر ومتوسط دخول الرجال والنساء في مختلف القطاعات والوظائف وحسب مستويات الأقدمية والمهارة. كما أثيرت نقاط إضافية في طلب ١٩٩٤ المباشر (النصوص مرفقة) تتضمن مسألة إضافة تعريف للأجر المتكافئ، يتفق مع التعريف المذكور في الاتفاقية، إلى قانون العمل المعدل، وطلب توفير معلومات تتعلق بالتدابير المتخذة، بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين، للقيام، بأسلوب دقيق من خلال الأنظمة، بتحديد الفوائد العينية المستحقة للعمال في القطاعين الزراعي وغير الزراعي، والطريقة التي تحسب بها تلك الفوائد وأسلوب منحها دون تمييز قائم على أساس الجنس. كما طلبت اللجنة إلى الحكومة تزويدها بنسخ من الاتفاقات الجماعية التي تحدد الأجور في مختلف المشاريع مع الإشارة إلى عدد النساء المشمولات بهذه الاتفاقات والنسبة المئوية للرجال والنساء المستخدمين على مختلف المستويات.

الاتفاقية رقم ١١١ : أشار طلب ١٩٩٥ المباشر (النصوص مرفقة) إلى أنه مع أن دستور عام ١٩٩٢ المنقح يثبّت مبادئ معينة ذات صلة وثيقة بالاتفاقية (بما في ذلك نصوص تضمن المساواة في الحقوق السياسية بين الرجال والنساء، وتكافؤ الفرص في الوصول إلى وظائف القطاع العام)، لكنه لا يتضمن، لا هو ولا أي تشريع آخر، أي أحكام تنص على وجه التحديد على المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والعمل.

وفي هذا السياق فقد أشير إلى حقيقة أن هذه الأحكام مثبتة في مشروع قانون العمل (الذي لا يزال يخضع لعملية الاعداد والدراسة منذ حوالي ٢٥ عاما، كما يقوم البرلمان بمناقشته منذ عام ١٩٩٢). ويذكر التعليق كذلك الاحصاءات التي تشير إلى زيادات في النسبة المئوية للنساء العاملات في المرافق العامة، وفي قطاعات التعليم والصحة حتى عام ١٩٨٦-١٩٨٧، وطلب الحصول على بيانات احصائية حديثة عن اشتراك المرأة في سوق العمل. وفيما يتعلق بالوصول المتكافئ للرجال والنساء إلى التعليم والتدريب المهني، حثت اللجنة الحكومة على النظر في ادخال برامج عمل ايجابية لتسهيل وتشجيع وصول المرأة (وأي مجموعات اثنية مضرورة) إلى التدريب على المهن التي تمثل فيها تمثيلا ناقصا.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : أشارت ملاحظة ١٩٩٥ إلى الارتباط القائم بين انخفاض معدل البطالة عند النساء (٢١٧ في المائة في عام ١٩٩٣ بالمقارنة مع ٢٥٣ في عام ١٩٩٢) وهبوط معدل نشاطهن الذي ظل حتى ذلك الوقت يتزايد بشكل منتظم. وأشارت الملاحظة، استنادا إلى الحكومة، إلى أن الاختلال القائم بين العرض والطلب في اليد العاملة الناتج عن تزايد السكان (بمعدل اتسم بالهبوط الشديد مع ذلك) قد تفاقم بسبب الأحوال المناخية التي شددت من الهجرة الريضية وزادت الضغط على سوق العمل في الحواضر، فضلا عن عوامل أخرى تتعلق بالحالة الاقتصادية، مثل انخفاض سعر السوق لمادة الفوسفات وارتفاع سعر الفائدة.

الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

ملاحظة ١٩٩٤

المغرب (تصديق : ١٩٧٩)

بالإشارة إلى ملاحظتها السابقة، تحيط اللجنة علما بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة.

وفيما يتعلق بالقطاع العام، تلاحظ اللجنة، استنادا إلى ما جاء في التقرير، أن ليس هناك تمييز فيما يتعلق بأجور الرجال والنساء العاملين في المرافق العامة، والمجتمعات المحلية والمؤسسات العامة. وتلاحظ كذلك، من الإحصاءات الصادرة عن الحكومة، أن النسبة المئوية للنساء العاملات في الوظائف الإدارية الوسطى والعليا في الإدارات العامة تعتبر جد منخفضة بالمقارنة بالنسبة للرجال (٨٥ امرأة رئيسة فرع بالمقارنة مع ١٧٥٤ رجلا، وأربع نساء مديرات مقابل ١٤٤ رجلا، ولا توجد امرأة واحدة تشغل وظيفة مدير عام بالمقارنة مع ٢٤ رجلا). كما تلاحظ معدلات الأجور الشهرية للموظفين الإداريين التي أصبحت نافذة في القطاع العام في كانون الثاني/يناير ١٩٩١. وتلاحظ كذلك نقص المعلومات بشأن موازين الأجور لأصناف الموظفين غير الإداريين، فضلا عن توزيع الرجال والنساء العاملين في شتى المستويات، مما يتعذر على اللجنة تقويم مدى تأثير سريان الاتفاقية على خفض التفاوت في الأجور القائم على الجنس، إن كان هناك أي تأثير.

كذلك ستكون اللجنة ممتنة إذا قدمت الحكومة معلومات تفصيلية في تقريرها القادم بشأن التدابير التي اتخذت والنتائج المحرزة في زيادة تمثيل النساء في الأعمال والوظائف الإدارية التي تتسم بالمسؤولية، والقضاء على جميع أشكال التفاوت في الأجور القائمة على الجنس في القطاع العام. كما لفتت اللجنة نظر الحكومة إلى أهمية تطبيق نظم تصنيف العمل التي تستند إلى معايير موضوعية بغية تحديد وإزالة التمييز في الأجور القائم على الجنس. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الأساليب المستخدمة للاضطلاع بتقويم موضوعي للوظائف استنادا إلى العمل المطلوب انجازه، وفقا للمادة ٣ من الاتفاقية.

وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، تلاحظ اللجنة من التقرير أن الدراسات الاستطلاعية للأجور وساعات العمل لا تزال قائمة، وستقدم النتائج في التقارير القادمة. وتأمل اللجنة مرة أخرى أن تقدم الحكومة نتائج الدراسة الاستطلاعية المذكورة أعلاه، إلى جانب الإحصاءات الحديثة بشأن الحد الأدنى للأجر ومعدلات الدخول للرجال والنساء، وذلك حسب المهنة، وفرع الاقتصاد، ومستويات الأقدمية والمهارة، إن أمكن، مع الإشارة إلى النسبة المئوية المقابلة للنساء في مختلف المستويات.

## الاتفاقية رقم ١٠٠ : المساواة في الأجور، ١٩٥١

طلب ١٩٩٤ المباشر

المغرب (تصديق : ١٩٧٩)

تلاحظ اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة استجابة لطلباتها المباشرة السابقة.

١ - تشير اللجنة إلى أنها لاحظت في تعليقاتها السابقة أن المادة ٣٠١ من قانون العمل (بالاقتران مع المادة ٧) تتطلب أحوال عمل متكافئة، فضلا عن مؤهلات مهنية ونواتج متكافئة، بغية تطبيق مبدأ المساواة في الأجور، دون تمييز يستند، في جملة أمور، إلى الجنس. ولاحظت اللجنة أن مجال هذه المادة يبدو أضيق مما هو في مادة الاتفاقية التي تقضي بأن المساواة في الأجور بين الرجال والنساء العاملين ينبغي أن يفهم على أنه يسري على الأعمال ذات القيمة المتساوية. وتلاحظ اللجنة بيان الحكومة الذي يقضي بأن تعليقات اللجنة سوف تؤخذ بعين الاعتبار لدى إعداد الصيغة النهائية لمشروع قانون العمل، الذي تجري دراسته حاليا في مكتب رئيس الوزراء. وتأمل اللجنة، مرة أخرى، أن يضمن قانون العمل الجديد المساواة في الأجور للعاملين من الرجال والنساء في جميع الحالات، حتى إذا قاموا في الواقع بأعمال تتسم بطابع مختلف ولكنها ذات قيمة متساوية. وتود اللجنة أن تظل على علم بشأن التقدم المحرز في مجال اعتماد قانون العمل الجديد.

٢ - تلاحظ اللجنة بيان الحكومة بأن الأحكام التشريعية المتعلقة بالمنافع العينية لا تتضمن تعريفا دقيقا لتلك المنافع ولا أساليب منحها أو تقويمها في جميع القطاعات، باستثناء منافع الإقامة والطعام المقدم إلى الموظفين في قطاع الفنادق والمطاعم. وتضيف اللجنة أنه، مع ذلك، ينبغي أن يؤدي الإذن بدفع جزء من الأجور بشكل منافع عينية إلى أي ظلم للمرأة أو تمييز ضدها، بقدر ما يتعلق بالأجور. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير التي اتخذت، أو المتوخاة، بالتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال للقيام، على وجه الدقة، بتحديد (من خلال اصدار أنظمة لتطبيق المادة ٣١١ من قانون العمل أو عن طريق الاتفاقات الجماعية) المنافع العينية المستحقة للعمال في القطاعين الزراعي وغير الزراعي، والطريقة التي تحتسب بها وتمنح بموجبها دون تمييز قائم على الجنس.

٣ - وإذا لاحظت اللجنة غياب الرد على النقطة ٣ من طلبها المباشر السابق، فإنها تطلب مرة أخرى، كما كان شأنها في كثير من المناسبات، أن تقدم الحكومة، مع تقريرها القادم، نصوص بعض الاتفاقات الجماعية التي تحدد الأجور في سلسلة من المشاريع أو في الأنشطة الزراعية وغير الزراعية (لا سيما في القطاعات التي تستخدم عددا كبيرا من النساء، مثل الصناعات التحويلية والخدمات والملابس والنسيج)، مع الإشارة إلى عدد النساء اللاتي تشملهن تلك الاتفاقات والنسب المئوية للرجال والنساء العاملين في مختلف المستويات. وستكون اللجنة ممتنة كذلك بشأن تلقي المعلومات الخاصة بطريقة تطبيق مبدأ المساواة

في الأجر للأعمال ذات القيمة المتساوية في هذه المشروعات، في حالات الأجور التي تزيد عن الحد الأدنى للأجر المثبت بموجب القانون.

## الاتفاقية رقم ١١١ : التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨

طلب ١٩٩٥ المباشر

المغرب (تصديق: ١٩٦٣)

بالإشارة إلى طلباتها المباشرة السابقة، تلاحظ اللجنة المعلومات المقدمة من الحكومة، الواردة في تقريرها.

١ - تلاحظ اللجنة بيان الحكومة بأن مبدأ المساواة قد استقر في جميع القوانين والأنظمة التي تتعلق بالاتفاقية ولا يوجد تمييز استناداً إلى الأسس الواردة في الاتفاقية. وبينما تلاحظ اللجنة أن دستور ١٩٩٢ المنقح (ظهير رقم ١-٩٢-١٥٥ بتاريخ ٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢) قد أقر، بوجه عام، المساواة أمام القانون (المادة ٥) وحرية الرأي (المادة ٩)، والحق في التعليم والعمل (المادة ١٣)، ويشتمل على أحكام محددة تضمن المساواة في الحقوق السياسية بين الرجال والنساء (المادة ٨) وتساوي الوصول إلى أعمال ووظائف القطاع العام (المادة ١٢)، فإن اللجنة تشير إلى عدم وجود أي حكم في الدستور، أو في ظهير ٢ تموز/يوليه ١٩٤٧ المتعلق بتشريع العمل، ولا في أي قانون أو نظام يقرر بدقة مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام والمهنة أو يحظر التمييز استناداً إلى الأسباب الواردة في الاتفاقية في جميع قطاعات النشاط.

وتلاحظ اللجنة، مع ذلك، باهتمام أن مشروع قانون العمل، الذي يُدرس الآن، قد سد ذلك النقص بواسطة ارساء مبدأ عدم التمييز، بوضوح، في إطار المفهوم الوارد في الاتفاقية. وقد تمت الموافقة على مشروع القانون هذا من جانب الحكومة (بعد مرور أكثر من ٢٥ عاماً من الإعداد والدراسة)، كما يقوم البرلمان بمناقشته منذ أيار/مايو ١٩٩٢ بغرض سنّه. وقد أرسل نص المشروع إلى منظمة العمل الدولية.

وتحث اللجنة الحكومة - كما فعلت عدة مرات منذ طلبها المباشر عام ١٩٧٠ - على أن تواصل تقديم المعلومات بشأن تطورات الوضع، ولا سيما حول الصعوبات التي تواجهها حالياً في اعتماد وإصدار مشروع القانون، والتدابير المتخذة أو المتوخاة للتغلب عليها. وتلاحظ اللجنة أن مكتب العمل الدولي قد ساعد في إعداد المشروع وأعرب عن أول ملاحظاته بشأنه منذ زمن طويل يمتد حتى عام ١٩٧٩، ويبلغ الحكومة بأنه لا يزال رهن تصرفها في أي مساعدة إضافية قد تكون لازمة.

٢ - وفيما يتعلق بالمرأة، على وجه أخص، تلاحظ اللجنة من الإحصاءات الواردة في تقرير الحكومة أن النسبة المئوية للنساء العاملات في المرافق العامة قد ارتفعت، من ١٦٦ في المائة عام ١٩٧٩ إلى ٢٨٥ في المائة في عام ١٩٨٦ للنساء العاملات في القطاع العام بوجه عام، ومن ٢١٩ في المائة في عام ١٩٨١ إلى ٢٨٧ في المائة في عام ١٩٨٧ للنساء العاملات في قطاعات التعليم والصحة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تزويدها بالمعلومات بشأن التدابير المحددة المتخذة لتقليل الاختلافات الكبيرة التي لا تزال قائمة في عدد الرجال والنساء العاملين في عدة قطاعات. وبغية أن تتمكن من التأكد من التقدم

المحرز في هذا المجال، ستكون اللجنة ممتنة إذا تلقت، بوجه خاص، معلومات إحصائية حديثة، في التقرير القادم، تتعلق بعدد النساء (ونسبتهن المئوية مع المقارنة بالرجال) العاملات في الإدارة العامة والمشاريع العامة والخاصة التي تستخدم عددا كبيرا من النساء، بما في ذلك الأعمال والمهن التي يشغلها الرجل تقليديا، فضلا عن الأعمال الإدارية والمناصب التنفيذية.

٣ - وفيما يتعلق بتعليقات اللجنة السابقة بشأن مرسوم ١١ شباط/فبراير ١٩٧٢، الذي ينظم مؤسسات التعليم الثانوي (المادتان ٦ و ١٠) والأمر الصادر في ٢٠ حزيران/يونيه ١٩٦٣ الذي ينص على اجراء امتحانات للقيام بتعيينات في وظائف دائمة للطابعين المؤقتين تحت التجربة (المادة ٢)، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين في تقريرها القادم ما إذا كانت هذه النصوص لا تزال نافذة، وإذا كان الأمر كذلك، ما هي التدابير المتخذة - والنتائج المتحققة - لإزالة أي أحكام من النصوص، فضلا عن أي ممارسات إدارية لا تتلاءم مع السياسة الوطنية ضد التمييز، وفقا للمادة ٣ (ج) من الاتفاقية.

٤ - وفيما يتعلق بالمساواة بين الرجال والنساء في الوصول إلى التعليم والتدريب المهني، تلاحظ اللجنة أن الحكومة تشجع وصول جميع الطالبين، دون أي تمييز بسبب الجنس، إلى مختلف الدورات التي تقدمها مؤسسات التدريب، كما تلاحظ وجود زيادة في عدد الطلبة وقدراتهم في هذه المؤسسات. وتشير اللجنة إلى الفقرتين ١٦٦ و ١٦٩ من دراستها لعام ١٩٨٨ المعنونة "General Survey on Equality In Employment and Occupation" حيث توضح فيها مفهوم "برنامج العمل الإيجابي" باعتباره يتعلق بأي من التدابير التي توضع لإزالة أي من مظاهر اللامساواة الواقعية في مجال التدريب والاستخدام التي تؤثر على توفير الفرص، لا سيما بالنسبة للنساء والمجموعات الإثنية المضرورة، والقيام بتصحيح تلك المظاهر، وتطلب اللجنة مرة أخرى إلى الحكومة أن تذكر في تقريرها القادم التدابير الإيجابية المتخذة، أو التي يجري النظر فيها، لتسهيل وتشجيع وصول المرأة، والمجموعات الإثنية والقبلية المضرورة، عند الاقتضاء، إلى التدريب على المهن التي لا تزال تلك الفئات ممثلة فيها تمثيلا ناقصا، والتشجيع على تنويع أعمالهم وترقيتهم.

الاتفاقية رقم ١٢٢ : سياسة العمالة، ١٩٦٤

ملاحظة ١٩٩٥، مكرر

المغرب (تصديق: ١٩٧٩)

١ - تلاحظ اللجنة المعلومات الواردة من الحكومة في تقريرها عن الفترة المنتهية في حزيران/يونيه ١٩٩٤. كما تلاحظ اللجنة، استناداً إلى البيانات الواردة في الكتاب السنوي للإحصاءات الوطنية لعام ١٩٩٤، أن معدل البطالة للسكان الناشطين في المدن قد قدر بـ ١٦ في المائة في عام ١٩٩٢ و ١٥٩ في المائة في عام ١٩٩٣ (وحوالي ٣٠ في المائة للمجموعة العمرية ١٥-٢٤). وتلاحظ اللجنة أن هناك ترابطاً بين انخفاض معدل البطالة للمرأة (٢١٧ في المائة في عام ١٩٩٣ بالمقارنة مع ٢٥٣ في المائة في عام ١٩٩٢) وتناقص معدل نشاطها، الذي أخذ يتزايد بانتظام حتى ذلك الوقت. واستناداً إلى بيان الحكومة فإن عدم التوازن بين العرض والطلب في اليد العاملة الناتج عن نمو السكان (مع أنه يجري بمعدل يتناقص بشدة) قد تفاقم على مدى الفترة المذكورة بسبب الأحوال المناخية التي كثفت الهجرة من الريف وزادت من الضغط على سوق العمل في المناطق الحضرية، فضلاً عن عوامل أخرى تتعلق بالحالة الاقتصادية، مثل انخفاض سعر الفوسفات في السوق وزيادة معدلات الفائدة.

٢ - وتذكر الحكومة أن الأهداف الرئيسية لسياساتها الاقتصادية هي المساهمة في النمو الاقتصادي وتحسين العمالة من خلال الاستثمار العام، وتشجيع الاستثمار الخاص، وتنمية القطاع الزراعي ودعم قطاع التصدير. وتشدد على أن تنفيذ برنامج التكيف الهيكلي قد أسفر عن امكانية تحسين الحالة المالية للبلد، وتشير إلى أن خلق ١٥ ٠٠٠ وظيفة جديدة في القطاع العام على النحو المتوخى في قانون المالية لعام ١٩٩٤، يعتبر جزءاً من عملية الإنعاش. وبالإشارة إلى ملاحظتها السابقة، ستفقد اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة بتزويدها بمزيد من المعلومات التفصيلية في تقريرها المقبل، للإجابة على الأسئلة الواردة في استمارة التقرير بشأن أسلوب قيام التدابير المتخذة في مختلف ميادين السياسة الاقتصادية بالمساهمة في تعزيز العمالة. وتطلب اللجنة إلى الحكومة، بوجه خاص، أن تحدد أهداف العمالة في خطة المنظمة الاجتماعية والاقتصادية ١٩٩٣-١٩٩٧.

٣ - وتلاحظ اللجنة إنشاء صندوق لدعم استخدام الشباب، يمول من دخل الخصخصة، فضلاً عن اعتماد تدابير جديدة لدعم تدريب الشباب في المشاريع. كما أنها تلاحظ باهتمام المعلومات الخاصة بالنتائج المحرزة من جانب برنامج التسليف للمقاولين الشباب. وستكون اللجنة ممتنة إذا استمرت الحكومة بتزويدها بمعلومات تفصيلية بشأن مختلف التدابير المعتمدة لتوفير العمالة للشباب وبشأن تقويم مدى فعاليتها. كذلك تطلب اللجنة إلى الحكومة الاستمرار في تقديم المعلومات بشأن إنشاء شبكة مرافق العمالة الآخذة في التقدم.

٤ - وتشير الحكومة مرة أخرى في تقريرها إلى أن المشاورات المطلوبة بموجب المادة ٣ من الاتفاقية قد عقدت في إطار المجلس الوطني للشباب والمستقبل. وبالإشارة إلى ملاحظتها السابقة، تغدو اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة بتزويدها بالمعلومات الخاصة بأنشطة ذلك المجلس، والتوصيات التي صدرت ومدى تنفيذها، مع مقتطفات من محاضر الاجتماعات أو التقارير ذات الصلة. كما تلاحظ أن الحكومة تشير إلى إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب أحكام ظهير ٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢، لسن الدستور المنقح، فضلاً عن إنشاء المجلس الاستشاري بموجب أحكام ظهير ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٤، لمتابعة الحوار الاجتماعي. ومع ذلك فإن اللجنة تشير إلى أن القانون التأسيسي الذي يحدد، بموجب أحكام المادة ٩٣ من الدستور المنقح، تكوين المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وتنظيمه وواجباته وأساليبه عمله، لم يُعتمد بعد. كما ستغدو اللجنة ممتنة إذا بينت الحكومة ما إذا كانت صلاحيات المجلس الاستشاري حول متابعة الحوار الاجتماعي تشمل الاستشارات بشأن سياسة العمالة بالمعنى الوارد في الاتفاقية. وتأمل اللجنة أن تقوم الحكومة بتقديم مزيد من المعلومات في هذا المجال في تقريرها القادم.

٥ - الجزء الخامس من صيغة التقرير : جرى إبلاغ اللجنة ببعثة منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٤ للإعداد للندوة الوطنية الثانية بشأن العمالة. وستكون ممتنة إذا بينت الحكومة الاجراءات المتخذة أو المتوخاة نتيجة عقد تلك الندوة، أو أي من العوامل التي يمكن أن تمنع من اتخاذ تلك الاجراءات أو تأخيرها.

— — — — —