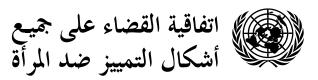
Distr : General 22 November 2004

Arabic

Original: English



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الثالث للدول الأطراف

سنغافورة\*

وللإطلاع على التقرير الأولي الذي قدمته حكومة جمهورية سنغافورة، أنظر الوثيقة CEDAW/C/SGP/1 التي نظرت فيها اللجنة في دورتما الخامسة والعشرين. وللإطلاع على التقرير الدوري الثاني الذي قدمته حكومة جمهورية سنغافورة، أنظر الوثيقة CEDAW/C/SGP/2 التي نظرت فيها اللجنة في دورتما الخامسة والعشرين.

<sup>\*</sup> تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.

وزارة التمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية جمهورية سنغافورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤

نُشِر في تشرين الثاني/نوفمبر ٤٠٠٤

وزارة التمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية جمهورية سنغافورة

### تصدير

يسرّني أن أُقدِّم تقرير سنغافورة الدوري الثالث عن اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. لقد روجعت ونُقِّحَت تشريعات وسياسات هامة بغية تحسين وضع المرأة وحقوقها في سنغافورة. وعلى رأس تلك التشريعات والسياسات التعديل الدستوري الذي أُقرِّ في أيار/مايو ٢٠٠٤ لمنح أطفال النساء السنغافوريات نفس حقوق المواطنة الممنوحة لأطفال الرجال السنغافوريين. وهناك تغيير هام آخر في السياسة هو تحقيق المساواة في الاستحقاقات المترتبة على البرنامج الطبي الحالي في الخدمة المدنية للموظفين الذكور والإناث. وصدّقت سنغافورة أيضا في أيار/مايو ٢٠٠٢ على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر تأكيدا لالتزامها بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة.

وفي إطار التزامنا المستمر بتلك الاتفاقية، وتوخيا للتصدي لاحتياجات المرأة في سنغافورة، عمدت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية إلى إقامة "مكتب المرأة". وهذا هو جهازنا الوطني المعني بالمرأة الذي يقوم بدور مركز التنسيق الوطني لشؤون السياسات المتصلة بالجنسين والتعاون الدولي فيما يتعلق بالمرأة. وسيتبنى مكتب المرأة نهج أيدي المساعدة العديدة للعمل مع المنظمات التطوعية للرعاية، والمنظمات غير الحكومية، وقطاع الشعب، والقطاع الخاص على سبيل تعزيز وضع المرأة في سنغافورة.

وحتى ونحن نواصل توجيه الاهتمام إلى حقوق المرأة في القوانين والسياسات العامة، فإننا نُدْرِك أن هناك تحديا هاما يواجه نساء ورجال القرن الحادي والعشرين يتمثل في إقامة التوازن بين التزاماتهم في مجالي العمل والحياة. ونحن نريد أن نكفل تزويد النساء والرجال على السواء بالموارد اللازمة لإقامة توازن مُحْزٍ، ومَنْح الرجال أيضا مزيدا من الفرص ليكونوا آباء وأزواجا وإحوة وأبناء ناشطين ومشاركين.

ويتضمن التقرير إفاضة مفصلة في بيان ما أحرزناه من تقدم، مع إيراد النقاط الرئيسية في الموجز التنفيذي. ونحن باقون على التزامنا بالاتفاقية وبمصالح المرأة في سنغافورة.

السيدة يو - فو يي شون وزيرة الدولة وزارة التمنية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية

# المحتويات

الصفحة		
٣		صدير
٤		لمحتويات
٦		لموجز التنفيذي
		لجزء الأول
١.	(التمييز)	المادة ١
١.	(تدابير السياسة العامة)	المادة ٢
١٣	(ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية)	المادة ٣
١٤	(تدابير خاصة )	المادة ع
١٤	(القولبة النمطية والتحيز في تحديد أدوار الجنسين )	المادة ه
۲.	(البغاء)	المادة ٦
		لجزء الثاني
۲۱	(الحياة السياسية والعامة)	المادة ٧
۲٦	(التمثيل)	المادة ٨
۲۹	(الجنسية )	المادة ٩
		لجزء الثالث
٣.	(التعليم)	المادة ١٠
٤١	(العمالة)	المادة ١١
٥٦	(الصحة)	المادة ١٢
٦.	(الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية)	المادة ١٣
77	را أمّ الدفية	الادة ۱۶

		الجزء الرابع
٦٧	(القانون)	المادة ١٥
٧٢	(الزواج والحياة الأسرية )	المادة ١٦
		الجزء السادس
٧٤	(التزام الدول الأطراف)	المادة ٤٢
		التذييلات
		التذييل ١
۸.	معدلات المشاركة في القوة العاملة بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ - ٢٠٠٣	الجدول ٢:
	معدلات المشاركة في القوة العاملة وفقا للحالة الزوجية بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه	الجدول ٣:
۸۳		
٨٤	الأشخاص الْمُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ – ٢٠٠٣	الجدول ١٦:
Λο	الأشخاص الْمُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ - ٢٠٠٣	الجدول ۱۸:
<b>Λ</b> Ο		الجدول ۱۹:
٨٨	الأشخاص الْمُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ - ٢٠٠٣	اجدوں ۱۹.
	الأشخاص الْمُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس	الجدول ٣٠:
91	ونوع العمل، حزيران/يونيه ٢٠٠٣	
		التذييل ٢
9 £	الأجر الشهري الإجمالي الوسطي بحسب نوع الجنس والمهنة، عام ٢٠٠٣	الجدول ١٠:
9 ٤	: فرق الأحر بحسب نوع الجنس وفقا للمهنة ولفئات عمرية مختارة، عام ٢٠٠٣	لرسم البياني-٦
		التذييل ٣
97	- الجدول ۲ - ۱: الأجـور الـشهرية الأساسية والإجماليـة لمهـن مختـارة في جميـع الـصناعات ، حزيران/يونيه ۲۰۰۳ (ذكور)	لتذييل ٣ ألف -
	- الجدول ٢ – ٢:	لتذبيا ٣ يـاء -
١١.	حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)	

5

## الموجز التنفيذي

هذا التقرير الْمُقَدَّم إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (اللجنة) يغطي التطورات التي يَسَّرت تَقَدُّم المرأة في سنغافورة خلال الإطار الزمني الذي يشتمل على الفترة ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٤.

وقد انضمت جمهورية سنغافورة إلى اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية) في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥. ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة إلى سنغافورة في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥.

ووفقا للمادة ١٨ من الاتفاقية، قدَّمت سنغافورة، في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، تقريرها الأولي إلى الأمين العام للأمم المتحدة لكي تنظر فيه اللجنة. وقد غطى التقرير الأولي الإطار الزمني الذي يشتمل على الفترة ١٩٩٥ إلى ١٩٩٧. وقدَّمت سنغافورة تقريرها الدوري الثاني في عام ٢٠٠١، وهو يغطى الإطار الزمني الذي يشتمل على الفترة ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٠.

# التطورات الهامة في الفترة التي انقضت منذ عام ٠٠٠٠

في الفترة التي انقضت منذ عام ٢٠٠٠، خطت الحكومة خطوات كبرى إلى الأمام في النهوض بقضايا المرأة وحقوقها في سنغافورة. والتطورات الرئيسية مؤكّد عليها أدناه، وهي ستكون محلّ مزيد من الإفاضة في متن التقرير.

وعلى وجه الإجمال، لايزال هدف حكومة سنغافورة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على حاله دون تغيير – ألا وهو تحقيق تكافؤ الفرص للرجال والنساء على أساس تقديم ذوي الجدارة. ويُبنى على ذلك كفالة توفر الموارد الأساسية من تعليم ورعاية صحية لجميع مواطنيها لكي تتاح للرجال والنساء نفس الفرص لمتابعة أهدافهم الشخصية والحصول على إمكانية متساوية لدخول جميع الميادين في المجتمع.

# إنشاء الجهاز الوطني المعنى بالمرأة

عمدت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية (التي كانت تُعْرَف سابقا باسم وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية) إلى إنشاء "مكتب المرأة" ليكون بمثابة جهاز سنغافورة الوطني المعني بالمرأة. ومكتب المرأة هذا الذي أقيم في أيار/مايو ٢٠٠٢ يقوم بدور مركز التنسيق الوطني لشؤون السياسات المتصلة بالجنسين والتعاون الدولي فيما يتعلق بالمرأة. ومكتب المرأة هو أمانة اللجنة المشتركة بين الوزارات والمعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وهي اللجنة التي تتولى رصد تنفيذ الاتفاقية من جانب سنغافورة. والمكتب يعمل أيضا مع الجماعات النسائية المحلية للتصدي لقضايا المرأة.

# تغيير في قانون المواطنة

سابقا، لم يكن يمكن لأي طفل يولد/طفلة تولد في الخارج اكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل إلا إذا كان أبوه/أبوها سنغافوريا. أما الطفل المولود/الطفلة المولودة في الخارج لأم سنغافورية وأب غير سنغافوري فلم يكن يمكنه/يمكنها اكتساب المواطنة السنغافورية إلا بالتسجيل بناء على طلب من الأم. إلا أن البرلمان السنغافوري وافق، في نيسان/ابريل 1.٠٤، على مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة على نحو يسمح للأطفال المولودين في الخارج ذكورا وإناثا

باكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل من خلال أمهاتهم/أمهاتهن. ومن هنا فإن المادة ١٢٢ من دستور جمهورية سنغافورة هي الآن محايدة تجاه نوع الجنس من حيث أن الطفل إذا ولد/الطفلة إذا ولدت بتاريخ ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٤ أو بعد هذا التاريخ يكون مواطنا/تكون مواطنة لسنغافورة على أساس الأصل إذا كان أبوه/أبوها أو كانت أمه/أمها وقت ولادته/ولادتها مواطنا/مواطنة لسنغافورة بالولادة أو بالتسجيل أو بالأصل.

## زيادة عدد النساء في الحياة السياسية

في ظل رئيس الوزراء الجديد السيد لي هسيين لونغ، خطت الحكومة خطوة هامة إلى الأمام بالنسبة إلى إشراك المرأة في الحياة السياسية، وذلك حين قام رئيس الوزراء مؤخرا، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، بتعيين ثلاث شاغلات لمناصب سياسية كجزء من فريقه. والنساء الثلاث هن السيدة ليم هوي هوا، وزيرة الدولة للمالية والنقل (حقيبتان)، والسيدة يو - فو يي شون، وزيرة الدولة للتنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، والدكتورة إيمي خور، مُحافِظة مجلس التنمية المجتمعية لجنوب الغرب. وأتبع هذا بالحث علنا على أن تتقدم المزيد من النساء للمشاركة في المشهد السياسي المحلي، مضيفا إلى ذلك أنه سعيد بشكل خاص لوجود مزيد من النساء في عداد فريقه.

وقد زاد عدد أعضاء البرلمان الإناث ما بين منتخبات ومُعَيَّنات إلى الضعف في الفترة التي يشملها هذا التقرير بالمقارنة بالفترة التي يشملها التقرير السابق. ففي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، كانت هناك ١٠ نساء بين أعضاء البرلمان المُعَيَّنين الـ ٩ وذلك مقارنة بـ ٤ نساء بين أعضاء البرلمان المنتخبين الـ ٨٣ وامرأتين بين أعضاء البرلمان المُعَيَّنين الـ ٩ وذلك مقارنة بـ ٤ نساء بين أعضاء البرلمان المُعَيَّنين الـ ٩ في حزيران/يونيه ١٩٩٩.

# الأجر المتساوي عن العمل المتساوي

تُدرِك الحكومة أن للرجل والمرأة الحق في أجر متساو ومعاملة متساوية عن العمل المتساوي في القيمة. ومنذ انتهاء آخر فترة مستعرضة، صدّقت سنغافورة، في أيار/مايو ٢٠٠٢، على اتفاقية أساسية لمنظمة العمل الدولية، هي الاتفاقية ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر، للدلالة على التزامها بالأجر المتساوي عن العمل المتساوي.

وعقب التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٠٠، عمد الشركاء الرئيسيون الثلاثة المعنيون بالقوة العاملة، أي وزارة القوى العاملة، والمؤتمر الوطني لنقابات العمال، واتحاد سنغافورة الوطني لأرباب العمل في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ إلى إصدار إعلان ثلاثي عن المساواة في الأجر بين الرجال والنساء الذين يؤدون عملا متساويا في القيمة، وفيه يؤكدون على التزامهم بالمبدأ المُجَسَّد في الاتفاقية المذكورة، ويُعلنون أن هذا المبدأ سيُدمَج فيما يُعقَد في المستقبل من اتفاقات جماعية دعما للاتفاقية. وفي هذا الخصوص، طُلِب إلى أرباب العمل والنقابات إدماج بند مناسب بشأن "المساواة في الأجر" في اتفاقاتمم الجماعية كلما ومتى آن أوان تجديد تلك الاتفاقات.

وفي عام ٢٠٠٣، كان متوسط المكاسب الشهرية للإناث ٧٢ في المائة منه للذكور. وفي حين أن الرقم الإجمالي بقي على حاله دون تغيير منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق، فإن ما كسبته المستخدّمات الإناث المندرجات في الفئة العمرية ٢٥ إلى ٢٩ سنة زاد على ما كسبه الذكور في مهن كمهن المديرين، والموظفين التقنيين، والموظفين الفنيين المساعدين. وفي الحالات

التي تكون أجور المستخدَمات الإناث فيها أقل من أجور نظرائهن من الذكور، فإن أهم سبب لذلك هو ميل الإناث إلى الانقطاع عن عملهن ليتفرغن لرعاية الأطفال والمسؤوليات المتزلية، والإقلال بذلك من سنوات خدمتهن وخبرتهن.

# المساواة في الاستحقاقات الطبية بالنسبة إلى موظفى الخدمة المدنية

يموجب البرنامج الطبي الراهن، يمكن لذكور موظفي الخدمة المدنية المطالبة بالاستحقاقات الطبية عن أنفسهم وعن معاليهم، في حين أن نظراءهم من الإناث لا يمكنهن المطالبة بغير الاستحقاقات الطبية عن أنفسهن. واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٥٠٠٥، ستُحقق مساواة ما لإناث موظفي الخدمة المدنية من استحقاقات طبية بموجب البرنامج الطبي الراهن، أي "برنامج الادخار الطبي المقرون بإعانة المرضى الخارجين" ((Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO))، بحيث ألهن سيعاملن معاملة لا تختلف عن معاملة ذكور موظفي الخدمة المدنية. وسيؤدي هذا إلى تيسير المزيد من تقاسم مسؤوليات توفير الرعاية فيما بين الأزواج من الجنسين. ويمكن للموظفات المشتركات في البرنامج الآنف الذكر أن يطالبن باستحقاقات طبية عمن تقلّ أعمارهم/أعمارهن عن ١٨ سنة من أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات وكذلك عن أزواجهن. وقد تُفَّذ البرنامج هذا في عام ١٩٩٤، وهويمثل برنامج الاستحقاقات الطبية الراهن لموظفي الخدمة المدنية، الذي يُسمَحَّل فيه جميع من يُعيَّنون من الموظفين الجدد. أما الموظفات المشتركات في برامج الاستحقاقات الطبية الأقدم فسيكون في مقدورهن هن أيضا أن يطالبن بجذه الاستحقاقات عمن تقل أعمارهم/أعمارهن عن ١٨ سنة من أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات.

# مجموعة جديدة من التدابير الرامية إلى دعم الوالدية

أُعْلنت مؤخرا، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، مجموعة جديدة من التدابير الرامية إلى تعزيز معدل الخصوبة الإجمالي لسنغافورة وإلى دعم الوالدية. وتأخذ هذه التدابير بنهج كلي ومتماسك فيما يتعلق بمساعدة الأمهات والآباء معا على إنجاب الأطفال وتنشئتهم. وتشتمل التدابير على إجازة أمومة أطول، وإجازة رعاية أطفال لكلا الأبوين، وإعانات لرعاية الرُّضَّع، ودعم مالي للأسرة. وتُمكن هذه التدابير الأبوين من إقامة توازن بين العمل والحياة العائلية، والأحذ بطائفة منوعة من الخيارات في مجال رعاية الأطفال، والتخفيف مما يقع على عاتق الأسرة من تكاليف مالية إجمالية. وما له أهمية مماثلة هو أن إجازة رعاية الأطفال لكلا الأبوين تُعتبر خطوة في الاتجاه الصحيح من حيث تشجيع التأدية الإيجابية للمهام الوالدية من حانب كل من الأب والأم.

# إلغاء حصة المقبولات من طالبات الطب

بدأ في عام ١٩٧٩ تطبيق حصة بنسبة الثلث على طالبات الطب اللائي يُقْبَلن في جامعة سنغافورة الوطنية. وسبب ذلك أن عددا من الطبيبات أكبر نسبيا كن يتركن القوة العاملة قبل الأوان أو يتحوّلن إلى العمل اللاتفرّغي.

غير أن السنوات الأحيرة شهدت تناقصا ملحوظا في معدل الاستتراف بالنسبة إلى الطبيبات، وهو لا يزيد غير زيادة طفيفة على معدل الاستتراف بالنسبة إلى الأطباء. وكان من نتيجة ذلك أن حصة المقبولات أُلغِيَت اعتبارا من السنة الدراسية على معدل الاستناد ونجد الآن أن لدى الرجال والنساء على السواء فرصة متكافئة لدراسة الطب في جامعة سنغافورة الوطنية بالاستناد إلى الجدارة الفردية.

## التعليم المدرسي الابتدائي الإلزامي

توحيا لتحقيق هَدَفَيْ إشراب أطفالنا نواة مشتركة من المعارف والمهارات وتزويدهم بخبرة تعليمية مشتركة، عمدت الحكومة إلى جعل التعليم المدرسي الابتدائي لمدة ستّ سنوات في المدارس الوطنية إلزاميا. وقد بدأ نفاذ هذا بالرعيل الذي دخل أول سنة من الدراسة الابتدائية في عام ٢٠٠٣. وسنغافورة، بجعلها التعليم المدرسي الابتدائي إلزاميا، إنما نفذت في واقع الحال الهدف ٢ من الأهداف الإنمائية التي حددتما الأمم المتحدة في إطار الألفية، أي تحقيق التعليم الابتدائي العام للبنين والبنات.

# إشراك الرجال والبنين في تعزيز المساواة بين الجنسين

سُجِّلَت ''رابطة الرجال العائليين المخلصين والناشطين'' في عام ٢٠٠٤. وهدفها هو التوعية بمسؤوليات الرجال وأدوارهم في المجتمع – كآباء، وأزواج، وأفراد في الأُسرة. وهذا يُكمِّل الجهود التي يبذلها ''مركز الأبوة'' في سنغافورة. وقد سُجِّل هذا المركز في عام ١٩٩٩، وهو يناصر دور الأبوة المسؤولة في سنغافورة عن طريق إلهام الآباء الشباب وتزويدهم بما يزيد من مشاركتهم في حياة أطفالهم.

### الاستشارات

التُمِسَت، لـدى إعـداد هـذا التقرير، مـدخلات من الـوزارات والوكالات الحكومية المختصة بغية تـوفير استكمال شـامل للتطورات المتعلقة بالمرأة خلال الفترة الحالية المشمولة بهذا التقرير.

وعلاوة على ذلك، التُمِسَت المدخلات من الهيئات النسائية في سنغافورة، ولاسيما منها المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية، الذي هو الهيئة الشاملة للجماعات النسائية، ومجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب (۱۱)، واللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، فضلا عن جماعات نسائية أحرى. كذلك نظم مكتب المرأة والمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية بالتضامن، في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، دورة للجماعات النسائية المراد استشارةا وإحاطتها علما أولا فأولا بمحتويات التقرير قبل تقديمه إلى الأمم المتحدة.

# شكل التقرير

بُنِي هيكل هذا التقرير بحيث يناظر كل حزء ومواده الطريقة المعروضة بها في الاتفاقية. كما أن عناوين المواد مستعارة هي أيضا من وصفها الوارد في فرع 'المحتويات' في الاتفاقية. وتيسيرا للرجوع، نُقِل نصّ كل مادة قبل إيراد ما يذكره التقرير بشأنها.

<sup>(</sup>١) (يَرد وصف هذه المنظمات النسائية الثلاث في الفصل ٧ (الحياة السياسية والعامة) من هذا التقرير.

#### المادة ١

### التمييز

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من اثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

- ١-١ تُكَرِّس المادة ١٢ من دستور سنغافورة مبدأ تساوي جميع الأشخاص أمام القانون. ولايزال يؤخذ بهذا المبدأ.
- 7-۱ ولايزال الرجل والمرأة يُقَدَّران بالتساوي في سنغافورة، ولا تُفَرِّق الحكومة فيما بين الجنسين بمعنى تفضيل أحدهما على الآخر. ويُمْنَح كلا الجنسين فرصا متساوية لممارسة حرياتهما الأساسية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

#### المادة ٢

### تدابير السياسة العامة

تشحب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقا لذلك، تتعهد بالقيام بما يلي:

- (أ) تحسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أُدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛
  - (ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) إقرار الحماية القانوية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛
- (د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛
  - (ه) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء اما يوجد حاليا من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد المرأة؛
  - (ز) إلغاء جميع أحكام قانون العقوبات الوطني التي تشكل تمييزا ضد المرأة.

### المنجز ات

١-٢ روجعت عدة سياسات هامة خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير لما فيه صالح المرأة والرجل. فعُدِّلَت تلك السياسات لكى تؤخذ في الحسبان التغيرات التي حصلت في الظروف في المجتمع السنغافوري.

### قانون الجنسية الجديد

- ٢-٢ سابقا، لم يكن يمكن لأي طفل يولد/طفلة تولد في الخارج اكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل إلا إذا كان أبوه/أبوها سنغافوريا. أما الطفل المولود/الطفلة المولودة في الخارج لأم سنغافورية وأب غير سنغافوري فلم يكن يمكنه/يمكنها اكتساب المواطنة السنغافورية إلا بالتسجيل بناء على طلب من الأم.
- 7-٣ إلا أن البرلمان السنغافوري وافق، في نيسان/ابريل ٢٠٠٤، على مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة على أساس الأصل من على نحو يسمح للأطفال المولودين في الخارج ذكورا وإناثا باكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل من خلال أمهاقم/أمهاقمن. ومن هنا فإن المادة ٢٢١ من دستور جمهورية سنغافورة هي الآن محايدة تجاه نوع الجنس من حيث أن الطفل إذا ولد/الطفلة إذا ولدت بتاريخ ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٤ أو بعد هذا التاريخ يكون مواطنا/تكون مواطنة لسنغافورة على أساس الأصل إذا كان أبوه/أبوها أو كانت أمه/أمها وقت ولادته/ولادة أو بالتسجيل أو بالأصل.

# إلغاء الحصص بالنسبة إلى طالبات الطب

- على الله الله على الطبيق حصة بنسبة الثلث على طالبات الطب اللائي يُقْبَلن في جامعة سنغافورة الوطنية. وسبب ذلك أن عددا من الطبيبات أكبر نسبيا كن يتركن القوة العاملة قبل الأوان أو يتحوّلن إلى العمل اللاتفرّغي.
- ٢-٥ غير أن السنوات الأخيرة شهدت تناقصا ملحوظا في معدل الاستتراف بالنسبة إلى الطبيبات، وهو لا يزيد غير زيادة طفيفة على معدل الاستتراف بالنسبة إلى الأطباء. وكان من نتيجة ذلك أن حصة المقبولات أُلْغِيَت اعتبارا من السنة الدراسية ٣٠٠٣. ونجد الآن أن لدى الرجال والنساء على السواء فرصة متكافئة لدراسة الطب في جامعة سنغافورة الوطنية بالاستناد إلى الجدارة الفردية.

# المساواة في الاستحقاقات الطبية بالنسبة إلى المعالين من حانب موظفي الخدمة المدنية

7-7 . بموجب البرنامج الطبي الراهن، يمكن للذكور من موظفي الخدمة المدنية المطالبة بالاستحقاقات الطبية لأنفسهم ولمعاليهم، في حين أن نظراءهم من الإناث لا يمكنهن المطالبة بغير الاستحقاقات الطبية لأنفسهن. واعتبارا من الكانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ستُحَقق مساواة ما للإناث من موظفي الخدمة المدنية من الاستحقاقات الطبية بموجب البرنامج الطبي الراهن، أي "برنامج الادخار الطبي المقرون بإعانة المرضى الخارجين" ( Medisave-cum-Subsidised ) البرنامج الدنية. وسيؤدي ( Outpatient (MSO) ) بحيث أنهن سيُعامَلن معاملة لا تختلف عن معاملة الذكور من موظفي الخدمة المدنية. وسيؤدي هذا إلى تيسير المزيد من تقاسم مسؤوليات توفير الرعاية فيما بين الأزواج من الجنسين. ويمكن للموظفات المشتركات في البرنامج الآنف الذكر أن يطالبن بالاستحقاقات الطبية لمن تقل أعمارهم/أعمارهن عن ١٨ سنة من

أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات وكذلك لأزواجهن. وقد نُفّذ البرنامج هذا في عام ١٩٩٤، وهويمثل برنامج الاستحقاقات الطبية الراهن لموظفي الخدمة المدنية، الذي يُستجَّل فيه جميع من يُعيَّنون من الموظفين الجدد. أما الموظفات المشتركات في برامج الاستحقاقات الطبية الأقدم فسيكون في مقدورهن هن أيضا أن يطالبن بهذه الاستحقاقات لمن تقل أعمارهم/أعمارهن عن ١٨ سنة من أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات.

# إجراءات تقديم الشكاوي بشأن انتهاكات ما هو مضمون دستوريا من الحقوق في المساواة

٧-٢ إن مبدأ تساوي جميع الأشخاص أمام القانون مُكَرَّس في المادة ١١(١) من دستور جمهورية سنغافورة. ومع أنه لا توجد مؤسسات حاصة أو أجهزة وطنية مكلفة بالمسؤولية المحددة عن الإشراف على تنفيذ حقوق الإنسان، يما فيها حقوق المرأة، فإن كل امرأة يكون من رأيها ألها محل معاملة غير متساوية في التشريع و/أو محل معاملة غير متساوية في القرارات التنفيذية يمكنها أن ترفع الأمر إلى المحاكم. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يجوز أيضا للمرأة التي يلحقها الحيف من أي حكم قانوني أن تلجأ إلى المحاكم طالبة إليها مراجعة ذلك التشريع بالذات باعتباره يتجاوز سلطة المادة ١٢ من الدستور بشأن المساواة. وآنذاك يخضع هذا للفصل فيه من قبل المحاكم.

### تحليل قضايا الجنسين

12

- ١-٨٠ أخذت سنغافورة بنهج صاحب المصلحة فيما يتعلق بتحليل وصوغ السياسة العامة. وينطوي هذا على أن يؤخذ في الحسبان، عند الاقتضاء، أثر السياسات العامة على جماعات مختلفة من أصحاب المصالح، ومن بينهم النساء والرجال. ولدى قيام وزارة ما بتقديم مذكرات باسم مجلس الوزراء، يُتَطلَّب منها أيضا أن تستشير وزارات مختصة أخرى لتكفل انعكاس الآراء والشواغل ذات الصلة ومراعاتها في صوغ السياسات العامة. ويُعْتَمَد منظور جنساني كجزء من لهج أصحاب المصلحة تجاه القضايا التي تكون النساء والبنات و/أو الرجال والبنون فيها صاحبات/أصحاب مصلحة. وعلى هذا فإن تحليل السياسات وصوغ البرامج بالنسبة إلى هذه المسائل سيأخذ في الحسبان احتياجات الجنسين المختلفين. ويُصوِّر ذلك المثالان الواردان أدناه.
- 9-۲ إن سكان سنغافورة سائرون بسرعة في طريق الشيخوخة، الأمر الذي يشكل شاغلا اجتماعيا رئيسيا بالنسبة إلى الحكومة. غير أن شيخوخة النساء والرجال تطرح شواغل صحية مختلفة. وأيضا، بما أن الحياة الوظيفية بالنسبة إلى النساء الأكبر سنا كانت أقصر أمدا أو معدومة بسبب المستوى التعليمي وفرص العمل فضلا عما اتخذنه من قرارات بشأن رعاية الأسرة حين كن أصغر سنا، فإن الموارد المالية المتوفرة لديهن تختلف من حيث مستوياتها. وعلى هذا، فإن صوغ السياسات العامة والبرامج بالنسبة إلى الشيخوخة يتطلب لهجا تراعى فيه الفوارق بين الجنسين.
- 1--۱ وانخفاض معدل الخصوبة في سنغافورة هو شاغل احتماعي رئيسي آخر. وفي الآونة الأخيرة، أعلنت الحكومة مجموعة تدابيرها المتصلة بالزواج والوالدية، التي انطوى إعدادها على استشارات موسعة وتغذية عكسية بالمعلومات من السنغافوريين. وقد قامت الحكومة باستشارات موسعة، وتعاقدت على إجراء دراسات كبيرة النطاق. واستُقْصِيت احتياجات النساء والرحال وحُلِّلت بمعزل بعضها عن بعض عند الاقتضاء، وبصورة مشتركة في حالة وجود قرينين عند اللزوم. وكان الغرض من ذلك التكفل على نحو أفضل بأن تحقق البرامج والحوافز المتصلة بالزواج والوالدية

- الأهدافَ التي ترمي إليها السياسة العامة وبأن تفي باحتياجات النساء والرجال. وعلى هذا فإن هناك حاجة إلى نهج تراعى فيه الفوارق بين الجنسين.
- 11-1 وقد أُنشئت في عام 1997 اللجنة المشتركة بين الوزارات والمعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لتتولى رصد تنفيذ الاتفاقية من جانب سنغافورة . والمراد أن تُيسِّر هذه اللجنة عند الاقتضاء تحليل قضايا الجنسين وتنفيذ تدابير تراعي الفوارق بين الجنسين. مثال ذلك أن مكتب المرأة عمل مع شعبة الخدمة العامة وكلية الخدمة المدنية، بدعم من اللجنة، لاستعراض الوحدة النموذجية الكائنة في الخدمة المدنية والمعنية بالتدريب في شؤون الموارد البشرية. والغرض من ذلك كفالة انتفاء القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس. وعلاوة على ذلك، دُعي مكتب المرأة إلى إدارة دورة ضمن الوحدة النموذجية التدريبية للتوعية بقضايا الجنسين. والمتوقع أن يبدأ التدريب في السنة القادمة.
- ١٢-٢ وبدأ مكتب المرأة في تجميع ما يَرِد من الوزارات والوكالات من بيانات مُقَسَّمة بحسب نوع الجنس. وقد نُشرَت الإحصاءات على الموقع الشبكي لمكتب المرأة بغية بثّ المعلومات ذات الصلة بنوع الجنس لأغراض البحث والمعرفة العامة.
- 1-7 كذلك حدّد مكتب المرأة ٣ شركاء رئيسيين لتعزيز تعاون الدولة والمجتمع المدني وتفاعلهما المُضاعَف الأثر فيما يتعلق بقضايا الجنسين. وهؤلاء الشركاء هم المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية، واللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، ومجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب. ولما كانت عضوية هذه الجماعات الثلاث تشكل أكثر من ٩٠ في المائة من كل الجماعات النسائية في سنغافورة، فإنها تعتبر منبرا حيدا للنهوض من خلاله بمسائل رئيسية تتعلق بالجنسين. ويتضمن الفصل ٧ بشأن الحياة السياسية والعامة إيضاحا أوفى عن هذه الشبكة.

### المادة ٣

# ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولاسيما منها الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقدمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بما على أساس المساواة مع الرجل.

١-٣
 تتاح للمرأة في سنغافورة نفس ما هو متاح للرجل من الفرص لممارسة ما لها من حقوق الإنسان الأساسية والتمتع
 بتلك الحقوق، ولتطوير نفسها في شتى مناحي الحياة.

٣-٢ ونود أن نُبْرِز خطوة هامة اتُّخِذَت بخصوص المرأة في عالم السياسة حين عمد مؤخرا رئيس وزراء سنغافورة الجديد، السيد لي هسيين لونغ، إلى تعيين ثلاث شاغلات مناصب سياسية. ولم يكتف رئيس الوزراء بإعلان سعادته بوجود المزيد من النساء في فريقه، بل إنه حث علنا على أن تتقدم المزيد من النساء للمشاركة في الحياة السياسية.

#### المادة ع

#### تدابير خاصة

ا - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الواقعية بين الرجل والمرأة تمييزا كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ ويجب وقف العمل بهذه التدابير لدى تحقق أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.

 لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما فيها التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزيا.

٤-١ لا تتوفر معلومات مستكملة في هذا الشأن.

#### المادة ٥

## القولبة النمطية والتحيز في تحديد أدوار الجنسين

# تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

(أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والممارسات العرفية وكل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أي من الجنسين أو على تحديد أدوار نمطية للرجل والمرأة؛

(ب) التكفل بأن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأمومة كوظيفة اجتماعية والاعتراف بمسؤولية الرجال والنساء المشتركة في تنشئة وتطوير أطفالهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

# التقدم المحرز في القضاء على القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس

- ١-٥ تواصل سنغافورة إحراز تقدم كبير في القضاء على القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس. وحين نُقارِن سير جدّات وأمهات الجيل السابق واللاحق للاحتلال الياباني بسير النساء السنغافوريات الأصغر سنّا اليوم، يتضح أن النساء السنغافوريات حقّقن مكاسب حقيقية في كثير من مناحي الحياة.
- ٥-٢ وبوجه خاص، يمكن التدليل على هذا في ثلاثة مجالات رئيسية هي التعليم والعمالة والأسرة. فالنساء السنغافوريات أفضل من حيث تعليمهن ومؤهلاتهن اليوم، وبالتالي فإن مجموعة فرص العمل المتاحة لهن أكثر تنوعا من ذي قبل.

وهن يُشْغِلن وظائف أفضل أجرا ولديهن القدرة على الترقي إلى نفس مستويات نظرائهن من الذكور. وكان من نتيجة انتهاج سياسات موالية للأسرة والأخذ بترتيبات عمل مرنة تعزيز حوافز النساء وقدرتمن على متابعة حياتمن الوظيفية والعائلية. وللاطلاع على معلومات مفصلة عن وضع المرأة في هذه المجالات الثلاثة، يرجى الرجوع إلى الفصل ١٠ (التعليم)، والفصل ١٠ (العمالة)، والفصل ١٦ (الزواج والحياة الأُسْرية).

## إحراز مزيد من التقدم

- ٥-٣ إذا أُدْرِك أن القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس تتكوّن منذ الطفولة عن طريق المحيط الشعبي المتمثل في الأسرة والمجتمع، فإنه يتوجب بذل الجهود لكفالة عدم إدامة القوالب النمطية غير الصحية القائمة على نوع الجنس. وتقوم وسائط الإعلام بدور هام في تشكيل القيم. ويمكن للحكومة أن تقوم بنصيبها في هذا المضمار للترويج للهياكل والقيم العائلية القوية في معرض تصديها للقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس.
  - ٥-٤ وتُتدلِّل الجالات التالية على ما بذلته الحكومة من جهود حتى الآن:

#### التعليم

- ٥-٥ يخدم المنهاج الدراسي الوطني أغراض توفير تعليم عريض القاعدة لجميع الطلاب. ذلك أن البنات والبنين على السواء يدرسون مجموعة مشتركة من الموضوعات على المستويين الإبتدائي والثانوي. وليس ثمة من محاولة لتوجيه البنات أو البنين نحو موضوعات 'الشائع أن تُرْبَط' بكل من الجنسين (مثال ذلك العلوم للبنين والفنون للبنات).
- ٥-٦ والعمل على تعزيز التثقيف في مجال الحياة العائلية يتم في معرض تعليم الواجبات المدنية والأخلاقية، وهي موضوع الزامي في المدارس الإبتدائية والثانوية على السواء. فيتعلَّم الطلاب عما يقوم به كل فرد من أفراد الأسرة من دور هام في بناء علاقات عائلية قوية بصرف النظر عن نوع الجنس. ويُعلَّم الطلاب أيضا أن يتفهموا أن على كلا الأبوين مسؤولية متساوية في تنشئة الأطفال ورعاية مصالح الوحدة الأُسْرِيّة.
- ٧-٥ ومخططات التدريس والكتب المدرسية لا تسمح بالقوالب النمطية القائمة على نوع الجنس أو بالتحيّز ضد أي الجنسين. وتُبذَل محاولات واعية للتكفل بخلوّ جميع الكتب المدرسية وغيرها من المواد التعليمية التي تُقرُّها وزارة التعليم من القولبة النمطية لوضع المرأة بشكل ازدرائي يعرقل تقدمها أو رفاهها أو فرص متابعة حياتها الوظيفية.
- ٥-٨ وفي المدارس الثانوية، يمكن للبنات والبنين على السواء أن يُبدوا الإستعداد لدراسة تدبير المترل (وهو موضوع كان في السابق للبنين) كموضوعين يمكن أن يُمتحنوا فيهما. وهناك مدارس ابتدائية تُنظِّم أيضا دروسا في الطبخ كنشاط إثرائي، وتُشَجَّع مشاركة البنين والبنات على السواء في تلك الدروس.
- ٥-٩ وتشكل "سلسلة سنوات النمو" جزءا من برنامج التربية الجنسية التي تُعَلَّم لكل فئة عمرية في المرحلة العليا من الدراسة الإبتدائية، والمرحلة الدراسة الثانوية، والمرحلة اللاحقة للدراسة

15

الثانوية، وهي تؤكد على المحبة، واحترام النفس، واحترام الآخرين. وفي محال القولبة النمطية لأدوار الجنسين والتحيز ضد أي منهما، تُعَلِّم السلسلة المذكورة الناشئة أن يتفهموا الفرق بين خصائص الجنس ذات الأساس البيولوجي وخصائصه الناجمة عن التكييف الاحتماعي. ويُشَجَّع التلاميذ أيضا على تقييم آرائهم في أنفسهم وفي الآخرين فيما يتعلق بالفروق بين الجنسين وبقوالبهما النمطية، ويُحَذَّرون بقوة من القولبة النمطية لأدوار الجنسين. ويكتسب التلاميذ من هذا البرنامج مواقف صحيحة تجاه الخصائص الجنسية.

٥-٠١ كذلك بُذلت الجهود لتثقيف الناشئة في العلاقات الصحية في مجال الصحبة بين الجنسين. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٣، تعاقدت ما كانت آنذاك وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية (٢) على إنتاج مسرحية عن العنف في معرض الصحبة بين الجنسين عنوالها "Hurt". وقد عُرِضَت هذه المسرحية على أكثر من ٢٠٠٠ من طلاب المدارس الثانوية. وهي تساعد المراهقين على إدراك أخطار العنف في معرض الصحبة بين الجنسين وتُعلِّمهم عن السلوك العنيف غير الصحيح الذي يجب ألا يَتسامَح بشأنه أو يُلْحقَه أي الجنسين بالجنس الآخر. والمسرحية، بإشراكها البنات والبنين على السواء في التصدي لمسألة العنف في العلاقات وتثقيفهم في الإساءة المتمثلة في ارتكاب هذه الأفعال من سنّ صغيرة، تسعى إلى منع الأحداث من الإنزلاق في طريق العنف العائلي في المستقبل.

## وسائط الإعلام

- ٥-١١ ذكرنا في تقريرنا السابق دور "مدونة البرامج التلفزيونية للبث الحر" الصادرة عن هيئة الإذاعة اللاسلكية السنغافورية، وهي المدونة التي تناولت القولبة النمطية القائمة على نوع الجنس، واستغلال الجنس والعنف المرتكب ضد النساء والفتيات لأغراض تجارية. ومنذ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، اند محت هيئة الإذاعة اللاسلكية السنغافورية، هي وإدارة الأفلام والمنشورات وهيئة الأفلام السنغافورية، لتُكوِّن هيئة تطوير وسائط الإعلام المراد بما أن تُركز على صناعة وسائط الإعلام والنهوض بها. وتكفل المنظمة وضوح مبادئها التوجيهية واتساقها عبر وسائط الإعلام بجميع أشكالها.
- ٥-١٢ وإدراكا من هيئة تطوير وسائط الإعلام أن تلك الوسائط تمارس تأثيرا قويا على المجتمع، فإنما تواصل التحديد الواضح لمبادئ توجيهية مضادة للقولبة النمطية القائمة على نوع الجنس وللتمييز الجنسي. وفي حالة الوسائط الإذاعية، هناك مبادئ توجيهية تنص على ما يلي: "على البرامج ألا تشجع التمييز أو تميّز ضد أي جزء من المجتمع بسبب نوع الجنس، أو السنّ، أو العجز، أو الوضع المهني "و"ينبغي للمذيعين التحلي بالحساسية وتحنب الفكاهة التي تخدش الذوق السليم والأدب، ومن أمثلتها النكات القائمة على العنصر، ونوع الجنس، والعجز، من حيث أن هذا النوع من الفكاهة . . . يمكن أن يتسبب بسهولة في إيذاء المشاعر أو الإذلال". كما أن "مدونة البرامج التلفزيونية للبث الحرّ" تتطلب ما يلي: "يجب ألا تُعرض العلاقات الجنسية غير القائمة على التراضي على ألما أمر مرغوب فيه، وحين ينطوي مشهد من المشاهد على اغتصاب أو على اعتداء مناف للأدب، ينبغي إيلاء اعتبار قوي

<sup>(</sup>٢) أُطْلقَت على هذه الوزارة، اعتبارا من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، تسمية جديدة هي وزارة التنمية المحتمعية والشباب والألعاب الرياضية.

- للإقلال إلى أقصى حدّ من تصوير تفاصيل الجريمة "كذلك توعز "مدونة البرامج التلفزيونية للبث الحرّ" بما يلي: "ينبغي تجنب القولبة النمطية الجنسية التي يمكن أن تكون مؤذية و/أو حاطة من القدر ".
- ٥-١٣ وفيما يتعلق بـ "الإنترنيت"، تُخضع هيئة تطوير وسائط الإعلام حدمة الإنترنيت ومُقَدِّمي المضامين للتنظيم ببرنامجها الخفيف المس لإصدار التراحيص الموزّعة على فئات في مجال الإنترنيت، وهي تتطلب منهم التقيد بشروط الترحيص الفئوي ومدونة ممارسات الإنترنيت. والترحيص الفئوي هو ترحيص تلقائي، بمعنى أنه لا يلزم لخدمة الإنترنيت ومُقَدِّمي المضامين الحصول على الموافقة المسبقة لهيئة تطوير وسائط الإعلام قبل بدء العمليات. وتُعطي مدونة ممارسات الإنترنيت للأسواق العريضة توجيهات حول المضامين المسيئة أو المؤذية، ومن أمثلتها ما يخالف منها المصلحة العامة أو التوافق الوطني، أو يخدش الذوق السليم والأدب. وأهم ما تُركِّز عليه هيئة تطوير وسائط الإعلام هو المواد الداعرة، والعنف، والتطرف العنصري أو الديني.

# برامج تثقيف الجمهور - إشراك الرجال والبنين في تعزيز المساواة بين الجنسين

- ٥-١٤ إن أي برنامج يرمي إلى معالجة التحيز في تحديد أدوار الجنسين ويستبعد الرحال كفئة مستهدفة من فئات الجمهور لن يكون بالتأكيد فعالا في تحقيق أهدافه. وقد بدأت سنغافورة تدرك أنه لا يمكن ولا ينبغي تنفير الرحال في عملية التثقيف في المساواة بين الجنسين. وأخذت البرامج العامة في إشراك الرحال والبنين وإبراز أهمية ما لهم من أدوار في استئصال القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والعنف المرتكب ضد النساء.
- ٥-٥١ وقد سُجِّلَت ''رابطة الرجال العائليين المخلصين والناشطين'' في عام ٢٠٠٤. وهدفها هو التوعية بمسؤوليات الرجال وأدوارهم في المجتمع كآباء، وأزواج، وأفراد في الأُسرة. وهذا يُكَمِّل الجهود التي يبذلها ''مركز الأبوة'' في سنغافورة. وقد سُجِّل هذا المركز في عام ١٩٩٩، وهو يناصر دور الأبوة المسؤولة في سنغافورة عن طريق إلهام الآباء الشباب وتزويدهم بما يلزم لزيادة مشاركتهم في حياة أطفالهم.
- 17-0 وفي ٢٥ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣، وهو اليوم الذي عينته الأمم المتحدة "اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة"، افتُتحَت "حَمْلة الأشرطة البيضاء" في سنغافورة. وقامت بدور الرائد في هذه الحملة "اللجنة العاملة ٢ من أحل سنغافورة"، وهي جماعة غير حكومية تتولى الدعوة إلى تحسين الأوضاع بالنسبة إلى العاملات المترليات الأحنبيات ومُسْتَخْدميهن. واستهدفت الحملة حض الجميع، رجالا ونساء، على إعطاء تعهد شخصي بالامتناع لهائيا عن ارتكاب العنف ضد النساء أو التغاضي أو السكوت عنه، بما في ذلك العنف المرتكب ضد العاملات المترليات الأحنبيات اللائي يشتغلن في كثير من الأسر المعيشية في سنغافورة. ووُزِّع في إطار الحملة حوالي ٢٠٠٠٠ شريط أبيض.

## الطعن بشكل فعال في القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس

٥-١٧ أفسحت وسائط الإعلام مكانا بارزا لعدة شخصيات مرموقة في سنغافورة، أكثرهن من النساء. ويتسبب نجاحهن بحد ذاته كأفراد في الطعن في القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس. وأدى تعيين ثلاث شاغلات مناصب سياسية

مؤخرا، وذلك في آب/أغسطس ٢٠٠٤، إلى تعزيز جديد لنجاح المرأة. كما أن رئيس وزراء سنغافورة الجديد، لي هسيين لونغ، حثّ علنا على أن تتقدم المزيد من النساء للمشاركة في المشهد السياسي المحلى.

### الإنجازات الشخصية

- ٥-١٨ في مضمار الإنجازات الشخصية، أخذت النساء ينلن في القطاعين الخاص والعام مناصب عليا لم يكن يشغلها في يوم من الأيام إلا الرجال.
- 9-0 مثال ذلك أننا نجد، في درجات الإدارة العليا، السيدة لين سياو شي، النائبة الأقدم لرئيس "حدمات 'هيولت باكارد' في منطقة آسيا والمحيط الهادئ"، علما بأنها كانت الثامنة من حيث الترتيب في قائمة محلة "فورتشن" للد ٠٥ امرأة الأكثر سلطة حارج الولايات المتحدة في عام ٢٠٠٣. والسيدة فانغ آي ليان هي في آن معا الرئيسة والشريكة الإدارية لشركة إيرنست أند يونغ، سنغافورة، فضلا عن كونها عضوا من أعضاء البرلمان المعينين. والسيدة باتريشيا ييم هي المديرة الإدارية لشركة آي. بي. أم، سنغافورة.
- ٥-٠٠ والسيدة أوليفيا لوم والسيدة إيليم تشيو تمثلان مُنَظِّمات المشاريع الناجحات. والسيدة لوم هي المسؤولة التنفيذية العليا والرئيسة لشركة هيفلكس المحدودة (Hyflux Limited)، وهي مؤسسة/شركة مقيدة في السجل العام، في حين أن السيدة تشيو هي المؤسِّسة والمديرة الإدارية لسلسلة من محلات تجارة التجزئة آخذة في التوسع السريع تعرف باسم "الشارع السابع والسبعين".
- 71-0 وتُمنَح في إطار "حوائز العمل الإداري الدولي" حائزة سنوية يديرها منذ عام ٢٠٠٠، بالتضامن، معهد الإدارة المحازة ، سنغافورة ، وبحلس المقاييس والمكاييل والإنتاجية والابتكار ، سنغافورة . والمقصود بالجائزة تقدير كبار المسؤولين التنفيذيين الذين أثبتوا مقدر هم الاستثنائية على اتخاذ إجراءات إدارية لتحقيق نتائج ملموسة مستدامة لمنظمة أو مجتمع أو دولة . وإمكانية الحصول عليها مفتوحة لكبار المسؤولين التنفيذيين في قطاع الأعمال، والقطاع العام، والفنون، والخدمات الاجتماعية والمجتمعية . وكانت ثلاث من الفائزين الخمسة بالجائزة في عام ٢٠٠٣ نساء هين السيدة لوه واي كيو، الرئيسة والمسؤولة التنفيذية العليا لشركة لمعالجة النفايات هي "SembCorp Environmental Management (SembEnviro)" والرئيسة لشركة هيفلكس المحدودة (Hyflux Limited)، والسيدة ماري يو، المديرة الإدارية لشركة "UPS Singapore"
- ٥-٢٢ وعلى الصعيد الدولي، كانت مدام حليمة يعقوب، وهي من النقابيين القدامي ومحامية مؤهلة وعضو من أعضاء البرلمان، أول سنغافورية تُنتَخب لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية في عام ١٩٩٩. وعلى الصعيد الوطني، انتُخبَت مدام حليمة في عام ٢٠٠٠ أمينا عاما مساعدا للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، وعُيِّنَت في عام ٢٠٠٠ أمينا تنفيذيا لنقابة عمال الصناعات الكهربائية والإلكترونية، وهي ثاني أكبر نقابة في سنغافورة. وهي تعمل عضوا في عدة مجالس قانونية رئيسية في سنغافورة. ومدام حليمة، بوصفها أما لثلاثة أطفال، داعية قوية لإقامة توازن بين العمل والأسرة بالنسبة إلى الرجال والنساء على السواء.

٥-٣٦ وأمثال هؤلاء النساء، إذ يحظين باهتمام وسائط الإعلام ويُسلّط عليهن الضوء العام، يُعتبرن قدوات صالحة لغيرهن من النساء اللائي يطمحن إلى الطعن في القوالب النمطية القائمة على نوع الجنس والتحليق إلى ارتفاعات أعلى. وللحصول على مزيد من المعلومات عن المرأة في الحياة السياسية والعامة (المادة ٧)، وتمثيل المرأة على الصعيد الدولي (المادة ٨)، يرجى الرجوع إلى الفصل ٧ والفصل ٨ على التوالي.

# المناقشة العامة ومشروع "النساء العاملات على إلهام السنغافوريين ورعايتهم وصقلهم" (مشروع WINGS)

- ٥-٤٦ حتى قبل أن تُعيَّن مؤخرا وزيرتا دولة هما السيدة ليم هوي هوا في منصب وزيرة الدولة، وزارة المالية ووزارة النقل، والسيدة يو-فو يي شون في منصب وزيرة الدولة، وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، تميّزت أعضاء برلمان سنغافورة النساء بقدرتمن على الإقناع خلال المناقشات البرلمانية. وهن يعالجن مجموعة واسعة التنوع من القضايا، وكفاء تمن كبرلمانيات تناهض أي قولبة نمطية قائمة على نوع الجنس. وهن يحظين باحترام وسائط الإعلام فضلا عن أفراد الجمهور. وتتضمن منجزاتمن الأساسية إنهاء الحصة المخصصة لطالبات الطب، ومنح امتيازات المواطنة للأطفال المولودين في الخارج لسنغافوريات، واتخاذ تدابير موالية للأسرة أكثر مؤاتاة لصالح الأمهات العاملات.
- ٥-٥٠ وفي يوم العمال الموافق ١ أيار/مايو ٢٠٠٤، افتتحت أعضاء البرلمان النساء العَشْر مشروعا يرمي إلى إعطاء النساء والأطفال العائشين في أوضاع من الحرمان من المزايا فرصة لتسوية أوضاعهم. أما مشروع (WINGS)، وهو اختصار مؤلف من الأحرف الأولى لاسم المشروع الكامل بالانكليزية ( Women Inspiring, Nurturing and Grooming مؤلف من الأحرف الأولى لاسم المشروع الكامل بالانكليزية ( Singaporeans "النساء العاملات على إلهام السنغافوريين ورعايتهم وصقلهم")، فيرمي إلى ربط هؤلاء النساء والأطفال بفرص التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتشتمل المبادرات في مجال المشاريع مساعدة النساء غير العاملات على إدارة مواردهن المالية وتحقيق الاستقلال الاقتصادي. وتعمل أعضاء البرلمان النساء مع مجالس التنمية المجتمعية، والهيئة النقدية لسنغافورة، وغيرهما من المنظمات لتخطيط سلسلة من البرامج للنساء والأطفال الذين يحتاجون إلى دعم. وهذا يشمل أيضا مجموعتين من النساء اللائي يسقطن أحيانا من خلال ثغرات برامج المساعدة الاجتماعية، وهما محموعة الأمهات الوحيدات ومجموعة العزباوات العاطلات عن العمل. ويتألف المشروع من ثلاثة مكوّنات هي:
- برنامج البداية الوثابة (JUMPstart Programme)، الذي يزود النساء، ولاسيما منهن النساء غير العاملات المنتميات إلى أسر معيشية منخفضة الدخل، بمهارات مثل وضع الميزانيات، والتخطيط المالي، والإلمام بتكنولوجيا المعلومات، ستمكنهن من إدارة مواردهن المالية المحدودة بشكل أفضل والانضمام إلى القوة العاملة إن رغبن في ذلك.
- صندوق البداية الله الله المستقلة الم

• برنامج البداية السريعة (QUICKstart programme)، الذي يهدف إلى نشر معرفة القراءة والكتابة والمساعدة على تلبية الحاجات التعليمية للصغار، وبخاصة للأطفال المنتمين إلى أسر منخفضة الدخل، يوفر برامج قراءة مجانية وأجور دراسة للأطفال المحتاجين، على مستوى دائرة أنصار البرنامج.

#### المادة ٦

#### البغاء

# تتحذ الدول لأطراف جميع التدابير المناسبة، يما فيها التشريع، لقمع جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

1-7 على مرّ السنين، سنّت سنغافورة التشريعات وكرّست موارد إنفاذ القوانين لمواجهة مشكلة الاتجار بالأشخاص. وقد نجحنا في إبقاء الاتجار بالأشخاص على أدبى المستويات. ونحن نرصد الحالة باستمرار.

7-7 وموقف سنغافورة المتصلب بحاه المهاجرين غير القانونيين، سواء كان دخولهم إلى سنغافورة بواسطة الابخار أو بمحض إرادهم، وتجاه الضالعين في الابخار بالبشر وقمريب البشر، معروف جيدا. ونحن نعتمد نهجا متعدد الشُّعب يشتمل على إحراءات إنفاذ وتفتيشات أمنية في مختلف نقاط التفتيش لاكتشاف وردع قمريب المهاجرين غير القانونيين إلى سنغافورة ومنها. وقد أدى هذا إلى انخفاض عدد المعتقلين من المهاجرين غير القانونيين. وتُنْشَر أجهزة الأشعة السينية المتنقلة في نقاط التفتيش البرية لإتاحة الكشف بالأشعة السينية على مركبات البضائع. كما أن "هيئة المجرة و نقاط التفتيش" تستخدم "نظام تفتيش المركبات والحمولات" والفحص المجهري للألياف للكشف عن المهاجرين غير القانونيين المخفيين في أقسام المقاعد في المركبات. وعلاوة على ذلك، فإن لشرطة خفر السواحل المهاجرين غير القانونين المخفيين في أقسام المقاعد في المركبات. وعلاوة على ذلك، فإن لشرطة خفر السواحل حضورا حدّ محسوس بما تقوم به من دوريات مكثفة حوالي المياه الإقليمية السنغافورية. وإجراءات الإنفاذ هذه تُكمِّلها القوانين الصارمة ضد مرتكبي حرائم الهجرة والذين ينقلونهم أو يؤوونهم أو يستخدمونهم. ويجري التعريف بمختلف التدابير على نطاق واسع في المناقشات البرلمانية، وفي وسائط الإعلام، وفي مختلف ما يبذل من جهود أحرى لتثقيف الجمهور بغية توعيته. وقد أثمرت هذه الجهود كما يُشْهَد من تحسن الحالة فيما يتعلق بمرتكبي حرائم الهجرة في سنغافورة في السنوات الأحيرة.

7-7 والحالات المثبتة من حالات الإكراه على البغاء نادرة للغاية. وفي عامي ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ أبلغ عن ١١ حالة و٧ حالات، على التوالي، من الإكراه على البغاء، ولكن لم يتمّ إثبات أي واحدة منها. وحتى شهر تموز/يولية من هذه السنة، أبلغ عن ٨ حالات من الإكراه على البغاء، ولكن لم يتمّ إثبات غير حالتين منها. وقوانيننا المناهضة للاتجار بالنساء مشدّدة جدا. مثال ذلك أن الزبون الذي يدخل في اتصال جنسي تجاري بفتاة تقلّ سنّها عن ١٤ سنة يرتكب جريمة الاغتصاب، بصرف النظر عما إذا كانت فعلته قد تمّت بموافقة الفتاة. ويمكن إعداد لائحة المام بجريمة التحريض ضد أي شخص يتسبب في ارتكاب الجريمة المذكورة آنفا أو يشجع على ارتكابا. وقد يُعاقب الشخص الذي يُحْكَم عليه بارتكاب التحريض بالعقوبة المحددة لهذه الجرائم الرئيسية؛ مثال ذلك أن المُحَرِّض على الاغتصاب

يمكن أن يُعاقَب بالسجن لمدة لا تقلّ عن ٨ سنوات ولا تزيد عن ٢٠ سنة، كما يُعاقَب بالضرب بالعصا ما لا يقل عن ١٢ ضربة.

7-٤ وقانون العقوبات (٢) يُجرِّم بيع وشراء القاصر، الذي يعني في هذا الخصوص أي شخص تقلَّ سنه/سنها عن ٢١ سنة، لغرض البغاء. والعقوبة هي السجن لمدة أقصاها ١٠ سنوات وغرامة. وقانون العقوبات يُجرِّم أيضا المساعدة على حلب أية امرأة إلى سنغافورة بقصد بيعها لغرض البغاء. و يُعاقَب على هذا الجُّرم بالسجن لمدة أقصاها ١٠ سنوات وبغرامة. ويتضمن "الميثاق النسائي" أيضا أحكاما مماثلة بشأن الاتجار بالنساء لغرض البغاء وغيره من الجرائم ذات العلاقة.

# الجزء الثابى

#### المادة ٧

### الحياة السياسية والعامة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل ، الحق في:

(أ) التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي يُنتُخَب أعضاؤها بالاقتراع العام؛

(ب) المشاركة في صوغ سياسة الحكومة وتنفيذها وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع مستويات الحكومة؛

(ج) المشاركة في المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تُعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

## زيادة عدد النساء في الحياة السياسية

1-٧ في ظل رئيس الوزراء الجديد السيد لي هسيين لونغ، خطت الحكومة خطوة هامة إلى الأمام بالنسبة إلى إشراك المرأة في الحياة السياسية، وذلك حين قام رئيس الوزراء مؤخرا، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، بتعيين ثلاث شاغلات لمناصب سياسية كجزء من فريقه. وأثبَع هذا بالحث علنا على أن تتقدم المزيد من النساء للمشاركة في المشهد السياسي المحلي، مضيفا إلى ذلك أنه سعيد بشكل خاص لوجود مزيد من النساء في عداد فريقه. والنساء الثلاث هن السيدة ليم هوي هوا، وزيرة الدولة للمالية والنقل (حقيبتان)، والسيدة يو-فو يي شون، وزيرة الدولة للتنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، والدكتورة إيمي خور، مُحافظة مجلس التنمية المجتمعية لجنوب الغرب.

<sup>(</sup>٣) البندان ٣٧٢ و٣٧٣ من قانون العقوبات.

- ٧-٢ وقد زاد عدد أعضاء البرلمان الإناث ما بين منتخبات ومُعيَّنات إلى الضعف في الفترة التي يشملها هذا التقرير بالمقارنة بالفترة التي يشملها التقرير السابق. ففي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، كانت هناك ١٠ نساء بين أعضاء البرلمان المنتخبين الـ ٨٠ و ٥ نساء بين أعضاء البرلمان المُعيَّنين الـ ٩ وذلك مقارنة بـ ٤ نساء بين أعضاء البرلمان المُعيَّنين الـ ٩ وذلك مقارنة بـ ١ نساء بين أعضاء البرلمان المُعيَّنين الـ ٩ في حزيران/يونيه ١٩٩٩.
- ٣-٧ وكانت أعضاء البرلمان النساء العَشْر ناشطات في البرلمان، فناقشن مجموعة واسعة التنوع من القضايا والموضوعات.
   وقد أكسبتهن كفاءتمن احترام زملائهن أعضاء البرلمان، والجمهور، ووسائط الإعلام.

### المرأة والحياة العامة

٧-٤ كان من نتيجة تكافؤ الفرص المبني على مبدأ تقديم ذوي الجدارة وإتاحة إمكانية الحصول على التعليم أن شغلت النساء عدة مناصب قيادية هامة بشتى الصفات، وذلك كقاضيات، وموظفات كبيرات في الخدمة المدنية، ودبلوماسيات (أنظر الفصل ٨ عن التمثيل)، وآمرات في وحدات الجيش والقوة الجوية، وزعيمات لنقابات العمال.

### الجهاز القضائي

٧-٥ في الجهاز القضائي، شكلت النساء ٤٥ في المائة و ٢١ في المائة في المحاكم التابعة والمحاكم العليا، على التوالي، في عام ٢٠٠٤.

### محكمة الإستئناف العسكرية

7-٧ عُينت مؤخرا لفريق محكمة الإستئناف العسكرية المؤلف من ١٠ أعضاء من الأشخاص المؤهلين قانونيا امرأتان هما: السيدة ديبورا باركر، مستشارة عليا من المؤسسة القانونية "ختّار وونغ وشركاؤه"، والسيدة فو توات يين، قاضية محلية لدى المحكمة التابعة. وكانت مدة تعيين كلتيهما سنتين، وذلك من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٤ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

# المرأة في القطاع العام

- ٧-٧ التوظيف في القطاع العام مفتوح وشفاف؛ وتطور كل فرد، ذكرا كان أو أنشى، مبني على الجدارة. والفرص في الخدمة المدنية مفتوحة للرجل والمرأة على السواء.
- ٨-٧ و تزيد نسبة النساء في الخدمة المدنية على نسبة الرجال. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، كانت النساء تشكل ٥٦ في المائة من الخدمة المدنية و ٦٦ في المائة من مجموع موظفي فئة الشعبة الأولى والفئة الفائقة، وهما أعلى فئتين من فئات الموظفين في الخدمة المدنية. وفي الفئة الفائقة، تشكل النساء ٣٦ في المائة من مجموع الموظفين.
- 9-٧ وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، كانت في الخدمة المدنية أمينتان دائمتان من مجموع الأمناء الدائمين البالغ ١٩، و١١ نائبة أمين من مجموع نواب الأمناء البالغ ٢٩.

# المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تُعنى بالحياة العامة والسياسية في سنغافورة

- ١٠-٧ تمثل ٣ هيئات رئيسية معا أكثر من ٩٠ في المائة من الجماعات النسائية في سنغافورة، وهي مورد جبار فضلا عن مصدر للتأثير في سبيل التغيير فيما يتعلق بحقوق المرأة في سنغافورة. وهذه الهيئات الثلاث هي:
  - 1' المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية، وهو الهيئة الشاملة للمنظمات النسائية في سنغافورة؛
- '۲' ومجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب، وهو يدير برامج للنساء على مستوى المجتمع المحلي ويتيح فرصا قيادية على المستوى الشعبي؟
- "٣° واللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، التي تمثل الحركة العمالية وتنتصر لمصالح المرأة المتصلة بقضايا العمال.
- ومجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب واللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال ينتسبان أيضا إلى المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية.
- ۱۱-۷ و يعمل مكتب المرأة في وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية مع هذه الهيئات العليا للتصدي لثلاث قضايا رئيسية تواجه المرأة في سنغافورة اليوم، أي تزويد النساء بمهارات جديدة أو تحديث مهاراتهن القائمة لكي يصبحن قابلات للإستخدام مدى الحياة، وإقامة توازن فيما بين العمل والحياة، ومحو الأمية المالية.

## المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية

- ٧-١٢ إن المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية هو الهيئة الشاملة للمنظمات النسائية في سنغافورة. وهو يرمي إلى تعزيز وتحسين وضع المرأة، ولاسيما في التعليم، والمشاركة الاقتصادية، والانخراط في الشؤون الاجتماعية والمجتمعية، والمشاركة في الثقافة والألعاب الرياضية.
- 17-V ورابطة النساء المعنيات بالعمل والبحث هي من بين المنظمات اللاربحية الأعضاء في المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية. وتسعى نساء الرابطة، إذ يركزن على ثلاثة مجالات رئيسية، إلى التواصل مع عدة آلاف من النساء الواقعات في محنة بإسداء المشورة الهاتفية إليهن من خلال الخط الهاتفي المسمى (Helpline)، وبرنامج إسداء المشورة إليهن وجها لوجه، والعيادات القانونية المجانية. وتدير الرابطة أيضا برامج تثقيفية للتوعية بالقضايا المتصلة بتساوي المنسن. وهناك أمثلة أحرى على أعضاء المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية تتضمن جمعية مناهضة العنف العائلي، والرابطة المعنية برفاه المرأة الآسيوية، والرابظة السنغافورية للمحاميات.

# جلسات مناقشة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

٧-١٤ نظمت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية بالتضامن مع المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية ثلاث حلسات للجماعات النسائية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وعُقدَت آخر حلسة

- في ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ بغية استشارة الجماعات النسائية والحصول على آراء ومدخلات لأغراض هذا التقرير.
- 10-٧ أما الجلستان الأسبق اللتان نُظِّمتا للجماعات النسائية فقد عُقدت أولاهما في آذار/مارس ٢٠٠٠ وثانيتهما في أيار/مايو ٢٠٠٣. وكان الغرض من الجلستين تعزيز الوعي بالاتفاقية وأحكامها، وبمواقف سنغافورة من التحفظات المقدمة، وتوزيع تقرير سنغافورة الأولي، ومنح الجماعات النسائية فرصة لطلب الإيضاحات. وكانت حلسة أيار/مايو ٢٠٠٣ أيضا بمثابة المنبر للتشارك في التعليقات الختامية التي أبدتما لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على تقريري سنغافورة الدوريين الأولي والثاني. وتم تزويد المشاركين بنسخ من تقريري سنغافورة الدورية، بالإضافة إلى نشرات أحرى.

محلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب

- ١٦-٧ يدير هذا المجلس المنضوي تحت لواء رابطة الشعب برامج للنساء على مستوى المجتمع المحلي، ويتيح فرصا قيادية على المستوى الشعبي.
- ٧-٧ والأنشطة الشعبية من هذا القبيل تُوَفِّر للنساء منبرا مشتركا للاجتماع وتبادل الأفكار والآراء فيما بينهن. ويتيح هذا المنبر لهن أيضا فرصة إثارة ما يهمهن من قضايا.

اللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال

- ٧-١٨ تمثل اللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال الحركة العمالية وتنتصر لمصالح المرأة المتصلة بقضايا العمال.
- 19-٧ وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٣، كان هناك ٤٤٠ ٤١٠ عاملا ممثلين في نقابات العمال المنتسبة إلى المؤتمر الوطني لنقابات العمال، بلغت نسبة النساء منهم ٤٧ في المائة. وخلال آخر انتخاب في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣، نجد أن ثلاث نساء كنّ بين الأعضاء الواحد والعشرين للجنة المركزية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، وهي أعلى هيئة صانعة للسياسة في الحركة العمالية. والأعضاء الإناث الثلاث هن مدام حليمة يعقوب، الأمينة العامة المساعدة وأمينة السرّ للجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، والسيدة ديانا تشيا، عضو اللجنة المركزية ورئيسة اللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، والسيدة نورا كانغ، عضو اللجنة المركزية ونائبة رئيسة اللجنة النسائية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال.
- ٢٠-٧ واعترافا بإسهامات السيدة حليمة يعقوب في الحركة العمالية، عمدت محلة "Her World" ("عالمها")، وهي محلة نسائية رئيسية في سنغافورة، إلى منحها "جائزة امرأة السنة" في عام ٢٠٠٤. وتشتمل معايير الترشيح للجائزة على كون المرشحة قدوة تلهم النساء الأخريات وتقودهن وتؤثر عليهن. ومدام حليمة هي أول نقابية تُمْنَح هذه الجائزة.

الجمعية الإسلامية للشابات/بيرساتوان بيرمودي إسلام سنغابورا

٧-٧٦ توجد منظمات شتى تساعد على تمكين المرأة المسلمة، و"الجمعية الإسلامية للشابات/بيرساتوان بيرمودي إسلام سنغابورا" واحدة منها، وتنتسب هي أيضا إلى المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية.

- 77-۷ و تعمل "الجمعية الإسلامية للشابات"، من خلال مشاريعها الراسخة الاجتماعية والتثقيفية والمستندة إلى المجتمعات المحلية، على تمكين المرأة المسلمة من خلال حقوقها بموجب قوانين الشريعة الإسلامية. ولكن توخيا لاتخاذ مواقف أكثر استباقية وتركيزا، قرّرت "الجمعية الإسلامية للشابات" أن تؤسس في آذار/مارس ٢٠٠٤ "لجنة تمكين المرأة المسلمة". وتضم هذه اللجنة أعضاء رئيسيين من لجنتها التنفيذية، ومستشارتها القانونية، وإخصائيات اجتماعيات من مراكزها، وكبار الموظفات. وكان هذا نتيجة لعدة مباحثات دارت بين "الجمعية الإسلامية للشابات" والمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية عقب الجلسات التي عُقدت للجماعات النسائية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وذلك من قبل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية والمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية.
- ٧-٧٧ و "الجمعية الإسلامية للشابات"، وهي منظمة تطوعية ذات نفوذ تُعنى برفاه المرأة المسلمة، ترى أن قوانين الشريعة لا تميّز ضد المرأة المسلمة. غير أن هناك افتقارا إلى فهم قوانين الشريعة يؤدي إلى توليد إحساسات بوجود ظلم في الزواج، والطلاق، ومسائل الإرث بالنسبة إلى المرأة المسلمة وأطفالها.
- ٧-٤٦ وترمي ''لجنة تمكين المرأة المسلمة'' إلى سدّ الثغرات في المعلومات والخدمات، والقيام بدور العامل الحفّاز بالنسبة إلى تمكين المرأة المسلمة. وهي تسعى إلى توعية المرأة المسلمة والرجل المسلم والمجتمع عامة بما ورد أعلاه من قضايا تؤثر في المرأة المسلمة. وهي تريد أن تحقق بيئة داعمة فيها تحظى المرأة المسلمة بالاحترام، ويُعْهَد إليها بأدوار مرموقة، ويُعْتَزّ بما بوصفها جزءا لا يتجزأ من المجتمع في سنغافورة.

# ٧-٥٧ وتنوي "لجنة تمكين المرأة المسلمة" متابعة أهدافها من خلال:

- □ عقد حلسات حوار مع شتى المنظمات المهنية في مجالي الخدمات الاجتماعية والقانونية ومع الجماعات الدينية. وستوفر هذه الجلسات فهما أوضح وأكثر توطدا للقضايا داخل المجتمع الإسلامي.
- إيجاد وتوفير سبل للحصول على المعلومات، أي من خلال فتح بوابة معلومات على الموقع الشبكي لـ "الجمعية الإسلامية للشابات"، ومن خلال إعداد كراسات لتوزيعها في المراكز المجتمعية ومراكز إسداء المشورة والمحاكم، ومن خلال أعمدة تقديم النصح في الصحف المحلية، ومن خلال برامج/قصص إخبارية تقدم عبر قنوات التلفزيون المحلي.
- □ الاشتراك مع منظمات إسلامية أخرى في اتخاذ مبادرات تقدم في إطارها حلقات دراسية، وحلقات عمل، وعروض متنقلة إن أمكن.
- ٢٦-٧ وتنوي "لجنة تمكين المرأة المسلمة" أن تتولى تقييم جهودها وبرامجها بانتظام لتكفل استمرار أهميتها بالنسبة إلى المجتمع. وهي تأمل أيضا في أن تنشر، وتطبع، وتسجل، وتبيع، وتوزع مواد مطبوعة ومتعددة الوسائط عن النتائج التي خلصت إليها ما أجْرَتْه هي من دراسات.

#### المادة ٨

### التمثيل

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية.

### زيادة المشاركة في الاجتماعات النسائية الدولية

1- مشارك مكتب المرأة بوزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية في الاجتماعات الإقليمية والدولية التي تُعْقَد بشأن المرأة. وهذا لا يولِّد فقط وعيا أكبر بالقضايا التي تواجه المرأة على الصعيد الدولي، بل يتيح أيضا لسنغافورة فرصة للمشاركة في تحسين حياة النساء في كل أنحاء العالم، والإسهام بما تجمّع لديها من استبصارات ودراية وحبرة في معرض تمكين المرأة السنغافورية.

 $\Lambda - \Lambda$  وقد شارك مكتب المرأة في الاجتماعات الإقليمية/الدولية التالية:

- ١' احتماع وزراء الكمنولث المسؤولين عن شؤون المرأة؛
- '۲' وشبكة مراكز تنسيق شؤون الجنسين وشبكة النساء القياديات التابعتان لرابطة التعاون الاقتصادي في آسيا والمحيط الهادئ؛
  - "a' واللجنة النسائية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا؛
- '٤' والاجتماع الحكومي الدولي الرفيع المستوى الذي عقدته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ لاستعراض التنفيذ الإقليمي لمنهاج عمل بيجين ونتائجه الإقليمية والعالمية؛
- ° 0° ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة.وينوي مكتب المرأة الاستمرار في المشاركة في الاجتماعات الإقليمية والدولية بشأن المرأة.
- ٣-٨ وبزيادة المشاركة، يمكن لخبرة سنغافورة أن تُستخدَم في الإسهام في خطط العمل وحداول الأعمال النسائية الرامية إلى نفع المرأة عموما. وفي الوقت نفسه، يمكن لما يُكسب من هذه الاجتماعات من مدخلات واستبصارات أن تُستخدَم في متابعة تعزيز وضع المرأة في سنغافورة عند الإقتضاء.
- ٨-٤ وقد استضافت سنغافورة مؤخرا، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، حلقة العمل المعنية بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي نُظِّمَت برعاية اللجنة النسائية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا. وكانت حلقة العمل هذه هي أول حلقة من نوعها تُعْقَد برعاية اللجنة النسائية للرابطة، وكان الغرض منها زيادة الوعي والمعرفة العامة بدور الحكومات في تيسير توسيع نطاق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين نساء الرابطة. ورمت حلقة العمل أيضا إلى تمكين المشاركين

04-62451 **26** 

- من إنتاج مشروع مفهوم برنامجيٍّ لوزاراهم أو وكالاهم المقصود به تعريف سكاهم بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تيسير إمكانية استعمال تلك التكنولوجيا من قبل النساء والفتيات.
- ٥-١٥ وكان المشاركون صانعي قرارات على مستوى الأمين الدائم، ونائب الأمين، والمدير (أو ما يعادل هذه المناصب)
   آتين من وزارات أو وكالات تشتمل مسؤوليا ها على مسائل تتعلق بالمرأة، والتعليم، و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

# مشاركة النساء في الاجتماعات الدولية

اتفاقية حقوق الطفل

٦-٨ عرض وفد سنغافورة تقريره الأولي الصادر باسم الدولة أمام لجنة حقوق الطفل في جنيف يوم ٢٦ أيلول/سبتمبر ٣٠٠٣. وقد قَدِم المندوبون من وزارة التمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، ووزارة التعليم، ووزارة الصحة، ودائرة المدعي العام، ومنظمة غير حكومية، علما بأن ٦ من المندوبين العشرة كنّ نساء. وضمّت المندوبات ممثلات من وزارة التمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، بينهن نائبة الأمين آنذاك السيدة يوه تشي يان، ومديرة الرعاية الاجتماعية ومديرة شعبة التأهيل والحماية السيدة آنغ بي ليان.

# المشاركة في عمل المنظمات الدولية

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

٧-٨ انتُخبِت الدكتورة أناماه تان بنجاح لعضوية لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي ستعمل في هذه اللجنة من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، وتكون بذلك أول امرأة سنغافورية تعمل في هذه اللجنة. والدكتورة تان محامية عائلية ذات شخصية بارزة الملامح وناشطة عريقة في مجال حقوق المرأة، وهي أيضا الرئيسة الحالية للمجلس النسائي الدولي. وقد ترأست عدة منظمات نسائية بارزة الملامح سواء على الصعيد المحلي (مثل المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية والرابظة السنغافورية للمحاميات) أو على الصعيد الدولي (مثل اتحاد المنظمات النسائية لرابطة أمم حنوب شرق آسيا). والواقع أن الدكتورة تان تلقت مؤخرا من هذا الاتحاد حائزة تقديرا لعملها الذي أسهم في قُوّته وفي حياة النساء في منطقة جنوب شرق آسيا.

## منظمة العمل الدولية

٨-٨ في عام ١٩٩٩، انتُخبَت النقابية السنغافورية مدام حليمة يعقوب لتُمثِّل العمال في منظمة العمل الدولية، وهي وكالة ثلاثية من وكالات الأمم المتحدة يقع مقرّها في جنيف، سويسرا. ومن حيث أنما محامية مؤهلة وعضو من أعضاء البرلمان، فقد انتُخبَت لتعمل كنائبة عضو في مجموعة العمال في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، ثمّ انتُخبَت محددا لمدة ثلاث سنوات ثانية في عام ٢٠٠٢. كما أنما انتُخبَت عن العمال كنائبة لرئيس لجنة المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي، حنيف، في عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠١، وفي عامي ٢٠٠٠ و ٢٠٠٥، احتيرت أيضا كناطقة بلسان مجموعة

العمال في لجنة منظمة العمل الدولية الثلاثية المعنية بالموارد البشرية (يرجى الرجوع إلى الفصل ٥ للاطلاع على مزيد من المعلومات عن مدام حليمة.).

# لجنة الصليب الأحمر الدولية

٩-٨ الدكتورة وونغ تنغ هواي هي أول سنغافورية تتفرّغ للعمل لدى لجنة الصليب الأحمر الدولية. والدكتورة وونغ، التي اشتغلت لدى لجنة الصليب الأحمر الدولية من عام ٢٠٠٢ إلى عام ٢٠٠٣، كانت قد عملت أيضا لدى "أطباء بلاحدود" من عام ٢٠٠١ إلى عام ٢٠٠٢، كما قامت بجهود تطوعية في بلدان شتى، من بينها إكوادور، والبرازيل، ونيبال. وقد عمدت مجلة " Her World" ("عالمها")، وهي مجلة شهرية سنغافورية، إلى منحها مؤخرا "حائزة عام ٢٠٠٣ للمرأة الفتية المحققة للمنجزات".

# السلك الخارجي

١٠-٨ ليس نوع الجنس عاملا مُحَدِّدا في إسناد الوظائف إلى الموظفين في السلك الخارجي؛ ولكن بازدياد كفاءة النساء ومؤهلاتهن في الوقت الحاضر، فإن مزيدا من النساء أحذن يترقين في درجات السلّم الوظيفي ليشغلن المناصب الإدارية الوسطى في وزارة الخارجية. ويبين المخطط التالي توزيع الموظفين في السلك الخارجي السنغافوري بحسب نوع الجنس من تموز/يوليه ٢٠٠١ إل تموز/يوليه ٢٠٠٤.

توزيع الموظفين في السلك الخارجي السنغافوري بحسب نوع الجنس من تموز/يوليه ٢٠٠١ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٤

	تموز/يوليه ۲۰۰۳ إلى تموز/يوليه ۲۰۰۶		تموز/يوليه ۲۰۰۲ إلى تموز/يوليه ۲۰۰۳		تموز/يوليه ۲۰۰۱ إلى تموز/يوليه ۲۰۰۲					
النسبة	لمو ظفين	مجموع ا	النسبة	لمو ظفين	مجموع ا	النسبة	لموظفين	مجموع ا		
	إناث	ذكور		إناث	ذكور		إناث	ذكور	المناصب	
١ٍ/ذ	(!)	(ذ)	١/٤	(!)	(ذ)	١/٤	(!)	(ذ)	الدبلوماسية	الفئة
٠,١٥	٨	۲٥	٠,١٦	٨	٥,	٠,١٨	مر	٤٩	الإدارة العليا	1
٠,٣٥	19	٥٤	٠,٣٤	۲.	09	٠,٢٩	١٨	٦٢	الإدارة الوسطى	۲
٠,٦٩	٨٨	١٢٧	٠,٧١	Λο	١٢.	٠,٧٨	٨٧	١١٢	الموظفون	٣

الإدارة العليا: السفراء، والمفوضون السامون، والمديرون

الإدارة الوسطى: نواب المديرين، وكبار المديرين المساعدين

الموظفون: المديرون المساعدون، وموظفو السلك الخارجي

11- ١ ولدى سنغافورة عدة رؤساء بعثات نساء، يشملن الأستاذة تشان هينغ تشي، سفيرة سنغافورة لدى الولايات المتحدة الأمريكية، ومقرّها في واشنطن (علما بأن الأستاذة تشان كانت سابقا الممثلة الدائمة لسنغافورة لدى الأمم المتحدة في نيويورك والمفوضة السامية لدى كندا)؛ والسيدة سيتوه هوي تشينغ، مفوضتنا السامية لدى نيوزيلندا، التي كانت سابقا السفيرة لدى جمهورية لاو؛ والسيدة بانغ تشينغ ليان، سفيرتنا غير المقيمة لدى إيطاليا؛ والسيدة محيي الدين، سفيرتنا غير المقيمة لدى الجمهورية التشيكية. ومن الإضافات الأحيرة منذ عام ٢٠٠١ السيدة كارن تان، سفيرتنا لدى جمهورية لاو، والسيدة ليم حينغ هوا، سفيرتنا لدى الفلبين.

# تمثيل المرأة في الأمم المتحدة

17-۸ يزيد عدد السنغافوريات العاملات في الأمم المتحدة على عدد السنغافوريين. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٤، كان عدد الإناث ١٥ من بين الموظفين السنغافوريين البالغ عددهم ٢٤، فشكلن بذلك ٦٣ في المائة من مجموع الموظفين السنغافوريين. ولاتزال السيدة نوئلين هيزر، وهي امرأة سنغافورية، ترأس صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بوصفها مديرته. والسيدة كرستين لي، التي تعمل بعقد مؤقت مع الأمم المتحدة، هي عضو في فريق الدعم التحليلي ورصد الجزاءات، وهو مجموعة من الخبراء دعاهم إلى الاجتماع الأمين العام للأمم المتحدة معنيون بالجزاءات الموقعة على الطالبان والقاعدة.

### المادة ٩

#### الجنسية

١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتكفل بوجه خاص ألا يؤدي الزواج من أجنبي أو تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، تلقائيا، إلى تغيير جنسية الزوجة، أو جعلها عديمة الجنسية، أو فرض جنسية الزوج عليها.

٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

### قانون الجنسية الجديد

- 9-١ سابقا، لم يكن يمكن لأي طفل يولد/طفلة تولد في الخارج اكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل إلا إذا كان أبوه/أبوها سنغافوريا. أما الطفل المولود/الطفلة المولودة في الخارج لأم سنغافورية وأب غير سنغافوري فلم يكن يمكنه/يمكنها اكتساب المواطنة السنغافورية إلا بالتسجيل بناء على طلب من الأم.
- 9-7 إلا أن البرلمان السنغافوري وافق في نيسان/ابريل ٢٠٠٤ على مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة على غو يسمح للأطفال المولودين في الخارج ذكورا وإناثا باكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل من خلال أمهاتهم/أمهاتهن. ومن هنا فإن المادة ٢٢٢ من دستور جمهورية سنغافورة هي الآن محايدة تجاه نوع الجنس من حيث

أن الطفل إذا ولد/الطفلة إذا ولدت بتاريخ ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٤ أو بعد هذا التاريخ يكون مواطنا/تكون مواطنة لسنغافورة لسنغافورة على أساس الأصل إذا كان أبوه/أبوها أو كانت أمه/أمها وقت ولادته/ولادتها مواطنا/مواطنة لسنغافورة بالتسجيل أو بالأصل.

# الجزء الثالث

### المادة ١٠

### التعليم

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقا مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

(أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء،؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة، وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛

(ب) تَوَفَّر نفس المناهِج الدراسية ونفس الامتحانات، وهيئات تدريسية ذات مؤهلات من نفس المستوى، ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؛

- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وبجميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد على تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح الكتب والبرامج المدرسية و تكييف طرق التدريس؟
  - (c) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛
- (هـ) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما فيها برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولاسيما ما يهدف منها إلى أن تُقلِّص ،في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
  - (و) خفض معدلات ترك المدرسة بين الطالبات ، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان؛
    - (ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) إمكانية الوصول إلى معلومات تثقيفية محددة للمساعدة على ضمان صحة الأُسَر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والنصح بشأن تنظيم الأسرة.

# التزام الحكومة المستمر بالتعليم

۱-۱۰ لاتزال الحكومة ملتزمة بتزويد جميع السنغافوريين، من بنات وبنين، بإمكانيات متساوية للحصول على تعليم يتسم بالجودة يؤدي إلى نمائهم التام وتمكينهم من احتيار مساراتهم المهنية وتشكيل مستقبل كل منهم. وتعتقد سنغافورة

- أن التعليم مورد أساسي ينبغي أن يُعطى للبنات والبنين لكي يصبحوا رجالا ونساء مثقفين حيّدا، ويتقـاسموا المسؤولية الاقتصادية والاحتماعية، ويُصنّفوا تصنيفا حيدا على جميع الجبهات عالميا.
- ٠١-١ وتحقيقا لهذا المطمح، استثمرت الحكومة ٣,٨ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (أو ٦,١ بليون دولار سنغافوري) في عام ٢٠٠٣<sup>(١)</sup> لأغراض التعليم.

### المنجز ات

١٠-٣ خلال الفترة المشمولة بمذا التقرير، أُحْرِزَت حوانب تقدم ذات شأن في ميدان التعليم، نُبْرِز عددا منها هنا.

## التعليم الابتدائي الإلزامي

١-٤ توخيا لتحقيق هَدَفَيْ إشراب أطفالنا نواة مشتركة من المعارف والمهارات وتزويدهم بخبرة تعليمية مشتركة، عمدت الحكومة إلى جعل التعليم المدرسي الابتدائي لمدة ستّ سنوات في المدارس الوطنية إلزاميا. وقد بدأ نفاذ مفعول هذا بالرعيل الذي دخل أول سنة من الدراسة الابتدائية في عام ٢٠٠٣. وسنغافورة، بجعلها التعليم المدرسي الابتدائي إلزاميا، إنما نفذت في واقع الحال الهدف ٢ من الأهداف الإنمائية التي حددتما الأمم المتحدة في إطار الألفية، أي تحقيق التعليم الابتدائي العام للبنين والبنات.

## إلغاء حصة المقبولات من طالبات الطب

- ١-٥ إن سياسات الحكومة ليست ساكنة، وهي تُستَعرَض باستمرار لكي يتسنى إحراء التغيير، إذا كان لازما، ليناسب الاحتياجات الراهنة. مثال ذلك استعراض حصة الثلث بالنسبة إلى طالبات الطب اللائي يُقْبَلن في جامعة سنغافورة الوطنية. وقد بدأ تطبيق هذه الحصة في عام ١٩٧٩ لأن عددا من الطبيبات أكبر نسبيا كن يتركن القوة العاملة قبل الأوان أو يتحوّلن إلى العمل اللاتفرّغي.
- ١-٦ بيد أن السنوات الأخيرة شهدت تناقصا ملحوظا في معدل الاستتراف بالنسبة إلى الطبيبات، وهو لا يزيد غير زيادة طفيفة على معدل الاستتراف بالنسبة إلى الأطباء. وكان من نتيجة ذلك أن حصة المقبولات أُلغيَت اعتبارا من السنة الدراسية ٣٠٠٣. ونجد الآن أن لدى الرجال والنساء على السواء فرصة متكافئة لدراسة الطب في جامعة سنغافورة الوطنية بالاستناد إلى الجدارة الفردية.

## إقامة المدارس المستقلة المتخصصة

٠١-٧ بدأت سنغافورة أيضا طفرة نوعية إلى نظام تعليمي أكثر مرونة وأكثر تنوعا. وتمشيا مع هذا النهج، أدخلت الحكومة وستُدخِل المدارس المستقلة المتخصصة استجابة إلى احتياجات الطلاب الموهوبين في مجالات أحرى مثل الألعاب الرياضية، والرياضيات، والعلوم، والفنون لكي يتسنى لهم مواصلة تنمية مواهبهم. وقد بدأت مدرسة

<sup>(</sup>٤) خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣.

الألعاب الرياضية السنغافورية عملياتها في عام ٢٠٠٤؛ وستُفتَتَح المدرسة الثانوية للرياضيات والعلوم بجامعة سنغافورة الوطنية في عام ٢٠٠٥، ومدرسة الفنون في عام ٢٠٠٧. وهذه المدارس هي التي تُقرِّر منهاجها وبرنامجها المتخصصين بغية تنمية القدرات الخاصة للأطفال. وهي لا تمارس التمييز بين الجنسين لدى قبول الطلاب. ومعايير القبول التي تأخذ بما شفافة وتستند إلى الجدارة. والفقرات التالية تصف مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية التي افتتحت مؤخرا للاستجابة إلى احتياجات الطلاب الموهوبين في الألعاب الرياضية.

- ٠١-٨ بدأت مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية، التي أقامتها ما كانت آنذاك وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية، فصولها في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤. وكانت إقامة هذه المدرسة واحدة من التوصيات الرئيسية التي أصدرتما "اللجنة المعنية بالألعاب الرياضية في سنغافورة" استجابة إلى الاعتبارات التالية:
- تلقي المطالب الأكاديمية في سنغافورة عبءا فادحا على كاهل الطلاب الذين يريدون أيضا التفوق في محال الألعاب الرياضية؛
- كثيرا ما يضطر الطلاب الرياضيون الموهوبون إلى التضحية بأحلامهم في مجال الألعاب الرياضية من أجل دراساتهم؛
- النقطة التي تركز عليها المدارس المتمشية مع الاتجاه السائد بوجه عام هي توفير تعليم أكاديمي يتسم بالجودة.
   وبذلك فإن الموارد المتاحة لتنمية الألعاب الرياضية للنخبة محدودة.
- ١-٩ وتتيح مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية للطلاب الرياضيين الموهوبين فرصة إقامة التوازن بين الألعاب الرياضية للنخبة وبين الدراسة. وهي توفر للرياضيين الشباب التدريب على الألعاب الرياضية للنخبة في الوقت الذي تقدم إلى هؤلاء الطلاب الموهوبين برنامجا أكاديميا مرنا لمساعدةم على إقامة التوازن بين الألعاب الرياضية والدراسة.
- ٠١-١٠ ويتوفر في المدرسة تمثيل الجنسين حتى هو. ففي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، بلغت نسبة البنات ٥٠ في المائة من الدفعة الأولى البالغ عددها ١٤٠ طالبا.

## إنجازات البنات في مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية

- ۱-۱۰ كان أداء البنات جيدا في مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية محليا وفي الخارج على السواء. ففي الرياضة، ضرب فصيل البنات حتى هذا التاريخ رقمين قياسيين على الصعيد الوطني بالنسبة إلى اللائي تقل أعمارهن عن ١٥ سنة، وذلك في سباق العَدُو لـ ٢٠٠ متر و ٥٠٠ متر. كما أنه سجّل ٧ أرقام قياسية جديدة في إطار الشعبة جيم (اللائي تقل أعمارهن عن ١٤ سنة) في بطولات سباقات المضمار والميدان للمدارس الوطنية. وقد سُجِّلت هذه الأرقام في سباقات العَدُو لـ ١٠٠ متر، و ٢٠٠، و ٢٠٠، و ٢٠٠، و ٢٠٠، و ٢٠٠ متر، و سباقي التناوب ٢٠٠٤ متر.
- ١٠-١٠ وفي السباحة، سَجَّلَت البنات القادمات من مدرسة الألعاب الرياضية السنغافورية ٥ أرقام قياسية حديدة في إطار الشعبتين جيم وباء (اللائي تقل أعمارهن عن ١٧ سنة) في بطولات سباقات السباحة للمدارس الوطنية، في حين

- أن روث هو فازت بمدالية ذهبية في سباق السباحة الحرّة لـ ٥٠ مترا في ألعاب الأطفال لعام ٢٠٠٤ في كليفلاند، أوهايو.
- ١- ٣٠ وفي "البادمنتون"، فازت إحدى البنات، موك جنغ كيونغ، ببطولة المباريات الفردية الوطنية لبنات الفئة العمرية لما دون ١٥ سنة، في حين أن فريق البنات لأكاديمية الـ "بولنغ" اكتسح جميع بطولات اللائبي تقل أعمارهن عن ١٤ سنة (الفردية، والثنائية، والرباعية، وجميع المباريات، والمباريات الفائقة) في بطولات المباريات الوطنية في الد "بولنغ" العَشْري بحسب الفئة العمرية.
- ١- ١٤ وفي الإبحار بالمراكب الشراعية، كانت فكتوريا تشان الثانية من حيث الترتيب في فئة 'بايت' للبنات في بطولات المباريات الأوروبية للإبحار بالمراكب الشراعية التي أجريت في إيطاليا. وكانت اثنتان من مُبْحرات 'التفاؤل'' تشكلان أيضا جزءا من الفريق الوطني الذي ساعد سنغافورة على الفوز بلقب الفريق الكلي في بطولات المباريات الآسيوية للإبحار بالمراكب الشراعية التي أجريت في اليابان.
- ١ ٥ ١ وأحيرا، عاد فصيل البنات الذي اشترك في مباريات كرة المنضدة إلى البلد بالمدالية الفضية التي فاز بها في المباريات الفردية للائي تقل أعمارهن عن ١٥ سنة وبالمدالية البرنزية التي فاز بها في المباريات الفردية للائي تقل أعمارهن عن ١٨ سنة في إطار بطولات مباريات جنوب شرق آسيا للشباب. كما أنهن اكتسحن أيضا أعلى موقعين في مباراة الفريق النسائي وأعلى ثلاثة مواقع في المباراة الفردية النسائية في إطار البطولات المفتوحة من صنف 'باء' للمباريات الوطنية في كرة المنضدة.

# الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم

1-1- من بين البلدان الـ ٣٨ التي شاركت في الدراسة الدولية الثالثة للرياضيات والعلوم عام ١٩٩٩، نالت سنغافورة المرتبة الأولى في الرياضيات والمرتبة الثانية في العلوم. ولم يكن هناك فرق يُذكر بين أداء بنين وبنات سنغافورة لا في الرياضيات ولا في العلوم في إطار تلك الدراسة الدولية. وتتجلى في هذا المساواة في التأكيد على البنين والبنات في محال التعليم فضلا عن المساواة في معاملة كلا الجنسين.

### الإحصاءات

- ١-١٧ حققت سنغافورة معدلا عاليا فيما يتعلق بمعرفة القراءة والكتابة بالنسبة إلى النساء. وقد تحسن معدل معرفة القراءة والكتابة بالنسبة إلى المقيمات في البلد البالغات من العمر ١٥ سنة وما فوقها، فارتفع من ٨٨ في المائة عام ١٩٩٩. إلى ٩١ في المائة عام ٢٠٠٣.
- ١- ١٨ ومعدل ترك الدراسة في المدارس الابتدائية والثانوية في سنغافورة منخفض حدا بوجه عام. وفي عام ٢٠٠٣، كان معدل ترك الدراسة الاجمالي حوالي ٢٠٠ في المائة. وتبلغ نسبة تاركات الدراسة من الطالبات ٤٧،٣ في المائة من المعدل المذكور. يرجى الاطلاع على الجدول أدناه:

النسبة المئوية	المعدل الإجمالي		تاركو الدراسة				
لتاركات الدراسة	لترك الدراسة	المجموع	إناث	ذكور	الملتحقون		
% ٤٧,٣	% •,٢	1 . * * *	٤٨٧	0 2 7	٤٨٨ ٢٣٩		

### ملحوظة:

- (١) تشتمل الأرقام على طلاب المدارس الابتدائية والثانوية من مواطني سنغافورة والمقيمين الدائمين فيها.
  - (٢) معدل ترك الدراسة هو مجموع عدد تاركي الدراسة كنسبة مئوية من عدد الملتحقين.

التعليم الابتدائي، والثانوي، وما قبل الجامعي، عام ٢٠٠٣

٠١-٩١ في عام ٢٠٠٣، تُقَدِّم مدارس تبلغ في مجموعها ٣٥٨ مدرسة تعليما ابتدائيا، وثانويا، و/أو ما قبل حامعي. يرجى الاطلاع على الجدول التالي:

المدارس بحسب نوعها ومستواها

المجموع	معهد مركزي	كلية تمهيدية	مدرسة مكتملة	ثانوية	ابتدائية	نوع المدرسة
<b>TO</b> A	۲	١٦	٣	١٦٢	170	الجموع
Y 0 A	۲	11	_	١١٣	١٣٢	حكومية
٦ ٩	_	٥	_	71	٤٣	معانة من الحكومة
77	_	-	٣	۲.	_	مُدارة ذاتيا
٨	_	-	-	٨	_	مستقلة

ملحوظة: المدرسة المكتملة تعمل بقسم ابتدائي وقسم ثانوي.

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

٠١-١٠ يبلغ مجموع عدد الملتحقين بهذه المدارس ٩٢٤ ٥٣٠، حوالي نصفهم إناث. وما يقرب من ثلاثة أرباع المُدرِّسين إناث، في حين أن ثلثي نواب المديرين وما يقرب من ثلثي المديرين إناث. يرجى الاطلاع على الجدول أدناه:

الملتحقون وموظفو التعليم بحسب المستوى

وع	المج	مو کزي	معهد	تمهيدية	كلية	وية	ثان	ائية.	ابتد	
إناث										
(نسبة		إناث		إناث		إناث		إناث		
مئوية من		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		
المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	
٠٨٢ ٧٥٢	٥٣٠ ٩٢٤	۸۲٥	٨٥١	۸٧۶ ۲۱	77 7.7	۹۹ ۳٦٨	7.7 577	188 7.7	799 989	الملتحقون
(٤٨,٥)		(77)		(04,0)		(٤٨,١)		(٤٨,٢)		
١٨٣١٧	7 2 9 1 2	٥٨	١٠٣	1 177	1 907	7 1 7 7	١٠٨٣٠	9 901	17.70	مُدَرِّس
(٧٣,٥)		(07,7)		(°Υ,ξ)		(٦٦,٤)		$(\lambda \Upsilon, \lambda)$		
7.7	٣١.	١	١	10	١٩	٨٦	١٥.	1.0	١٤٠	نائب مدير
(٦٦,٨)		(۱۰۰)		(٧٨,٩)		(٥٧,٣)		(Yo)		
777	<b>TY0</b>	۲	۲	١.	١٦	90	١٦٦	١٣١	191	مدير
(٦٣,٥)		(۱۰۰)		(77,0)		(٥٧,٢)		(٦٨,٦)		

ملحوظة: مديرو المدارس المكتملة مدرجون تحت المدارس الثانوية.

عدد المديرين يشمل ٢٤ مرشحا للتعيين في منصب المدير.

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

· ١-١٠ متوسط أحجام فصول المدارس الابتدائية والثانوية هو ٣٨ و٣٧، على التوالي. ومتوسط أحجام فصول الكليات التمهيدية والمعاهد المركزية هو ٣٢ و١٢، على التوالي. يرجى الاطلاع على الجدول أدناه:

عدد الملتحقين، وعدد الفصول، وحجم الفصل

متوسط حجم الفصل	عدد الفصول	عدد الملتحقين	المستوى
٣٦,٢	۱٤ ٦٨٤	٥٣٠ ٩٢٤	الإجمالي
٣٧,٨	٧ ٩ ٤ ٤	799 989	ابتدائية
٣٦,٥	0 70.	7.7 277	ثانوية
۲۲,٦	١.٥.	7	كلية تمهيدية
۲۱,۳	٤٠	٨٥١	معهد مركزي

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

معهد التعليم التقني، ومدارس الفنون التطبيقية، والتعليم الجامعي، عام ٢٠٠٣

- ١- ٢٢ في سنغافورة بالنسبة إلى عام ٢٠٠٣، تشكل النساء ٥١ في المائة من الطلاب المتفرغين المقبولين في الجامعات، و ٢٩ في المائة من الطلاب المتفرغين المقبولين في مدارس الفنون التطبيقية، و ٣٥ في المائة من الطلاب المتفرغين المقبولين في معهد التعليم التقني (وهو مؤسسة تقدم دورات تقنية-مهنية إلى التلاميذ الحاصلين على شهادة GCE (شهادة التعليم العامة) من مستوى 'O' أو 'N').
- ١٠-٣٧ وقد زادت بصورة مُطَّرِدة مستويات الإناث المقبولات في مدارسنا للفنون التطبيقية والجامعات، وذلك من ٤٢ في المائة و٥٠ في المائة، على التوالي، في عام ٩١/١٩٩ إلى ٤٩ في المائة و٥٠ في المائة، على التوالي، في عام ٣٠٠٣. وساعد هذا على سد فجوة الأجر فيما بين الجنسين من ١٦ في المائة في عام ١٩٩٢ إلى ٩ في المائة في عام ٢٠٠٣ بالنسبة إلى المشتغلين بحرَف الإنتاج (٥٠).
- ٠١- ٢٤ والنساء ممثلات تمثيلا جيدا في الموضوعات التي يهيمن عليها تقليديا الرحال، الأمر الذي يدلّ على أن الرحال والنساء يُؤْثِرون أن يتابعوا دراسة موضوعات يختارونها ويُعْنَون بها على أن يتطابقوا مع القوالب النمطية للجنسين. وتدلّ على هذا أعداد الإناث المقبولات في الدورات التالية في عام ٢٠٠٣:
- في الجامعات، شكلت النساء ٦٨ في المائة من الملتحقين بدورات الدراسات العلمية و٧٥ في المائة من الملتحقين بدورات الحاسبة؛
- في مدارس الفنون التطبيقية، شكلت النساء ٥٥ في المائة من متابعي دورات التدريب على البناء والتشييد، و٥٧ في المائة من الملتحقين بدورات دراسة الكيمياء وعلوم الحياة، و٥٥ في المائة من الدارسين في دورات تكنولوجيا المعلومات.
  - في معهد التعليم التقني ، شكلت النساء ٣٩ في المائة من متابعي دورات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- · ١-٥٠ والجداول والمخططات الواردة أدناه تبين توزيع الطالبات عَبْر الدورات المقدمة في جامعاتنا، ومدارسنا للفنون التطبيقية، ومعهد التعليم التقني.

<sup>(</sup>٥) وزارة القوى العاملة.

المقبولون في معهد التعليم التقني والملتحقون به وإنتاجه في عام ٢٠٠٣ (المتفرغون)

الإنتاج		الملتحقون		لون	المقبو	
الإناث		الإناث		الإناث		
(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		
من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	الدورات
7 777	٧ ٧٤١	٥ ٦١٥	17 9 2 1	٣ ٧٣٢	1.077	المجموع
(٣0,9)		(٣١,٣)		(٣٥,٣)		
٧٠٣	٤ ٦٨٤	1 000	11 777	١٢٨	٦٠٥٠	الهندسة
(10)		(١٣,٩)		(1 ٤, ٢)		
۲٦.	790	789	1790	700	917	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
(٣٧, ٤)		(٣٨,٥)		(٣٨, ٩)		
۱ ٦٢٥	١٨٧٩	7 171	4 054	7 1 27	7 707	الأعمال
(٨٦,٥)		(٧٩,٦)		$(\lambda \cdot , \lambda)$		
107	779	٤٥٨	7 £ 7	۲٦.	٤٢٠	العلوم التطبيقية والمتصلة بالصحة
(°A)		(٦١,٤)		(٦١,٩)		
٣٤	712	1 2 7	٧٣.	١١.	۸۲۰	المهارات التقنية
(10,9)		(۱۹,٥)		$(\Upsilon \cdot, \lambda)$		

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

المقبولون في مدارس الفنون التطبيقية والملتحقون بما وخريجوها في عام ٢٠٠٣ (المتفرغون)

الخريجون		الملتحقون		المقبولون		
الإناث		الإناث		الإناث		
(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		
من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	الدورات
V £00	10 2.2	77 491	٥٥ ٣٧٦	Α ٦٩٤	۱۷ ٦١٧	الجحموع
(\$\lambda,\xi)		(٤٧,٧)		(٤٩,٤)		
٤١٦	V9.A	1 710	7 217	٤٠٥	٧٣٧	البناء والتشييد
(07,1)		(0\xi,\xi)		(00)		
7 £ \ £	٣ ٤ ٠ ٢	٧ ٤٨٥	1. 114	7	٣ ٣٣٦	الأعمال، والمالية، والقانون
(٧٣)		(٧٢,٧)		(٧٣, ٤)		
۸۳۰	۱ ۲۸۸	777	0 00 \	1 117	1 909	العلوم الكيمياوية وعلوم الحياة
(71, 1)		(07,9)		(°Y)		
١٠٨٤	7 111	६ ११८	11 110	١٧١٦	٣ ٧٧٩	تكنولوجيا المعلومات
(٣٨,٥)		(٤٢,٣)		(٤٥, ٤)		

وسائط الإعلام والتصميم	1 • 1 1	٨٢٢	7 9 7 7	١٨٠٦	791	274
		(٦٢,١)		(٦٠,٧)		(0٤,1)
الكهربائيات والإلكترونيات	۳ ۳۳٦	$\wedge \circ \wedge$	11 771	4 7.5	٣٣٠٩	907
		(Y0,Y)		$(\Upsilon Y, \Upsilon)$		(۲۸,۹)
علوم الصحة	1 1 • 9	٨٨٧	7 0.0	7 770	٥٣٥	277
		(٨٧)		$(\lambda\lambda,\lambda)$		(٨٦,٤)
الميكانيكيات والصناعة التحويلية	1 901	499	7 0 2 7	107.	۲ ۰ ۸ ۰	٦٧٧
		(۲۰,0)		$(\Upsilon \Upsilon, \lambda)$		(٣٢,0)
الدراسات البحرية	٣٦٢	117	1 777	<b>ア</b>	<b>٣</b> ٧9	٧٣
		(٣٠,٩)		$(\Upsilon \Upsilon, \Lambda)$		(19,7)
التعليم ما قبل المدرسي	١٢٧	١٢٤	<b>707</b>	٣٥.	١٠٤	99
-		(٩٧,٦)		(٩٨)		(90,7)

<sup>\*</sup> المقبولون يشملون الداخلين مباشرة إلى السنة الثانية

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

المقبولون في الجامعات والملتحقون بما وخريجوها في عام ٢٠٠٣ (المتفرغون)

الخريجون		الملتحقون		لون	المقبو	
الإناث		الإناث		الإناث		
(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		(نسبة مئوية		
من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	من المجموع)	المجموع	الدورات
0.0.	١٠٠١.	19 880	٤٠.٩٥	٥ ٧٧٩	11 219	الجحموع
$(\circ \cdot, \xi)$		(٤٨,٢)		(٥٠,٦)		
٤٢٥	٧٤٦	1 297	7 179	070	٧٠٤	المحاسبة
(٧٠,٢)		(٦٩)		(٧٤,٦)		
1	7	१ ७११	ገ ሂደለ	۱ ۳۸۲	1 919	الفنون
(۲۲)		(٧٢,١)		(۲۲)		
797	9 7 7	7 151	٤ ٢٧١	٨٤٧	۱ ۳۳۸	الأعمال
(٧٠,٩)		(٦٦,٧)		(٦٣,٣)		
770	٩٨٠	1 177	٤ ٣٣٦	7.7	١ ٣	استعمال الحواسيب
(٣٣,٢)		(۲۷)		(۲۰,۲)		
11	٣٢	٦.	١٣٨	10	٣٤	طب الأسنان
(٣٤, ٤)		(٤٣,0)		(٤٤,١)		
7.1	٣٦٤	۸۲۰	1 401	717	<b>70</b> £	التصميم والبيئة
(00,7)		(٦٠,٧)		(۱۲)		

04-62451 38

۸۷۳	T T1V	٤ ٢٥٢	18.77	1 7	۳ ٦١٨	الهندسة
(۲٦,٣)		$(\mathtt{r},\mathtt{r})$		(۲۷,۷)		
٨١	١٤.	70	٧٥٢	179	719	القانون
(٥٧,٩)		$(\lambda \daleth, \xi)$		(OA, 9)		
٦٦	198	٤٤١	1 11 2	99	771	الطب
(٣٤)		(٣٩,٦)		(٤٢,٩)		
٤٨	٦٣	777	7 2 2	٦٦	٨٥	الصيدلة
(٧٦,٢)		(٧٩,٤)		(٧٧,٦)		
٧٨٢	1 19.	٣ ٢٢٥	0.79	۱۲۲۱	١٨٤٣	العلوم
(२०,४)		(٦٣,٦)		(٦٨, ٤)		
_	_	٣٤	٧١	٣٤	٧١	معهد الفنون الجميلة
		(٤٧,٩)		(٤٧,٩)		

ملحوظة: (١) الارقام المتعلقة بالمقبولين، والملتحقين، والخريجين تشير إلى الدرجة الأولى فقط.

(٢) المقبولون يشملون الداخلين مباشرة إلى السنة الثانية والسنوات التي تليها.

المصدر: خلاصة إحصاءات التعليم، عام ٢٠٠٣

## الخطة الكبرى لسنغافورة لإدخال تكنولوجيا المعلومات في التعليم

۱-۱-۲۶ افتُتِحَت الخطة الكبرى لسنغافورة لإدخال تكنولوجيا المعلومات في التعليم في عام ۱۹۹۷ من أجل توفير استراتيجية شاملة لإيجاد بيئة للتعليم والتعلم تستند إلى تكنولوجيا المعلومات في كل مدرسة. ونحن نريد أن يكون كل طفل بارعا في استعمال الحواسيب ويستفيد من التعلم في بيئة مخصبة بتكنولوجيا المعلومات. وقد خصصت الحكومة بليوني دولار سنغافوري من عام ۱۹۹۷ إلى عام ۲۰۰۰ لتنفيذ خطتها الكبرى لإدحال تكنولوجيا المعلومات. واشتمل هذا على موارد مالية للحواسيب، وربط المدارس بالكامل بالشبكات، والتجديدات المادية، والبرامج الحاسوبية العادية والدراسية، وإعداد المُدرِّسين. ونجد اليوم أن جميع مدارسنا مجهزة بالحواسيب.

# ١٠-٧٠ وأهداف الخطة الكبرى هي القيام بما يلي:

- تعزيز الارتباطات بين المدرسة وبين العالم المحيط بها؟
  - توليد عمليات مبتكرة في مجال التعليم؛
- تعزيز التفكير الخلاق، والتعلم مدى الحياة، والمسؤولية الاجتماعية؛
  - تشجيع التفوق الإداري والتنظيمي في جهاز التعليم.

### ١٠ - ٢٨ أما مراحل التنفيذ فهي:

(المرحلة ١) المقصود أن تتولى ٢٢ مدرسة تطبيقية إدماج تكنولوجيا المعلومات في المقرّر الدراسي	1997
(المرحلة ۲) المقصود أن تنضم حوالي ٩٠ مدرسة إلى الركب	١٩٩٨
(المرحلة ٣) المقصود أن تنضم حوالي ٢٥٠ مدرسة إلى الركب	1999
إكمال التدريب الأساسي للمُدَرِّسين في كل مدرسة من المدارس	7
٦,٦ : ١ نسبة التلاميذ إلى الحواسيب في المدارس الابتدائية، و٥:١ نسبة التلاميذ إلى الحواسيب	77
في المدارس الثانوية والكليات التمهيدية مع تحبيذ استخدام ٣٠ في المائة من وقت المقرّر الدراسي في اذلأغراض المستندة إلى تكنولوجيا المعلومات	
ي الله عراص المستندة إلى للمنولوجيا المعلومات	

- 79-1 وبرنامج التعلم المتنقل الذي تضطلع به مدرسة الهلال الثانوية للبنات، وهي مدرسة مقصورة على البنات (m-Learning@Crescent)، هو واحد من أول ما شهده العالم من أمثلة إدخال الاستعمال السائد لأدوات التعلم المتنقلة المكيفة مع متطلبات الشخص لأغراض رهط كبير من الطلاب. وهذا البرنامج هو مبادرة متخذة في إطار BackPack.Net تقودها الهيئة السنغافورية لتنمية المعلومات والاتصالات وشركة "مايكروسوفت" وتدعمها وزارة التعليم، وهي تضمّ عدة شركاء صناعة. والبرنامج يُشْرِك جميع طالبات السنة الثانوية الأولى في المدرسة ، ويستعمل حواسيب شخصية لو حيّة فردية تحتوي على كتب مدرسية مسجلة رقميا وغيرها من البرامج الحاسوبية االمستندة إلى القلم لأغراض التعليم والتعلم.
- ١ ٣٠ وكان سبب اختيار مدرسة الهلال الثانوية للبنات هو ما لها من ثقافة غنية في تشجيع الاستعمال المبتكر للتكنولوجيا لأغراض التعليم والتعلم. كما ألها كانت مدرسة تطبيقية بالنسبة إلى خطة تكنولوجيا المعلومات الكبرى في مجال التعليم. وقد أدى هذا إلى تجهيز المدرسة بالبنية التحتية اللازمة وبالتطور االفيني لارتياد التكنولوجيات الناشئة من قبيل أدوات التعلم المكيفة مع متطلبات الشخص وذلك لأغراض التعليم والتعلم.

# تحوّل نوعي في نظام التعليم

• ١- ١٣ شدّد رئيس وزراء سنغافورة الجديد، السيد لي هسيين لونغ، على الحاجة إلى تحول نوعي في التعليم في سنغافورة في خطابه الأول الذي ألقاه في الحَشْد الذي تجمع بمناسبة العيد الوطني في آب/أغسطس ٢٠٠٤. ومع أن النظام المدرسي في سنغافورة مرّ بتحسينات كثيرة على مدى السنين وأن طلاب سنغافورة جيّدي التعليم وترتيبهم جيّد على الصعيد الدولي، فإن رئيس الوزراء تحدّث عن الحاجة إلى تغيير نوعي يتوجب فيه زيادة تأكيد التعلم المستمد من التجربة، وروح المبادرة، والمرونة بالنسبة إلى التعلم بالحفظ عن ظهر قلب.

- ١-٣٢ وإدراكا منه لأهمية المُدَرِّسين والمديرين بوصفهم موارد أساسية في تنفيذ هذا التغيير والإتيان بتلك الطفرة النوعية، تكلم عن زيادة عدد المُدَرِّسين في سنغافورة بما يقرب من ٣٠٠٠ لكفالة أن يتوفر للطلاب مُدَرِّسون أحسن مهارة لديهم مزيد من الوقت للتركيز على الاحتياجات الفردية للطالب أو المجموعة.
- ١-٣٣ ومن هنا تزمع الحكومة أن تضيف، على مدى السنوات الست القادمة، ١٠٠٠ مُدَرِّس آخر إلى المدارس الابتدائية، و و ٥٠٠ مُدَرِّس آخر إلى الكليات التمهيدية. وهذا معناه زيادة إجمالية في المُدَرِّسين الجدد بنسبة ١٥ في المائة للطالب الواحد.
- ١- ٣٤ كذلك لاحظ رئيس الوزراء لي أن زيادة المُدَرِّسين يجب ألا تصاحبها زيادة في الواجبات المتزلية للتلاميذ لأن ذلك يؤدي إلى انتفاء الغرض. وأوصى، بدلا من ذلك، بتقليص شيء من المنهاج المدرسي بغية الإقلال من الضغط الواقع على كاهل الأطفال وملاك الموظفين، وبالتالي إفساح المزيد من المحال للأطفال للاستطلاع ولاكتشاف مواهبهم، وإفساح المزيد من المحال للمُدَرِّسين للتفكير في طرق لاستخراج أفضل ما في الأطفال.
  - ١٠-٥٥ وستعود هذه التغييرات بالنفع في آن معا على البنات والبنين المارّين في نظام التعليم في سنغافورة.

#### المادة ١١

#### العمالة

- ١ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، و لاسيما منها:
  - (أ) الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر؛
  - (ب) الحق في نفس فرص العمل، بما في ذلك تطبيق نفس معايير الاختيار في شؤون العمل؛
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفى، وفي جميع استحقاقات وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب المهني وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التمرثُن والتدريب المهني العالي والتدريب المتكرِّر؛
- (د) الحق في الأجر المتساوي، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المعاملة المتساوية فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك في المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
- (ه) الحق في الضمان الاجتماعي، ولاسيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة وغير ذلك من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
  - (و) الحق في حماية الصحة وفي السلامة من حيث ظروف العمل، بما في ذلك صَوْن وظيفة الإنجاب.
- ٢ توخيا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، وضمانا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة لكفالة ما يلي:

- (أ) رهنا بفرض الجزاءات، حَظْر الفصل من العمل بسبب الحمل أو إجازة الأمومة وكذلك التمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية؛
- (ب) إدخال إجازة الأمومة مع دفع الأجر أو منح ما يضاهيه من الاستحقاقات الاجتماعية دون فقدان العمل السابق أو الأقدمية أو العلاوات الاجتماعية؛
- (ج) تشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المُساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات الأُسْرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، والاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛
  - (د) توفير حماية خاصة للمرأة أثناء الحمل في أنواع العمل التي ثبت ألها مؤذية لها.
- ٣ تُسْتَعْرَض دوريا تشريعات الحماية المتصلة بالمسائل التي تشتمل عليها هذه المادة في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية،
   وثُنَقَّح أو تُلغى أو يُوسَّع نطاقها بحسب الاقتضاء.

### المنجز ات

### اتفاقية منظمة العمل الدولية

- 1-11 تدرك الحكومة أن للرجل والمرأة الحق في أجر متساو ومعاملة متساوية فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المتساوية. وفي المدة التي انقضت منذ الفترة المشمولة بآخر تقرير، في ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠٢، صدقت سنغافورة على اتفاقية أساسية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، هي الاتفاقية ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر، للدلالة على التزامها بالأجر المتساوي عن العمل المتساوي.
- 7-11 وعقب التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية ١٠٠، عمد الشركاء الرئيسيون الثلاثة المعنيون بالقوة العاملة، أي وزارة القوى العاملة، والمؤتمر الوطني لنقابات العمال، واتحاد سنغافورة الوطني لأرباب العمل، في ٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢، إلى إصدار إعلان ثلاثي عن المساواة في الأجر بين الرجال والنساء الذين يؤدون عملا متساويا في القيمة، وهو يؤكد التزام أولئك الشركاء بالمبدأ المُجَسَّد في الاتفاقية المذكورة ويُعلِن أن هذا المبدأ سيُدمَج فيما يُعقد في المستقبل من اتفاقات جماعية دعما للاتفاقية. وفي هذا الخصوص، طلب إلى أرباب العمل والنقابات إدماج بند مناسب بشأن "المساواة في الأجر" في اتفاقاتهم الجماعية كلما ومتى آن أوان تجديد تلك الاتفاقات.
- 7-11 كذلك أصدر اتحاد الأعمال السنغافوري واتحاد سنغافورة الوطني لأرباب العمال والمؤتمر الوطني لنقابات العمال بالتضامن، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، مدونة الممارسات المسؤولة في مجال العمالة، وهي تساعد أرباب العمل على تعزيز ومراعاة ممارسات مسؤولة في مجال العمالة في أماكن عملهم بصرف النظر عن العنصر، والسنّ، ونوع الجنس، والحالة الزوجية، أو غيرها من العوامل التي لا صلة لها بمتطلبات الوظيفة. مثال ذلك أنه كلما أمْلَت متطلبات الوظيفة الحاجة إلى مُستَخدَمين من جنس معين، وجب دعم ذلك بمبرر مقبول.

المكافأة المتساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية في الخدمة المدنية

11-٤ لا يكافأ الموظفون المدنيون إلا استنادا إلى أدائهم ولا يُميَّز ضدهم بأي أساليب أحرى، بما فيها نوع الجنس. وبتحقيق المساواة في الاستحقاقات الطبية مؤخرا بموجب البرناج الطبي الراهن، أي "برنامج الادخار الطبي المقرون بإعانة المرضى الخارجيين" (Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO))، سيتلقى جميع الموظفين الجدد الذين يعينون في الخدمة المدنية مجموعات متشابحة من التعويضات الإجمالية بصرف النظر عن نوع الجنس إذا كان كل شيء آخر متساويا.

فروق الأجر في الخدمة المدنية ١١-٥ يتضمن الجدول التالي مقارنة بين المرتبات الوسطية لذكور وإناث موظفي الخدمة المدنية، موزعة بحسب الفئات العمرية:

المرتب الوسطي لذكور	المرتب الوسطي لإناث	المرتب الوسطي لجميع	
موظفي الخدمة المدنية	موظفي الخدمة المدنية	موظفي الخدمة المدنية	الفئة العمرية
۱ ۳۹۰ دولار سنغافوري	٥١٠ ١ دولار سنغافوري	۱۵۱۰ دولار سنغافوري	71>
۹۱۰ دولار سنغافوري	۱۹۷۰ دولار سنغافوري	۱۹۵۰ دولار سنغافوري	70-71
۲ ٤٦٠ دولار سنغافوري	۹٤٠ ۲ دولار سنغافوري	۲ ۲۷۰ دولار سنغافوري	٣٠-٢٦
۳۲۹۰ دولار سنغافوري	۳۷۳۰ دولار سنغافوري	۳۵۹۰ دولار سنغافوري	<b>70-71</b>
۳۱۲۰ ولار سنغافوري	٠٤٠ ٤ دولار سنغافوري	۳۷۵۰ دولار سنغافوري	٤٠-٣٦
۳۲۳۰ دولار سنغافوري	۲٤٠ ٤ دولار سنغافوري	۳۷۵۰ دولار سنغافوري	٤٥-٤١
۳۹۰ تا دولار سنغافوري	۳۸۰ ٤ دولار سنغافوري	۳۲۹۰ دولار سنغافوري	٥٠-٤٦
۳۱۰ ٤ دولار سنغافوري	۸۹۰ ٤ دولار سنغافوري	۷۰۰ دولار سنغافوري	00-01
۷۰۰ دولار سنغافوري	۸۹۰ ٤ دولار سنغافوري	۸۹۰ ٤ دولار سنغافوري	707
٤٥٤٠ دولار سنغافوري	۳۲۰ ٤ دولار سنغافوري	٤٤٠ ٤ دولار سنغافوري	٦,<

7-11 كما يُبيِّن الجدول الوارد أعلاه، هناك فروق هامشية بين المرتب الوسطي لإناث وذكور موظفي الخدمة المدنية. والواقع أن ما تكسبه إناث موظفي الخدمة المدنية يزيد هامشيا على ما يكسبه أقرافهن الذكور في كل شريحة عمرية تقريبا، باستثناء من تزيد أعمارهم/أعمارهن عن الستين. ويمكن أن يعزى هذا إلى سن التقاعد الأصغر بالنسبة إلى إناث موظفي الخدمة المدنية.

المساواة في الاستحقاقات الطبية بالنسبة إلى معالي موظفي الخدمة المدنية

٧-١١ . بموجب البرنامج الطبي الراهن، يمكن لذكور موظفي الخدمة المدنية المطالبة بالاستحقاقات الطبية عن أنفسهم وعن معاليهم، في حين أن نظراءهم من الإناث لا يمكنهن المطالبة بغير الاستحقاقات الطبية عن أنفسهن.

- ١١-٨ واعتبارا من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥، ستُحَقق مساواة ما لإناث موظفي الخدمة المدنية من استحقاقات طبيه بموجب البرنامج الطبي الراهن، أي "برنامج الادخار الطبي المقرون بإعانة المرضى الخارجيين" والمجال (Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO))، يحيث ألهن سيُعامَلن معاملة لا تختلف عن معاملة ذكور موظفي الخدمة المدنية. وسيؤدي هذا إلى تيسير المزيد من تقاسم مسؤوليات توفير الرعاية فيما بين الأزواج من الجنسين. ويمكن للموظفات المشتركات في البرنامج الآنف الذكر أن يطالبن باستحقاقات طبية عمن تقل أعمارهم/أعمارهن عن من أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات وعن أزواجهن.
- 9-11 وقد نُفِّذ البرنامج هذا في عام ١٩٩٤، وهو يمثل برنامج الاستحقاقات الطبية الراهن لموظفي الخدمة المدنية، الذي يُسَجَّل فيه جميع من يُعَيَّنون من الموظفين الجدد. أما الموظفات المشتركات في برامج الاستحقاقات الطبية الأقدم فسيكون في مقدورهن هن أيضا أن يطالبن بهذه الاستحقاقات عمن تقل أعمارهم/أعمارهن عن ١٨ سنة من أطفالهن غير المتزوجين/غير المتزوجات.

#### المرأة والعمالة

- ١١-١١ كان معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة في بلدنا ٥٤ في المائة في عام ٢٠٠٣، وبذلك فإنه كان أعلى من معدل المشاركة البالغ ٥١ في المائة المسجل في عام ١٩٩٢.
- 11-11 زاد عدد مديرات الشركات ونسبتهن من مجموع المديرين من ٢٧ في المائة في عام ١٩٩٩ إلى ٣١ في المائة في عام ٢٠٠٣. وتشارك النساء أيضا مشاركة كثيفة في صناعة تكنولوجيا المعلومات التي يسيطر عليها تقليديا الذكور. وفي عام ٢٠٠٣، شكلت النساء ٣٤ في المائة من مجموع الموظفين الفنيين في تكنولوجيا المعلومات.
  - ١١-١١ يرجى الرجوع إلى التذييل الأول للاطلاع على إحصاءات بشأن المعلومات التالية:
- الجدول ٢: معدلات المشاركة في القوة العاملة بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ ٢٠٠٣ (المجموع، ذكورا وإناثا)؛
  - الجدول ٣: معدلات المشاركة في القوة العاملة وفقا للحالة الزوجية، حزيران/يونيه ٢٠٠٣؛
- الجدول ١٦: الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس، حزير ان/يونيه ١٩٩٣ ٢٠٠٣؟
- الجدول ١٨: الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (المجموع، ذكورا وإناثا)؛
- الجدول ١٩: الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣-٣٠٠ (المجموع، ذكورا وإناثا)؛

• الجدول ٣٠: الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس ونوع العمل، حزيران/يونيه ٢٠٠٣.

الأجور

١١-١٦ في عام ٢٠٠٣، كان متوسط المكاسب الشهرية للإناث ٧٢ في المائة منه للذكور. وقد بقي هذا الرقم بمعدل مُطَّرِد منذ الفترة المشمولة بالتقرير السابق.

11-11 وعلى غرار التجربة المشاهدة في كثير من البلدان، نجد أن ما تكسبه الإناث في سنغافورة أقل مما يكسبه الذكور عَبْر بحموعات مهنية واسعة، وذلك بالرغم من أن الفرق أقل بالنسبة إلى المهن التي تتطلب مهارة عالية. وهذه الفجوة في الأحور تعكس بالدرجة الأولى ميل الإناث إلى قطع مشاركتهن في سوق العمل ليتفرغن لرعاية الأطفال والمسؤوليات المترلية، والإقلال بذلك من سنوات حدمتهن وحبر تهن. ومما يدل على ذلك أن الفرق الذي تمثله فجوة الأحور أصغر بين المنتمين إلى الفئة العمرية الأصغر. والواقع أن مكاسب الإناث من بين العاملين في سن ٢٥ إلى ٢٩ سنة كانت أكثر من مكاسب الذكور في عدد من المهن على نحو تفاوت في عام ٢٠٠٣ ما بين ١٣ في المائة بالنسبة إلى المديرين وبين نسبة هامشية بلغت ٤، في المائة بالنسبة إلى الموظفين التقنيين والموظفين الفنيين المساعدين.

10-11 غير أننا نجد في المهن اليدوية، كالعاملين الحرفيين في الإنتاج ومشغلي المصانع والآلات، أن مكاسب الإناث أقل من مكاسب الذكور في نفس الفئة العمرية. والفرق في الأجر في هذه الحالة قد ينجم عن عن ميل الذكور والإناث إلى شغل وظائف مختلفة ضمن كل فئة مهنية. مثال ذلك أن الإناث، ضمن فئة مشغلي المصانع والآلات، يَملُن إلى التركز في مهن مثل مهنة مُجَمعي المُكوِّنات الإلكترونية التي تتسم بأن ما تدفعه من أجور يقل عما يُدْفَع لسائقي الحافلات التي يهيمن على مهنتهم الرحال.

17-11 وهناك عوامل أخرى، غير المهنة والخبرة، تسهم في فرق الأجور بين الجنسين، وهي تشمل الاختلافات في عدد ما يُشْتَغَل من الساعات، والمؤهلات، وميدان الدراسة، وطبيعة الوظيفة، والمركز.

١١-٧١ يرجى الرجوع إلى التذييل ٢ للاطلاع على إحصاءات بشأن المعلومات التالية:

- الجدول ١٠: الأحر الشهري الإجمالي الوسطي بحسب نوع الجنس والمهنة، عام ٢٠٠٣
- رسم بياني ٦: فرق الأجر بين الجنسين بحسب المهنة وفئات عمرية مختارة، عام ٢٠٠٣

١١-١١ يرجى الرجوع إلى التذييل ٣ للاطلاع على إحصاءات بشأن المعلومات التالية:

• التذييل ٣-ألف - الجدول ٢-١: الأحور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

• التذييل ٣-باء - الجدول ٢-٢: الأحور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

### التحديات المواجهة في الهبوط الاقتصادي والتدابير المتخذة

### معلومات أساسية عن التراجع

- 19-11 قذفت الأزمة المالية الآسيوية التي حدثت في عام ١٩٩٧ بجنوب شرق آسيا، بما فيه سنغافورة، في تراجع اقتصادي في عام ١٩٩٨. وبالرغم من استئناف النمو في عامي ١٩٩٩ ٢٠٠٠، فقد أصاب سنغافورة تراجع آخر في عام ٢٠٠١. وأدت حالات الهبوط المتزامن في الاقتصادات المتقدمة النمو الرئيسية وكذلك في صناعة الإلكترونيات على المستوى العالمي إلى تناقص حاد في سرعة النمو العالمي.
- 1 - ٢ وزاد من تفاقم الاعتلال الاقتصادي ما وقع من هجمات إرهابية على الولايات المتحدة في ١١ أيلول/سبتمبر المحدد في ١٠ أيلول/سبتمبر ("سارس" SARS) التي تفشّت في أرجاء آسيا في عام ٢٠٠١. كذلك أدى اكتشاف جماعات إرهابية في جنوب شرق آسيا مرتبطة بـ "القاعدة" إلى التسبّب في مزيد من حالات القلق والحيرة.

#### التحديات الخارجية

11-11 يضاف إلى ذلك أن العولمة ووقائع التقدم التكنولوجي السريع آخذة في الحفز على إحداث تغييرات أساسية طويلة الأجل في التجارة والصناعة وحياتنا اليومية. هذا إلى أن البزوغ الاقتصادي للاعبين حدد كبار مثل الصين والهند ودخول أولئك اللاعبين إلى الاقتصاد العالمي يأتي هو أيضا بتحديات وفرص على السواء. وفي المدى القصير، سيعين دخول الصين والهند إلى السوق وقوع اختلال في كثير من البلدان يواكب إعادة الصناعات لتنظيمها الهيكلي وانتقالها إلى أماكن حديدة، وتغيّر أنماط التجارة. وسيفقد بعض العاملين وظائفهم، في حين أن صناعات أخرى ستحتاج إلى أيد عاملة، ولكنها أيد عاملة ذات مهارات مختلفة.

# إعادة التنظيم الهيكلي من جانب الشركات

- 11-٢٦ ينبغي للشركات، إذا أرادت البقاء والنمو في هذه البيئة العالمية الجديدة، أن تعيد تنظيمها الهيكلي باستمرار وأن ترفع مستوى منتجاها وعملياها. ذلك أن هناك وظائف قديمة يجري تحطيمها لكي تحل محلها وظائف جديدة تتطلب قدرا أكبر من المعارف، والمهارات، وإمكانية التكيف من جانب العاملين. ولم يعد في استطاعة العاملين أن يتوقعوا توفر الأمن المترتب على العمل مدى الحياة، بل عليهم أن يكونوا مستعدين لتغيير وظيفتهم عدة مرّات في حياهم العاملة.
- 11- ٢٣ وتستشف الشركات المتعددة الجنسيات والمؤسسات المالية توفر فرص تجارية أكثر في الصين، وهي تعمل على زيادة حضورها في ذلك البلد. ولم تتمتع سنغافورة وبقية جنوب شرق آسيا بالحصانة من هذه الاتجاهات، كما ألها

شهدت على مدى السنين الماضية قيام الشركات المتعددة الجنسيات بنقل عملياتها إلى الصين أو هونغ كونغ بغية الاقتصاد في التكاليف والتواحد في، أو بالقرب من، أكبر سوق آسيوية.

1 ا - ٢٤ وإعادة التنظيم الهيكلي هو سبب رئيسي لجعل سنغافورة تعاني مستوى أعلى من تخفيض النفقات والبطالة، علما بأن معدل البطالة المتوسط أخذ في الارتفاع المُطَّرِد من ٣٠١ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٤٠٧ في المائة في عام ٣٠٠٠.

## إعادة التنظيم الهيكلي من حانب سنغافورة

10-11 وعلى هذه الخلفية الاقتصادية، ينبغي لسنغافورة أن تتخذ خطوات حاسمة لتقوية نفسها لكي تبقى قادرة على التنافس وتُنقِذ فرص العمل. والمشاكل المباشرة تجعل أكثر مدعاة للاستعجال بالنسبة إلى سنغافورة أن تعيد التنظيم الهيكلي لاقتصادها تعزيزا لمركزها بدلا من التباطؤ في إحداث تغييرات أساسية.

11-77 وقد أوصت لجنة الاستعراض الاقتصادي، التي أُنشئت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١ لكي تستعرض بشكل أساسي استراتيجية سنغافورة الإنمائية وتصوغ استراتيجيات لرفع مستوى الاقتصاد وتغييره وبث حياة جديدة فيه، عالجة المسائل المباشرة عن طريق خفض التكاليف واستبقاء القدرة على التنافس في تقريرها الصادر في شباط/فبراير ٢٠٠٣.

١٧-١١ وفي عام ٢٠٠٣، أعادت الحكومة ضبط أوتار نظام صندوق الادحار المركزي بغية إقامة توازن أفضل بين الأهداف الاجتماعية والشواغل الاقتصادية. ونظام صندوق الادحار المركزي هو برنامج إلزامي للضمان الاجتماعي يوفر موارد لأغراض التقاعد، والرعاية الصحية، وملكية دور السكن، وحماية الأسرة، وتعزيز الأصول/الموجودات. وقد اقتُطع معدل المساهمة الإلزامية في الصندوق المذكور بنسبة ٣ نقاط مئوية من ٣٦ في المائة إلى ٣٣ في المائة اعتبارا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣ وذلك لحفض التكاليف القانونية بالنسبة إلى أرباب العمل. وبحلول عام ٢٠٠٦ سيُحقَّق تخفيض آحر إلى ٢٧ في المائة في معدل المساهمة بالنسبة إلى العاملين البالغين من العمر ٥٠ إلى ٢٦ سنة وذلك للمساعدة على زيادة قابلية العاملين الأكبر سنّا للاستخدام. ولكفالة استمرار إمكان تلبية حاجات عاملينا التقاعدية في المستقبل بالرغم من الاقتطاع المُحدَّث في معدل المساهمة، فإن المبلغ الأدن لصندوق الادخار المركزي، وهو مبلغ إجمالي يضعه العضو على حنب في سنّ الخامسة والخمسين لكي يُدفّع بمبالغ شهرية اعتبارا من سنّ الثانية والستين، سوف يُرفّع بالتدريج حتى يصل إلى ٢٠٠٠ دولار سنغافوري (بدولارات عام ٢٠٠٣) بحلول عام ٢٠١٣. كما أن المبلغ الأدن لـ "برنامج الادحار الطبي" (Medisave))، المُعدّ للتكفل بمصروفات الرعاية الصحية في المستقبل، سيُعدَّل كل سنة لأحذ تضخم تكاليف الرعاية الصحية في المستقبل، سيُعدَّل كل سنة لأحذ تضخم تكاليف الرعاية الصحية في المستقبل، سيُعدَّل كل سنة لأحذ تضخم تكاليف الرعاية الصحية في المستقبل، والمهنة العضاء الصندوق بسحب نصف ادحاراقم الحسان. أما القاعدة الراهنة للسحب بنسبة ٥٠ في المائة، التي تسمح لأعضاء الصندوق بسحب نصف ادحاراقم

**47** 04-62451

<sup>(</sup>٦) المصدر: وزارة القوى العاملة.

- في الصندوق في سنّ الخامسة والخمسين حتى دون وضع كامل المبلغ الأدبى على حنب، فسوف يُوَقَّف تطبيقها بالتدريج في غضون الفترة المنتهية بعام ٢٠١٣.
- ۱۱-۱۸ وأوصت لجنة الاستعراض الاقتصادي أيضا بأن تقوم الحكومة بإدارة المُكوِّنات الرئيسية من تكاليف الأعمال لكي يتسنى لسنغافورة أن تظل قادرة على التنافس على الصعيد الدولي. وبوجه خاص، يتعين أن تتسم السياسات المتصلة بالعاملين الأجانب بما يكفي من المرونة للسماح للشركات باستخدام ما تحتاج إليه من العاملين، والإبقاء على انخفاض مستوى تكاليف إنتاجها الإجمالية، وجعل عملياتها هنا أقدر على البقاء.
- 19-17 وأحيرا، ينبغي للحكومة أن تستمر في مساعدة السنغافوريين المتأثرين بالهبوط. وأوصت لجنة الاستعراض الاقتصادي بأن تقيم الحكومة هيئة وطنية معنية بالتعليم والتدريب المستمرين للإشراف على تشجيع وتنمية هذا النوع من التعليم والتدريب في سنغافورة. كذلك ينبغي للحكومة أن تُعَجِّل الجهود الرامية إلى مساعدة السنغافوريين العاطلين عن العمل على الاهتداء إلى فرص عمل جديدة في أسرع وقت ممكن. هذا ويستغرق السنغافوريون المستغنى عن حدماهم نتيجة لتقليص الملاكات على سبيل الاقتصاد في النفقات وقتا أطول للعثور على فرص لإعادة استخدامهم، وهم، في أثناء ذلك، سيحتاجون إلى مساعدة. وأوصت لجنة الاستعراض الاقتصادي بأن تصقل الحكومة برامجها لتقديم المساعدة لكي تُركّز على أشدّ السنغافوريين والسنغافوريات حاجة إلى المساعدة وأكثرهم سعيا إلى مساعدة أنفسهم.

### التدابير المتخذة فيما يتعلق بسوق العمل

- 11-٣٠ توحيا لمساعدة المشاريع التجارية على التغلب على آثار المتلازمة التنفسية الحادّة الشديدة ("سارس" SARS)، أوصى مجلس الأجور الوطني بإحداث تخفيضات في الأجور في الشركات التي تأثرت مباشرة بالمتلازمة، وبتحميد الأجور في الشركات التي لم تتأثر مباشرة بالمتلازمة ولكنها تأثرت بغموض أوضاع الأعمال، وبدفع مُنَح للعاملين في الشركات التي لا تزال في حالة جيدة.
- ٣١-١١ واتخذت الحكومة أيضا تدابير أخرى لمساعدة الرجال والنساء على مواجهة مصاعب التراجع الاقتصادي والتكيف مع التغيرات الهيكلية التي حدثت في الاقتصاد.
- ۳۲-۱۱ ومع تطور سنغافورة إلى اقتصاد مبني على المعرفة، يكتسب التدرُّب والتعلَّم دلالة إضافية. وفي نيسان/ابريل ٢٠٠٠ ومع تطور سنغافوري لبرنامج مساعد لتنمية القوى العاملة يستغرق خمس سنوات يُضطَلَع في إطاره بمبادرات لرفع مستوى المهارات بغية تميئة قوة العمل لاقتصاد مبني على المعرفة.
- ٣٣-١١ ويُزوّد أرباب العمل بشتى أنواع الحوافز المالية لتوفير التدريب ورفع مستوى مهارات العاملين لديهم عن طريق "ضندوق تنمية المهارات". وهذا الصندوق يقدم أيضا إعانات لتدريب العاملين الذين يرغبون في رفع مستوياهم ولكنهم لا يحظون بدعم أرباب العمل. وبالإضافة إلى ذلك، نجد أن "صندوق الهبات المخصصة للتعلم مدى الحياة"، الذي أنشئ في ١٢ آذار/مارس ٢٠٠١، يعزز استخدام السنغافوريين وقابليتهم للاستخدام عن طريق

مبادرات تُشجِّع وتُيسِّر اكتساب المهارات. و "صندوق الهبات" هذا يوفر تيارا مُطَّرِدا من التمويل لمبادرات التعلَّم مدى الحياة بالنسبة إلى جميع السنغافوريين، يمن فيهم أولئك الذين يريدون الإنضمام من جديد إلى قوة العمل.

11- ٣٤ وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، أنشئت "الوكالة السنغافورية لتنمية قوة العمل" بغية مساعدة السنغافوريين العاطلين عن العمل على الحصول على عمل، ورفع مستوى مهارات العاملين المُستَخْدَمين، فضلا عن استحثاث تعلم الكبار في سنغافورة. وبالعمل الوثيق مع شركائها في الصناعات ومع وكالات حكومية أخرى على السواء، استحدثت وكالة تنمية قوة العمل ونفذت استراتيجيات كلية تتعلق بالقوى العاملة لتعزيز قابلية قوة العمل السنغافورية للاستخدام وقدرتما على التنافس. وتعمل هذه الوكالة أيضا بصورة وثيقة مع شركائها في الصناعات للاستدلال على المهارات وعلى الحاجات التدريبية، ولوضع برامج تدريبية ذات صلة لمساعدة طلاب العمل على اكتساب المهارات المتطلبة للوظائف في هذه الصناعات.

11-07 ووكالة تنمية قوة العمل آخذة في وضع وتنفيذ إطار للتعليم والتدريب المستمرين أكثر اتساما بالطابع الكلي والحيوية لرفع مستوى المهارات من جانب قوة العمل. ومن شأن هذا أن يساعد على إيجاد مسارات أوضح لرفع المستويات تكفل للعاملين استبقاء ما لمهاراتهم من صلة بالأحوال وتعزيز إمكانية حصولهم على التعليم والتدريب الجيد النوعية. وتشتمل هذه العناصر على إعداد إطار لمعايير المهارات للصناعات الرئيسية، وإدخال نظام للتدريب على مهارات تيسير قابلية الاستخدام، وتعزيز ضمان حودة المُدرِّيين ومنظمات التدريب. ومن شأن مثل هذا الإطار أن يُحسِّن فعالية التدريب ويربط على نحو أفضل نتائج التدريب بقابلية الاستخدام.

## قانون العمالة — المديرون، والمسؤولون التنفيذيون، والموظفون المؤتمنون، والعمال المتزليون، والبحارة

71-11 مع أن قانون العمالة لا ينطبق على المسؤولين التنفيذيين، والمديرين، والموظفين المؤتمنين، والعمال المترليين، والبحارة فإن الأساس الذي يستند إليه استثناء هؤلاء لا يتسم بالتحيز الجنسي. فقد استثني الموظفون الذين يشغلون مناصب إدارية وتنفيذية لأنهم في وضع أفضل للتفاوض على أحكام وشروط استخدامهم. وعلى هذا فإنهم لا يحتاجون إلى حماية قانون العمالة الذي يوفر الحد الأدنى من أحكام العمالة وشروطها في سنغافورة. أما البحارة والعمال المترليون فإنهم مُستَثنون من هذا القانون إذ يصعب إنفاذه بالنسبة إليهم بسبب طبيعة عملهم. والاستثناء من التغطية بقانون العمالة لا ينطوي على تحيز جنسي، ولهذا فإنه يخلو من التمييز ضد العاملات.

٣٧-١١ وفي حين أن قانون العمالة يستثني مهنا معينة، فإن "إدارة علاقات العمل" في وزارة القوى العاملة توفر قطعا خدمات للتوفيق الطوعي للذين يفاتحونها ابتغاء الحصول على مساعدتها في تسوية منازعاتهم مع أرباب عملهم بصورة ودية، علما بأن هذه الخدمات تُقدّم مجانا. أما المسؤولون التنفيذيون الذين يعجزون عن تسوية قضاياهم في المحكمة المدنية.

۱۱-۸۷ وفي تموز/يوليه ۲۰۰۲، وافق البرلمان على قانون (تعديل) العلاقات الصناعية لعام ۲۰۰۲ وذلك للسماح المسؤولين التنفيذيين الذين لا يُشغلون مناصب إدارية عالية ولا يؤدون أدوارا من هذا القبيل بأن يُمثَّلوا من قبل

نقابات عمال معترف بما على أساس فردي بشأن قضايا محددة تتعلق باستحقاقات التقليص، وبالفصل من الخدمة، وخرق عقود العمل. وقد بدأ سريان هذا القانون في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢.

## العاملات المترليات الأجنبيات

٣٩-١١ وضعت وزارة القوى العاملة عدة تدابير لحماية العاملات المترليات الأجنبيات اللائي يشتغلن في سنغافورة. وهذه التدابير مشروحة بالتفصيل في الفقرات التالية.

## تثقيف الجمهور

# صُرّة معلومات لأغراض المستخدمين

- 11-٠٤ في خطوة لتنقيف مستخدمي العاملات المترليات الأجنبيات، أنتجت وزارة القوى العاملة خصيصا، في أيار/مايو العاملة مرجعية تدريبية، ودليل ثقافي. العمرة معلومات تشتمل على كتيب لاستعمال المستخدمين، وقائمة مرجعية تدريبية، ودليل ثقافي. وتُشَجِّع صُرَّة المعلومات على بناء علاقة عمل تتسم بالانسجام فيما بين المستخدم والعاملة المترلية الأجنبية من خلال التفهم الثقافي، والاتصال المفتوح، والاحترام المتبادل. وهي تتضمن أيضا معلومات عن حقوق العاملات المترليات الأجنبيات، والعواقب التي يواجهها المستخدمون إذا أُدينوا بجريرة التعسف في معاملة أولئك العمال.
- 1-11 والدليل الصادر بعنوان "استخدام العاملات المترليات الأجنبيات: دليل للمستخدمين" يشرح مسؤوليات المستخدمين ويبيّن طرقا لإدارة مستخدميهم على نحو أفضل. وهو يُعَدِّد بعض المبادئ التوجيهية لصوغ اتفاق مكتوب بين المستخدمين وبين العاملات المترليات الأجنبيات. وهو يُبرِز أيضا أنظمة هامة تتعلق بتصاريح العمل. وما يرمي إليه الدليل هو مساعدة المستخدمين على تكوين علاقات عمل وثيقة وودية مع عاملاتهم المترليات الأجنبيات تقوم على الاحترام المتبادل والتفاهم.
- 1-11 وتوخيا للإقلال من الخلافات الناشئة عن الفروق الثقافية وعلى سبيل مساعدة المستخدمين على التغلب على المحاجز اللغوي بينهم وبين عاملاهم المترليات الأجنبيات، تشتمل صُرّة المعلومات على "دليل ثقافي" يتناول القواعد والأعراف فضلا عن مجموعة المفردات اليومية التي يستعملها العاملون القادمون من أكبر ثلاثة بلدان تنتمي اليها العاملات المترليات الأجنبيات، وهي إندونيسيا وسري لانكا والفلبين. وتقترح "القائمة المرجعية التدريبية" أن يبحث المستخدمون مع عاملاهم المترليات الأجنبيات ١٧ موضوعا شائعا تشمل كل شيء من قوانين سنغافورة وثقافتها إلى أي مهام بالضبط تتوقع أن تؤديها عاملاتك المترليات الأجنبيات وكيف تُؤدّى تلك المهام.

## كتيب إرشادي للعاملين الأجانب

11-23 أعدت وزارة القوى العاملة كتيبا إرشاديا لجميع العاملين الأجانب، بمن فيهم العاملات المترليات الأجنبيات اللائي يأتين للعمل في سنغافورة لأول مرّة. والكتيب الإرشادي يشرح للعاملين حقوقهم والتزاماةم لدى عملهم في هذا البلد. كما أنه يتضمن بعض الأرقام الهاتفية المفيدة التي يمكن للعاملين الأجانب أن يتصلوا بما في حال الطوارئ. وهو يُدرج أيضا أرقام الاتصال لأغراض المساعدة الطبية، والخدمات الاجتماعية المجمعة في مكان واحد،

والسامريون السنغافوريون، وإدارة علاقات العمل والرعاية وإدارة تصاريح العمل التابعتين لوزارة القوى العاملة. وهو يُزَوِّد العامل الأجنبي أيضا بالخطوط الهاتفية لمكاتب المساعدة في شتى السفارات. وهذا الكتيب الإرشادي يُقَدَّم بالإنكليزية وبتسع لغات أصلية من لغات العاملين الأجانب.

11-33 وعلاوة على ذلك، أصدرت الوزارة، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، "الدليل الميسر للعاملات المترليات الأجنبيات"، وهو يُوزَّع مجانا على جميع العاملات المترليات الأجنبيات في "مركز الخدمات المتصلة بتصاريح العمل" لدى أول وصولهن للعمل في هذا البلد. والدليل يُعْلِم العاملات المترليات الأجنبيات بألهن محميات في ظل القانون السنغافوري، ويسدى إليهن المشورة بشأن من يمكنهن طلب مساعدته في حال تعرضهن للإيذاء. والدليل يُنتَج باللغة الأصلية للعاملة المترلية الأجنبية.

#### قانون العقوبات

11-63 تنظر الحكومة بعين الجدّ إلى أرباب العمل الذين يسيئون معاملة عامليهم الأجانب، ولاسيما منهم العاملات المترليات، أو يتعسفون في معاملتهم. وتُتَّخَذ إجراءات مشدّدة بشأن من يفعل ذلك من أرباب العمل. وتقوم الشرطة بإجراء تحقيقات فورية ووافية في جميع هذا النوع من القضايا. ويُلاحَق أرباب العمل الذين يحيدون عن جادّة الصواب في المحاكم وتصدر بحق من يُدان منهم بالتعسف الجسدي أو إساءة المعاملة أحكام شديدة كالسحن، والغرامة و/أو الضرب بالعصا.

وفي عام ١٩٩٨، عُدِّل قانون العقوبات لتشديد عقوبات ما يرتكبه مستخدمو العاملات المترليات الأجنبيات، أو أفراد أسر المستخدمين المعيشية، من أفعال حرمية ضد عاملاتهم المترليات الأجنبيات وذلك بمرّة ونصف المرّة من مقدار العقوبة التي كان مرتكب الفعل، لولا هذا، مُعَرَّضا لإنزالها به عن ذلك الفعل. وعلاوة على ذلك، فإن المستخدمين المحكوم عليهم بالإدانة وأزواجهم لن يسمح لهم أيضا، على الدوام، باستخدام أي عاملة مترلية أجنبية أحرى.

## التأمين الشخصي ضد الحوادث لصالح العاملات المترليات الأجنبيات

1-12 اعتباراً من ١ آذار/مارس ١٩٩٧، يُلزَم المستخدمون باقتناء بوليصة تأمين شخصي ضد الحوادث لصالح عاملاتهم المترليات الأجنبيات قبل السماح لهم باستخدام العاملة. وهذا شرط لإصدار تصريح العمل. والحد الأدني لمبلغ التأمين ١٠٠٠٠ دولار، وأي تعويض يتوجب دفعه يُدفَع للعاملة المترلية الأجنبية أو للمستحقين المحسوبين عليها.

## وحدة العاملين الأجانب

۱۱-۷۷ أنشئت وحدة العاملين الأجانب في إدارة علاقات العمل بوزارة القوى العاملة في تشرين الثاني/نوفمبر ۱۹۹۷ لتسوية ما يقوم بين العاملين الأجانب وبين مستخدميهم من منازعات بشأن أحكام وشروط استخدامهم. وهذه الخدمة التوفيقية تُقدَّم مجانا. وتتلقى الوحدة كل شهر حوالي ۳۰ طلبا من العاملات المترليات الأجنبيات لمساعدةمن على تسوية منازعاةمن مع مستخدميهن. وتتعلق معظم المنازعات بالمرتبات، وتُسَوّى كلها تقريبا تسوية ودية.

## الإجراءات الجنائية ضد المستخدمين

١١- ٤٨ كلما طُلب من عاملة مترلية أحنبية أن تساعد فيما تجريه السلطات من تحقيقات، تُتَّخَذ الترتيبات لتسهيل أمر بقائها في سنغافورة كي يتسنى لها تقديم الأدلة ضد مستخدمها في المحكمة، إذا طُلب إليها ذلك. وفي الوقت نفسه، تسمح وزارة القوى العاملة للعاملات المترليات الأجنبيات (المطلوبات للإدلاء بشهادتهن) بأن يبحثن عن العمل بواسطة "برنامج الوظائف المؤقتة" التابع للوزارة، الذي يسهل إلحاق أمثال هاته العاملات المترليات الأجنبيات بالوظائف، كما أنه مفتوح الباب لوكالات حكومية أحرى مثل الشرطة وهيئة الهجرة والجمارك. أما بالنسبة إلى العاملات المؤليات الأجنبيات، فإن لهن أن يأخذن بخيار تحويل استخدامهن المؤقت لمدة ستة أشهر في إطار "برنامج الوظائف المؤقتة" إلى تعيين دائم لدى الفراغ من القضية.

# الخط الهاتفي الساخن لصالح العاملات المترليات الأجنبيات

11-93 كرّست وزارة القوى العاملة خطا هاتفيا ساخنا لأغراض العاملات المترليات الأجنبيات. وبذلك يمكن الاتصال بوزارة القوى العاملة لمن تحتاج إلى المساعدة من العاملات المترليات الأجنبيات أو للمهتمين بالأمر من أفراد الجمهور الذين يعلمون بحالات من إساءة معاملة هاته العاملات مثل الحرمان من الطعام، أو النوم، أو الراحة.

### أحكام الاستخدام

- ۱۱-۰۰ إن جميع حملة تصاريح العمل (بمن فيهم العاملات المترليات الأجنبيات) وأرباب العمل ملزمون بأحكام قانون استخدام العمال الأجانب. وعليهم أيضا أن يمتثلوا لشروط تصاريح العمل. هذا إلى ألهم ملزمون بشروط "سند الضمان" بأن يكونوا مسؤولين عن رفاه عمالهم الأجانب.
- 11-10 وقانون الاستخدام لا يغطي حاليا العاملات المترليات الأجنبيات. ولا يوجد تمييز مبني على الجنسية، وذلك لأن قانون الاستخدام استثنى من أحكامه العاملات المترليات المحليات والأجنبيات على السواء منذ سَنّه في عام ١٩٦٨. ولا ترى الحكومة ما يدعو إلى فرض أحكام موحدة على أرباب العمل لأن هناك جوانب محددة من العمل المترلي، من بينها ساعات العمل، والعمل في أيام الراحة، والعمل في العطل العامة ليس من العملي إخضاعها لأنظمة. وإذا ما وضعنا في الاعتبار البيئة المترلية التي تعمل فيها العاملات المترليات الأجنبيات، و تنوع عادات الأسر المعيشية، لوجدنا أنه يصعب إنفاذ أحكام قانون الاستخدام. وبدلا من ذلك، ما فتئت الحكومة تشجع المستخدمين والعاملات المترليات الأجنبيات الأجنبيات الاستخدام. ومن متطلبات ترحيص وكالات الاستخدام التي تستقدم العاملات المترليات الأجنبيات أن تكون مُعَثَمَدة جميعا؛ علما بأن من معايير الاعتماد بالنسبة إلى هذه الوكالات أن تتكفل بحيازة العاملات المترليات الأجنبيات لعقود استخدام لدى عملهن في هذا البلد.
- 1 7 ه وقد عمدت وزارة القوى العاملة مؤخرا، إلحاقا بالتدابير المُعدّدة أعلاه، وفي إطار جهودها الجارية لتعزيز رفاه وسلامة العاملات المترليات الأجنبيات في سنغافورة، إلى إدخال ثلاثة تدابير جديدة بالنسبة إلى العاملات المترليات المترليات ومستخدميهن؛ وفيما يلي بيان تلك التدابير:

## (١) برنامج توجيه إلزامي للمستخدمين الجدد للعاملات المترليات الأجنبيات

- ۱۱-۳۰ اعتبارا من ۱ نيسان/ابريل ۲۰۰۶، ستُلزِم وزارة القوى العاملة جميع المقبلين لأول مرّة على استخدام العاملات المتزليات الأجنبيات بحضور برنامج توجيه يستغرق نصف يوم كمعيار لتمشية طلب تصريح العمل المتصل بعاملتهم المتزلية الأجنبية. وهذا البرنامج يرمي إلى تثقيف المستخدِمين الجدد بشأن دورهم ومسؤوليتهم تجاه عاملتهم المتزلية الأجنبية، وإشراهم إحساسا أشد باحترام العاملة المتزلية الأجنبية التي تشتغل في بيتهم وشعورا بالمسؤولية تجاهها.
- 11-30 وسيتولى برنامج التوجيه إسداء المشورة حول إقامة علاقة عمل حيدة بين المستخدمين وبين عاملاقهم المترليات الأجنبيات بالاستناد إلى التفاهم والاحترام المتبادل، وتزويد العاملات المترليات الأجنبيات بالحوافز والتدريب، وكفالة سلامتهن في العمل، فضلا عن إعلام المستخدمين أولا فأولا بالقواعد والأنظمة التي يخضع لها استخدام العاملات المترليات الأجنبيات، وبالعقوبات التي تترتب على التعسف في معاملة العاملة المترلية الأجنبية أو على استغلالها. وقد ارتبطت وزارة القوى العاملة مع محترفين في مجال توفير التدريب ليتولوا إدارة البرنامج، وسيستوفى أجر عن البرنامج يتوجب دفعه لمختلف مُقَدِّمي التدريب.

# (٢) برنامج إلزامي لتوعية العاملات المترليات الأجنبيات الحديثات الوصول في شؤون السلامة

- ١١-٥٥ بالنظر إلى أن العديد من الحوادث المتصلة بالعاملات المترليات الأجنبيات تقع في غضون بضعة الأشهر الأولى من استخدام العاملة المترلية الأجنبية، فإن وزارة القوى العاملة ستتطلب من جميع العاملات المترليات الأجنبيات الحديثات الوصول (أي من ليس لهن منهن تجربة عمل سابقة في سنغافورة) حضور برنامج إلزامي يستغرق نصف يوم للتوعية في شؤون السلامة قبل إصدار بطاقة تصريح العمل الخاصة بكل واحدة منهن. واعتبارا من انيسان/ابريل ٢٠٠٤، سيُثقّف برنامج السلامة العاملات المترليات الأجنبيات في العمل بسلامة لدى تأدية المهام المترلية ومنع حوادث مثل السقوط من أماكن عالية خلال سير العمل. وقد وُضِع البرنامج على مثال برامج التوجيه في شؤون السلامة المخصصة حاليا للعاملين الأجانب في قطاع التشييد والقطاع البحري.
- 11-70 أما المنهاج الدراسي، الذي وُضِع بالتشاور مع مجلس السلامة الوطني، فسيغطي الأخطار المحيطة بالسلامة نتيجة للعمل والعيش في بيئة حضرية. وستُسدى إلى العاملات المتزليات الأجنبيات مشورة حول احتياطات السلامة التي يلزم اتخاذها لمنع الحوادث أثناء تأدية مهام متزلية مثل تنظيف الشبابيك، وتعليق الغسيل في المباني الشاهقة، أو لدى استعمال الأدوات الكهربائية. وسيُدار البرنامج باللغة الإنكليزية ولغة "باهاسا إندونيسيا"، بالنظر إلى أن أغلبية العاملات المتزليات الأجنبيات في سنغافورة يتكلمن أيا من هاتين اللغتين.

## (٣) تدابير جديدة بشأن العاملات المترليات الأجنبيات يراد تنفيذها في عام ٢٠٠٥

۱ -۷۰ توحيا لرفع نوعية العاملات المتزليات الأجنبيات المتواجدات في سنغافورة، ستعمد وزارة القوى العاملة، اعتبارا من الكنون الثاني/يناير ۲۰۰۵، إلى رفع الحدّ الأدنى للسنّ بالنسبة إلى العاملات المتزليات الأجنبيات (وذلك من ١٨سنة إلى العاملات المتزليات الأجنبيات الأجنبيات المحديدات. وفي الوقت نفسه، ستُدْخِل الوزارة أيضا متطلبات جديدة بالنسبة إلى المستخدمين الذين يُكثِرون من

تغيير عاملاتهم المترليات الأجنبيات. ذلك أن تكرّر تغيير العاملات المترليات الأجنبيات يعكس في كثير من الحالات وجود صعوبة في إدارة العاملات المترليات الأجنبيات من جانب المستخدمين. ومن هنا فإن الوزارة ستتطلب من جميع المستخدمين الذين يُغيِّرون عاملاتهم المترليات الأجنبيات ٥ مرّات أو أكثر خلال فترة سنة واحدة أن يحضروا برنامج توجيه مستخدمي العاملات المترليات الأجنبيات. وقد يُتطلّب منهم أيضا حضور مقابلة مع موظف وزاري من وزارة القوى العاملة بغية الوصول إلى تفهم أفضل للظروف الكامنة وراء تكرّر تغيير العاملات المترليات الأجنبيات دون أسباب الأجنبيات. أما المستخدمون الذين يستمرون بعد ذلك في تكرار تغيير العاملات المترليات الأجنبيات في المستقبل.

## مراكز رعاية الأطفال

١١-٥٨ تستمر الحكومة في تشجيع تأسيس مراكز رعاية الأطفال بغية توفير الخدمات الاجتماعية الداعمة اللازمة لتمكين الأبوين من الجمع بين الإلتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشارك في الحياة العامة.

9-11 وفي ٣١ آب/أغسطس ٢٠٠٤، كان في سنغافورة ٦٧٦ مركزا لرعاية الأطفال مجموع ما يمكنها استيعابه المحموع الملتحقين بها ٦٦٠ عطفل.

## إقامة التوازن ما بين العمل والحياة

١١-٠١ لا تزال الحكومة ناشطة في تشجيع قيام الانسجام بين العمل والحياة بالنسبة إلى العاملين من السنغافوريين.

11-11 ومما له دلالته أن رئيس وزرائنا الجديد أعلن، في التجمع الذي انعقد بمناسبة اليوم الوطني في ٢٦ آب/أغسطس ٢٠٠٤ ومما له دلالته أن الجدمة المدنية ستُدخِل ترتيبا يستند إلى أسبوع عمل مُؤلَّف من خمسة أيام وذلك لتمكين الموظفين المدنيين من قضاء مزيد من الوقت مع أسرهم وإقامة توازن أفضل مابين العمل والحياة. وبدأ تطبيق الترتيب المستند إلى أسبوع العمل المؤلف من خمسة أيام في ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ في الوزارات التي كانت مستعدة لفعل ذلك.

71-17 وقد ذكرنا في تقريرنا السابق أن "الوحدة المعنية بالعمل والحياة" أقيمت في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠، نُقلَت مهمة تشجيع استراتيجية انذاك وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية. ومنذ ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، نُقلَت مهمة تشجيع استراتيجية العمل والحياة الموجهة نحو المستخدمين إلى "الإدارة المعنية بأماكن العمل المتسمة بالحَودة" بوزارة القوى العاملة في حين أن "الوحدة المعنية بالعمل والحياة" ستُركز على تعزيز الفعالية الشخصية في العمل والحياة بشكل موجه نحو الأفراد العاملين، والأزواج الذين يتابعون حيوات عمل ثنائية، وطلاب المستوى الثالثي بالمهارات والمعارف التي تمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن العمل والحياة. وستستمر "الوحدة" في العمل بالاقتران مع وزارة القوى العاملة لتكفل إبلاغ رسائل متسقة إلى المستخدمين والأفراد بحدف تغيير الأوضاع الذهنية لكلا الطرفين بغية تحقيق نتيجة يكون فيها الإثنان فائزان.

11-17 كذلك أبلغنا في تقريرنا السابق عن بدء تنفيذ مشروع المؤسسة الموالية للأسرة لمنح المكافآت كل سنتين تقديرا للشركات لما تبذله من جهود مناصرة للأسرة، وقد غُيِّر اسم المكافأة إلى "المكافأة السنغافورية لرب العمل الموالي للأسرة". وفي عام ٢٠٠٢، كان هناك ٢٣ فائزا بالمكافأة و١٠ حاصلين على شهادة الجدارة. وفي عام ٢٠٠٤، ارتفع هذان العددان إلى عددين يدعوان إلى التشجيع هما ٦٧ فائزا و٢٧ حاصلا على شهادة الجدارة.

١١-٤٦ كذلك وضعت الخدمة المدنية السنغافورية موضع التنفيذ ضروبا مختلفة من سياسات العمل المرنة، واستحقاقات الإجازة، وبرامج دعم المستخدَمين بغية مساعدة موظفيها على تحقيق التوازن ما بين العمل والحياة. وهي تشمل ما يلي:

### ترتيبات العمل المرنة

- 1' العمل اللاتفرغي: سماته الرئيسية هي كما يلي -
  - أ أنه مفتوح لجميع الموظفين لمدد مرنة.
- ب أن لدى الوزارات من المرونة ما يمكنها من تكييف حيارات العمل بحسب الرغبة لما بين ١١ و٢٩ ساعة في الأسبوع.
  - ج أن الموظفين أهل لتقاضي مرتبات واستحقاقات تتناسب مع حدول عملهم.
- '۲' **العمل في المترل بالاتصال الإلكتروين**: الوزارات مُزَوَّدة بالمرونة التي تمكنها من تنفيذ ترتيبات العمل في المترل بالاتصال الإلكتروين بالنسبة إلى موظفيها الذين تسمح طبيعة عملهم بذلك.
- "" ساعات العمل المرنة: يمكن للوزارات أن تطبق نظام ساعات العمل المرنة او ساعات العمل المتداخلة، ويموجبه يمكن للموظفين أن يبدأوا عملهم في أي وقت يختارونه بين الساعة ٧/٣٠ و ٩/٣٠، الأمر الذي يساعدهم على تشكيل جداول عملهم على نحو يكفل إقامة توازن أفضل بين العمل والالتزامات العائلية.
  - ٤ ' أسبوع العمل المؤلف من خمسة أيام (على النحو المفصل في ١١-٦٦)

## استحقاقات الإجازة

- '1' **إجازة الزواج**: الموظفون، ذكورا وإناثا على السواء، أهل للتمتع بإجازة زواج لمدة ٣ أيام تقويمية لدى أول زواج لهم.
- '۲' **إجازة الأمومة**: الموظفات المتزوجات اللائي يلدن أولادا مواطنين أهل لاثني عشر أسبوعا من الإحازة بأجر بالنسبة إلى أول ٤ ولادات.
- "" '" 'اجازة غير مسجلة لرعاية الأطفال: كل موظف متزوج/موظفة متزوجة أهل لإحازة غير مسجلة لرعاية الأطفال بأجر كامل تتيح له/لها العناية بطفله/بطفلها ذكرا أو أنثى إذا مَرِض وكان دون الثانية عشرة من الأطفال بأجر كامل تتيح له/لها العناية بطفله/بطفلها ذكرا أو أنثى إذا مَرِض وكان دون الثانية عشرة من العمر. وهذه الإحازة تقتصر على ٥ أيام في السنة بالنسبة إلى كل طفل، وتزداد إلى مدة أقصاها ١٥ يوما في

55

السنة إذا كان للموظف/الموظفة ٣ أطفال أو أكثر دون الثانية عشرة من العمر. ومن هذا الاستحقاق بالنسبة إلى الإحازة، يتمتع الموظفون أيضا إذا كان لديهم أطفال دون السابعة من العمر بالمرونة التي تمكنهم من أحذ يومين من إحازة غير مشروطة لرعاية الأطفال لا تبنى على أي شرط مثل مرض الطفل.

وك الإجازة من غير أجر: الموظفات المتزوجات أهل لأحذ إحازة من غير أجر لمدة أقصاها ٤ سنوات عن كل طفل دون الرابعة من العمر. والغرض من هذا السماح للموظفات برعاية الأطفال حلال سنوات تكوينهم الأولى. وعلاوة على ذلك، يمكن للموظف/الموظفة طلب إجازة من غير أجر لمرافقة زوجته/زوجها الموجود/الموجودة في الخارج لتأدية مهام أو للدراسة.

# برنامج دعم المستخدَمين

- 1° منتجعات العُطَل متاحة لاستعمالها من جميع الموظفين في إطار برنامج منتجعات الخدمة المدنية، الأمر الذي يشجع تماسك الأسر وتلاحمها.
- '۲' وبالإضافة إلى ذلك، تنظم مختلف الوزارات أنشطة تتعلق بالأسرة، وبرامج للصحة والعافية، وغير ذلك من حدمات دعم المستخدّمين. وهناك عدة وزارات توفر أيضا موضعيا مراكز لرعاية الأطفال ومرافق إرضاع.

#### المادة ١٢

#### الصحة

١ - تة
 تساوي الرجل والمرأة، إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما فيها الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.

٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، مع منح الخدمات المجانية عند الاقتضاء، فضلا عن تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

## الرعاية الصحية كمسألة ذات أولوية

- 1-17 تُسنِد الحكومة درجة عالية من الأولية إلى الرعاية الصحية في سنغافورة. فهي لا تقتصر على منح المرأة إمكانية الاستفادة من موارد الرعاية الصحية، بل توجه الاهتمام أيضا إلى ما للمرأة من حاجات خاصة في مجال الرعاية الصحية. ومما يدلل على ارتفاع مستويات نظام الرعاية الصحية السنغافوري أن العمر المتوقع للنساء آخذ في الازدياد (وهو أعلى من العمر المتوقع للرجال)، وتناقص وفيات الأمهات، وانخفاض معدل وفيات الأطفال، وفرط انخفاض معدل وفيات الذين تقل أعمارهم عن ٥ سنوات، وذلك كما هو مبين بالتفصيل أدناه:
  - زاد العمر المتوقع للنساء لدى الولادة من ٨٠٠٤ سنة في عام ٢٠٠١ إلى ٨٠،٩ سنة في عام ٢٠٠٣؛

- هبط معدل وفيات الأمهات من ١٠ لكل مائة ألف ولادة لأجنة حية أو ميتة في عام ٢٠٠١ إلى ٥ في عام ٢٠٠٣
  - يبلغ معدل وفيات الرُضَّع ٢٠٥ لكل ألف ولادة لأجنة حية بين المقيمات؛
- يبلغ معدل الوفيات بالنسبة إلى الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٥ سنوات ٣،٢ لكل ألف ولادة لأجنة حية في عام ٢٠٠٣. وقد صنفت اليونيسيف سنغافورة في مرتبة البلد الذي سجل ثاني أقل معدل لوفيات الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ٥ سنوات في عام ٢٠٠١.
- 7-۱۲ وقد زاد مجموع نفقات الحكومة على الصحة بالنسبة إلى المقيم الواحد من ٤٧٩ دولارا سنغافوريا في عام ٢٠٠١ إلى ٩٦ دولارا سنغافوريا في عام ٢٠٠٣. وبلغ مجموع نفقات الحكومة على الصحة بليوني دولار سنغافوري في السنة المالية ٢٠٠٣.

## نظام الرعاية الصحية في سنغافورة

- ٣-١٢ في سنغافورة نظام مزدوج لتقديم الرعاية الصحية، يشتمل على مؤسسات عامة وخاصة. والمرضى أحرار في اختيار مُقَدِّمي تلك الرعاية إليهم ضمن نطاق النظام المزدوج لتقديم الرعاية الصحية.
- ٢١-٤ والرعاية الصحية في المؤسسات العامة مدعومة بإعانات كبيرة ودفع تكاليفها متيسر لجميع السنغافوريين. ولا يحُرَم أي سنغافوري من الرعاية بسبب افتقاره إلى القدرة على الدفع.
- 0-17 ونظام الرعاية الصحية في سنغافورة يتيح إمكانية الاستفادة من خدماته بصورة متساوية لكل من الرجل والمرأة؛ والمرأة ليست محرومة من المزايا تجاهه بأي شكل من الأشكال. بل الواقع أن هناك برامج محددة موجهة إلى المرأة، من أمثلتها الفحوص الرامية إلى التحقق من وجود أو عدم وجود سرطان الثدي أو عنق الرحم.
- The KK Women's ) "لنساء والأطفال. ف"مستشفى كي كي للنساء واالأطفال (مستشفى كي كي للنساء واالأطفال) ويبلغ مجموع عدد (and Children's Hospital (KKH) يضم ٨ تخصصات طبية للنساء و ١٥ تخصصا طبيا للأطفال؛ ويبلغ مجموع عدد الأسرّة فيه حوالي ٨٠٠.

## البرامج الوقائية

٧-١٦ تقوم الحكومة بدور رئيسي في تثقيف الجمهور وتشجيعه على الحفاظ على أسلوب حياة صحي. وتُنظَم سنويا الكثير من البرامج ومن أنشطة ترويج الصحة، وهي مفتوحة الباب بالتساوي أمام الرجال والنساء. وتوجه الحكومة اهتماما خاصا إلى أمراض النساء؛ وهناك برامج خاصة تُنظَم للمرأة.

**57** 04-62451

<sup>(</sup>V) تقرير اليونيسيف الصادر بعنوان "حالة أطفال العالم، عام ٢٠٠٣".

#### البر امج

- ۱۸-۱۲ فتُرتح في كانون الثاني/ يناير ۲۰۰۲ في سنغافورة برنامج وطني للفحص عن سرطان الثدي (يُسمَّى ١٨-١٢ في سنغافورة برنامج وطني للفحص عن سرطان الثدي بواسطة فحص الأثداء (BreastScreen Singapore)، يرمي إلى تخفيض معدل الوفيات الناجمة عن سرطان الثدي بواسطة فحص الأثداء بالأشعة السينية. وبموجب هذا البرنامج، تُفحص نساء الفئة العمرية ٤٠ إلى ٤٩ سنة كل سنة، في حين أن النساء البالغات من العمر ٥٠ سنة وما فوقها يُفحصن مرة كل سنتين. وفي آذار/مارس ٢٠٠٤، كان عدد من فُحصن بموجب البرنامج ٨٤٠٠٠، كان عدد من فُحصن منها حالات سرطان مبكر يبشر التكهن بمستقبل سيرها بالخير.
- 9-17 أما البرنامج الوطني للفحص عن سرطان عنق الرحم (ويُسمَّى) فقد نُفِّذ في آب/أغسطس ٢٠٠٤ بالنسبة إلى السنغافوريات الواقعة أعمارهن بين ٢٥ و ٢٤ سنة، وذلك لتخفيض معدل الوفيات الناجمة عن سرطان عنق الرحم. وتُشَجَع النساء على الذهاب لهذا الفحص مرّة كلّ ثلاث سنوات.
- 1 1 رأما البرنامج المسمى "تَحَقَّق من حالتك الصحية" (Check Your Health)، وهو برنامج لفحص الحالة الصحية على صعيد المجتمعات المحلية في البلد كله، فقد افتُتح في عام ٢٠٠٠ لفحص السنغافوريين البالغين من العمر ٥٠ سنة وما فوقها للتحقق من وجود أو عدم وجود ضغط الدم العالي، والبول السكري، ونسبة مرتفعة من كوليسترول الدم. وفي نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٤، كان أكثر من ١١٠٠١ شخص قد حضروا جلسات فحص عُقدت في أماكن في المجتمعات المحلية قريبة من المساكن. وشكلت النساء ٥٧ في المائة من مجموع من فُحِص من الأشخاص.

# تمويل الرعاية الصحية

- ۱۱-۱۲ إن نظام تمويل الرعاية الصحية في سنغافورة مبني على المسؤولية الفردية مقرونة بإعانات حكومية متاحة بالتساوي للرجال والنساء وذلك لاستبقاء تكلفة الرعاية الصحية الأساسية في متناول الجميع.
- ١٢-١٢ ويقوم نظام التمويل هذا على ثلاث قواعد هي: "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) و"الدرع الطبي" (Medifund) و "الصندوق الطبي" (Medifund).
- ١٣-١٢ و "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) هو برنامج الادخار الوطني الذي يساعد الأفراد على أن يضعوا جانبا في المسترهم المباشرين "حساب الادخار الطبي" جزءا من دخلهم للتكفل بمصروفاتهم الشخصية أو مصروفات أفراد أُسَرِهم المباشرين المترتبة على الاستشفاء في المستشفيات.
- 1 1 7 و "الدرع الطبي" (MediShield) هو برنامج قليل الكلفة للتأمين ضد الأمراض الفاجعة مُعَدّ لمساعدة الأعضاء على مواجهة المصروفات الطبية الناجمة عن أمراض رئيسية أو متطاولة لا تكفي لها أرصدهم في "برنامج الادخار الطبي". أما الأقساط السنوية لـ "الدرع الطبي" فيمكن دفعها من حساب الفرد في "برنامج الادخار الطبي".

- 10-17 و "الصندوق الطيي" (Medifund) هو صندوق هبات أنشأته الحكومة كشبكة أمان لمساعدة السنغافوريين الفقراء على دفع تكاليف رعايتهم الطبية. والمقصود به أن يكون ملاذا أخيرا بالنسبة إلى المرضى الذين يعجزون عن دفع مصروفاتهم الطبية بالرغم من الإعانات الحكومية الكبيرة.
- ۱٦-۱۲ وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٢، أُدْحِل ''درع المسنين'' (ElderShield) كبرنامج تأمين وطني لتزويد المسنين بتغطية ضد العاهات الشديدة. وهناك،حالياً، حوالي ٣٨٠٠٠٠ ذكر و٣١٠٠٠٠ أنثى يغطيهم البرنامج.
- ۱۷-۱۲ وبغية جعل نفقات الرعاية الصحية أكثر شفافية بالنسبة إلى الجمهور، عمدت وزارة الصحة، في أيلول/سبتمبر المحمد ال

#### حدمات الحمل واستحقاقاته

- ۱۸-۱۲ أدخلت الحكومة استحقاقات معززة بالنسبة إلى النساء اللائي ينتظرن الولادة او اللائي يرغبن في أن يكون لهن أولاد، وفيما يلي بيانها:
- السماح باستعمال "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) لدفع مصروفات الولادة عن رابع ولد للمرأة اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وعلاوة على ذلك، يمكن أيضا أن يُستعمَل "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) للمصروفات الطبية المترتبة على الولادة وما قبل الولادة بالنسبة إلى خامس ولد للمرأة وما يعقبه من أولاد لو كان محموع أرصدة الأبوين في "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) يبلغ ٢٠٠٠ دولار على الأقل وقت الولادة. وفي السابق، لم يكن يمكن استعمال "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) إلا لدفع النفقات المترتبة على ولادة أولاد للمرأة.
- السماح باستعمال "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) لدفع تكاليف الرعاية السابقة للولادة (كالاستشارات والرسم بالموجات فوق الصوتية) اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤. وفي السابق، لم يكن يمكن استعمال "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) إلا لدفع النفقات المترتبة على الولادة نفسها لا دفع مصروفات المراجعات الخارجية للمريضة.
- ويمكن للزوجين اللذين يحتاجان إلى مساعدة طبية لبدء تكوين أسرة أن يستعملا مبلغا مزيدا من رصيدهما في "برنامج الادخار الطبي لعمليات الحَمْل المعان" لما أقصاه ثلاث دورات، وذلك اعتبارا من آب/أغسطس ٢٠٠٤.

١٩-١٢ تخفف هذه الاستحقاقات ما تسسبه الولادة من إرهاق مالي للمرأة.

#### المادة ١٣

### الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المحالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق، ولاسيما منها:

- (أ) الحق ت الأسرية؛
- (ب) الحق في القروض المصرفية، والرهون العقارية، وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في المشاركة في الأنشطة الترويحية، والألعاب الرياضية، وجميع جوانب الحياة الثقافية.

#### الحوافز الاقتصادية

- 1-17 واجهت سنغافورة الكثير من التحديات في إعادة التنظيم الهيكلي لاقتصادها ورفع مستواه، وفي التعامل مع الصدمات وأسباب الحيرة في محيطها الخارجي. غير ألها نجحت في التغلب على هذه التحديات، وهي لاتزال تبني على قاعدة من نقاط قوتها وترعى رجال سنغافورة ونساءها بتوفير الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية عن طريق مبادرات السياسة العامة.
- ٣-١٣ وقد قُدِّمَت حوافز اقتصادية معينة باعتبارها جزءا من مجموعة تدابير تعويضية يقصد بها مساعدة الأسر المعيشية السنغافورية على التكيف مع التغيرات الهيكلية الحاصلة في الاقتصاد منذ عام ٢٠٠١. وهي تشتمل على برناجي أسهم يرميان إلى إعطاء الرجال والنساء فرصة متساوية لمساعدة أنفسهم:

## أسهم إعادة التنظيم الهيكلي الاقتصادي

- ٣-١٣ تُوزَّع هذه الأسهم في تلاث حصص، بحصة واحدة منها كل سنة ابتداء من عام ٢٠٠٣. وستجني الأسهم أرباحا سنوية، في شكل "أسهم منحة"، على مدى ٥ سنوات. وستُحْسَب أسهم المنحة هذه بمعدل ٣ في المائة زائدا معدل النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي للسنة التقويمية السابقة، مع ضمان بنسبة ٣ في المائة على الأقل. ويتوقف مقدار ما يُوزَّع من أسهم إعادة التنظيم الهيكلي الاقتصادي على القيمة السنوية لمسكن متلقي هذه الأسهم. وعلاوة على ذلك، سيتلقى رجال الخدمة الوطنية العاملون عددا إضافيا بقيمة ٢٠٠ دولار من هذه الأسهم حين أن رجال الخدمة الوطنية غير العاملين سيتلقون عددا إضافيا منها بقيمة ١٠٠ دولار. ولن تُعطى الأسهم الإضافية لرجال الخدمة الوطنية إلا مرّة واحدة في السنة التي يكونون مؤهلين لتلقيها فيها.
- ١٣-٤ وفي كانون الثاني/يناير وشباط/فبراير ٢٠٠٤ وزّعت الحكومة ما قيمته ١٨٨ مليون دولار سنغافوري من الأسهم. ومن هذا المبلغ، حوّل المتلقون ٥٦٢ مليون دولار سنغافوري (أي ما يقرب من ٧٠ في المائة منه) إلى مبالغ نقدية. أما الحصة الثالثة من الأسهم، التي ستُوزّع في عام ٢٠٠٥، فتقدر قيمتها بمبلغ ٩٠٠ مليون دولار سنغافوري.

### أسهم سنغافورة الجديدة

10-1 أُدخِلت هذه الأسهم في عام ٢٠٠١ لمساعدة المجموعة المنخفضة الدخل على اجتياز الهبوط الاقتصادي بسلام، وهي ستجني أرباحا سنوية، في شكل أسهم منحة، على مدى ٥ سنوات. وستُحْسَب أسهم المنحة هذه بمعدل وهي المائة زائدا معدل النمو الحقيقي للناتج المحلي الإجمالي للسنة التقويمية السابقة، مع ضمان بنسبة ٣ في المائة على الأقل.

### مبادرات اتخذت مؤخرا في مجال الميزانية

7-۱۳ في الميزانية المالية لعام ٢٠٠٤، أعلن رئيس الوزراء الحالي، الذي كان آنذاك وزيرا للمالية، السيد لي هسيين لونغ، اتخاذ عدة مبادرات رئيسية في مجال الميزانية ترمي إلى مدّ الأسر والأفراد بالدعم الاقتصادي. ويَرِد وصف بعض هذه الفرص في الفقرات التالية.

# استكمال حسابات السنغافوريين الأكبر سنّا في "برنامج الادخار الطبي" (Medisave)

- ٧-١٣ استكملت الحكومة حسابات السنغافوريين البالغين من العمر ٥٠ سنة وما فوقها في "برنامج الادخار الطبي" (Medisave). وتتفاوت مبالغ الاستكمال من ٥٠ دولارا سنغافوريا إلى ٢٠٠ دولار سنغافوري، وذلك بحسب سنّ المتلقي وأرصدة "برنامج الادخار الطبي" (Medisave). وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) هذا، يرجى الرجوع إلى الفصل ١٢ عن الصحة.
- ٨-١٣ وقد رُفِد "الصندوق الطبي" (Medifund) بمبلغ إضافي قدره ١٠٠ مليون دولار سنغافوري لمساعدة المرضى المُعْوِزين على تسديد مصروفاتهم الطبية. وهذا سيوصل "الصندوق الطبي" (Medifund) إلى حجمه المستهدف البالغ بليون دولار سنغافوري.

## مساعدة السنغافوريين على الإسهام في الأمن المالي لمعاليهم غير العاملين

- 9-۱۳ اعتبارا من سنة التخمين ٢٠٠٥، زاد سقف الإعفاء الضريبي السنوي من ٢٠٠٠ دولار سنغافوري إلى ٢٠٠٠ دولار سنغافوري إلى ٢٠٠٠ دولار سنغافوري بالنسبة إلى الأفراد الذين يمدون حساباتهم التقاعدية وحسابات الوالد/الوالدة والجد/والجدة في صندوق الإدخار المركزي باستكمالات نقدية.
- ۱۰-۱۳ وهذا الإعفاء الضريبي سيُمَد أيضا، اعتبارا من سنة التخمين ۲۰۰۵، إلى الاستكمالات النقدية للحسابات التقاعدية في صندوق الادخار المركزي لغير العاملين من أزواجهم (١٠)، علما بأن أغلبية هؤلاء نساء.

## مجموعة جديدة من التدابير لدعم الوالدية

11-17 أَعْلِنَت مؤخرا، في آب/أغسطس ٢٠٠٤، مجموعة جديدة من التدابير لدعم الوالدية. وتأخذ هذه التدابير بنهج كلي ومتماسك لمساعدة الوالدين، وبخاصة الأمهات. وهي تشتمل على إجازة أمومة أطول، وإعانات لرعاية الرُّضَّع، وإجازة لرعاية الأطفال للآباء والأمهات على السواء، والدعم المالي.

**61** 04-62451

۱۲-۱۳ وجاءت المجموعة نتيجة لمشاورات عامة واسعة النطاق ومعلومات مرتدة من الرجال والنساء السنغافوريين. وقد أحذت الحكومة في الحسبان معلومات مرتدة جُمِعَت من حوالي ٢٠٠ رسالة إلكترونية عامة، و٣٨٠ نداء هاتفيا، و ٢٥٠ قصة إخبارية في وسائط الإعلام ومن رسائل كُتبَت إلى الصحف. كذلك نُظِّمَت جلسات جماعية تركيزية. ومع أن المقصود بهذه التدابير أن تتصدى لمشكلة تناقص معدلات الولادة في سنغافورة، فإن لها أيضا أثرا إيجابيا ضخما على الكثير من النساء في سنغافورة من حيث ألها تمدّهم بالقدرة على تكوين أسرة.

١٣-١٣ ومن بين التدابير المتخذة، التي سيبدأ سريانها اعتبارا من ١ آب/أغسطس ٢٠٠٤ (إلا إذا ذُكر غير ذلك)، ما يلي:

- زيادة القدرة على دفع تكاليف ولادة الأطفال بالسماح للسنغافوريين باستعمال الجزء المحسوب على "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) من ادخاراتهم في "صندوق الادخار المركزي" (لفع تكاليف الولادة وما قبل الولادة بالنسبة إلى أول أربعة أولاد. ويمكن استعمال "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) أيضا بالنسبة إلى الولادة الخامسة وما فوقها في الترتيب إذا كان للزوجين رصيد كاف للتكفل بحاجاتهما في محال الرعاية الصحية في المستقبل. أما في السابق، فإنه لم يكن في إمكان الزوجين استعمال حسابهما في "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) الالذفع مصروفات ولادة أول ثلاثة أولاد لهما.
- مساعدة الأزواج الذين يعانون مشاكل خصوبة بالسماح لهم باستعمال المزيد من حسابهم في "برنامج الادخار الطبي" (Medisave) لدفع تكاليف "عمليات الحَمْل المعان" كالتخصيب في أنبوبة الاختبار.
- توفير دعم مالي معزز لتنشئة الأطفال بإتاحة 'منحة المولود' عن كل مولود سنغافوري حتى رابع ولد للأسرة. وسيتمتع الوالدان بمنحة مولود قدرها ٣٠٠٠ دولار سنغافوري نقدا إذا كان المولود أول ولد لهما، وما يصل إلى ٩٠٠٠ دولار سنغافوري نقدا ومساهمات مضاهية إذا كان المولود ثاني ولد لهما، وما يصل إلى ١٨٠٠٠ دولار سنغافوري نقدا ومساهمات مضاهية إذا كان المولود ثالث أو رابع ولد. وسيتم صرف المُكوِّن النقدي على مدى سنتين، مما يُزوِّد الوالدين بدعم أكثر مباشرة. وفي السابق، لم تكن منحة المولود تعطى إلا للولد الثاني والثالث، مع صرف المبلغ النقدي على مدى ٢ سنوات.
- توفير خصم ضريبي للوالدية وإعفاء طفولة للأمهات العاملات بالنسبة إلى الوالدين اللذين لديهما أطفال سنغافوريون. سيستفيد الوالدان من خصوم ضريبية قدرها ١٠٠٠ دولار سنغافوري إلى ٢٠٠٠ دولار سنغافوري، كماستتمتع الأمهات العاملات بخصم ضريبي بنسبة ٥ في المائة إلى ٢٥ في المائة من الدخل الذي يكسبنه، وذلك بحسب ترتيب ولادة طفلهما. وستسري هذه التدابير الضريبية اعتبارا من سنة التخمين ٢٠٠٥.

04-62451 62

<sup>(</sup>٩) "صندوق الادخار المركزي" هو خطة شاملة لادخارات الضمان الاجتماعي. والسنغافوريون العاملون وأرباب عملهم يسهمون بمساهمات شهرية في هذا الصندوق، وتذهب هذه المساهمات إلى حسابات مستقلة توفر موارد لأمور من بينها ملكية المسكن، والاستثمار، والرعاية الصحية، والتقاعد.

- توفير إعانات لرعاية رُضَّع تصل إلى ٤٠٠ دولار سنغافوري في الشهر لوالدي مواليد سنغافوريين (يبلغون من العمر شهرين إلى ١٨ شهرا) يحضرون برامج مرخصة لرعاية الرُّضَّع. وستواصل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية النظر في طرق لزيادة توفر أمكنة رعاية الرُّضَّع في حال وجود طلب جيد عليها.
- يُخفَض مبلغ الجباية عن العاملة المترلية من ٣٤٥ دولارا سنغافوريا إلى ٢٥٠ دولارا سنغافوريا في الشهر بالنسبة إلى الأسر التي لديها طفل سنغافوري المواطنة يقل عمره عن ١٢ سنة. وسماح الجباية هذا ينطبق أيضا على الأسر التي يوجد فيها أب أو أم أو حد أوجدة مسنّ/ مسنّة يبلغ عمره/عمرها ٦٥ سنة أو أكثر.
- مَنْح الأم العاملة التي يتولى/تتولى رعاية طفلها البالغ من العمر ١٢ سنة وما دولها جَدُّه/جَدَّته إعفاء ضريبيا عن الجدّ/الجدّة القائم/القائمة بالرعاية قدره ٣٠٠٠ دولار سنغافوري. وسيسري هذا الإعفاء اعتبارا من سنة التخمين ٥٠٠٠.
- مدّ تغطية هماية إجازة الأمومة التشريعية لتشمل الموظفات غير المشمولات بقانون العمالة، أي الموظفات اللائي يشغلن مناصب إدارية، وتنفيذية، ومؤتمنة. والممارسات المتبعة في الصناعات هي من نوع بحيث أن هذه المجموعة تُمْنَح على الدوام تقريبا إحازة وحماية الأمومة. وقد قضى التعديل التشريعي، الذي أُحْرِي في ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ على قانون الادخارات المشتركة لتنمية الطفل، بتوسيع نطاق إحازة الأمومة القانونية لكي تشمل الولادات حتى رابع ولد سنغافوري بالنسبة إلى هذه المجموعة فضلا عن الموظفين المدنيين.
- إطالة فترة إجازة الأمومة القانونية من ٨ أسابيع إلى ١٢ أسبوعا اعتبارا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤ للسماح للأمهات العاملات بمزيد من الوقت للتعافي وكذلك للعناية بمواليدهن الجدد.
- تزويد جميع الأمهات العاملات (بمن فيهن العاملات لحسابهن) لمواليد سنغافوريين مساعدة مالية عن إجازة الأمومة غير المدفوعة الأجر اعتبارا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤. وأرباب العمل غير ملزمين إلا بدفع ٨ أسابيع من إجازة الأمومة بالنسبة إلى أول ولادتين. ولما كان الغرض هو تشجيع السنغافوريين على إنجاب المزيد من المواليد، فإن الحكومة ستُموِّل الأسابيع الأربعة الإضافية من إجازة الأمومة للولادتين الأولى والثانية، وكامل الاثني عشر أسبوعا للولادتين الثالثة والرابعة، علما بأن لمدفوعات الحكومة حدا أقصى.
- تعزيز إتاحة فرص عمل متساوية للإناث، والحوامل، ووالدي صغار الأطفال بوضع مبادئ توجيهية ثلاثية حول: ('1') أفضل ممارسات الجمع بين العمل والحياة؛ ('1') وممارسات مكان العمل الموالية للأسرة. وقد صاغ هذه المبادئ التوجيهية الشركاء الاجتماعيون في سنغافورة. وهي تغطي شي جوانب العمالة كالاستخدام، والترقية، ومعاملة المستخدمات في الفترة السابقة للأمومة وفترة الأمومة والفترة اللاحقة للأمومة، ودفع المُنَح. وهذه بالإضافة إلى مبادئ توجيهية ثلاثية قائمة بشأن الإعلانات غير التمييزية عن الوظائف، ومجموعة من المبادئ التوجيهية الثنائية بشأن الممارسات المسؤولة في مجال العمالة صاغتها بالتضامن اتحادات العمال وأرباب العمل.

• إعطاء إجازة رعاية الأطفال لمدة يومين إلى الآباء العاملين والأمهات العاملات. وسيكون الوالدان العاملان اللذان لديهما أي طفل دون السابعة من العمر مؤهلين، اعتبارا من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، ليومين في السنة من إجازة رعاية أطفال التي يدفع أجرها رب العمل.

منحة سكن استكمالية من صندوق الادخار المركزي

۱۱-۱۶ حاليا، يمكن لغير المتزوجين المؤهلين تلقي منحة سكن من صندوق الادخار المركزي قدرها ۱۱،۰۰ دولار سنغافوري لشراء شقة قابلة لإعادة البيع. وغير المتزوجين الذين حصلوا على هذه المنحة، إذا تزوجوا في الآب/أغسطس ۲۰۰۶ أو بعد هذا التاريخ، سيتلقون الآن منحة استكمالية فوق المقدار السائد لمنحة الأسرة التي يقدمها صندوق الادخار المركزي. ويمكن استعمال المبلغ الاستكمالي لمعادلة قرض الرهن العقاري للشقة الحالية القابلة لإعادة البيع أو لشراء شقة أحرى قابلة لإعادة البيع. واستنادا إلى المقدار السائد لمنحة الأسرة، يمكن للزوجين أن يتلقيا مبلغا استكماليا يصل إلى ۲۹۰۰ دولار سنغافوري.

١٥-١٣ والاستحقاق الوارد بيانه أعلاه متاح بالتساوي لمن يتزوج لاحقا من غير المتزوجين وغير المتزوجات.

#### الألعاب الرياضية

- 17-17 تُشَجَّع الألعاب الرياضية من قبلُ في جميع قطاعات المجتمع. وكان لتغيير اسم وزارة التنمية المجتمعية إلى وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية في سنغافورة. وقد غُيِّر اسم وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية مؤخرا، في عام ٢٠٠٤، إلى وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، وذلك لإبراز أهمية الشباب في سنغافورة.
- ۱۷-۱۳ والمجلس السنغافوري للألعاب الرياضية هو لجنة قانونية تابعة لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، والدور المنوط به هو أن يضع موضع التطبيق سياسات الوزارة بشأن الألعاب الرياضية، مع التركيز على الأعمدة الثلاثة للألعاب الرياضية: الامتياز، والألعاب الرياضية للجميع، وصناعة الألعاب الرياضية.
- ١٨-١٣ والمحلس السنغافوري للألعاب الرياضية للمعوّقين هو الهيئة الوطنية للألعاب الرياضية للمعوّقين في سنغافورة. وهو منظمة تطوعية مسجلة لدى مفوض المؤسسات الخيرية. والهدف الذي ينشده هو العمل، من خلال الألعاب الرياضية، على تعزيز رفاه المعوّقين في سنغافورة، ومساعدهم على أن يحيوا حياة كاملة ومستقلة.

## دورة الألعاب الأولمبية الثامنة والعشرين

۱۹-۱۳ كان عدد الذين مثّلوا سنغافورة من الرياضيات الإناث أكثر من عدد الرياضيين الذكور في دورة الألعاب الأولمبية الثامنة والعشرين التي انعقدت مؤخرا في أثينا من ١٣ إلى ٢٩ آب/أغسطس ٢٠٠٤. فقد كان عددالرياضيات الإناث ١٠ من مجموع الـ ١٦ الذين مثّلوا سنغافورة في تلك الألعاب.

- ٢٠-١٣ وبوجه عام، كان أداء النساء أفضل من أداء الرجال. فنجد أن لي حيا واي حقّقت أفضل أداء في كرة المنضدة حين وصلت إلى المباراة النسائية الفردية الفاصلة لأخذ المرتبة الثالثة/الرابعة. وقد كانت في نهاية المطاف الرابعة، وكانت بذلك أعلى الرياضيين السنغافوريين مرتبة.
- ٣١-١٣ وبالمقارنة، نجد أن أفضل الذكور أداء كان رونالد سوزيلو، الذي وصل إلى المباريات الرجالية الفردية ربع النهائية في كرة ''البادمنتون''.

#### الحياة الثقافية

٢٢-١٣ يحق للنساء في سنغافورة، مثل نظرائهن من الرجال، المشاركة والإسهام في جميع حوانب حياتنا الثقافية.

#### منجزات النساء في الفنون

- 77-17 في ميدان الفنون، لم تقتصر النساء على تحقيق الامتياز الفني، بل تجاوزن ذلك إلى كسب شهرة دولية. وهن يشملن عازفات كمان مثل سيوو لي-تشن، ومن لي، وكام ننغ اللائي عزفن مع أوركسترات دولية، والمغنية حاسنتا آبيشيغانادين، والكاتبة كاثرين لم، ومؤسسة فرقة الأوبرا "حلقة المسرح الصيني" جوانا وونغ، والمؤلفة الموسيقية جويس كوه بي توان. والمشهد المسرحي المحلي ينبض بالحياة بممثلات وكاتبات مسرحيات موهوبات مثل كارن تان، وتان حينغ حوا، وإلينور وونغ، وسيلينا تان.
- 71-17 والفنانات المستحقات يتلقين أيضا تمويلا وأشكالا أخرى من الدعم على السواء من المجلس الوطني للفنون. مثال ذلك أن كام ننغ وجويس كوه فازتا بجائزة الفنان الشاب للمجلس. كذلك وضع المجلس برامج مثل برنامج قرض الكمان، كما أوفد فنانين/فنانات إلى الخارج لتمثيل سنغافورة في المسابقات الدولية. مثال ذلك أن السيدة يي إي بنغ، وهي مغنية "سوبرانو" بارزة تقيم في المملكة المتحدة، فازت بجوائز عديدة، من بينها جائزة "الموسيقارة الفائقة" في "المسابقة الموسيقية للرابطة الملكية لما وراء البحار" في عام ١٩٩٩. كما أن السيدة آنجيلا ليونغ، المديرة الفنية للفرقة المسماة "Arts Fission Company"، وهي فرقة للرقص المعاصر، شاركت في مهرجان التعليقات الآسيوي، عام ٢٠٠٣، في كوبنهاغن، وفي مهرجان لاوكون، عام ٢٠٠٣، في هامبورغ، ألمانيا.
- 70-17 وحتاما، كانت الفنانات أيضا متلقيات لمكافأة "المدالية الثقافية الكبرى"، وهي أعلى تكريم يُمْنَح في البلد تقديرا للأفراد الذين حققوا امتيازا فنيا في ميادين الرقص، والمسرح، والكتابات الموسيقية، والتصوير الفوتوغرافي، والفن، والسينما. وتُعدّ عن طريق الترشيح العام قائمة بالمرشحين النهائيين الذين يُنظَر في أمر منحهم هذه المدالية. ومن بين الفائزات بالمدالية في السابق حوانا وونغ (عام ١٩٨١) لعملها في الأوبرا الصينية، وغوه سو حيم (عام ١٩٨١) لعملها للفائزات بالمدالية في تعليم الرقص وأدائه، ونحاتة الحجر هان ساي بور (٩٩٥) لعملها المتفوق في ميدان يهيمن عليه تقليديا الممارسون الذكور.

#### المادة ٤١

#### المرأة الريفية

١ - تأحمذ المدول الأطراف في الحسبان المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية والأدوار الهامة التي تؤديها النساء الريفيات في محال البقاء الاقتصادي لأُسَرها، بما في ذلك عملهن في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير لكفالة تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

لد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، مشاركتها في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل لها بوجه خاص الحق فيما يلي:

(أ) المشا

(ب) إمكانية حصولها على تسهيلات الرعاية الصحية الكافية، بما فيها توفير المعلومات والمشورة والخدمات في مجال تنظيم الأسرة؛

(3) 1/

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، من رسمية وغير رسمية، بما فيها ما يتصل منها بمحو الأمية الوظيفية، فضلا عن الحصول، في جملة أمور، على الفائدة التي تعود بما جميع الخدمات المحتمعية والإرشادية، وذلك بغية زيادة كفاءتما التقنية؛

(هـ) تنظ

عن طريق عملها لدى الغير أو لحسابها الخاص؛

(و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛

(i) faz

طين العقاري؛

في مشاري

(ح) التمتع بأوضاع معيشية ملائمة، والسيما بالنسبة إلى السَّكُن، والصحة العامة، وتوريد الكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.

١-١٤ لا تنطبق هذه المادة على سنغافورة بالنظر إلى أننا دولة مدينة.

الجزء الرابع

#### المادة ١٥

#### القانون

\_ \

- 7

تلك الأهلية. وبوجه خاص، تَمْنَح المرأةَ حقوقا متساوية في إبرام العقود وإدارة الممتلكات وتعُاملها بالتساوي في جميع مراحل الإجراءات في المحاكم والهيئات القضائية.

لها أثر

٣ - ټر

قانوين موجه إلى تقييد الأهلية القانونية للمرأة.

- بر

إقامتهم وموطنهم.

#### المساواة أمام القانون

٥١-١ تنص المادة ١٢ من دستور سنغافورة على أن 'جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويحق لهم التمتع بالحماية المتساوية للقانون'.

## الموارد القانونية التي أطلقها الموقع الشبكي لوزارة القانون

7-10 أفردت وزارة القانون جزءا في موقعها الشبكي الجديد (www.minlaw.gov.sg) لتزويد الجمهور بمعلومات قانونية مفيدة. ويتضمن هذا الجزء، المعنون "موارد قانونية"، روابط تحيل إلى معلومات قانونية يكثر الطلب عليها، وإلى وكالات ذات صلة بالقانون مثل المحاكم العليا والمحاكم التابعة، والجمعية القانونية السنغافورية، ومكتب الملكية الفكرية في سنغافورة، ومركز الوساطة السنغافوري. ويمكن للمستعملين أن يحصلوا على طائفة منوعة من المعلومات القانونية عن النظام القانوي لسنغافورة، وعن قوانينها، وعلى معلومات محددة تتعلق بالمشورة حول المساعدة القانونية، وبالملكية الفكرية، والإعسار، والعقارات، والمسائل المتصلة بالأسرة، فضلا عن حداول مواعيد نظر المحاكم في القضايا، وقوائم المحامين. ويتضمن الموقع الشبكي أيضا روابط تحيل إلى معلومات عن مسائل متصلة بالأسرة كالزواج، والطلاق، والنفقة، والأولاد. والوصول المباشر إلى هذه المعلومات يمكن أن يتم أيضا عن طريق محدد أمكنة الموارد الموحد التالي: http://www.law.gov.sg. والمقصود بهذا المورد نفع الرحال والنساء على السواء، وهو يزود النساء بنقطة بداية مفيدة حين تُواجَه بمشاكل عائلية أو زوجية.

67 04-62451

#### الرابطة السنغافورية للمحاميات

- 9 1-7 في إطار التزام الرابطة المستمر بالتثقيف القانوني للمجتمع وبإحدى مهام الرابطة الرامية إلى إزالة الهالة المحيطة بالقانون وجعله متاحا لعامة الجمهور، تشتمل مشاريع الرابطة الأحيرة على إصدار صيغة مستكملة من الكتاب المعنون 'أنت والقانون'. وهذا الكتاب، الذي هو الآن في طبعته الثالثة، يُبسِّط، بلغة انكليزية سهلة الفهم، ٢٤ مجالا مختلفا من مجالات القانون في سنغافورة، من بينها قانون الطلاق، وتقديم المساعدة القانونية إلى ضحايا العنف العائلي.
- ٥١-٤ وتشتمل المشاريع الرئيسية الأخرى للرابطة على توفير المشورة القانونية المجانية للجمهور في ١٠ مراكز مختلفة من مراكز المجتمعات المحلية في سنغافورة، وتوفير الأحاديث والحلقات الدراسية المجانية عن القانون للمدارس، ورابطة الشعب، ومراكز المجتمعات المحلية وغيرها من المنظمات مثل دور الرعاية، ومن خلال وسائط الإعلام (المحلات ومحات الإذاعة اللاسلكية).
- 0-10 ومكتبة الرابطة المسماة The SAWL-Justice FA Chua Library تمثل مشروعا آخر من مشاريع الرابطة. وهي تضم محموعة رائعة من المقالات، والمحتب، والمحلات، والمواد عن جميع جوانب قضايا الأسرة، مع التركيز بوجه خاص على النساء والأطفال. وهذه المكتبة هي أيضا مركز موارد لأغراض البحوث المتصلة بمحو الأمية القانونية والقضايا الاجتماعية-الاقتصادية.
- ٥١-٦ وتدير الرابطة أيضا صندوق "المنح الدراسية المقدمة من تان آه تاه-الرابطة السنغافورية للمحاميات" لصالح الطلاب المعوقين حسديا. وقد بلغ مجموع ما صرفه هذا الصندوق حتى تاريخه ٢٠٠٠،٠٠ دولار سنغافوري.
- ١٠٠ والرابطة آخذة حاليا في نشر كتاب للإجابة على الاستفسارات القانونية للمراهقين. وقد استُقصِي أكثرمن ١٠٠ مراهق من المدارس الثانوية بغية تجميع استفساراتهم القانونية. والمتوقع إصدار هذا الكتاب في بداية عام ٢٠٠٥.
- ٥١-٨ وقد نفعت المشاريع الوارد بيانها أعلاه الرجال والنساء على السواء؛ ولكنها ذات فائدة خاصة بالنسبة إلى النساء اللائي يحتجن إلى مساعدة قانونية فيما يتعلق بقضايا متصلة بالأسرة مثل الطلاق والعنف العائلي.

## الجمعية القانونية لسنغافورة

- 9-۱- تتولى "لجنة التوعية بالقانون" (اللجنة)، وهي لجنة دائمة من لجان الجمعية القانونية، تنظيم مشاريع وأحداث ترمي إلى توعية المجتمعات المجلية بالقانون. وفي العام الماضي، اضطلعت الجمعية القانونية بالبرامج الوارد بيانها في الفقرات التالية:
- ٥١-١٠ حلال تفشّي المتلازمة التنفسية الحادّة الشديدة ("سارس" SARS) في سنغافورة، عملت اللجنة مع صحيفتين يوميتين للإجابة على أي أسئلة قانونية ناشئة عن تفشّي هذا المرض.
  - ٥١-١١ ونظّمت اللجنة حلقتي عمل للسنة الثانية على التعاقب تناولتا موضوع توعية الإخصائيين الاجتماعيين بالقانون.

- ١٢-١٥ وعقدت الجمعية القانونية أيضا، للسنة العشرة، "عطلة نهاية الأسبوع للتوعية بالقانون"، وهو مشروع لها تنظمه مرتين في السنة. والمقصود بعطلات نهاية الأسبوع هذه للتوعية بالقانون حلق الوعي بالقانون من حلال تثقيف الجمهور بالأحاديث، والحلقات الدراسية، والمنتديات، والمعارض، وبرامج إصدار المنشورات. وكان موطن التركيز في العام الماضي قانون الأسرة والحقوق القانونية للمرأة في ظل ميثاق المرأة لسنغافورة. وقد شاركت النساء في "عطلة نهاية الأسبوع للتوعية بالقانون" كما استفدن منها في آن معا.
- ٥ ١ ١٧ كذلك نسّقت اللجنة برنامجا للمحامين الذين يتطوعون لإعطاء مشورة قانونية مجانية في عيادات تُنَظَّم في شي مراكز خدمة الأسرة لتكفل حصول الأسر المحتاجة على المشورة والمساعدة القانونيتين.

#### محكمة الأسرة

٥١-١٤ أُنشئ في آذار/مارس ٢٠٠٢ "مركز الأسرة وقضاء الأحداث"، وهو مزيج من "مركز الأسرة للتوفيق والتسوية" و "وحدة الخدمات السيكولوجية". وهذه الوحدة، التي يعمل فيها فريق متعدد الاختصاصات يضم مستشارين، وإخصائيين سيكولوجيين، وإخصائيين اجتماعيين، ومترجمين-وسطاء، تدير برامج محاكم الأسرة والأحداث. وبرامج إسداء المشورة والتثقيف، التي تشكل أساس عملهم، تشمل محالات من قبيل الزواج، والطلاق، والعنف العائلي، والقضاء على العنف الناجم عن إساءة استعمال المخدرات، ورعاية الشباب، وذلك بين محالات كثيرة أخرى. وجميع الخدمات التي يقدمها "مركز الأسرة وقضاء الأحداث" مجانية.

# مشروع الأمل ومشروع التألق

- ٥١-٥١ مشروع الأمل هو برنامج يمكن في إطاره لمقدمي طلبات إصدار أوامر النفقة الذين هم في حاجة ماسة إلى مساعدة مالية وقت تقديم طلباقم أن يُمنَحوا مساعدة فورية (في شكل إيصالات أغذية) على سبيل تلبية حاجاتم وحاجات أولادهم الأساسية، ريثما تبت المحكمة في القضية.
- ٥١-٦٦ أما مشروع التألق فهو برنامج يمكن في إطاره لمقدمي طلبات النفقة والمطالَبين بما على السواء أن يحالوا إلى وكالات المجتمعات المحلية للحصول على مساعدة عملية وطويلة الأجل، من أمثلتها الإلحاق بالوظائف، والمساعدة لأغراض رعاية الأطفال، وخدمات التدريس للأطفال، وما إلى ذلك.

### العنف العائلي

- ٥١-١٧ إن أن الوحدة المعنية بتحوّل الأسرة وحمايتها''، المزودة بموظفين من ''مركز الأسرة وقضاء الأحداث''، هي مركز خدمات مجمعة في بقعة واحدة ومكان لتوفير الحماية لضحايا العنف العائلي.
- ٥١-١٨ وستُسدى المشورة إلى مقدمي طلبات إصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية حين يحضرون "الوحدة" ويُساعَدون على ايداع شكاواهم، التي تُحلَف اليمين عليها أمام قاض. وستتولى "الوحدة" تقييم ما لتوجيه مزيد من العنف العائلي من خطر على مقدم الطلب وتصوغ خطة للسلامة مع الأطراف.

١٩-١٥ والمدعى عليهم في أوامر توفير الحماية الشخصية ترسلهم المحكمة في العادة لتلقي المشورة. ويساعد مقدمو المشورة المدعى عليهم على قبول المسؤولية عن أي سلوك عنيف، ويشجعونهم على المشاركة في برامج التأهيل وتعلم بدائل من السلوك العنيف. أما المدعى عليهم ذوي المشاكل المتصلة بإدمان الكحول، فسوف يتبيّنهم مقدمو المشورة، وقد تأمرهم المحكمة بحضور برنامج لإسداء المشورة يديره معهد الصحة العقلية؛ وسيركز البرنامج على مساعدتهم على التخلص من إدمانهم الكحول.

### العيادات القانونية والطبية

- ٥١-٠٠ أنشأت محكمة الأسرة عيادة قانونية في مكان عمل المحكمة؛ ويدير العيادة محامون متطوعون يقدمون مشورة قانونية محانية عن قانون الأسرة للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع الأجور القانونية.
- 0 ١-١٦ ولمحكمة الأسرة أيضا في مكان عملها عيادة طبية يديرها أطباء متطوعون يقدمون فحوصا طبية مجانية وتقارير طبية إلى الأطراف الذين يرفعون شكاوى بشأن العنف العائلي. وتُوفّر أيضا إحالات إلى المستشفيات عند اللزوم.

## إمكانية الحصول على حدمات المحكمة

- ٥ ١ ٢٢ لراحة الجمهور، يُفتَح ''سجلَّ الأسرة'' بعد ساعات العمل ليلة واحدة في الأسبوع لقبول طلبات إصدار أوامر لتوفير النفقة والحماية الشخصية. ويجوز أيضا القيام خلال هذه الليالي بالوساطة في قضايا النفقة.
- ٥١-٣٦ وهناك ثلاث وكالات تقع مقرّاتها في المجتمعات المحلية ترتبط بالفيديو بمحكمة الأسرة؛ وهذه الوكالات هي مركز آنغ مو كيو لخدمات الأسرة في الشمال، ومركز TRANS في الشرق، ومركز القلب المحب المتعدد الخدمات في الغرب. ويجوز لأفراد الجمهور الذين لا يرغبون في حضور محكمة الأسرة لتسجيل شكاواهم أن يفعلوا ذلك عن طريق رابط الفيديو في أقرب مركز لخدمات الأسرة إلى مساكنهم.

## إمكانية الوصول إلى المعلومات - كراريس محكمة الأسرة والموقع الشبكي لمحكمة الأسرة

- ٥١- ٢٤ يمكن لأفراد الجمهور أن يصلوا بسهولة إلى المعلومات القانونية فضلا عن المعلومات المتعلقة بخدمات المحكمة وبرامجها عن طريق طائفة من الكراريس (تتناول موضوعات مثل النفقة، والعنف العائلي، والحضانة وإمكانية الوصول، والمشورة والوساطة).
- ١ ٥ وهناك أيضا ثروة من المعلومات على الموقع الشبكي لمحكمة الأسرة في ٢٥-١٥ ومن بين ما يتضمنه هذا الموقع الشبكي استمارات المحكمة المعتادة التي يمكن إفراغها لاستعمال أطراف الدعوى، وقسم لما يتكرّر طرحه من الأسئلة بشأن قضايا الأسرة والإجابات عليها، وأحكام المحكمة والأسس التي تقوم عليها قراراتها، ومقالات عن مسائل تتصل بقانون الأسرة وإجراءات المحكمة، ومعلومات عن برامج المحكمة وجلسات نظرها في القضايا. واستُحدِثت أيضا مجموعة للمتقاضين بصفتهم الشخصية، وهي متاحة في شكل نسخة ورقية وعلى الموقع الشبكي لمحكمة الأسرة على السواء. وتتضمن هذه المجموعة معلومات أساسية عن أصول التصرف في المحكمة وإجراءات المحكمة لأغراض الأطراف غير المثلين بمحامين.

04-62451 **70** 

#### تمكين الم أة

7-17 تشكل النساء غالبية مُستعملي ما تقدمه المحكمة من حدمات لإسداء المشورة فيما يتعلق بالعنف العائلي، إذ أن مما له دلالته أن عدد النساء المتقدمات بطلبات إصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية يزيد على عدد الرجال المتقدمين بتلك الطلبات. كما أن النساء شكّل في عام ٢٠٠٣ حوالي ٦٤ في المائة من المتقدمين بطلبات تتعلق بالعنف العائلي. وبالمثل، نجد أن المنتظر أن تشكل النساء غالبية المستفيدين من مشروع التألق ومشروع الأمل، وذلك لأن الإحالات إلى هذين البرنامجين ناجمة عن طلبات النفقة المقدمة من زوجات وأمهات ضد أزواجهن الحاليين/أزواجهن السابقين/آبائهن. وبموجب القانون السنغافوري، لا يحق لغير الزوجات والزوجات السابقات المطالبة بالنفقة لأنفسهن من أزواجهن الحاليين وأزواجهن السابقين. أما الأطفال المولودون نتيجة للزواج أو العلاقة فإنهم يبقون في العادة مع الأمهات، وبذلك فإن عبء رعاية الأطفال وإعالتهم سيقع في معظمه، من حيث التطبيق، على كاهل الأمهات.

## جهاز قضائي يتسم بالكفاءة والإنصاف

- ٥١-٢٧ ظل النظام القانوني والجهاز القضائي السنغافوريين يتصدران العالم في عام ٢٠٠٤، مع شغل مكانة فائقة في شيق ما قامت به مختلف المنظمات البارزة من عمليات إسناد الرتب والدراسات على الصعيدين الإقليمي والدولي.
- ٥١-٨٦ وقامت ''المؤسسة المحدودة للاستشارات في المخاطر السياسية والاقتصادية'' (وهي مؤسسة استشارية دولية متخصصة في المعلومات والتحليلات الاستراتيجية في قطاع الأعمال لأغراض المنظمات الكائنة في بلدان رابطة أمم حنوب شرق آسيا، والصين، وكوريا الجنوبية) بتقدير جودة الجهاز القضائي السنغافوري بالقياس إلى البلدان الواقعة في المنطقة الآسيوية. وجاء في "تقرير الاستخبارات الآسيوي لعام ٢٠٠٤'' الصادر عن هذه المؤسسة أن المغتربين العاملين في آسيا كانوا محل دراسة استقصائية تناولت إحساساتهم عن نزاهة وجودة الجهاز القضائي المحلي بشكل إجمالي، والاتساق في تطبيق القوانين. وقد احتفظت سنغافورة بمكان الصدارة في آسيا لجودة ونزاهة الجهاز القضائي من الناحية الاجمالية في عام ٢٠٠٤. كذلك أُسنِدت إلى سنغافورة المرتبة الأولى من حيث الاتساق في تطبيق القوانين.
- ٥١- ٢٩ وفي شباط/فبراير ٢٠٠٤، أشار صندوق النقد الدولي، في "تقدير استقرار النظام المالي لسنغافورة" الصادر عنه، إلى أن وحود جهاز قضائي يتسم بالكفاءة هو واحد من أحجار الزاوية بالنسبة إلى جهاز سنغافورة القانويي الكفء الذي يحظى بدرجة عالية من الاحترام.

#### المادة ٦٦

## الزواج والحياة الأسرية

ニ ー 、

تساوي الرجل والمرأة، ما يلي:

الأسرية،

- (أ) نفس الحق في الدخول في زواج؛
- (ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج وفي عدم الدخول في زواج إلا برضاه/برضاها الحرّ والكامل؛
  - (ج) نف
- (د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين، بغض النظر عن حالتهما الزوجية، في المسائل المتعلقة بأطفالهما؛ وتكون مصالح الأطفال هي الراجحة في جميع الحالات؛
- (هـ) نفس الحقوق في البتّ بحرية وعلى نحو مسؤول في عدد أطفالهما والفترة الفاصلة ما بين إنجاب طفل وآخر، وفي توفُّر إمكانية الحصول على ما يُمَكِّنُهما من ممارسة هذه الحقوق من معلومات، وتثقيف، ووسائل؛
- (و) نف

المؤسسات حيث توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وتكون مصالح الأطفال هي الراجحة في جميع الحالات؛

(5)

(ح) نف

والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.

لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتُتَّحَذ جميع الإجراءات اللازمة، بما فيها التشريع، لتحديد حدّ أدنى لسنّ الزواج، ولجعل تسجيل الزيجات في سجل رسمى إلزاميا.

## القوانين المنظمة للزواج والطلاق

- ۱-۱٦ كما ورد في التقرير السابق، هناك قانونان مستقلان ينظمان الزواج والطلاق في سنغافورة، أحدهما هو الشرع الإسلامي على الوجه الذي حرى تشريعه به بموجب ''قانون تطبيق الشرع الإسلامي''، والآخر هو ميثاق المرأة.
- ٢-١٦ وهذان القانونان لا يعيقان المرأة، سواء كانت مسلمة أو غير مسلمة، عن التقدم في مختلف مجالات حياتهن في الوقت الذي يَكُنّ فيه متزوجات يُنجِبن الأطفال. كما ألهما لا يمنعان المرأة من نشدان الدحول في زواج أو حلّه بالكلية في آخر الأمر.

### تعديلات على قانون الشرع الإسلامي للأحوال الشخصية

- ٣-١٦ كما ورد في التقرير السابق (التقرير الدوري الثاني المقدم من سنغافورة إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)، أُجريت في ١ آب/أغسطس ١٩٩٩ تعديلات على قانون تطبيق الشرع الإسلامي، الذي ينظم المسائل المتعلقة بالزواج الإسلامي، وحلّ الزواج، والنفقة.
- 2-17 وقد أعطت تلك التعديلات للمحكمة الشرعية سلطة دخول الدعوى نيابة عن الطرف المتخلف عن المثول أمام المحكمة في حال رفض ذلك الطرف بيع ممتلكات أو نقل ملكيتها (١٠) إلى الطرف الآخر، كما أوضحت الوضع القانوني للمرأة بما يفيد ألها لا تُعْتَبر مطلّقة قانونا، بالرغم من نطق كلمة "الطلاق" من جانب الزوج، حتى تُصدر الحكمة حكما بالطلاق (١٠).
- 71-0 والشرع الإسلامي كما هو مطبق في سنغافورة يدلّ على ما للمرأة المسلمة من دور مُمكَّن في الزواج والتسوية. مثال ذلك أن المرأة المسلمة المتزوجة يمكن أن تقدم إلى المحكمة طلب طلاق. وعند ذاك تستدعي المحكمة الزوج للاستفسار منه إن كان يوافق على الطلاق<sup>(۱۲)</sup>. فإذا لم يوافق عليه، يجوز للمحكمة أن تعين "حَكَما" لكل منهما لتيسير عملية التشاور<sup>(۱۲)</sup>. وإذا ظلّ الزوج يرفض بشكل يخلو من الإنصاف منح الطلاق الذي طلبته الزوجة، يجوز للحكم أن يستعمل سلطته لإصدار الطلاق نيابة عن الزوج، وبذلك يعطي للمرأة الطلاق الذي أرادته (۱۵).
- 7-17 وفي عام ١٩٩٩، عُدِّل قانون تطبيق الشرع الإسلامي أيضا بحيث أن النساء اللائي طُلَّقن بموجب الشرع الإسلامي أصبح لهن الحق في حصة من معاش أزواجهن التقاعدي أو من مواردهم في صندوق الادخار حتى لو كان الزوج وحده هو الذي جمّع تلك الموارد. وقد أقرّ بحلس طعون المحكمة الشرعية هذا في "دعوى دالية بنت أحمد على رضوان بن على" في ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣. وبالنظر إلى أن تعديلات عام ١٩٩٩ سمحت بتزويد المحكمة الشرعية بسلطات وإجراءات حديدة، فإن البت في طلب الطلاق من زوجة لحقها حيف يتم في أغلب الحالات في غضون ٦ أشهر حتى لو طعن الزوج في ذلك الطلب. كما أن التعديلات أوضحت وأكدت أن النساء المسلمات يمكنهن الاستفادة مما للمحاكم المدنية من سلطات لإصدار أوامر بشأن النفقة، والحضانة، والتصرف في الممتلكات أو تقسيمها عند الطلاق. أما فيما يتعلق بالحماية من العنف المترلي، فإن النساء المسلمات ما زلن يتمتعن بالحق في تقديم طلب إلى المحكمة لإصدار أمر بتوفير الحماية بموجب الباب السابع من ميثاق المرأة (الفصل ٣٥٣)، وذلك بعد تعديل ١٩٩٩ لقانون تطبيق الشرع الإسلامي.

73

<sup>(</sup>١٠) البند ٥٢ (١١) من قانون تطبيق الشرع الإسلامي (الفصل ٣).

<sup>(</sup>١١) البند ٤٧ (٦) من قانون تطبيق الشرع الإسلامي (الفصل ٣).

<sup>(</sup>١٢) البند ٤٧ (١) و(٢) من قانون تطبيق الشرع الإسلامي (الفصل ٣).

<sup>(</sup>١٣) البند ٤٧ (٥) من قانون تطبيق الشرع الإسلامي (الفصل ٣).

<sup>(</sup>١٤) البند ٥٠ (٦) و(٧) من قانون تطبيق الشرع الإسلامي (الفصل ٣).

#### برنامج للتهيؤ للزواج مُعَدّ للمسلمين

٧-١٦ أما فيما يتعلق بالحياة الزوجية، فإن كل قرينين مسلمين يشجعان بقوة على حضور برنامج للتهيؤ للزواج قبل إتمام مراسيم الزواج. ويُزوّد المشاركون في البرنامج بكتاب مرجعي يسمى 'Jâlur Hidayah' (طريق الهداية) يُثقّف القرينين في شتى جوانب الحياة الزوجية، يما في ذلك تقاسم المسؤولية في الأسرة، واتخاذ القرارات، والتواصل الفعال فيما بين الزوجين، والمهارات في إدارة الشؤون المالية، وتزويد القرينين بالوعي والمهارات في معالجة التحديات الزوجية.

### المسار المهنى والأسرة

- ١٦-٨ إن النساء في سنغافورة اليوم، مسلمات وغير مسلمات، أكثر كفاءة في مسارهن المهني المختار، في الوقت الذي نحمن فيه في إقامة التوازن بينه وبين حياتهن الزوجية والعائلية. وقد أكسبتهن مشاركتهن الناجحة في هذه الحلبة المزدوجة تقدير الجمهور فضلا عن المجتمع الدولي (أنظر الفصول ٥ و٧ و٨ للاطلاع على مزيد من المعلومات).
- 9-17 وقد أمكن هذا إلى حدّ كبير بسبب دعم الحكومة للنساء في قوة العمل، ومنح الاستحقاقات والإعانات الاقتصادية للأمهات العاملات، والتشجيع على الأخذ بممارسات موالية للأسرة في مكان العمل (أنظر الفصل ١١ بشأن إقامة التوازن ما بين العمل والحياة).
- 1 - ١ وقد استفادت النساء المسلمات في سنغافورة من هذه التطورات ونجحن في التصدي للتحديات التي تواجهها المرأة في دنيا العمل. وكمثال واحد فقط على امرأة مسلمة وأم لخمسة أولاد ارتفعت إلى مكانة سياسية وعامة مرموقة نذكر مدام حليمة يعقوب، النقابية العريقة وعضو البرلمان، التي انتُخبَت لتصبح أول امرأة آسيوية وأول مسلمة (أو مسلم) تنضم إلى اللجنة العالمية الثلاثية التابعة للجنة العمل الدولية والمعنية بوضع معايير الموارد البشرية (أنظر الفصل هناك امثلة أحرى من بينها مدام نورعيني نور الدين، الرئيسة الحالية لغرفة التجارة والصناعة السنغافورية الملايووية، والسيدة زريدة عبدالله، آمرة مقر شعبة جورونغ لقوة الشرطة السنغافورية.

## الجزء السادس

#### المادة ٤٢

#### التزام الدول الأطراف

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم على الصعيد الوطني من تدابير ترمي إلى تحقيق الإعمال الكامل للحقوق المعترف بما في هذه الاتفاقية.

#### المرأة والعنف العائلي

1-72 لا تتسامح الحكومة السنغافورية مع العنف العائلي. وتسعى سنغافورة، من حلال نهج "أيدي المساعدة العديدة"، إلى رعاية إيجاد بيئة حالية من العنف للأُسر، بيئة تكون آمنة ومستقرة وداعمة. وفي عام ٢٠٠١، وضعت ما كانت

آنذاك وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية موضع التطبيق خطة سنوات خمس لسدّ بعض الفجوات بغية التكفل بتوفير حماية أفضل للأطفال والأسر.

#### المنابر المشتركة بين الوكالات

- 7-72 من المنابر الرئيسية لمعالجة العنف العائلي في سنغافورة "فريق الحوار المعني بالعنف العائلي"، الذي أُنشئ في عام ٢٠٠١. وتَرْأَسَت الفريق بالتضامن وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية وقوة الشرطة السنغافورية. ويتألف فريق الحوار هذا من المحاكم، والسحون، ووزارة الصحة، ووزارة التعليم، والمحلس الوطني للخدمة الاحتماعية مثل جمعية مكافحة العنف العائلي. ويعتبر المحلس السنغافوري للمنظمات النسائية، وهو الهيئة الشاملة للجماعات النسائية في سنغافورة، عضوا له أهميته الحاسمة من أعضاء الفريق. وقد سعى فريق الحوار إلى تيسير إحراءات العمل فيما بين الوكالات، وتنسيق الجهود المبذولة لتثقيف الجمهور، وإيجاد مجالات حديدة للتعاون بشأن العنف العائلي.
- 97-٣ وعلى المستوى الوظيفي، أُنشئت في عام ١٩٩٦ المنظومة الوطنية للإتصالات الشبكية بشأن العنف العائلي بغية إتاحة وجود شبكة وثيقة من الدعم والمساعدة. ومنظومة الاتصالات الشبكية العاملة على نطاق الجزيرة كلها توفر أساسا نقاط اتصال متعددة تُمكِّن الضحايا من الحصول على المساعدة. وتَرْبِط هذه المنظومة الشرطة، والسجون، والمستشفيات، ووكالات الخدمة الاجتماعية، والمحاكم، ووزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية.
- 97-3 وتُحري قوة الشرطة السنغافورية حوارات ومشاورات منتظمة مع الإخصائيين الاحتماعيين العاملين لدى وكالات الخدمة الاحتماعية. وترمي الحوارات أو احتماعات الاتصال الشبكي هذه إلى تحسين إجراءات العمل المشتركة وتوفير مساعدة منسقة لضحايا العنف العائلي. وكان من نتيجة أمثال هذه الجهود الموجهة نحو الحوار والاتصالات الشبكية بذل جهود مشتركة في سبيل تثقيف الجمهور في المجتمع وازدياد الإنسجام بين ضباط الشرطة والإخصائيين الاحتماعيين في والإخصائيين الاحتماعيين في الذياد عدد إحالات الشرطة لضحايا العنف العائلي إلى وكالات الخدمة الاحتماعية من ١٧١ إحالة في عام ٢٠٠١ مع تأدية ذلك إلى تدخلات حرت في حينها لتوفير الدعم والرعاية للضحايا، ومعظمهم من النساء والأطفال.
- 27-0 وهناك منبر آخر للنهج المتعدد الشُّعَب تجاه العنف العائلي هو الرسالة الإخبارية الافتتاحية الموجهة إلى الوكالات العاملة في ميدان العنف العائلي وحماية الأطفال، والتي بدأ إصدارها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. وعنوان الرسالة "شبكات الاتصال وكالات تَتَّحِد لمكافحة العنف العائلي"، وما تحدف إليه هو تزويد الوكالات بتحديثات في المنظومة الإقليمية للاتصال الشبكي بشأن العنف العائلي تشمل الأحداث، والبرامج، والاتجاهات، والتدريب، والموارد المتاحة، فضلا عن التشارك في ما في هذا الميدان من تحديات وحالات نجاح. والمأمول أن تؤدي

<sup>(</sup>١٥) المجلس الوطني للخدمة الاجتماعية هو هيئة شاملة لوكالات الخدمة الاجتماعية في سنغافورة.

هذه المبادرة إلى زيادة تقوية الارتباطات المشتركة بين الوكالات، وإلى حفز الوكالات على أن تخدم الأسر المتأثرة بالعنف حدمة أفضل وأفضل.

## معالجة الشرطة لقضايا العنف العائلي

7-7٤ أضافت الشرطة في آذار/مارس ٢٠٠٣ مبدأ توجيهيا جديدا إلى كيفية معالجتها للعنف العائلي. وهذا المبدأ التوجيهي يتطلب من ضباط التحقيق إخطار الضحايا أو الإخصائيين الاجتماعيين عن إطلاق سراح مرتكب عنف عائلي من حراسة الشرطة وذلك قبل إطلاق سراح المرتكب فعلا. ومبرِّر هذا المبدأ التوجيهي هو منع تكرار العنف ضد الضحية بإعطاء الضحية أو الإخصائي الاجتماعي مزيدا من الوقت لحماية الضحية على نحو أفضل، يما في ذلك ترتيب أمر إقامة بديلة عند الضرورة.

### كتيب عن المعالجة المتكاملة للعنف العائلي

٧-٧٤ تم إيجاد فهم مشترك لكيفية المساعدة في حالات العنف العائلي من خلال كتيب نسقته وزارة التنمية المجتمعية والمشباب والألعاب الرياضية في عام ١٩٩٩. وهذا الكتيب، الذي استُكمِل في شباط/فبراير ٢٠٠٣، يشرح بروتو كول كل وكالة شريكة في منظومة الاتصال الشبكي، وإجراءاتها، وأدوارها، ومسؤولياتها. وهو يُمثّل الهدف المشترك فيما بين القطاعين الحكومي وغير الحكومي، ألا وهو العمل على قاعدة من الشراكة لاستحداث لهج سلس في حدمة الأسر التي تعصف بها علاقات عنف، وفي منع العنف العائلي. ويتضمن الكتيب أيضا حدمات تستهدف التعسف في معاملة المسنين، ودور الملاجئ المعدة للأزمات والسجون في تأهيل المرتكبين.

#### المعايير الوطنية لحماية الأطفال

١٠٠٤ أعْلِن بدء تطبيق المعايير الوطنية لحماية الأطفال في المؤتمر المعني بإساءة معاملة الأطفال النفسية/العاطفية الذي انعقد في شباط/فبراير ٢٠٠٢. وهذه المعايير ترسم الخطوط العامة لإطار معالجة حماية الأطفال وتوجد فهما مشتركا لأدوار ومسؤوليات شتى العناصر المُكوِّنة لمنظومة حماية الأطفال في سنغافورة. وتُرشد المعايير أيضاً الموظفين الفنيين المعنيين بحماية الأطفال في كيفية تأدية واحباقهم. وبوجود هذه المعايير، يمكن للجمهور أن يتفهم كيف تُؤدّى خدمات حماية الأطفال من غير إبطاء وعلى نحو يكفل الحد الأقصى من مصالح الطفل.

#### دور المحاكم التابعة

9-74 يقوم مركز الأسرة وقضاء الأحداث بالمحاكم التابعة في سنغافورة أيضا بدور ذي شأن في النهج المنظومي في التعامل مع حالات العنف العائلي في سنغافورة. وهو يجمع بين الشرطة ووزارة التنمية المحتمعية والشباب والألعاب الرياضية في شراكة في الكثير من أحداث توعية الجمهور الرامية إلى زيادة الوعي بتوفّر أوامر الحماية، وبالتالي تعزيز إمكانية الاستعانة بالجهاز القضائي السنغافوري. وللاطلاع على مزيد من المعلومات عن محكمة الأسرة، يرجى الرجوع إلى الفصل ١٥ (القانون).

#### خدمات متخصصة

- 1 - ١ على صعيد المجتمعات المحلية، أُعْلِن في عام ١٩٩٩ بدء تنفيذ برنامج متخصص يقدم سلسلة متصلة من الخدمات إلى ضحايا العنف ومرتكبيه اسمه "ترويج بدائل من العنف". ويتيح هذا البرنامج حدمات علاجية، ووقائية، وتطويرية. والبرامج مزوّدة خصيصا بلوازم مساعدة الأطفال الذين هم شهود العنف العائلي أو ضحاياه، وذلك بمحاولة كسر الحلقة المفرغة للعنف العائلي من خلال التدخل، والعلاج، والتمكين. والبرنامج يستهدف، انطلاقا من إطار كلي، جميع أفراد الأسرة الذين يستعملون العنف أو يعانونه.
- 11-74 ويمكن للمرتكبين ذوي المشاكل في مجال العنف أن يتصلوا بمراكز حدمات الأسرة للحصول على مساعدة، أو قد يحالوا أيضا إلى "برنامج المجتمعات المحلية لمعالجة حالات الإدمان" في معهد الصحة العقلية. وبالعمل سوية مع مركز الأسرة وقضاء الأحداث وRPD، أطلق "برنامج المجتمعات المحلية لمعالجة حالات الإدمان" مشروع SAVE في آذار/مارس ٢٠٠٢. ويرمي هذا المشروع إلى إسداء المشورة إلى المرتكبين بشأن ما لديهم من مشاكل عنف ناشئة عن تأثير الكحول كما يرمي إلى تأهيل هؤلاء المرتكبين. وبحلول عام ٢٠٠٤، بدأ مشروع SAVE أيضا في معالجة حالات العنف الناشئة عن إدمان المخدرات والقمار.
- 17-7٤ وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٣، شكلت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية فريقا مكرّسا هو "فريق هذا حماية المسنين" بغية تيسير حصول استجابة متعددة الوكالات إلى حالات التعسف في معاملة المسنين. والفريق هذا متعدد الاختصاصات وذو دراية فنية بطب الشيخوخة، والطب النفسي، والخدمة الاجتماعية. كما أن مركز TRANS، وهو منظمة تطوعية معنية بالرعاية متخصصة في العمل المتعلق بالعنف العائلي، يقوم بدور الرائد في عمليات فريق حماية المسنين.

#### تثقيف الجمهور

17-٢٤ تعمل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية مع وسائط الإعلام والمحلات لتثقيف الجمهور بشأن العنف العائلي من خلال المقالات والإعلانات. وأنتجت الوزارة أيضا قرصا مدمجا بذاكرة للقراءة فقط (CD-ROM) يُعَرِّف موظفي الوكالات الجدد بالأحكام والخدمات القانونية الموجهة إلى الأسر المتأثرة بالعنف.

وهناك معلومات عن المساعدة بشأن العنف المتبادل بين الأشخاص متاحة الآن على الموقع الشبكي لمدينة الأسرة (www.familytown.gov.sg). ويشرح هذا الموقع الشبكي الأشكال المختلفة من التعسف في المعاملة، ويُقدِّم تنويهات ومشورة بشأن الجهات التي يمكن للضحايا والمرتكبين الحصول منها على مساعدة. وهو يتضمن أيضا ألعابا، واختبارات موجزة، وحكايات لمساعدة الأطفال على فهم العنف العائلي.

١٤-٢٤ كذلك بُذِلت الجهود لتثقيف الناشئة في العلاقات الصحية في مجال الصحبة بين الجنسين. وفي شباط/فبراير ٢٠٠٣، تعاقدت ما كانت آنذاك وزارة التنمية المجتمعية والألعاب الرياضية على إنتاج مسرحية عن العنف في معرض الصحبة بين الجنسين عنوانها "Hurt". وقد عُرضَت هذه المسرحية على أكثر من ٢٧٠٠٠ من طلاب المدارس

الثانوية. وهي تساعد المراهقين على إدراك أخطار العنف في معرض الصحبة بين الجنسين وتُعَلِّمهم عن السلوك العنيف غير الصحيح الذي يجب ألا يَتَسامَح بشأنه أو يُلْحقَه أي الجنسين بالجنس الآخر. والمسرحية، بإشراكها البنات والبنين على السواء في التصدي لمسألة العنف في العلاقات وتثقيفهم في الإساءة المتمثلة في ارتكاب هذه الأفعال من سنّ صغيرة، تسعى إلى منع الأحداث من الإنزلاق في طريق العنف العائلي في المستقبل.

27-01 وتقدم وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية التمويل أيضا إلى وكالات الخدمة الاجتماعية المتلهفة على القيام بمشاريع لتثقيف الجمهور. وقد دعمت خطة التمويل المشترك وكالات الخدمة الاجتماعية في تنظيم منتديات وبرامج لتثقيف مجتمعها المحلي. مثال ذلك أن مسرحية متمركزة على الكيفية التي تواجه بها العنف العائلي فتاة عمرها ١٠ سنوات تتنقل حاليا بين المدارس الابتدائية بفضل إحدى وكالات الخدمة الاجتماعية.

ازدياد الوعى بمسؤولية الرجال والبنين في إنهاء دورة العنف

17-٢٤ . موجب البند ٦٥ (٥) من ميثاق المرأة، يمكن للمحكمة، لدى إصدارها أمرا بتوفير الحماية الشخصية، أن تأمر المرتكب والضحية و/أو أفرادا من أسرة الضحية حضور برنامج لإسداء المشورة أو أي برنامج آخر ذي علاقة، كبرنامج تأهيل أو إنعاش للمرتكبين أو لضحايا الصدمة النفسية. والحضور إلزامي، وعدم الامتثال يمكن أن يشكل ازدراء للمحكمة. وسيؤدي تأهيل المرتكبين (الذين هم في معظمهم ذكور) ومدِّهم بالمشورة إلى زيادة الوعي . مسؤولية الرجال والبنين في إنهاء دورة العنف.

إحصاءات عن العنف العائلي

٢٠-٧١ شهد عدد الطلبات المقدمة لإصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية هبوطا تدريجيا من عام ٢٠٠٠ إلى عام ٢٠٠٣. ويرجى الرجوع إلى الجدول الوارد أدناه لمعرفة عدد طلبات الحماية المذكورة المقدمة في السنة الواحدة:

۲	عام ۳۰۰	عام ۲۰۰۲	عام ۲۰۰۱	عام ، ، ، ۲	
	۲ ۷۸۳	7 988	7 978	1	الطلبات المقدمة لإصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية

المصدر: المحكمة التابعة، سنغافورة

# التذييل ١

**79** 

الجدول ٢ معدلات المشاركة في القوة العاملة بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (المجموع)

77	77	۲۲	1999	1991	1991	1997	1996	1994	السنّ (بالسنوات)
٦٤,٢	٦٤,٧	۲٥,٤	٦٤,٧	٦٣,٩	٦٤,٢	٦٤,٦	٦٤,٩	7 £ ,0	المجموع
۱۳,٠	۱۳,۸	۱٧,٦	١٧,٢	١٤,٧	۱٦,٨	۲٠,١	۲٣,٣	70,4	19 - 10
٧١,٦	٧٠,١	٧٣,٧	٧٤,٠	٧١,٥	٧٣,٥	٧٦,١	٧٩,٠	۸٠,٢	7 ٤ - 7 •
۸١,٧	۸۸,٥	۸۸,۸	۸٧,١	۸٧,٩	۸۸,۲	۸۸,۱	۸٧,٥	۸٦,٥	79 - 70
۸٦,٢	۸٥,١	۸٤,٣	۸٣,٦	۸٢,٩	۸۲,٥	۸۲,۱	۸٠,٦	۸٠,٥	we - w.
۸١,٧	۸٠,٣	۸٠,٣	٧٩,٤	۸٠,٠	٧٨,٣	٧٩,٠	٧٨,٢	٧٧,٥	<b>m9</b> - <b>m0</b>
٧٩,٩	۸٠,٠	۸٠,٠	٧٨,٥	٧٨,٦	٧٧,٨	٧٧,٤	٧٦,٥	٧٦,٣	٤٤ - ٤٠
٧٧,٣	٧٧,٩	٧٨,٤	٧٨,٠	٧٦,٣	٧٦,٠	٧٥,٣	٧٣,٦	٧٣,٠	£9 – £0
٧٢,٥	٧٢,٠	٧٠,٩	٦٩,١	٦٨,٦	٦٨,٨	٦٧,٥	٦٤,٠	٦٣,١	ο ξ - ο·
٥٦,٨	٥٨,٢	00, 8	٥٣,٥	٥٣,٠	٥٠,٩	٥٢,٦	٤٩,٥	٤٧,٠	09 - 00
٣٣, ٤	٣٤,٩	٣٤,٨	٣٤,٦	٣٠,٧	٣٢,٤	٣١,٣	٣٠,٦	٣٠,٦	78 - 7.
١١,٠	١١,٣	١١,٦	١٢,٢	١٠,٦	11,9	17,0	۱۳,۳	١٢,٢	٦٥ فأكثر

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء ''مَسْح القوة العاملة'' في هذين العامين. المصدر: مسح القوة العاملة في سنغافورة، وزارة القوى العاملة

الجدول ۲ (تابع) معدلات المشاركة في القوة العاملة بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (ذكور)

السن (بالسنوات)	1994	१९९१	1997	1997	1991	1999	7	77	77
	٧٩,١	٧٩,٦	٧٨,٧	٧٨,٣	٧٧,٥	٧٧,٨	٧٧,٨	٧٧,٢	٧٥,٨
19 - 10	70,1	۲٣,٦	۲۱,۷	۱٧,١	10,1	۱٧,٢	١٧,٢	17,9	١٢,٦
7 £ - 7.	۸١,٠	٧٩,٠	٧٤,٣	٧٢,١	٦٩,٨	٧٠,٨	٧٠,٥	٦٧,٨	٦٧,٤
79 - 70	٩٦,٠	97,7	٩٦,٤	9 £ , 9	9 ٤,0	93,5	9 ٤,0	93,9	93, ٤
w £ - w.	٩٨,٤	91,7	91,7	91,0	91,7	97,9	97,9	91,1	91,4
mg - mo	٩٨,٤	٩٨,٧	91,7	91,7	97,7	91,7	91,0	91,7	٩٨,١
£ £ - £ .	٩٨,١	٩٨,٨	91,7	97,9	91,7	97,0	٩٨,١	97,7	97,7
£9 - £0	97,7	97,1	٩٦,٨	97,9	97,7	97,7	97,0	97,7	٩٦,٠
οξ - ο.	٩٠,٠	91,1	91,5	97,7	91,7	97,7	9.,9	97,1	91,1
09 - 00	٧١,٩	٧٤,٥	٧٧,٨	٧٦,٢	٧٦,٦	٧٦,١	٧٤,٩	٧٩,٣	٧٨,٨
٦٤ - ٦٠	0.,9	٤٨,٩	٤٨,٦	٤٩,٩	٤٨,٩	٥١,٧	04,1	٥٣,٣	٤٩,٨
٦٥ فأكثر	۲۱,۹	۲٣,٩	۲۱,۷	۲٠,۹	۱۸,۷	۲۱,٤	۲٠,٤	۱۹,٦	۱۹,۰

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء ''مَسْح القوة العاملة'' في هذين العامين. المصدر: مسح القوة العاملة في سنغافورة، وزارة القوى العاملة

الجدول ٢ (تابع) معدلات المشاركة في القوة العاملة بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (إناث)

77	77	۲۲	1999	1991	1991	1997	<b>। ९९</b> ६	1994	السن (بالسنوات)
٥٣,٩	٥٣, ٤	٥٤,٣	٥٢,٧	٥١,٣	01,1	٥١,٥	٥٠,٩	٥٠,٦	المجموع
۱۳,٥	18,7	١٧,٩	١٧,٢	۱۳,٦	۱٦,٤	١٨,٥	۲٣,٠	70,7	19 - 10
٧٤,٦	٧١,٩	٧٦,٣	٧٦,٦	٧٣,١	٧٤,٩	٧٧,٦	٧٩,٠	٧٩,٤	7 ٤ - 7 •
۸٦,٧	۸٤,٣	٨٤,٥	۸١,٩	۸٢,٤	۸۲,٤	۸١,٤	٧٩,٤	٧٧,٦	79 - 70
٧٦,٤	٧٤,٤	٧٣,٠	٧٠,٥	٦٩,٧	٦٧,٩	٦٨,٠	٦٤,٥	78,5	w
٦٦,٩	٦٣,٣	٦٣, ٤	٦٠,٨	٦٢,٠	09,1	٦٠,٥	٥٨,٣	٥٧,٧	<b>79</b> - <b>70</b>
٦٣,١	٦٢,٦	٦٢,٥	٦٠,٢	09,7	٥٧,٩	०२,९	٥٤,٤	٥٤,٦	٤٤ - ٤٠
09,1	٥٩,٧	٦٠,٣	09,7	00,7	०६,९	٥٣,٩	٤٩,٧	٤٩,٣	£9 - £0
٥٣,٦	01, 8	٥٠,٧	٤٦,٤	٤٦,٠	٤٤,٧	٤٣,٧	٣٨,١	٣٦,٨	οξ - ο.
٣0,٦	٣٨, ٤	٣٧,٢	٣٢,٠	٣٠,٠	۲٧,١	۲۸,0	77,1	۲٣,٩	09 - 00
۱۸,٦	۱۸,٦	١٨,٣	19,1	۱٣,٩	10,0	1 ٤, 9	۱۲,۸	١٠,٩	٦٤ - ٦٠
٤,٩	٤,٧	٥,٠	٤,٩	٤,٣	٥,١	0,7	٤,٨	٤,٠	٦٥ فأكثر

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء ''مَسْح القوة العاملة'' في هذين العامين. المصدر: مسح القوة العاملة في سنغافورة، وزارة القوى العاملة

الجدول ٣ معدلات المشاركة في القوة العاملة وفقا للحالة الزوجية بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ٢٠٠٣

		الجموع	1		ذ کور			إناث	
السنّ (بالسنوات)	الجموع	أعز ب/عزباء	متزوج/متزوجه	الجموع	أعز ب/عز باء	متزوج/متزوجه	المحموع	أعز ب/عزباء	متزوج/متزوجه
المجموع	٦٤,٢	٦٥,٦	٦٧,٣	٧٥,٨	٦٤,٢	۸٣,٦	٥٣,٩	٦٧,٠	٥١,٨
19 - 10	۱۳,۰	١٢,٩	٣٧,٩	١٢,٦	17,0	٣٣,٣	۱۳,٥	۱۳,۳	٤٠,٠
7 ٤ - 7 •	٧١,٦	٧١,٥	٧١,١	٦٧, ٤	٦٦,٨	٩٠,٠	٧٤,٦	٧٥,٤	٦٨,٣
79 - 70	۸۹,٦	93,1	٨٤,٣	93, ٤	91,7	97,7	۸٦,٧	98,7	٧٨,٦
TE - T.	۸٦,٢	90,9	۸١,٧	91,5	97,8	99,0	٧٦,٤	90, 8	٦٩,٢
<b>79</b> - <b>70</b>	۸١,٧	9 £ , 1	٧٨,١	91,1	9٣,٦	99,8	٦٦,٩	98,7	09,1
£ £ - £ .	٧٩,٩	۸٩,٣	٧٧,٥	97,7	٨٩,١	٩٨,٨	٦٣,١	۸٩,٥	07,0
£9 - £0	٧٧,٣	۸٥,٣	٧٥,٦	٩٦,٠	٨٤,٦	٩٧,٨	٥٩,١	٨٥,٨	٥٢,٣
οξ - ο.	٧٢,٥	۸٠,٠	٧١,٥	91,1	۸۲,۰	97,9	٥٣,٦	٧٨,٦	٤٧,٥
09 - 00	٥٦,٨	٦٦,٦	٥٧,٦	٧٨,٨	٦٨,٠	٧٩,٨	٣0,٦	٦٥,٧	٣٢,١
٦٤ - ٦٠	٣٣, ٤	٤٨,٣	٣٤,٨	٤٩,٨	٥٢,٣	٥٠,١	۱۸,٦	٤٥,٢	١٦,٥
٦٥ فأكثر	١١,٠	١٩,٩	١٤,٦	۱۹,۰	۲٦,٠	۲٠,٠	٤,٩	١٤,٢	٥,٩

الجدول ١٦ الأشخاص الْمسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ – ٢٠٠٣ بالآلاف

77	77	۲۲	1999	1991	1997	1997	<b>१९९</b> ६	1994	نوع الجنس/السنّ (بالسنوات)
۲ ۰ ۳ ٤	7 . 1 V	7 . £ V	۱ ۸۸٦	۱۸۷۰	۱۸۳۰	١٧٤٨	1 7 2 9	1097	المجموع
44	22	٤٣	٤.	٣٦	٤١	٤٧	٥٣	٦٠	19 - 10
٤٨١	٤٨.	01.	٤٧١	٤٦١	٤٧٦	201	११४	٤٨٩	79 - 7·
٥٨٦	091	٦٠٣	OVA	٥٨٦	٥٦٧	071	07.	٤٩١	<b>ma</b> - <b>m</b> .
0 7 9	٥٣٨	0 2 1	٤٩٣	0.7	٤٧٧	229	474	720	٤٩ – ٤٠
$r \cdot \lambda$	797	777	777	771	7.7	1 / / /	177	104	09 - 0.
$\wedge \vee$	٨٥	٨٣	77	70	٦٦	٦٣	٥٧	٥٤	٦٠ فما فوق
174	1 1 7 7	1 1 2 9	1	1 . 9 .	1	1 . 7 £	91	907	ذكور
١٧	١٦	77	77	۲۱	77	7 7	79	٣١	19 - 10
7.0	710	777	717	۲۲.	777	712	7 £ 9	70.	79 - 7·
710	٣٣.	٣٣٨	٣٣٩	٣٣٨	440	<b>777</b>	717	797	<b>ma</b> - <b>m.</b>
477	477	277	٣٠١	717	٣.٢	7 / 5	777	770	ξ9 — ξ·
197	١٨٨	1 🗸 1	108	10.	1 2 1	١٢٣	110	1 . 9	09 - 0.
٦٣	77	٦١	٥٧	٥.	٥.	٤٨	٤٦	٤٤	٦٠ فما فوق
911	۸۸.	۸۹۸	<b>٧٩</b> ٩	٧٨.	V £ 9	V 7 0	777	76.	إناث
١٦	١٧	۲.	١٨	10	١٩	71	70	79	19 - 10
777	770	7.7.7	708	7 2 1	7 2 0	7 7 7	7 £ £	739	79 - 7.
7 7 1	771	777	739	7 £ 1	737	7 3 2	۲٠٨	١٩٨	<b>~9</b> - <b>~</b> .
717	717	717	197	١٩.	١٧٦	١٦٤	177	171	٤٩ – ٤٠
111	١٠٣	9 £	٧٥	٧١	77	٥٤	٤٧	٤٣	09 - 0.
7 £	77	77	۲.	10	١٦	10	17	١.	٦٠ فما فو ق

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إحراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

ىلاحظات:

<sup>&#</sup>x27;'-'': لاشيء أو يمكن إهماله

ي ويستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

٢- بما أن البيانات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستَخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُستَخْدِمي البيانات بأن يُحكِموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣- إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المحموعُ بسبب التدوير.

الجدول ١٨ الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (الجموع)

الصناعة#	1994	<b>। ९९</b> ६	1997	1997	الصناعة#	1991	1999	۲۲	77	77
المجموع	1 097	1759	1 7 £ A	۱۸۳۰	المجموع	۱ ۸۷۰	۱ ۸۸٦	۲ . ٤٧	7.17	۲ ۰ ۳ ٤
الصناعة التحويلية	٤٢٩	٤٢٣	٤٠٦	٤١٤	الصناعة التحويلية	٤٠٤	897	<b>ፕ</b> ለ ٤	٣٦٨	770
التشييد	1.7	١٠٩	110	١٢٦	التشييد	171	١٣١	170	119	١١٤
التجارة	۶ ۲ ۳	444	٤٠٦	<b>44</b>	تحارة الجملة والتجزئة	111	7 7 9	٣. ٤	٣. ٤	797
					الفنادق والمطاعم	119	171	١٢٨	170	۱۲۸
النقل والتخزين والاتصالات الخدمات المالية والمتصلة بالتأمين	١٦٧	140	190	۲۱.	النقل والتُخزين والاتصالات	۲٠٦	۲٠٤	777	719	717
والعقارات والأعمال	۱۷۳	199	7 £ 7	7 7 2	الخدمات المالية	١٠٩	1.0	١٠٩	١٠٨	1.0
					حدمات الأعمال والعقارات	١٨٤	197	7 2 7	777	7 2 7
الخدمات المحتمعية والاحتماعية										
و الشخصية	7 2 2	408	٣٦٨	491	الإدارة العامة والتثقيف	۲٠٦	۲۱.	777	777	708
, and the second					الحدمات الشخيصية والصحي	ية				
					والاجتماعية	717	777	۲۸.	7 \ 1	795
أنشطة أخرى*	١٣	١٤	17	١٨	أنشطة أحرى*	١٧	١٨	۲.	١٨	١٨

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

تشمل الزراعة، وصيد الأسماك، والتعدين وقلع الأجار، والمنافع العامة، وأنشطة غير محددة على نحو كاف.

<sup>#</sup> بيانات الأعوام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ مصنفة باستعمال 'التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ٢٠٠٠ في حين أن بيانات عامي ١٩٩٨ و١٩٩٩ مصنفة باستعمال التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير قابلة للمقارنة الدقيقة.

<sup>&</sup>quot;-": لا شيء أو يمكن إهماله

١ - البيانات مستقاة من "مسح القوة العاملة". ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

٢ - بما أن البيانات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستَخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُستَخدِمي البيانات بأن يُحكموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المحموعَ بسبب التدوير.

الجدول ۱۸ (تابع) الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣–٢٠٠٣ (ذكور)

الصناعة#	1994	<i>। ९९</i> ६	1997	1997	الصناعة#	1991	1999	7	77	77
المجموع	907	9.47	1 . 7 £	1 - 1	المجموع	1 . 9 .	١٠٨٧	1 1 £ 9	1 187	1 177
الصناعة التحويلية	7 £ 1	7 £ 1	740	7 £ 1	الصناعة التحويلية	7 2 0	747	7 £ 1	۲۳.	777
التشييد	٩١	٩٦	99	١٠٩	التشييد	117	١١.	1.0	1.7	90
التجارة	717	177	772	777	تحارة الجملة والتجزئة	١٦٦	١٦٦	١٧٤	۱٧٤	177
					الفنادق والمطاعم	٦١	٦٢	٦١	٦٣	٦٤
النقل والتخزين والاتصالات الخدمات المالية والمتصلة بالتأمين	١٣١	١٣٦	١٤٨	١٦٣	النقل والتخزين والاتصالات	107	104	179	170	١٦٠
والعقارات والأعمال	٨٨	1.7	170	١٣٦	الخدمات المالية	٤٥	٤٤	٤٦	٤٥	٤٣
					حدمات الأعمال والعقارات	١٠٤	111	١٣٣	١٣٣	١٣٧
الخدمات المحتمعية والاجتماعية										
والشخصية	٨٦٨	1 7 7	۱۷۳	١٨٣	الإدارة العامة والتثقيف	١٢٣	177	١٣٧	١٤٤	107
					الخدمات الشخصية والصحي	بة				
					و الاجتماعية	٦٣	٦٦	٦٨	٦٨	٦٤
أنشطة أخرى*	١١	17	١.	١٥	أنشطة أحرى*	١٣	١٤	10	١٤	١٣

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

تشمل الزراعة، وصيد الأسماك، والتعدين وقلع الأجار، والمنافع العامة، وأنشطة غير محددة على نحو كاف.

<sup>#</sup> بيانات الأعوام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ مصنفة باستعمال التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ٢٠٠٠ في حين أن بيانات عامي ١٩٩٨ و١٩٩٩ مصنفة باستعمال التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير قابلة للمقارنة الدقيقة.

<sup>&</sup>quot;-": لا شيء أو يمكن إهماله

١ - البيانات مستقاة من "مسح القوة العاملة". ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

rٌ – بما أن البيانات مأخوذةً من مسّح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستُنخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُسْتَخْدِمي البيانات بأن يُحكِّموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المحموعَ بسبب التدوير.

الجدول ۱۸ (تابع) الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٣ – ٢٠٠٣ (إناث)

الصناعة#	1994	<i>१९९</i> ६	1997	1994	الصناعة#	1991	1999	۲۲	77	77
المجموع	٦٤٠	777	٧٢٥	V £ 9	المجموع	٧٨٠	<b>٧</b> ٩٩	۸۹۸	۸۸۰	911
الصناعة التحويلية	١٨٢	1 7 0	1 7 1	١٦٦	الصناعة التحويلية	109	109	١٤٣	١٣٨	١٣٦
التشييد	11	17	١٦	١٧	التشييد	١٩	۲.	۲.	١٧	۲.
التجارة	١٤٧	100	1 7 7	١٧١	تحارة الجملة والتجزئة	110	۱۱۳	١٣.	171	۱۳.
					الفنادق والمطاعم	٥٨	٦.	٦٧	٦٣	٦٤
النقل والتخزين والاتصالات الخدمات المالية والمتصلة بالتأمين	٣٦ .	٣٩	٤٧	٤٧	النقل والتخزين والاتصالات	٤٩	٥١	09	٥٣	٥٦
والعقارات والأعمال	٨٥	9 ٧	171	١٣٧	الخدمات المالية	٦٣	٦١	٦٣	٦٣	٦٢
					حدمات الأعمال والعقارات	۸.	٨٦	١١.	١.٥	١٠٦
الخدمات المحتمعية والاجتماعية	2									
والشخصية	١٧٧	١٨٢	190	7.7	الإدارة العامة والتثقيف الخدمات الشخصية والـصحي	۸۳	٨٥	٨٩	٩ ٤	1.7
					والاجتماعية	1 £ 9	١٦.	717	717	74.
أنشطة أخرى*	۲	۲	۲	٣	والم جمعاطية أنشطة أخرى*	٤	٤	0	٤	0

# بيانات الأعوام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ مصنفة باستعمال التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ٢٠٠٠ في حين أن بيانات عامي ١٩٩٨ و١٩٩٩ مصنفة باستعمال التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير التصنيف الصناعي الموحد لسنغافورة، عام ١٩٩٠. وهي غير قابلة للمقارنة الدقيقة.

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

#### "-": لا شيء أو يمكن إهماله

- ١ البيانات مستقاة من "مسح القوة العاملة". ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.
- ٢ بما أن البيانات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستُخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُستَخدِمي البيانات بأن يُحكَموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.
  - ٣ إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المحموعَ بسبب التدوير.

<sup>&</sup>quot; تشمل الزراعة، وصيد الأسماك، والتعدين وقلع الأجار، والمنافع العامة، وأنشطة غير محددة على نحو كاف.

: \$ 15 11

الجدول ۱۹ المشتخدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ۱۹۹۳–۲۰۰۳ (المجموع)

هنة	1994	१९९१	1997	1997	1991	1999	۲١	77	77
المجموع	1097	1 7 £ 9	١٧٤٨	١٨٣٠	۱۸۷۰	۱ ۸۸٦	۲ . ٤٧	7 . 1 V	۲ ، ۳٤
المديرون والمالكون العاملون وكبار الموظفين	177	1 7 9	710	۲٣.	7 3 9	777	777	779	7 7 1
الموظفون الفنيون	11.	119	١٤١	١٧٨	١٨٩	7 . 7	7 5 7	7 77 7	7 £ A
الموظفون التقنيون والفنيون المساعدون	717	7 47	790	٣٠٦	710	47 5	٣٤.	٣٤.	449
الكَتبة	777	۲٤.	177	7 7 7	7 70	۲٦.	770	7 7 1	۲٧.
العاملون في الخدمة والمبيعات	717	772	777	740	7 2 .	707	7771	777	717
العاملون الحِرَفيّون في الإنتاج وما أشبههم من العاما	لين ١٧٣	١٧٣	1 20	١٣٤	1 £ £	١٤.	1 7 7	۱۳.	119
مُشَغِّلو ومُجَمِّعو المصانع والآلات	177	702	۲٤.	7 2 3	770	777	77.	7.9	199
المُنَظِّفون والعمال وما أشبههم من العاملين	107	107	104	١٧.	1 7 9	١٨٦	177	777	7 \ \ \
آخرون*	70	77	77	٦٣	٦٤	٦٦	٧٧	٧٣	٨١

المصدر: مسح القوة العاملة في سنغافورة، وزارة القوى العاملة

<sup>\*</sup> تشمل العاملين في الزراعة وصيد الأسماك، والعاملين غير القابلين للتصنيف بحسب المهنة.

لا تتوفر بيانات عن عامى ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

ملاحظات:

<sup>&</sup>quot;-": لاشيء أو يمكن إهماله

١ - البيانات مستقاة من "مسح القوة العاملة". ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

۲ – بما أن البيآنات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستُنخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُسْتَخْدِمي البيانات بأن يُحَكِّموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المجموع بسبب التدوير.

الجدول ۱۹ (تابع) الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ۱۹۹۳–۲۰۰۳ (ذكور)

									بالآلاف
هنة	1994	1998	1997	1991	1991	1999	7	77	77
المجموع	907	9 1	1 . 7 £	1	1 . 9 .	1	1 1 £ 9	1 144	1 178
المديرون والمالكون العاملون وكبار الموظفين	189	١٤٧	1 7 7	1 7 9	١٩.	١٨٣	۲٠٨	۲.,	7 . 1
الموظفون الفنيون	70	٧١	٨٢	١٠٨	117	170	١٤٤	١٤.	10.
الموظفون التقنيون والفنيون المساعدون	179	1 { {	١٧٤	۲۸۱	1 7 9	١٨٣	٢٨١	١٨٥	١٧٦
الكَتبة	٥٨	09	٦.	09	٦.	٥٤	٦١	٦.	٦.
العاملون في الخدمة والمبيعات	171	179	127	١٣٣	١٣٦	١٤١	172	۱۳۰	177
العاملون الحرَفيّون في الإنتاج وما أشبههم من العا	ماملین ۱۵۹	109	١٣٤	171	١٣١	1 7 7	117	١٢.	1.9
مُشَغِّلو ومُجَمِّعو المصانع والآلات	107	107	107	178	107	١٥.	١٦٠	108	1 80
الْمُنطِّفون والعمال وما أشبههم من العاملين	09	٥٦	٥٧	79	٦٣	٦١	٧٤	<b>YY</b>	۸.
آخرون*	٦٣	٦٥	٦.	77	77	٦٤	٧٥	77	٧٩

تشمل العاملين في الزراعة وصيد الأسماك، والعاملين غير القابلين للتصنيف بحسب المهنة.

لا تتوفر بيانات عن عامى ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

ملاحظات:

<sup>&</sup>quot;-": لاشيء أو يمكن إهماله

١ - البيانات مستقاة من "مسح القوة العاملة". ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد عمال التشييد الذين يعيشون في مواقع عملهم والعمال الذين يسافرون يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

۲ – بما أن البيآنات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستُنخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُسْتَخْدِمي البيانات بأن يُحَكِّموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المجموعَ بسبب التدوير.

الجدول ۱۹ (تابع) الأشخاص المُسْتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ۱۹۹۳–۲۰۰۳ (إناث)

- 1								<u> </u>	بالآلاف
لهنة	1997	1998	१९९५	1997	1991	1999	7	77	77
المجموع	76.	777	V T 0	<b>٧ £ 9</b>	٧٨.	<b>٧٩٩</b>	٨٩٨	۸۸.	911
المديرات والمالكات العاملات والموظفات الكبيرات	۲۸	77	٤٣	٥١	٤٩	٥٠	٦٧	79	٧.
الموظفات الفنيات	٤٥	٤٨	09	79	٧٧	٧٨	٩٨	91	٩٨
الموظفات التقنيات والفنيات المساعدات	٨٣	٩٣	171	١٢.	١٣٦	1 2 7	108	100	١٦٤
الكاتبات	۱۷۳	١٨١	7 . 1	717	710	7.7	712	711	۲1.
العاملات في الخدمة والمبيعات	٨٩	97	١	١٠١	١٠٤	111	١٠٦	91	97
العاملات الحرَفيّات في الإنتاج وما أشبههن من العاملات	١٤	١٤	١١	١٣	١٣	١٣	١.	١.	١.
المسؤولات عن تشغيل المصانع والآلات وعن التحميع	١.٩	9 7	٨٧	٧٩	٦٨	77	٦.	٥٥	٥٤
الْمَنظِّفات وإناث العمال وما أشبههن من العاملات	٩٧	١	١	١٠١	110	١٢٦	١٨٦	١٨٩	۲ • ۸
آخريات*	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	١	۲

لا تتوفر بيانات عن عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ بسبب عدم إجراء "مَسْح القوة العاملة" في هذين العامين.

ملاحظات:

"-": لاشيء أو يمكن إهماله

۱ – البيانات مستقاة من ''مسح القوة العاملة''. ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد إناث عمال التشييد اللائي يسافرن يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

۲ – بما أن البيانات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستُنخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُسْتَخْدِمي البيانات بأن يُحَكِّموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المجموعَ بسبب التدوير.

أ تشمل العاملات في الزراعة وصيد الأسماك، والعاملات غير القابلات للتصنيف بحسب المهنة.

الجدول ٣٠٠ المُشتَخْدَمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السنّ ونوع الجنس ونوع العمل، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ بالآلاف

	المجموع			ذ کو ر				إناث				
	مت	متفرع		ر متفرٌغ	متفرّع		غي	ر متفرًغ	م	تفر ًغة	غير	غير متفرّغة
السنّ (بالسنوات)	دائم	مؤقت	دائم	مؤقت	دائم	مؤقت	دائم	مؤقت	دائمة	مؤقتة	دائمة	مؤقتة
لمجموع	۱۸۷۱	٤٧	۸٠	40	١ ، ٥ ،	۲٩	* *	17	٨٢٢	١٨	٥٤	١٨
19 - 10	۲۱	٤٧	۲	٥	١٣	١	١	۲	٨	٣	۲	٣
7 ٤ - 7 •	١٨٤	٤	٤	٥	٧٦	٣	١	۲	١٠٨	٥	۲	٤
79 - 70	۲٧.	٧	٣	۲	١١٨	٣	١	١	107	۲	۲	١
٣٤ - ٣٠	710	٥	٥	۲	1 80	٤	١	١	١٤.	۲	٣	١
ma - mo	7 7 1	٥	١.	٣	107	٣	۲	۲	۱۱٤	۲	٨	١
٤٤ - ٤٠	778	٤	۱۳	٤	177	٤	٣	٢	١٠١	۲	١.	۲
£9 - £0	777	٥	۱۳	٤	1 80	٤	٤	٢	٨٦	1	٩	۲
05 - 0.	١٧٨	٥	١٢	٤	١١٤	٤	٣	۲	٦٤	1	٨	۲
09 - 00	9 7	٥	٨	٢	٦٧	۲	٣	١	٣.	١	٥	١
٦٤ - ٦٠	٤٣	٣	٦	٢	٣1	١	٣	١	١٢	_	٣	_
٦٥ فأكثر	۲۸	١	٥	1	۲۱	1	٣	١	٧	_	۲	_

#### ملاحظات:

<sup>&</sup>quot;-": لاشيء أو يمكن إهماله

۱ – البيانات مستقاة من ''مسح القوة العاملة''. ولما كان هذا المسح يتعلق بالأسر المعيشية، فهو يستبعد إناث عمال التشييد اللاثي يعشن في مواقع عملهن وإناث العمال اللاثي يسافرن يوميا من الخارج إلى سنغافورة للعمل فيها.

۲ – بما أن البيانات مأخوذة من مسح بالعينات، فإن تحليل البيانات على هذا النحو المفصل لا يمكن أن يُستّخدم إلا كتقديرات تقريبية. وعلى هذا ينبغي تذكير مُسْتَخْدِمي البيانات بأن يُحكِّموا عقولهم فيما إذا كان يمكن الوثوق بهذه التقديرات لغرضهم المقصود.

٣ - إضافة البيانات بعضها إلى بعض قد لا تعادل المحموع بسبب التدوير.

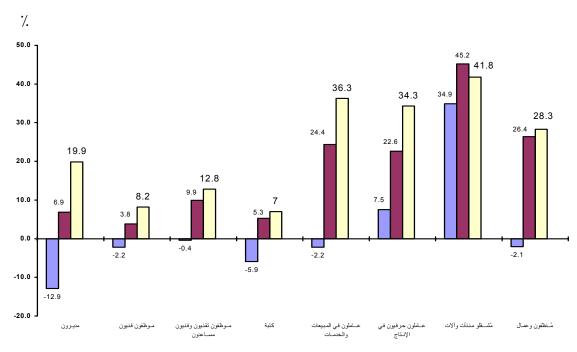
04-62451

# التذييل ٢

لمهنة، عام ٢٠٠٣	نوع الجنس وا	لوسطی بحسب ن	شهري الإجمالي ا	، 1: الأجر ال	الجدول .
-----------------	--------------	--------------	-----------------	---------------	----------

أجور الإناث كنسبة مئوية	الإناث	الذكور	
من أجور الذكور	بالدولار	بالدولار	الفئة المهنية
۸٣,٣	0	7	مديرون
٩١,٠	٣٦٠٠	7 908	موظفون فنيون
۸٧,١	7 0	7 179	موظفون تقنيون وفنيون مساعدون
97,7	١٧٨٦	1 9 4 4 7	كتبة
۸٥,٣	1 80.	١ ٧٠٠	عاملون في المبيعات والخدمات
٧٤,٦	1 000	7 .07	عاملون حرفيون في الإنتاج
٥٧,٨	1 77 2	7 111	مُشَغِّلو منشآت وآلات
٧٦,٣	١ ٢	١٣١٤	مُنَظِّفون وعمال

رسم بياني ٦: فرق الأجر بحسب نوع الجنس وفقا للمهنة ولفئات عمرية مختارة، عام ٢٠٠٣



**■25-29 ■35-39 ■45-49** 

ملاحظة: فرق الأجر بحسب نوع الجنس = (١ - (الأجر الإجمالي الوسطي للإناث/ الأجر الإجمالي الوسطي للذكور)  $1.0 \, \mathrm{X}$  المصدر: تقرير عن الأجور في سنغافورة، عام  $7.0 \, \mathrm{X}$ ، وزارة القوى العاملة

04-62451 **94** 

# التذييل ٣

التذييل ٣ – ألف الجدول ٢ – ١ الجدول ٢ – ١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

التـــصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ		العـــد	الأجر الأسا	سي (بالدولار)	الأجر الإج	مالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	وره. المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
•	مديرون	۱۸ ٤٦١	V	ه ۱۸ ه	٧ ٧٨٣	٦ ٠٠٠
17777	مدير إدارة	۲.,	٤ ٧٦١	٤ ٢٣٦	٤ ٩ ٤ ٢	٤٥
1750.	مدير إعلان وعلاقات عامة	١٤٣	६ १८०	٤ ٤٦٠	0 191	٤٥
17771	مدير محاسبة، إعداد ميزانيات وشؤون مالية	777	7007	٥ ٨٥٠	7 // /	٦ • ١ ٩
17717	مدير مشاريع، بناء وتشييد	٨٥٨	६ ६९६	٤٢٠٠	٤ ٦٦٣	٤ ٤٥٠
17791	مدير تنمية أعمال	٤٤٦	٦ ٤١٨	٥٦٠٠	٦ ٧٤٣	٥ ٨٠٠
171.7	مدير شركة	۲ )	1.17.	9 7	11.70	9 ٧٧٠
17777	مدير تخطيط على مستوى الشركات	7	۸۱۸۱	٧٢١٨	٧ ٥ ٥ ٨	V 7 1 A
17701	مدير إبداعي (إعلان)	١٥	۷۲۰ ۸	٦ ٨٢٠	٨ ٧٤٩	٦ ٩٥٠
17777	مدير خدمة الزبائن	771	٦ ٠٧٤	0 777	٦ ٤٩٦	० १२१
177.	مدير شؤون عامة	١ ٠٠٠	۱۱ ۲۱٤	٩ ٨٠٠	17.70	1. ***
179.7	مدير خدمات سَكَن	٩ ٤	T V91	7 777	Y 9 E V	۲ ٦٩٩
171.1	مدير تنظيمي	995	1011.	17.70	۱۵ ۹۸۱	۱۲ ۹۸۸
17711	مدير مصنع تحويلي و إنتاج	1 719	٦ ، ٣٥	0 0 2 .	7 07.	٥ ٨٣٠
۱۲۳۱۰	مدير عمليات (تجارة)	٨٢	٤ ٣٥٩	٣ ٧٠٨	٤ ٦٧٤	٣ ٩٢٢
١٢٣١٨	مدير عمليات (مجتمعات محلية)	١١٣	٤ ١٤٩	٤٠٠٠	٤ ٣٣٧	٤ ، ٩ ،
17717	مدير عمليات (شؤون مالية)	۸۹۳	9 771	٧ ٦٥٥	۹ ۸ ۰ ۳	٧ ٩٣١
1771	مدير شؤون موظفين/موارد بشرية	107	7 0 2 7	0 A9A	7 9 7 0	٦
17710	مدیر مشتریات	727	0 8.7	٤ ٨٦٧	0 700	٥
17797	مدير أملاك/عقارات	191	٤ ገለለ	٤٥	٤ ٨٣٩	٤ ٦٦٨
١٢٣١٤	مدير ضمان الجودة	7 2 •	o VII	0 777	7 117	० २१ ।
۱۲۳٦۰	مدير بحث وتنمية	9	٦ ٧٦١	٦ ١٦٨	V • Vo	7 70.
179.8	مدير مطعم وخدمات تموينية أخرى	772	7 07 2	۲ ٤٠٠	7 777	7 277

**96** 

	ــصنيف المهــــين حــد لــسنغافورة،		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمو ل	المتوسط الوسطي		المتوسط	الو سطي
17771	مدير مبيعات	1 .19	00.9	٤ ٧٢٠	7 747	٥ ٢٠٠
179.1	مدير مبيعات في محلات تجارية	٤٢.	٣٠١٨	۲٦٠٠	٣ ١١٤	۲ ۷۰۰
17727	مدير تدريب	٧٨	0 97.	٥ ٧٧٠	٦ ٣٧٣	٦ ١٦٥
17717	مدير عمليات نقل	०१६	٤ ٧٠٩	٤ ٢٥٠	0.00	٤ ٥٧٧
17717	مدير مستودعات	117	٤ ٠ ٤ ٣	۳ ٦٨٢	٤١٨٤	٣ ٨٠٠

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

التـــصنيف المهــــو الموحــد لــسنغافور			الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجم	الي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
۲	موظفون فنيون	7. 911	£ 401	۳ ۷۳۰	٤ ٦٨٧	¥ 90£
7 2 1 • 1	محاسب	771	٣ ٨٥٨	٣٦٠٠	٣ 9 ٤ 9	٣٧
7 £ 9 . 7	مسؤول تنفيذي عن حسابات الإعلان	10	1 0 1	۲ ٦٠٠	7 770	۲ ٦٠٠
79818	كاتب نصوص الإعلانات	١٣	१ ७०१	६ १ ९ ६	8 409	٤ ٩٣٤
70.11	محام ووكيل قضايا	171	0 710	٤ ٨٠٠	० २०१	٤ ٨٠٠
71200	مهندس طيران	٧٤٣	٣ ٨٢٢	٣ ٢٤.	٤٤٧١	۳ ۸۷٦
71881	مبرمج تطبيقات	٤٦٤	۹۲۸ ۲	7 0	۲ ۹ • ۸	7 0
71220	مهندس معدات سمعية وبصرية	١٠٤	٣ ٢٧٤	٣.٧٣	٣ ٤٣٧	٣١٥٠
7 2 1 . 7	مراجع حسابات	777	٣ ٢٣٨	٣١	4 417	٣١
71207	مهندس سيارات	700	<b>~ ov.</b>	٣ ٢	٣٦٠٦	٣ ٢١٥
71291	مهندس طبي بيولوجي	٤٢	٣ 9 7 ١	7 111 7	٤٠٧٣	۳ ۸۷٦
71211	مهندس معماري للأبنية	١٤١	٥ ٨٠٤	٤ ٧٥٠	7 470	٥
71277	مهندس تشييد أبنية	Y 0 A	٣ ٣٤٦	٣ ٠٨٨	7 207	٣ ٢ ٠ ٠
7 2 9 . 4	مستشار في إدارة الأعمال	99	7 708	٥٤١٧	٧١١.	0 000
115317	مهندس كيمياوي	٤.	٣ ٥ ٢ ٥	7711	۳ ۸۷٤	T 80T
77317	مهندس كيمياوي (نفط)	07	० १२४	0 799	7 ٣٠١	٦ •٩٨

التصنيف المها الموحد لسنغافور			الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإجم	ىالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمو ل	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
7117.	كيمياوي	٥١	१ २९०	٣ ٨٤٥	٤ ٨٧١	۳ ۸٦٥
71271	مهندس مدين	۳۸٦	٣ ٥٦٩	٣ ١٩٥	۳ ٦٨٣	٣ ٢٣٨
71771	مدير حواسيب و نُظُم معلومات	<b>٧</b> ٧٣	٦ ٨١٦	7 7	٧١٢٨	٦ ٤٣٣
71227	مهندس حواسيب	977	0 977	٤ ٩٥٠	7 088	٥ ٣٧٣
7177	مدير عمليات حاسوبية و شبكات	١.٧	7 9.7	7 127	٧١٠١	٦ ٥٤٠
7 2 7 . 7	محلل ائتمانات	10	٤ ٦٥٦	٣ ٤٦٥	٤ ٦٦٤	٣ ٤٦٥
71727	مدير قواعد بيانات	٧٤	7087	Y 9.A.Y	٣ ٧٦٩	۳٠٥٣
77771	طبيب أسنان	٥٣	T 70 £	٣ ٥٥٠	۳ ۸٦۸	٣٦٠٠
79771	محرر (جرائد و دوریات)	771	٦ ٩٣٧	7 777	٧ ٣٣١	7 0 . 7
71281	مهندس كهربائي	१२०	٣ ٩ ١ ٣	٣ ٧٠٠	٤ ١٩٢	٤٠٧٠
71221	مهندس إلكترونيات	٦.,	٣ ٦ . ٩	٣ ٤ ١ ١	۳ ۷۰۲	т о
7977	منتج ومخرج وممثل أفلام ومسرحيات وما أشبهها	۲.	T 799	7 977	۳ ٤٢٨	Y 999
7	محلل مالي	٩.	0 110	£ 79V	0 707	६ ६०६
77711	طبيب عام	1 { {	۸ ۳٦۲	۸ ۳۰۰	17 777	۱۰ ٤٨٦
77717	جراح عام	1.7	9 749	9 7 2 .	10 7 2 4	17 107
71197	فيزياوي جيولوجي	70	٤ ٤٢٩	٤ ٤٣٤	٤ ٤٣٩	٤ ٤٣٤
71297	مهندس في مجال الصحة والسلامة الصناعية والبيئة	٤٠	٤ ለለ ٤	T 970	0 7 2 0	٤ ሞለፕ

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

صنيف المهــــين ــد لــسنغافورة،		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأحر الإجمالي (بالدولار)	
المهنة	العـــدد المشمو ل	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
س آلات وأدوات صناعية	٣.٥	7 7 2 9	٣	٣ ٤ ٩ ٤	<b>~ ~</b>
مائي في أمن تكنولوجيا المعلومات	70	7 977	۲ ۸۰۰	7 70V	۳ ۲
<b>ا</b> في	۲.٧	٤٤٠٧	٤٠٥٠	६ ६ १ १	٤ ١٢٥
ل قانون (ما عدا المحامي ووكيل االقضايا)	79	٧ ٧ ١ ٤	० २१४	Y	० २१८
ف قانوني	٣٧	٧ ٣٣١	0 7 10	Y	٥٨٦ ٥

**98** 

التـــصنيف المهـــ الموحــد لــسنغافو		العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإ-	جمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
71571	مهندس صناعات تحويلية	77 £	ሞ ለገ ٤	۳ ٥٦٠	٤٢٠١	٣ ٨٥١
7	محلل بحوث سوقية	٤٧	£ 40 V	т о	१ २२१	т о
71201	مهندس ميكانيكي	978	٣ ٧٣٢	٣ ٤ ٠ ٠	٤٠٦٠	۳ ٦٨٨
71777	مبرمج وسائط متعددة	۲ ٤	7 VAA	7 770	7 104	7 49 5
71721	مدير نُظُم حاسوبية وشبكية	7 7 7	٣ ٤ ٤ ٨	٣١١.	4 0 5 1	٣ ٢
71777	محلل اتصالات، نُظُم وبيانات شبكية	782	٤ ١٢٦	٣ ٧٧٠	٤ ٢٤٩	4 745
7772	صيدلي	71	٣ ٤٣١	۲ ۸۸۰	٤ ٢٨٣	٤ . 9 ٥
7111.	فيزياوي	7 / ٤	٦ ٦٧٣	7 771	ገ ገለ۳	7 771
71277	مهندس توليد وتوزيع الطاقة الكهربائية	117	٤ ٦٥٢	7917	٤ ٦٧٢	7917
71277	مهندس إنتاج	٤٦٧	٣ ٧٨٣	٣ ٥٤٠	٤٠٠٧	7 77
71297	مسّاح کمّي	۱۳.	4 410	٣ . ٤٧	m m97	٣١
71222	مهندس مواد شبه موصلة	1 917	4 208	7 271	٤ ١٣٧	۳ ۸۸۰
71777	مهندس برامج حاسوبية	٩٦٣	7 907	٣٧٠٥	٤٠٥٩	٣ ٨٠٠
77777	طبيب أسنان متخصص	١٦	V 490	٦٦٠٠	9 817	9 401
71277	مهندس تركيبات هيكلية	1 £ £	٤ ٣٥٩	٣ ٩٨٥	१ २४१	٤ ٠٠٠
71771	مصمم ومحلل أنظُم	1 179	٤ . ١ ٥	٣ ٨٠٠	۲۲۱ ٤	۳9
71777	مبرمج نُظُم	١٢٨	4 41 5	٣ ١ ٢ ٥	٣ ٤ . ٤	٣ ١٩.
71227	مهندس اتصالات سلكية ولاسلكية	1 . 44	٣ ٨٨٧	٣٦.٧	7997	٣ ٧٠٠
7 £ 7 • £	مدير خزانة	٣٧	9 7.9	A 791	9 ለለገ	1 PY A
٣	موظفون تقنيون وفنيون مساعدون	<b>۲9 £</b> ٣٨	7 919	7	4 0 £ V	7 779
71757	موظف تقني في هندسة الطيران	١ ١٠٨	7 01.	* *77	۳ ۷۸۲	T 70Y
	مسؤول عن إسداء المشورة في مجال الخدمات اللا	(حقة				
78107	للمبيعات	٤١٥	7 97 5	۲ ٦٦٠	4094	٣ ١٩.
71071	مراقب خدمات النقل الجوي	777	7 771	7 00.	۳ ۷۹.	ፕ ለ ٤ ٤
71770	رسّام معماري	١٥.	۳٠١٠	۲ ۸۰۰	٣ ١ ٤ ٣	٣
٣٤١١.	محاسب مساعد	١٤	۲ ۸۲۰	۲ ۷٦٠	۲ ۸۳۰	۲ ۲۷ ۰

الجدول ٢-٠١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

	ــصنيف المهــــين حــد لــسنغافورة،		الأجر الأسا	اسي (بالدولار)	الأجر الإج	تمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
٣١٠.١	مهندس مساعد مدني وهيكلي	7.7.7	٣٠٧٢	٣ ٠٠٠	٣ ٤٠٦	٣ ٣٤٩
٣١٠.٢	مهندس مساعد كهربائي	۲۸.	7 7 5 7	7 0 2 2	۱۲۰۳	7 974
٣١٠.٣	مهندس مساعد إلكتروين	١٠٠٩	7781	7 077	7 977	1527
٣١٠٠٦	مهندس مساعد صناعات تحويلية	١٣١	7 798	7 7 7 1	7 0 2 2	7
٣١٠.٤	مهندس ميكانيكي مساعد	988	7 07 5	۲ ۳۸۳	٤١٧٤	٣ ٧٨٥
71757	موظف تقني في هندسة السيارات	0 £ 1	۱۹۰۸	1 11 1	7 700	7 777
71717	موظف تقني للأبنية	٥٠٣	7 777	7 7. 8	7 0 2 2	7 270
72171	ى ئىشىم	٦٨	۲ ۷۷.	7 770	۲ ۸٦٦	7
71701	موظف تقني في الهندسة الكيمياوية	١٠٦	7 798	7 7	٣ ٨٤٨	۳ ٤٨٠
711.1	موظف تقني في الكيمياء	99	7 977	7 282	٣ ٤٨٧	۳ ۲۸٦
71778	رسام في الهندسة المدنية والهيكلية	٤٩	7 018	7 0.9	7 77 8	۲٦
71711	موظف تقني في الهندسة المدنية	١١٩	7 77 £	۲ ۰۸۰	7 7.7	۲٦
767.7	وكيل تخليص وشحن	90	7 211	۲ ۳۰۰	7 07 2	۲ ٤٩٠
79011	فنان تجاري	٣٣	٣ ٢٤٢	۲ ۸۳٦	٣ ٥ . ٩	۱۲۱۳
۳۱۳	مُشَغِّل أجهزة حاسوبية	١٤٧	۲۸۰۲	۲ ۹	7 0 7 9	7 2.9
71777	موظف تقني في مجال الحواسيب	۲.,	۱۹۰۱	١ ٨٠٠	۲ ۱ . ٤	1 977
79010	فنان عَرْض	۲۱	1 977	۱٦٧٣	1 9 7 9	١٧٨١
71771	رسام	٦١	7 7	۲	7 0 2 7	1091
71777	رسام كهربائي/إلكترويي	11	1 101	۲۸۸ ۱	1 911	١٩٠٠
7177	موظف تقني في الهندسة الكهربائية	١ ٣٦٦	7 71 2	7 . 9 9	7 700	777
71771	موظف تقني في الهندسة الإلكترونية	Y0X	7 . 7 ~	7 . 77	7 777	7 777
44114	أمين تنفيذي	۲.	٤ ٢٢٩	٣ ٧٥٠	٤ ٤٤٠	۳ ۸۰۰
78191	مُنَظِّم/مُنَسِّق معارض/مؤتمرات	١٤	7 .0 £	7 . 40	7 .08	7 . 70
78177	متعاطي وسمسار في الصفقات المالية المستقبلية	٨٤	۹ ۲۸۳	٧ ٧٣١	۹ ۲۸۳	٧ ٧٣١
71711	مسؤول عن مكافحة الحرائق وتوفير السلامة	٣١١	7 770	7 0	7 907	۲ ٧٦٠

04-62451

	تـــــصنيف المهـــــين لوحــد لــسنغافورة،		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإ-	الأحر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمو ل	المتوسط	الو سطي	المتوسط	الو سطي	
72177	متعاطي وسمسار في الصرف الأجنبي	77	7 4 5 5	٥ ٤ ٠ ٠	٦ ٦٣٠	٥ ٨٢٥	
79017	مصمم رسومات	70	7 779	7 20.	7 79 5	7 0	
78171	وكيل مبيعات وسمسار تأمين	٤١	7 770	7 0.9	۲ ۹٦٦	7 VAV	
72177	ضامن تأمين	17	0 270	٤ ٧٥٤	0 0 7 7	٤ ٧٦٧	
79017	مصمم داخلي	١٦	7 11 2	١٨١٨	۲ ۸۸۳	1 911	
79771	مسؤول تنفيذي إداري	١ ٧٠٧	٣ ٥٤١	۳	٣ ٧ ٠ ٣	٣ ١٨٢	
71771	موظف تقني في هندسة الصناعات التحويلية	٦٨	۲ ٤	١٨٣٠	7 7 7 7	7 .97	
71777	رسام میکانیکي	٣٤	7 177	1 101	Y 09V	7 45 5	
71781	موظف تقني في الهندسة الميكانيكية	9 £ /\	۲ ۰۳۱	١٩٠٠	۲ ٦٠٥	7 009	

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

التـــصنيف المهـــيٰ الموحــد لـسنغافورة،			الأحر الأساسي (بالدولار)		الأحر الإجمالي (بالدولار)	
	المهنة	المشمول	المتوسط	الوسطي	المتو سط	الو سطي
2.0 47771	مصور بالأشعة لأغراض التشخيص الطبي	۲٦	٣ ٤٢ ٠	۳ ۳۳٤	T 79T	٣ ٦٤٥
۳۲۱۱۱ مو	موظف تقني في مجال العلوم الطبية	170	7 . 7 £	۱۹۰٤	7 940	7 9.7
۳۲۲۸٤ مو	موظف تقني في الأشعة السينية للأغراض الطبية	11	۲ ۸۸۱	7 7 1 2	٣ ٣٧٤	٣ ٨٤ ٠
۳۱۵٦۲ مر	مراقب حدمات النقل الجماعي السريع	٧٦	۲٦.٣	7 201	٣ ٠ ٤ ٨	7 9. 2
۳۲۲۱۲	نظّاراتي	١٣	۱۸۲۸	١٨٣٠	١ ٩٨٠	۱ ۹۸۷
٣٩٢٢٢ مى	مسؤول عن شؤون الموظفين/الموارد البشرية	٩٨	٣ ١٣٥	۳ ۰ ۱ ٦	7 707	۳ ۰ ۹ ۸
س ۳۲۲۷ <b>،</b>	مساعد صيدلي/صارف أدوية	١٦	١٤١٦	1 770	1 07 2	1 277
20 81511	مصور فوتوغرافي	٦.	۳ ۰۲ ۰	٣ ١٣٢	۳ ۵۳٦	٣١٥٣
۳۱۱۰۲ مو	موظف تقني في الفيزياء	790	۳ ۳۷۰	T 700	٣ ٣٧٥	٣ ٣٥٥
ا ۲۲۲۲	إخصائي في العلاج الطبيعي	١٧	٣ ١٥١	۲ ۸۲ ۰	٣ ٢ ٢ ٧	7 . 7 .
۳۱٦١٢ م	مسؤول عن صيانة الأمكنة	١٢.	۲ ٤٧٨	۲ ٣٤ ٠	۲ ٦١٦	7 0
۳۱۲٦۲ مو	موظف تقني في هندسة الإنتاج	٥٠٦	۲ ۰ ۸ ۳	۱ ۸۵٦	۲ ۷۳٦	7 788

التـــصنيف المهـــ الموحــد لـسنغافو	<del></del>	العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإجم	مالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
79017	مصمم منتجات	٦٥	۲ ٤٦٠	7 777	7 777	۲ ٦٠٠
47751	ممرض فمني	٨٩	7 777	7 7 2 7	٣ . ٩٧	7 9.0
49770	مسؤول عن العلاقات العامة	۲۱	۳ ۱۳۰	የ ለለ ٤	T 10V	7 1
75177	وكيل شراء	444	۳٥	7 120	٣ ١٣٩	7 990
71770	موظف تقني في ضمان الجودة	١٢.	7 7. 2	۲	7 771	۲ ٤٦٧
7179A	موظف تقني في المسح الكمي	٣٢	7 494	۲ ۱۸۰	70.5	7 791
71077	مراقب حدمات النقل على الطرق	١٩٤	7 77 1	7 . 7 1	7 2 7 9	7 7 \ £
<b>4411</b>	مسؤول تنفيذي عن المبيعات والتسويق	٧٣٤	7 701	7 7	7 9.1	۲ ۸۱۰
75107	ممثل مبيعات (منتجات طبية وصيدلانية)	YY	7 777	۲ ۱٦٠	۸۷۶ ۲	۲ ۷۸۰
78101	ممثل مبيعات (تقنية)	1 . 1 Y	T 7 7 9	7 9	٤٠٩٩	٣ ٢٠٠
75171	- متعاطي وسمسار في الأوراق المالية	177	£ 7.4.7	7 170	198	۳ ۲۲۰
71778	موظف تقني في المواد شبه الموصلة					
<b>797.1</b>	إخصائي اجتماعي	۸۲۷	1911	1 199	7 897	7 2 2 7
	موظف تقنى في هندسة التراكيب الهيكلية	10	7777	۱ ۹۰۰	7 470	1 978
71717	74	78.	۱۹۷۸	۱ ۹۳۸	7 447	7 790
71777	موظف تقني في المواصلات السلكية واللاسلكية	١٦٠٦	7 1 2 5	7 1	7 117	7 77 1
44774	مسؤول عن التدريب	189	۲ 0 ) ٤	٣ . ٤ ٥	٣ ٨٥٣	٣ ٢٨٨

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

التصنيف المها الموحد لسنغافور	<del>-</del>	العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإج	ممالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة <i>ا</i> لمهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطى
٤	موظفو المكاتب	1 £	1 77.	1 7.8	۲ ۰ ٦ ۲	1 944
27772	موظف/كاتب استقبال في مطار	٣٢٦	1 499	1 447	۱۸۷۳	١ ٧٨٠
٤١٣٠٣	كاتب مراجعة حسابات	٣.	1 70.	1 7 2 1	١٨١٣	1 7 2 1
27171	صرّاف في مصرف	١٤	1 977	١٨٦٥	7 202	7 0 2 0
٤١٣٠٥	مُجَهِّز فواتير	٤٢	1 404	1770	7 . £ 1	۱۷٦٣

04-62451

التـــصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ		العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإج	جمالي (بالدولار) م
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
27111	أمين صندوق	٧٤	١٣٤٠	1 19.	۱ ٤٧٨	1 710
٤١	مراقب كتبة	1 777	7 887	7 7	7 71 5	7 07.
27770	كاتب خدمات للزبائن	٦٩٨	۱ ٦٣٨	17.9	7	1990
٤١١٣.	مُقَيِّد بيانات	7 7	۸۶۲ ۱	1 474	1 0 7 7	1 0 2 1
٤١٤٢١	كاتب مراقبة نجهيز البيانات	۲۹	١٨٠٧	1 400	7 . 7 £	۱۹۲۰
٤١٢.٥	كاتب حِفْظ الأوراق	٨٢	1 7 2 2	١ ٢٠٠	1 701	١٣٠٤
27777	موظف استقبال في فندق	٤٥	1 17 8	1 174	1 440	١٣٠٧
٤١٣٠٢	كاتب دفاتر وحسابات	7 £ 7	۱ ۷۸۰	١ ٧٠٠	۱۹۱۸	١٨٠٠
٤١٢.٢	كاتب قانوي	٤٦	۱ ۸۸۰	1 799	1 979	۱۹۱۸
17013	كاتب تخطيط مادّي	٤٤٧	1018	1 270	۱۲۸۱	1 770
٤٢٢٢٣	موظف استقبال في مكتب طبيب/طبيب أسنان	10	1 8.7	1 40.	۱ ٦٢٨	١٤١٦
27117	أمين صندوق مكتب	٣٦	۱ ٦٣٧	۱ ٤٨٢	١٨٩٠	۱ ٦٧٨
٤١٢٠١	کاتب مکتب	997	١٧٨٤	1 771	1 9 2 7	۱۹۲۰
٤١٢٠٦	كاتب لشؤون الموطفين/للموارد البشرية	٦٢	1 099	١ ٦٧٠	1704	١٧١٨
21077	كاتب تخطيط إنتاج	170	7 . 7 ~	1 918	7 018	7 210
٤٣٣١	موظف استقبال	۲ ٤	1 079	1 0 7 1	1 9 7 7	7 . 7 "
٤١١١١	أمين سرّ (سكرتير)	17	7 7 7 7	7 . 9 7	7 47 5	7 . 9 7
٤١٣٠٦	كاتب للأوراق المالية	١٨	1 940	1 901	7 . 7 .	1 901
٤١٥١١	كاتب شحن	770	1717	1 0 7 7	۲ ۰ ۰ ۸	1 977
21017	كاتب سجلات المخزون	۲٦.	١٨٦١	١ ٨٨٠	7 7 2 7	7 777
٤١٥١٣	أمين مخزن	1 071	1 077	1 577	١٨٧٧	1 797
٤٢٢٣	عامل هاتف	7 7	1 08 5	١ ٤٥٠	١ ٩٥٠	١٨٢٩
٤٢٢١.	كاتب وكالة سفر وما أشبهها	٤١	١ ٤٨٩	1	1077	1
٥	عــاملو خــدمات وعــاملو مبيعــات محــلات تج وأسواق	ریــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	1 201	1 40.	١٨٤٨	١٧٠٠
01117	ناظر مقصورة/مضيف	1 971	1 797	1 778	۲ ۳٤۱	۲ ۲۲ ۰

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

مالي (بالدولار)	الأجر الإجم	اسي (بالدولار)	الأجر الأسا	العدد		التـــصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ
الو سطي	المتو سط	الو سطي	المتو سط	المشمول	الهنة <i>اللهنة</i>	عام ۲۰۰۰
۱ ٦١٠	1019	١ ٥٥٠	١٤٨٥	٤٠٢	رئيس/مراقب نُدُل (في مطعم)	0177.
۱ ۹۸۲	7 779	1 777	۱۹۸۷	۱۱۸۸	طباخ	0177.
۱ ٦٣٣	۱ ۸۸۰	١ ٥ . ٤	1 797	7 m	قهرمان مترلي	01717
1771	۱۸۷۳	1 2 4 4	١٥٣٦	٥١	مُدَبِّر مترل (فنادق ومؤسسات أخرى)	01711
1 707	١ ٧٥٠	١٤٠٠	1 2.7	١٠٠٦	مُوزَّع بريد	010.
1 70.	۱۳۸۷	١	١٠٣٨	7 115	حارس أمني خاص	0122.
1 00.	1 199	١	1 117	٥٢	داعية مبيعات	071.7
۱۸۲۳	1 907	١٦٠٦	۱٦٦٠	099	مراقب مبيعات	071.1
10.7	1 779	١	1 117	١ ٠٣٦	مساعد مبيعات في محل تجاري	071.7
1.70	١١٠٧	90.	7 1 1 9	١٣٩	نادِل	01771
7.07	۲ ۲٦٣	1 777	1 404	نه ۱۳ ٤٠٥٠	عاملون حرَفِيّون في الإنتاج وما أشبههم من العاملي	٧
7 227	7701	1 000	١ ٦٥٦	7 7 1 7	عامل ميكانيكي لمحركات الطائرات	۲۲۳۱٤
1 2 4 2	1 0 2 7	1771	١٣٠٦	٣٦	حباز وطباخ مُعَجَّنات وصانع حلويات	V £ 1 T
۱۹۸۷	١ ٩٨٤	1 001	1 00 5	ت ٥٦	عامل ميكانيكي للحواسيب وما أشبه من معداد إلكترونية	٧٢٤٤.
1 779	7 .10	1 0 1 1	1 757	199	مُرَكِّب كهربائي	77511
				ć	مُرَكِّب مصعد كهربائي وسُلَّم كهربائي وما أشبه مز	77517
۸۲۶۱	1 797	1	1 272	٦.٩	المعدات	
1 40.	١ ٨٧٠	1 071	1 0/0	٤٣٤	عامل كهربائي "	77517
7 777	7 07.	1 757	1 7 2 9	777	مُرَكِّب إلكترونيات	7757
7 177	7 7 7 9	١ ٦٣٩	1777	١ . ٤ .	عامل ميكانيكي لآلات صناعية ومكتبية	77717
1 0 7 1	10.7	۱ ۳۲ ۰	۱ ۳۳۲	119	مُحَضِّر لحوم وأسماك	7 5 1 1
7 ٣.٦	7 7 20	1708	۱ ٦٧٣	717	صانع ومُجَمِّع ومُصَلِّح آلات دقيقة	77117
۱ ۳۸٦	1750	۱ ۳۸٦	1 494	١٣	حفّار ونقّاش طباعة	\r\r

04-62451

التـــصنيف المهـــ الموحــد لـسنغافو		\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	الأجر الأس	ماسي (بالدولار)	الأجر الإ-	جمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة				المتو سط	الو سطي
٧٢٣٢٥	مُرَكِّب منشأة تبريد وتكييف هواء	١٣٧	١٣٠٩	١ ٣٠٢	۲۸۲ ۱	1704
٧٤	مراقب ومُقَدَّم عمال عام (حرَف تجهيز الأغذ وشَغُل الخشب، والمنسوجات ومَا أشبهها)	غذیـة، ۱۹٦	۱ ۳۹۸	١ ٣٠٣	۱ ۷٤٥	۱ ٥٩٨
٧٢٠٠٠	مراقب ومُقَدَّم عمال عام (حِـرَف معدنيـــة وَ وما أشبهها)		7	۲ ۳۰۰	Y 907	7 V71
٧٣٠٠٠	مراقب ومُقَـدَّم عمـال عـام (حِـرَف دقيقـة ويد وطباعية وما أشبهها)		1 217	, , , , ,	1 (5)	1 7 7 1
	وطباعية وما أشبهها)	٣٤	7 910	۲ 9 ۳ ۰	٣ ١٩٩	4 409

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

<u>ي.</u> د د د	العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأحر الإج	تمالي (بالدولار)
المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
مُشَغِّلو ومُجَمَّعو منشآت وآلات	17 . 7 .	1 7	1 279	7 717	7 114
سائق معدات متنقلة في مطار	٤٠٢	١٢٧٤	1 7 2 9	1 770	١ ٧٦٦
مُشَغِّل آلة تجليد كتب وما أشبهها	٨٥	۱ ۳۲ ۰	١ ٣٠٠	1 798	1 011
سائق حافلة	۳ ۸۹۱	١٢٧٤	1 779	7 .07	7 . 77
مُشَغِّل منشأة معالجة كيمياوية	٣.٩	١ ٨١٠	1 779	7 29.	7 7 7 7
فاحص ومُخْتَبُرِ جودة منتجات كهربائية/إلكترونية	٥٣	1 770	١ ٢٨٠	١ ٥٧٠	1 279
مُجَمِّع معدات/مُكُوِّنات كهربائية	١٣	۱۳۸۰	1 797	1 077	1 471
مُجَمِّع معدات/مُكَوِّنات إلكترونية	٤٠٧	1 710	1 7	1 100	1 778
جهاز طلاء كهربائي	١٥	1 1 1 1 1	١ ٢٠٠	1701	١ ٦٠٩
مُشَغِّل آلات أغذية وما أشبهها من المنتجات	۲٤.	۹۸۲ ۱	1 180	۱ ٦٣٣	1
مراقب آلات ومُقَدَّم عمال عام	1017	7 001	7 20.	٣ ٠٦٠	7 90.
فاحص ومُخْتَبِر جودة منتجات آلية	٦٩	١٦٤١	1	7 111	1 979
ساحب ومُشَكِّل معادن	٣٣	1 717	۲۸۶ ۱	7 201	7 1 2 9
صاهر وسابك معادن و مُشَغِّل منشأة تدوير	7 V	۱۱۸٦	٩٨.	١ ٧١٠	1 074
مُرَكِّب– مُشْعَلِ آلة شَغْل المعادن	٤٣٠	١٥٠٤	۱ ٤٨٩	7 7 5 7	7 1 1 1
مُشُغِّل آلة منتجات الورق والورق المقوى	114	1 ٣٩٨			1790
	رق،  مُشغّلو ومُجَمّعو منشآت وآلات  سائق معدات متنقلة في مطار  مُشغّل آلة تجليد كتب وما أشبهها  سائق حافلة  مُشغّل منشأة معالجة كيمياوية  فاحص ومُخبَّبر جودة منتجات كهربائية/الكترونية مُجمع معدات/مُكوِّنات كهربائية مُجمع معدات/مُكوِّنات الكترونية مُجمع معدات/مُكوِّنات الكترونية مُشغِّل آلات أغذية وما أشبهها من المنتجات  مراقب آلات ومُقدَّم عمال عام  ساحب ومُشكَّل معادن  صاهر وسابك معادن و مُشغِّل منشأة تدوير  مُركِّب- مُشغِّل آلة شغُل المعادن	المهنة المشمول المهنة المهنة المشمول المهنة المشمول المهنة المشمول المهنة المشمول المبهها المشعل المرات المشعل المساحب ومُشكل المعادن و مُشكل المعادن و مُشكل المعادن المشعل المنات المنات المشعل المنات المنات المنات المنات المنات المنات المنات المنات المنات المشعل المنات المنات المنات المنات المشعل المنات الم	المهنة المشغلو ومُجَمّعو منشآت وآلات المشمول المتوسط المشغل ومُجَمّعو منشآت وآلات المشغول المتوسط المشغل الله تعليد كتب وما أشبهها الله تعليد كتب وما أشبهها الله تعليد كتب وما أشبهها الله الله الله الله الله الله الله	العدد المهنة المهنة المهنة المنسول المتوسط الوسطي المنسول المتوسط الوسطي المنسول المتوسط الوسطي المنتقلة في مطار المنتقلة المنتقلة المنتقلة المنتقلة مناطقة كيمياوية المنتقلة	العدد اللهنة ال

التـــصنيف المهــــ الموحــد لــسنغافور		العـــد	الأحر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
٨١٤٣	مُشَغِّل منشأة لصنع الورق	٣١	1 128	١ ٢٧٠	1757	1 797
۸۲۲۱.	مُشَغِّل آلة للمنتجات الصيدلانية ومنتجات الزينة	٣٩	١ ٢٠٠	1 171	١ ٦٢٠	1 017
۸۲۲۳.	مُشَغِّل آلة لمنتجات التصوير الفوتوغرافي	١٤	۱ ٤٩٠	1 440	1 757	١٧٨١
۸۲۳۲۰	مُشَغِّل آلة منتجات بلاستيكية	١٦٣	۱۲۱۸	١ ١٨٠	١٧٦٠	۱٦٧٣
٨٢١١٧	مُرَكِّب- مُشَغِّل آلة صقل دقيقة	٦٥	1 001	1719	7 7 2 7	7 5 7 7
۸۲٥١٠	مُشَغِّل آلة طباعة	٥,٦	١٨٤٤	١٨٩١	7 5 7 1	7
٨٣٣١	مُشَغِّل آلة منتجات مطاطية	٥.	۱۲۰٦	۱۱۸٦	1 777	١٦١٠
٨٣٢٤٢	سائق شاحنة ذات مقطورة	۸١.	1 07.	١٦١٠	7 . 77	7 1.9
٨٢٢٢٣	مُشَكِّل آلة تغليف أسلاك	77	١٤٠٦	1 777	7 179	7 717
٩	مُنَظِّفون وعمال وما أشبههم	٧٨٦٠	1 144	1 11.	1 44.	1 41 £
917.7	مُنَظِّف طائرات	791	1 711	1 710	۱ ۸۳۹	1 790

الجدول ٢-١ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (ذكور)

ے المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	العدد	الأجر الأساء	سي (بالدولار)	الأجر الإج	همالي (بالدولار)
٣ المهنة ٢ المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
مشرف على ساحة وقوف السيارات	٣.	1 . £ 7	١	١١٨٩	1 1 20
مُنَظِّف في مؤسسة مكتبية وصنتاعية	1 497	٨٣٩	٧١.	997	٨٥.
عامل بناء وما أشبهه	770	٨٦٠	908	978	١
مساعد في كشك لبيع الأغذية والمشروبات	7 ٧	978	٧٦٥	977	۸.,
عامل مستودع	207	١٣٠٤	1 79.	۱ ٦٨٥	١ ٦٠٩
معبئ يدوي	١٨٢	11.0	١ ٠٠٤	۱۳۷٦	1 777
معين في مستشفى	115	1 140	1 117	١٢٨٤	1 777
مساعد في مطبخ	777	١١٨٢	1 10.	1 2 7 1	1 499
مساعد في مختبر	71	1 279	1 %0.	١٦٨١	١٦٣٦

04-62451

التصنيف المها	ــصنيف المهــــني حــد لــسنغافورة،		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمول	المتو سط	الو سطي	المتوسط	الو سطي
9171.	عامل في محل غسيل وتنظيف حاف	٤٩	١ ٣	١	۱ ۲۳٤	1 194
987	عامل صناعة تحويلية وما أشبهه	٣٧٦	٩٨٧	٩	۱ ۲۳۸	110.
97.71	مساعدة في مكتب/مكتبة	۲.۳	۱ ۳٤٣	۱ ۳۲ ۰	1017	1
91771	قهرمان/قهرمانة	٦٧	97.	۸٧٤	1 171	1.70
98517	عامل في مخزن	٨١٦	۹۸۲ ۱	١ ٢٦٠	1 08 5	۱ ٤٧٨

المصدر: تقرير عن الأجور في سنغافورة، عام ٢٠٠٣

04-62451

التذييل ٣ – باء

التذييل ٣ – باء الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التصنيف المها الموحد لسنغافو		العـــدد المشمو ل	الأجر الأسا	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة		المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي	
•	مديرات	۸ ٥ ٤ ٧	0919	£ 90A	٦ ١٦٣	o	
17887	مديرة إدارة	٤١٠	٤٣١٤	٣ ٩٩٦	٤ ٤٣٤	٤ ٠٠٠	
1750.	مديرة إعلان وعلاقات عامة	۱۹۳	٤ ٤ ٢ ٣	٤ ٠٠٠	٤ ٤٧٠	٤ ٠٠٠	
17441	مديرة محاسبةة، إعداد ميزانيات وشؤون مالية	1 112	0 791	0	٥ ٨٨٩	0 1 2 .	
17717	مديرة مشاريع، بناء وتشييد	۸۳	٤ ٤٣٤	٤١٨٠	६ ० ७ ७	٤٣٠٠	
17791	مديرة تنمية أعمال	717	٥ ٧٧٦	٥١٠٧	٦ ١٠٢	0 701	
171.7	مديرة شركة	٦٤١	7 م ۲	٧ ٠٠٠	ለ ዓገሞ	V 0 £ 7	
17444	مديرة تخطيط على مستوى الشركات	۲٦	٥ ٨٨٣	0 981	٦ ١٧٥	٦ ١٤٨	
17701	مديرة إبداعية (إعلان)	١١	٦ ٥٨٣	0	٦ ٦٠٤	0	
17771	مديرة خدمة الزبائن	۲٠۸	٤ ٦٦٤	٤١٠٠	٤ ٨١٨	٤ ٢٣٠	
١٢٢.	مديرة شؤون عامة	٤١٨	1 7 m	9 70.	1.097	9 0 9 0	
179.7	مديرة خدمات سَكَن	٤٨	۲ ۸ ۰ ۲	۲ ۰ ۰ ۰	7 901	7 00 2	
171.1	مديرة تنظيمية	۱۳.	۱٤ ۸۱٦	١٤ ٠٠٠	17 .17	۱٤ ۸۲٥	
17711	مديرة مصنع تحويلي و إنتاج	797	٥ ٤٧٠	0 777	० २११	0 270	
1771.	مديرة عمليات (تجارة)	7	٤ ٥٧٧	٣ ٨٩٠	६ ०१८	۳ ۸۹۰	
١٣٣١٨	مديرة عمليات (مجتمعات محلية)	۱۸۰	£ 39V	£ ٤٦٨	٤ ٣٩٧	£	
17717	مديرة عمليات (شؤون مالية)	1 7	٦ ٩٣١	0 987	V 717	o 9A.	
17781	مديرة شؤون موظفين/موارد بشرية	٤٠٨	٥ ٨٣٨	0 77.	٦١٠٢	0 707	
17710	مديرة مشتريات	١٣٠	٤ ٥٨٣	٤٢٠٠	٤ ٧٧٥	٤ ٢٧٥	
17797	مديرة أملاك/عقارات	٩٨	٤ ٢٨٠	٤٠٠٨	٤٤١٧	٤٢١٠	
١٣٣١٤	مديرة ضمان الجودة	٦٣	٤ ٩٨٢	٤٧٤٨	0 1 . £	£ 7 £ A	
۱۲۳٦٠	مديرة بحث وتنمية	٣٢	0 77 2	0	0 817	0 . 77	
١٢٩٠٣	مديرة مطعم وخدمات تموينية أخرى	177	7 017	7 271	7 777	7 277	

التــــصنيف المهــــين الموحـــد لــسنغافورة،		العدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
17771	مديرة مبيعات	770	٤٦١٠	۲۲٠٤	٤ ٩ ٤ ٨	٤٢٠٠
179.1	مديرة مبيعات في محلات تجارية	٣.٤	7 019	7 7 10	۲ ۸۸۹	7 070
17727	مديرة تدريب	٥,	٤ ٩٢٢	६ ०२१	0.97	٤ ገለገ
17717	مديرة عمليات نقل	119	٤ ١٦٢	٤ ٠٠٠	٤ ٣٢١	٤١٠٠
17717	مديرة مستودعات	17	٤ ١٣٢	६ ६०६	٤ ٢١٠	٤ ٥٥٥
۲	موظفات فنيات	1. 412	<b>* 97</b>	۳ ۰ ۰ ۰	٤ ١٢٤	۳٦
7 & 1 • 1	محاسبة	۸۲٥	٣ ٨١٣	٣٦.٥	۳ ۸۷۲	٣ ٧٠٠

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

، المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	العدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
حبيرة أكتوارية	١٣	٣ ٨٥٩	٣ ٦٢٥	۳ ۹۸۱	٣ ٧٤١
مسؤولةة تنفيذية عن حسابات الإعلان	٥٧	7 777	7 0. 2	۲ ۸ ۰ ٤	7 700
كاتبة نصوص الإعلانات	١٧	۱۲۸ ۳	۳ ۷0.	۱۲۸۳	۳ ۷0 ۰
محامية ووكيلة قضايا	174	٥ ٣٨٢	٥	٥ ٤٣٨	٥
مهندسة طيران	٧.	۳ ۳۸۱	۳.۷.	4018	۳ ۲۳۸
مبرمجة تطبيقات	٤١٦	7777	۲ ٤٣٨	7 719	7 0
مهندسة معدات سمعية وبصرية	١٧	۲ ۸۰۰	۲ ۸۰۰	۱۹۸۲	۲ ۸۰۰
مُراجِعة حسابات	०२१	۲ ۹	7 2	7 9 7 2	۲ ٤٠٠
مهندسة سيارات	١٤	۳ ۱۲۰	T 9VT	۳ ۱ ۲ ۰	T 977
مهندسة طبية بيولوجية	١٤	۳ ۳۰۸	٣ ١٥٥	٣ ٤ . ٣	٣ ٢٤٠
مهندسة معمارية للأبنية	٧٢	٤١٩٠	۳ ۸۰۰	٤ ٣٧٧	٣ ٨٢٥
مهندسة تشييد أبنية	٤ ٩	۳.۱۲	۲ ۸۰۰	٣ ١٥٥	۲ ۸۰۰
مستشارة في إدارة الأعمال	۸۳	٤٩١٧	٤ ٢٦٣	۰ ۲۸۷	٤ ٣٤٦

التصنيف المها الموحد لسنغافو		العـــدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتوسط	الو سطي
71571	مهندسة كيمياوية	١٢	7 121	۲ ۸۰۰	7 970	۲ ۸۰۰
77317	مهندسة كيمياوية (نفط)	١٢	٤ ٠ ٩ ٩	٤١٢٠	٤ ٢ ٢ ٤	٤ ٢٧٠
7117.	كيمياوية	٨١	7770	٣	٣ ٤ ١ ٣	٣ ١٥٥
71271	مهندسة مدنية	٦٣	۳ ۱۸۷	۲ ۷0.	<b>~</b> 70.	۲ ۹ ۰ ۰
71711	مديرة حواسيب و نُظُم معلومات	१०१	ገ ገገለ	٦ ٤٤٣	٦ ٧٨٦	٦
71227	مهندسة حواسيب	7 / 9	۲۷٥ ٥	٤ ٧٤٠	0 97.	٤ ٩٧٧
71717	مديرة عمليات حاسوبية و شبكات	٤٨	٧١٥٠	٦ ٩٨٠	V 771	٦ ٩٨٠
7 : 7 : 7	محللة ائتمانات	٤١	٤ ٣٣٩	٣ ٨٨٠	٤ ٤٣٧	٣ ٨٨٠
71727	مديرة قواعد بيانات	01	٣ ١١٩	7 127	٣ ١٩١	٣
1777	طبيبة أسنان	٣٩	٣ ٣٣٥	۳ ۳	۳ ٤٣٧	٣ ٣٥٠
79771	محررة (حرائد و دوريات)	١٥.	० २१८	017.	० ८४९	۲۲۲ ٥
71271	مهندسة كهربائية	٦٩	٣ ٦٦٧	٣ ٩	٣ ٧٦٦	٤ ٠٣٣
71221	مهندسة إلكترونيات	١٠٤	٣ ٢٧٧	٣ ١٤٩	T T19	۳ ۱۸۰
7977	منتجية ومخرجية وممثلية أفسلام وميسرحيات					
	وما أشبهها	٤٠	٣ ٨٨٠	۳ ۱ ۲ ۰	۳ ۹ ۰ ۱	٣ ١٣٥
7 £ 7 • 1	محللة مالية	715	<b>を の人を</b>	٤ ١٧٩	٤ ٧٤٣	٤ ٧٤٠
71291	موظفة تكنولوجية للأغذية والمشروبات	7 7	٣ ٧٨٤	r ro.	٣ ٨٣٤	r ro.
11777	طبيبة عامة	٧٨	٧٠٠٦	۰۰۸ ۲	٨ 9 ٤ ٢	۷ ۳۸٦
77717	جرّاحة عامة	7 7	9.10	۸ ۸۰۰	١٣٧٢٥	17 70 8
71197	فيزياوية جيولوجية	۲ ٤	٣ ٨٥٢	۳ ۳9.	T 101	٣ ٣٩٦
71297	مهندسة في محال الصحة والسلامة الصناعية والبيئة	17	٣ ٨٤١	T 70V	۳ ۹۸۷	٣ 901
71207	مهندسة آلات وأدوات صناعية	7	٣ ٣٠٧	۳۱۱.	4 44V	7 7 20
71897	إخصائية في أمن تكنولوجيا المعلومات	١.	۲ ۹٦٠	۲ ۹ ۰ ۸	٣ ١١٤	٣ ٠٨٥
79717	صحافية	7.4.7	<b>۳</b> ገለ •	۲۸۱ ۳	٣ ٧٦٢	۳ ٤٣٠

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التـــصنيف المهــــ الموحــد لــسنغافور		العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإج	جمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
70.17	قانونية (ما عدا المحامية ووكيلة االقضايا)	٥,	٦ ١٢٩	٥ ٣٨٤	٦ ٢٨٣	٥ ٣٨٤
70.18	موظفة قانونية	٦٣	0 7 2 7	٤٥	00.7	٤ ٦٤٠
79171	أمينة مكتبة	70	٣ ٤ • ٤	T 207	T 20T	۳٦٧١
71271	مهندسة صناعات تحويلية	١٧٣	T TV0	٣ ١٧٥	۳ ٦٤٨	۳ ٦١٥
7 2 9 . 1	محللة بحوث سوقية	٧٩	٣ ٨٥٤	٣٥٠٦	٣ ٩ ١ ٣	٣ ٥ ٠ ٦
71201	مهندسة ميكانيكية	۸١	T T7V	٣٠٣٢	۳ ٥ . ١	۳ ۲۲.
71777	مبربحة وسائط متعددة	10	7 7717	7 7 . 7	7 45 8	7 7 . 7
71721	مديرة نُظُم شبكية وحاسوبية	111	۳ ۳۲ ٤	۲ ۹۸۰	٣ ٤٤٩	۳.۱.
71777	محللة اتصالات في محال النُظُم والبيانات الشبكية	1.7	٤٠٠٨	٣ ٨٧٣	٤١٠٨	٣ ٩٢٦
71717	محللة بحوث العمليات	١٧	٣ ٤٨٧	٣١	٣ ٥ ٢ ٧	۳ ۱
777 £	صيدلانية	٩٠	٣ ٣٢٦	7 107	T 790	٣ ٤٢٧
7111.	فيزياوية	٤٨	٥ ٩٦٧	0 919	0 977	0 919
71277	مهندسة توليد وتوزيع الطاقة الكهربائية	17	٥ ٧٧٧	٧ ١٤٦	o v9.	V 771
71577	مهندسة إنتاج	197	T 290	T 790	T 09V	٣ ٤١٦
71297	مسّاحة كمية	7 £ 9	۲ ۹٦٤	۲ ۸۰۰	7 990	۲ ۸۳۰
7122	مهندسة مواد شبه موصلة	005	۳ ۳۷.	۳ ۲	٣ ٦٤٣	т о
71777	مهندسة برامج حاسوبية	٤٢٩	٣ ٧٧٥	4 045	۳ ۹۱ ۰	٣ ٦٣٠
77777	طبيبة أسنان متخصصة	77	V 099	7 770	9 0 2 1	۸ ٣٥٤
71217	مهندسة تركيبات هيكلية	٣٢	m 70m	۳ ۲9.	٣٨٠٢	T T10
71771	مصممةة ومحللة أنظم	٧٧.	٣ ٨١٩	٣ ٦٩٥	٣ ٩ ٠ ٦	٣ ٧٦١
71777	مبرمحة نُظُم	٨٨	7 77.5	Y 01A	7 109	Y
778.7	مُعلِّمة صُمِّ	١٧	۲ ۱ ۰ ۳	١ ٨٠٠	7 1.7	١ ٨٠٠
772.7	مُعلِّمة مُعَوَّقين عقليا	١٦	1 274	1 898	1 274	1 497
71557	مهندسة اتصالات سلكية ولاسلكية	770	۳ ٦٧٨	٣ ٤٦٤	٣ ٧٤٠	٣ ٤٩٦
7 £ 7 • £	مديرة خزانة	٣٨	٤ ٤٨٦	٤ ٢٢١	६ ०१८	<b>٤ ٤</b> ٤٨

	لتــــصنيف المهــــين لموحــد لــسنغافورة، عام ٢٠٠٠ المهنة		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰			المتو سط	الو سطي	المتوسط	الو سطي
٣	موظفات تقنيات وموظفات فتيات مساعدات	75	7 077	7 475	Y 79V	۲ ۰ ۰ ۰
<b>727.</b> 1	بائعة إعلانات	٣١	۲ ۲۳۹	۲	۲ ۲۳۹	۲ )
71727	موظفة تقنية في هندسة الطيران	١٩	7 77 7	7 207	T 701	۳ ۰۸۰
TE10T	مسؤولة عن إسداء المشورة في محال الخدمات اللاحقة للمبيعات	١٤١	۲ ۹ . ۳	770.	۸۸، ۲	۲ ۷۰۰
71071	مراقبة حدمات النقل الجوي	٣٤	7 277	7 777	٣ ٤١٦	4 44V
71111	مُقَدِّرة ومُقَيِّمة	77	7 771	۲ ۳۳۷	7 747	7 777

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

صنيف المهـــين حــد لــسنغافورة، العـــدد		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
و ــــــــــــــــــــــــــــــــــــ	لهنة المشمول المتوسع	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
۳۱۲۷، رسّامة معمارية	١٢٣	7 00V	7 £7.	۲ ٦٣٧	۲ ٦٠٩
٣٤١١ مساعدة	١٨٠	ፕ ለ٤٣	7 40.	7 9 7 9	7 790
٣١٠.٠ مهندسة مدنية وهيكلية مساعدة	٧٤	٣ ٤٨٥	۳ ٦٨٣	T 017	T 790
٣١٠.٠ مهندسة كهربائية مساعدة	٤٢	7 707	7 177	7 474	7 108
٣١٠.١ مهندسة مساعدة في الإلكترونيات	777	۲ ۵۳۸	7 540	7 7. ٤	7 087
٣١٠ مهندسة مساعدة في الصناعات التحويلية	00	7 711	7.90	7 457	7 171
٣١٠.٠ مهندسة ميكانيكية مساعدة	09	7 77.	7 1 2 7	۲ ۷۳۸	<u>የ</u>
٣٢٢٤، ممرضة مساعدة	£ £ 0	۱۹۹۸	7 . 7 7	7 777	7 777
٣١٢٤١ موظفة تقنية في هندسة السيارات	١٧	1 905	١ ٧٥٠	7 . 70	1 977
٣١٢١١ موظفة تقنية للأبنية	107	7 7 7 7 7	۲ ۲۰۰	7 717	۲ ۲۰۰
٣٤١٦ مُشْتَرية	١٦٨	7 087	7 {1.	7 777	۲ ۰ ۰ ۰
٣١٢٥ موظفة تقنية في الهندسة الكيمياوية	١٦	١٨٧٧	۱ ٦٣٨	7 277	۲ ۸۹۲
٣١١٠٠ موظفة تقنية في الكيمياء	99	1 9 £ £	١٨١٢	7777	۲ ۰ ٦ ٤
٣١٢٧: رسّامة في الهندسة المدنية والهيكلية	٤٩	7 81.	7 290	7 017	۲ 0 ٤ .

التـــصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ		العدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأحر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة المنافقة المن	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
71711	موظفة تقنية في الهندسة المدنية	٦٧	7 404	7 7 1 9	7	۲ ۳٥.
<b>727.7</b>	وكيلة تخليص وشحن	٥٣	7.10	۱۸۷۹	7 797	7 170
49011	فنانة تجارية	۳۸	77.0	۲ ۰ ۰ ۰	T V9T	۲ ٦٦٠
۳۱۳	مُشَغِّلة أجهزة حاسوبية	127	7 171	۲ ۰ ۰ ٦	7 071	7 20.
71777	موظفة تقنية في محال الحواسيب	٧٥	1 980	١٨٠٢	7 .12	١٩٠٠
4770.	ممرضة في طب الأسنان	٤٦	۲ ۱۳۹	7.04	T 797	۲ ۲۷۰
77797	موظفة تقنية في طب الأسنان	١٢	۳ ۰ ۲ ۰	۳ ۱ ۲ ۳	٣ ٠ ٢٨	۳ ۱۲۳
7777	خبيرة في النُّظُم الغذائية وإخصائية تغذية في بحـال الصحة العامة	ل ۱۸	7 798	۲ ۱۱۰	۲ ۲۹۳	۸۶۱ ۲
79010	فنانة عَرْض	١٨	١٩١٠	١٧١٨	١٩١٠	١٧١٨
71771	رسّامة	00	۱۹۳٦	١٨٩١	7 . £ £	۲
71777	رسّامة كهربائية/إلكترونية	٣٥	7 709	7 1	7 777	7 177
7177	موظفة تقنية في الهندسة الكهربائية	٥٦	۲ ۳۰۱	7777	7 0 7 0	7 294
71771	موظفة تقنية في الهندسة الإلكترونية	٤٤	7 .01	7 177	7 091	7 77.7
<b>7977</b>	أمينة تنفيذية	9 £ Y	T 0V1	٣ ٤ ٠ ٠	۳ ٦٣٥	٣ ٤٦٩
W E 1 9 1	مُنَظِّمة/مُنَسِّقة معارض/مؤتمرات	7.	7 707	7 1	7 097	7 1
79012	مصممة أزياء وملابس	١٤	1 705	١٤٠٠	1 797	١ ٤٦٠
72177	متعاطية وسمسارة في الصفقات المالية المستقبلية	١٠٨	٤ ٦٧٥	٣٠٠٦	٧١٨٤	09.7
71711	مسؤولة عن مكافحة الحرائق وتوفير السلامة	١.	7 7 7 7	٣٠٦٤	٣٠.٣	٣٠٦٤
T	متعاطية وسمسارة في الصرف الأجنيي	١٨	٤ ٤٧٠	٤ ٥ ٣ ٥	٤ ٦٣٩	٤ ٥٣٥
<b>79017</b>	مصممة رسومات	117	7 179	7	7 771	7
<b>4775</b>	ممرضة صناعية	٣٦	7 907	7	T T T E	~ 19V
72171	وكيلة مبيعات وسمسارة تأمين	179	7 091	7 270	7 151	7 70.

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ		العدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأحر الإح	جمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	منه المنه المن المنه المنه ا	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
72177	ضامنة تأمين	٣٦	٣ ٥ ٥ ٩	٣٠٥٢	T 09T	۳ ۲٦۲
79017	مصممة داخلية	١٦	۲ ٤٦٠	۲ ۰ ۳ ٦	7 0	۲ ۱ ۰ ۳
89771	مسؤولة تنفيذية إدارية	7 710	7 908	۲ ٦٣٠	۳٠٦٥	7 7/0
77777	موظفة تقنية في هندسة الصناعات التحويلية	٣٣	۱ ٤٨٧	1 479	۱ ۸۳۸	١ ٦٢٠
71777	رسّامة ميكانيكية	٣٤	7 2.2	7 474	7 7. ٤	7 777
71717	موظفة تقنية في الهندسة الميكانيكية	٦٢	1 777	۱۷٦٨	7 . 47	۲ ۰ ۱ ۸
7771	مصورة بالأشعة لأغراض التشخيص الطبي	٣٧	٣ ٦٥١	٣ ٦٢٢	٣ ٨٦٤	۳ ۹۳.
77111	موظفة تقنية في محال العلوم الطبية	١٢٨	7 77 7	1 97 £	۲ ٤ ٠ ٠	7 107
<b>٣9</b> ٣.٣	إخصائية اجتماعية طبية	٣٤	٣١.٧	7 101	٣ ١ ٩ ٤	7 00 7
<b>ም</b> ፕፕሊ	موظفة تقنية في الأشعة السينية للأغراض الطبية	11	٣ ٤٢٠	٤ ١٧٨	T 07T	٤ ٢٧٨
77722	قابلة	١٦	۲ ۳٤٦	7 79.	7 201	7 797
71077	مُراقِبة خدمات النقل الجماعي السريع	١٤	1 991	1 101	7 709	۲ ۲٦٤
47777	إخصائية علاج مهني	۲۹	7720	7 00.	7 707	۲ 00.
77717	نظّاراتية	١.	۲ ۰۸۸	۲ ۱۷۰	7 7 7 2	7 474
77711	إخصائية في قياس مدى البصر	77	۲ ٤٨٧	۲ ٤٣٠	7 V97	7 770
<b>79777</b>	مسؤولة عن شؤون الموظفين/الموارد البشرية	٦٧٠	٣ . ٢ ٩	۲ ۸۲۰	٣ ٠٨٦	۲ ۹ ۰ ۰
٣٢٢٧.	مساعدة في صيدلية/صارفة أدوية	7.7.	1 171	9 7 7	۱۲۱٤	١ ٠٥٩
71111	مصورة فوتوغرافية	١٦	7 7 7 0	7 70 5	۹۸۸ ۲	7 70 5
٣١١.٢	موظفة تقنية في الفيزياء	١٦٦	٣ . 9 ١	۳ ، 9 ٥	۳ ، ۹ ۱	۳ ، 90
77771	إخصائية في العلاج الطبيعي	٥٨	7 704	7 7.0	7 7/1	7 717
71717	مسؤولة عن صيانة الأمكنة	77	١ ٨٩٧	١ ٨٠٠	1 979	١٩٠٠
۳۳۱۱.	مُعَلِّمة للتربية السابقة لمرحلة الدراسة الابتدائية	7 499	1 175	١٠٦١	1 177	١٠٧٣
7777	موظفة تقنية في هندسة الإنتاج	177	7 170	7 1 . 7	7	۲ ۳٤٧
79017	مصممة منتجات	۲۸	7 49 5	7 77 £	70.9	7 240
777 £ 1	ممرضة فنية	1 201	77.1	7 211	7 977	7 707

	تـــــصنيف المهـــــني لوحــد لــسنغافورة،		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	• •	العـــدد المشمو ل	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
79770	مسؤولة عن العلاقات العامة	١.٧	7 097	7 441	7 779	7 777
TE177	وكيلة شراء	072	۲ ٦٣٤	7 571	7 770	7 0 7 1
71770	موظفة تقنية في ضمان الجودة	١٢٦	۱ ۸٤٧	1 747	7 . 10	1 919
T179A	موظفة تقنية في المسح الكمي	٥.	7.09	7 .77	7 . ٧ ٤	۲ . 9 .
79717	مسؤولة عن أعمال البحث	١.	7710	7 7717	7 77 2	7 711
71077	مُراقِبة خدمات النقل على الطرق	۲۸	۲ ۳٦٣	۲ ۲٦٠	ፕ ሂሊኒ	7 77 7
7777	مسؤولة تنفيذية عن المبيعات والتسويق	977	7 771	7 0	7 7.1	7 001
75107	ممثلة مبيعات (منتجات طبية وصيدلانية)	١٤٠	7	١٩٠٠	٥٢٨ ٢	7 911
W £ 1 0 1	ممثلة مبيعات (تقنية)	٤٢١	7 719	۲٦٠٠	T V01	7 97.
<b>72171</b>	متعاطية وسمسارة في الأوراق المالية	175	۳ ۲۲٦	7 0	۳ ۸۱۲	7 7
77778	موظفة تقنية في المواد شبه الموصلة	١٤٦	1 987	1 190	7 1 1 7 0	7 117

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التصنيف المهدد الموحد لسنغافورة		العدد	الأجر الأسا	سي (بالدولار)	الأجر الإج	تمالي (بالدولار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
<b>44.1</b>	إحصائية اجتماعية	٥١	7 . 7 £	۲	7 177	7 . 1 1
77727	ممرضة متخصصة	٦١	٣ ٦٧٤	۳ ٥٥٠	٣ ٨٤١	۲ ۸۲٦
71717	موظفة تقنية في هندسة التراكيب الهيكلية	11	7 271	7 777	7 200	7 77 7
71271	مُراقِبة خدمات المواصلات السلكية واللاسلكية	١٤	7 791	7 . £ Y	7 0 2 7	7 7 20
71777	موظفة تقنية في المواصلات السلكية واللاسلكية	٣٢١	7	۲ ۱	7 717	7 7.7
<b>77777</b>	مسؤولة عن التدريب	177	۲ ۸ ۰ ۱	7 775	7 901	7 790
٤	موظفات مكاتب	70 £TT	1 414	1750	1 477	۱۷۸٦
٤٢٢٢ غ	موظفة/كاتبة استقبال في مطار	٧٦٥	۱ ٤٠٦	۱ ۳٤٧	١٨١٤	١ ٧٤٦
٤١٣٠٣	كاتبة مراجعة حسابات	٧٤	1017	١ ٠٠٠	1098	1 0 2 9

التصنيف المها الموحد لسنغافو		العـــدد	الأجر الأس	اسي (بالدولار)	الأجر الإح	جمالي (بالد <i>و</i> لار)
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
27171	صرّافة في مصرف	٧٦	1 091	1 009	۱ ۸۸۰	۱۸۰۳
٤١٣٠٥	مُجَهِّزة فواتير	۲۲.	١٦٠٢	1 0 2 9	1 707	١ ٦٤٠
٤١٣٠١	ماسكة دفاتر	77	ነ ለገ٤	١ ٧٦٠	1 199	1 101
٤٢١١١	أمينة صندوق	1 7.7	١٠٧٤	9 V £	1 777	١ ١ ٠ ٩
٤١٠٠٠	مُراقِبة كتبة	۱ ٦٧٧	7 170	۱ ۹٤٧	۲ ٤٣٦	7 770
27770	كاتبة خدمات للزبائن	7 27 7	1704	١٦٠٠	۱۸٦٤	١٧٨٧
٤١١٣٠	مُقَيِّدة بيانات	١٤.	1 701	1 771	1	۱ ۳٤٧
٤١٤٢١	كاتبة مُراقَبة تجهيز البيانات	٦٨	1 799	۱ ٦٨٦	١٨٧٠	١٨٧٤
٤١٢.٥	كاتبة حِفْظ الأوراق	٥٦	1	١ ٤٠٥	1 0 7 1	۱ ٤٨٦
27773	موظفة استقبال في فندق	117	1.90	١ ٥	1 449	1 777
٤١٢٠٣	كاتبة ضمان التأمين	٩.	۱ ۸٦٥	١٧٢٨	۲	۱ ۸٦۸
٤١٣٠٢	كاتبة دفاتر حساب وحسابات	7 70.	۱ ۸۳۸	١ ٨٠٠	۱ 9 ٤ ٠	1 107
٤١٢٠٢	كاتبة قانونية	٧٥	۱ ۸٤٣	١ ٨٠٠	۱ 9 ٤ ٠	۱ ۸۸۸
٤١٢٠٤	كاتبة مكتبة	٧٢	1 ٣٦٩	۱ ۳۲۸	1	1 2 4 2
21071	كاتبة تخطيط مادي	١٧٦	1 707	17.0	1 977	١٨٦٦
27777	موظفة استقبال في مكتب طبيب/طبيبة – طبيب					
	أسنان/طبيبة أسنان	०१२	۱۳۷۸	۱ ۳۳۸	1 070	1 279
271173	أمينة صندوق مكتب	٤٥	۸۶۲ /	1 17.	107.	١٣١٨
٤١٢٠١	كاتبة مكتب	٥ ٦٧٣	۱ ٦٣٤	1 019	1 779	۱ ٦٦٥
٤١٢٠٦	كاتبة شؤون موطفين/موارد بشرية	077	1 700	١ ٧٠٠	١٨١٤	١ ٧٦٦
21077	كاتبة تخطيط إنتاج	710	1 111	170.	1 971	١٩١٨
٤٢٢٢١	موظفة استقبال	710	۱ ٤٨٢	1 80.	1 0 4 9	١ ٠٠٠
٤١١١١	أمينة سرّ (سكرتيرة)	۱ ۹۸۲	7 571	7	7 0 5 4	۲ ۰ ۰ ۰
٤١٣٠٦	كاتبة للأوراق المالية	٣١	١ ٨١٠	١ ٧٤٠	1 101	1 7 2 2
٤١٥١١	كاتبة شحن	٣٧٦	1 757	1708	۱ ۸۷۸	۱ ۸۱۲

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

49	سنيف المهــــيٰ د لـسنغافورة، العـــدد		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأحر الإجمالي (بالدولار)	
المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي	
كاتبة إحصائية	٦٢	7 . £ Y	۲	7 . 97	7 . 07	
كاتبة سجلات المخزون	777	١ ٦٩٠	۱ ٦٢٨	۱ ۸٤٨	1 110	
أمينة مخزن	١٨٣	1 277	1 2. 4	1777	1090	
عاملة هاتف	١٨٩	1 710	١ ٤٥٠	1 009	۱ ٦٣٤	
كاتبة وكالة سفر وما أشبهها	108	1719	1 077	١٦٧١	1071	
كاتبة على الآلة الكاتبة	١٣٦	1 & 1 1	١٢٨٠	١ ٥ ٠ ٨	۱ ۳٦۲	
كاتبة أجور	٣٦	١٧٠٠	١ ٧٠٠	١٨٦٩	١ ٨٧٠	
عاملات خدمات وعاملات مبيعات محلات تجارية						
واسواق	9 9 7 7	1 777	1 7.4	1 07 £	1 20.	
ناظرة مقصورة/مضيقة	7 0 . 7	۱۳۸۱	۱ ۳۰۰	١٨٩١	١٧٨٧	
رئيسة/مُراقِبة نُدُل (في مطعم)	٦٤٦	۱ ٤٦٨	1	۱ ٤٦٨	١٦٠٢	
إخصائية في رعاية الأطفال	11	۱ ۳٦٦	1 710	1 2 4 7	1 74.	
طباخة	799	1 199	١٠٦٨	۱۳٦۸	1 771	
مُصَفِّفة شعر /مُزيِّنة	٤٤	1	1 240	۱ ٦٣٣	1 04.	
قهرمانة متزلية	17	1 70 8	١٠٠٦	1 097	1 7.1	
مُدَبِّرة مترل (فنادق ومؤسسات أخرى)	179	۱٦٢٤	1 202	1 977	1 707	
مُوزِّعة بريد	٤٩	١٣٤٠	1 70.	١ ٤٧٠	1 207	
مُدَلِّكة	٥١	۱ ۱۸٦	١	1 727	١٩٠١	
حارسة أمنية خاصة	١١٤	9	٨٩٧	1 778	١١٨٤	
داعية مبيعات	٩١	١٠٥٦	١.١.	1011	1 494	
مُراقِبة مبيعات	١ ٩		1 2.0	۱٦٧٨	1712	
مساعدة مبيعات في محل تحاري	7 47 5	1 . 7 £	9 £ Y	1 217	1 717	
إخصائية تسويق من بُعْد					۸۶٥۱	
	كاتبة سجلات المخزون المينة عزن كاتبة وكالة سفر وما أشبهها كاتبة وكالة سفر وما أشبهها كاتبة على الآلة الكاتبة على الآلة الكاتبة أحور عاملات مبيعات محلات تجارية وأسواق عاملات مبيعات محلات تجارية وأسواق عاملات مبيعات أدُل (في مطعم) المستقية في رعاية الأطفال المستأمرة مترل (فنادق ومؤسسات أخرى) المديرة مترل (فنادق ومؤسسات أخرى) حارسة أمنية خاصة حارسة أمنية خاصة المراقبة مبيعات على المراقبة مبيعات المراقبة مبيعات على المراوية مبيعات على المراوية مبيعات المراوية المبيعات المب	كاتبة سجلات المخزون المعنون	البية سجلات المخزون المعزون المعزون المعزون المعزون المعزون المعزون المعرف ال	المنت المخرون المعرون المعروب المعرو	المنافقة شعر المُريَّة المنافقة المنا	

التـــصنيف المهــــ الموحــد لــسنغافو	صنيف اله <u>ني</u> د استانست		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة		المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
01171	مرشدة سيّاح	11	١٢٨٧	1 771	١٢٨٧	۱۲۳۱
01771	نادلة	٣٤.	٩٨٨	9.1	1 179	1 11 £
٧	عاملات حِرَفِيات في الإنساج وما أشبههن من العاملات	1 789	1 442	1 7.47	1 779	1 040
٤١٣٢٧	عاملة ميكانيكية لمحركات الطائرات	٣٨	۱۷۳۸	1 777	7 . 77	1 9 7 7

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التـــصنيف المهـــ الموحــد لــسنغافور	<del>-</del>	العـــدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتوسط	الو سطي	المتوسط	الو سطي
V £ 1 T	حبازة وطباحة مُعَجَّنات وصانعة حلويات	٣٥	1 178	1 . **	١٢٧٦	1 7.7
٧٢٤٤٠	عاملة ميكانيكية للحواسيب وما أشبهها من معدات إلكترونية	۲۸	1	۱ ٤٣٠	1 7.9	۱ ٦٣٠
V 7 £ 1 7	مُرَكِّبة كهربائية مُرَكِّبة مصعد كهربائي وسُلَّم كهربائي وما أشبه من المعدات	11	١٠٨٩	1 710	\ \ \ \ \ \ \ .	1 ۲۹٦
77517	عاملة كهرباء	٣.	1 0 7 7	10.7	\ \0. \ \\	1 000
V	مُرَكِّبة الكترونيات	١٩٦	1 279	1 210	١٨٨٧	1 779
77717	عاملة ميكانيكية لآلات صناعية ومكتبية	١٤٤	1 491	1 474	١٧٥٠	1 779
77171	عاملة بمحوهرات	١٣	1 . 47	۹۳.	1098	1707
V	صانعة/مُجَمِّعة سلع حلدية	١.	977	٨٩٠	١٠٨٣	1 . ٤٦
7	مُحَضِّرة لحوم وأسماك	٦٠	9 / 9	908	1 177	1.01
77117	صانعة ومُجَمِّعة ومُصَلِّحة آلات دقيقة	١٨٩	1077	1018	7 177	۲ ۰ ۰ ۱
7777	حفّارة ونقّاشة طباعة	11	1 770	١ ٢٧٠	1 2.0	1 700
٧٢٣٢٥	مُرَكِّبة منشأة تبريد وتكييف هواء	٨٧	1 707	١٣٦٤	1 799	1 707
٧٤	مُراقبة ومُقَدَّمة عمال عامة (حرَف تجهيز الأغذية، وشَغْل الخشب، والمنسوجات وَما أشبهها)	777	1 797	١ ٢٠٠	1 201	1 7 % 0
٧٢٠٠٠	مُراقبة ومُقَدَّمة عمال عامة (حِرَف معدنية وآلية وما أشبهها)	٣٥	۲ ۳٦٠	7 471	۲ ٦٦٣	۲ ۸۱۰

التـــصنيف المهـــ الموحــد لــسنغافو	<del></del>		الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰		المتوسط	الو سطي	المتوسط	الو سطي	
٧٣٠٠٠	مُراقِبة ومُقَدَّمة عمال عامة (حِرَف دقيقة ويدوية وطباعية وما أشبهها)	11	۱ ٦٣٤	١٦٠٠	۱ ۷٦٥	۱٦١٨
V £ T T	صانعة ومُقَطِّعة نقوش منــسوجات وجلــود وما أشبهها	٣٤	1 770	1 1 2 2	1 207	1 727
٨	مُشَغِّلات ومُجَمِّعات منشآت وآلات	17 170	991	971	1 444	1 77 £
۸۳۲٤٤	سائقة معدات متنقلة في مطار	7 7	1 474	1 499	١ ٧٠١	١ ٧٠٥
۸۱۷۰۰	مُشَعِّلة	7 ٣	٦٨١	٦٨٠	١.٥.	١ ٠ ٤ ١
1011	مُشَغِّلة آلة تجليد كتب وما أشبهها	717	901	987	1 1 5 7	9 5 4
۸٣٢٣.	سائقة حافلة	۱۹۳	1 777	1 779	7 .07	7 • ~ ~ ~
۸١٥٠	مُشَعِّلة منشأة معالجة كيمياوية	77	۱ ٤٢٨	1 770	1 770	ነ ገለ・
1717	فاحصة ومختبرة حودة منتجات كهربائية/إلكترونية	٦١٥	١ ٠٨٠	١ ١١٠	1 497	١ ٣٦٦
١١٨٢٨	مُجَمِّعة معدات/مُكُوِّنات كهربائية	۲.	1 1 2 0	1 110	۱۲۷۳	1 750

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التــــصنيف المهـــــين الموحــد لــسنغافورة،	العدد	الأجر الأساسي (بالدولار)		الأجر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰ المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
٨٢٨١٢ مُجَمِّعة معدات/مُكَوِّنات إلكترونية	۸۱۱۹	9 £ 1	٩٠٣	1 740	1 197
٨٢٢٢١ جهاز طلاء كهربائي	١٦	۱۳۱٤	1 700	1 977	٨٢٠٢
٨٢٧ مُشَغِّلة آلات أغذية وما أشبهها من المنتجات	774	١٠٠٩	١	1 770	١ ٢٢٠
٨٢٠٠٠ مُراقِبة آلات ومُقَدَّمة عمال عامة	757	7 174	۱۹۱۸	7 07.	7 404
٨٢٨٢٢ فاحصة ومختبرة جودة منتجات آلية	1 2 7	٩٦.	۸۳۳	1	1 791
٨١٢٤ ساحبة ومُشَكِّلة معادن	١٦	٩٢٦	91.	1 170	97.
٨١٢٢ صاهرة وسابكة معادن ومُشَغِّلة منشأة تدوير	١.	Λέξ	<b>Y</b> Y 9	1 070	1
٨٢١١١ مُرَكِّبة-مُشَغِّلة آلة شَعْل المعادن	۲0.	١ ٥	97.	1 70 8	1 700
٨٢٥٣ مُشَغِّلة آلة منتجات الورق والورق المقوى	٧.	1 . ٣٦	١٧	1 7 7 0	1770

التـــصنيف المهــــــــــــــــــــــــــــــــــــ		العدد	الأجر الأس	باسي (بالدولار)	الأحر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	المشمول	المتو سط	الو سطي	المتو سط	الو سطي
٨١٤٣	مُشَغِّلة منشأة لصنع الورق	17	977	919	۱ ۳٤٣	١٣٤٠
۸۲۲۱.	مُشَعِّلة آلة للمنتجات الصيدلانية ومنتجات الزينة	०४१	٩٠٤	٨٩٦	1 70 8	١٨٢
۸۲۲۳۰	مُشَغِّلة آلة لمنتجات التصوير الفوتوغرافي	٣٨	1 107	1 177	1 777	1 717
۸۲۳۲.	مُشَغِّلة آلة منتجات بلاستيكية	٩١٦	٧٤٨	٧	١ ٠٨٠	992
٨٢١١٧	مُرَكِّبة–مُشَغِّلة آلة صقل دقيقة	۲۸	٩٠١	790	1 477	1 177
۸۲01.	مُشَغِّلة آلة طباعة	1 { £	1705	١٨١٤	1 977	7 . £ Y
٨٢٣١	مُشَغِّلة آلة منتجات مطاطية	٦١	<b>٧</b> ٧٩	ገባለ	1 . 70	911
ለየገፖ	مُشَغِّلة آلة خياطة وتطريز	111	977	۸۸۷	۱ ۱۳۰	١٠٤٣
٨٣٢٤٢	سائقة شاحنة ذات مقطورة	11	1 177	١١	1 717	1011
٨٢٢٢٣	مُشْغِّلة آلة تغليف أسلاك	7	1 77.	1 7 5 7	١ ٨١٥	١٨٠١
٩	مُنَظِّفات وعاملات وما أشبههن	٥ ٨٨٣	972	AA£	1	١ ٢
917.7	مُنَظِّفة طائرات	770	١ ١٧٠	۱۱۸٦	1007	1 049
97.71	ناظرة مبنى/خفيرة	19	9 7 9	۸۸٠	١ • ٤٧	۸۸.
97.78	مشرفة على ساحة وقوف السيارات	10	9 / 9	۸۲٤	1 17.	1 . 40
9179	مُنَظِّفة في مؤسسة مكتبية وصناعية	۲ ٤٦٨	<b>Y9</b> Y	٧١.	۸٧٩	٨٠٠
988	عاملة بناء وما أشبهها	١.٩	779	٦١٨	790	٦١٨
٩١٢٢٣	مساعدة في كشك لبيع الأغذية والمشروبات	٦٥	978	9 8 0	1 .19	١
97818	عاملة مستودع	٨١	١٣٤١	۱ ۳۳۰	١ ٧٤٠	1777
989.1	معبئة يدوية	7.4.7	۸٧٩	۸۷٦	999	1 .17
97.7٣	مُعِينة في مستشفى	791	1 107	1 15.	1 707	1 777
91777	مساعدة في مطبخ	9.7	١ ٠٨٥	1.07	1 797	1 77.

الجدول ٢-٢ الأجور الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات ، حزيران/يونيه ٢٠٠٣ (إناث)

التـــصنيف المهــــ الموحــد لــسنغافور			الأحر الأساسي (بالدولار)		الأحر الإجمالي (بالدولار)	
عام ۲۰۰۰	المهنة	العـــدد المشمو ل	المتو سط	الو سطي	المتوسط	الو سطي
97.77	مساعدة في مُحْتَبَر	٤٥	1 7 2 1	1 197	١٣٠٤	۱۲۸۱
9171.	عاملة في محل غسيل وتنظيف حاف	١٣٧	9 £ 9	979	1 100	1 117
987	عاملة صناعة تحويلية وما أشبهها	177	٧٧٨	747	1 .07	1 . 7 £
97.71	مساعدة في مكتب/مكتبة	١٣٦	١٠٨٨	١ . ٤ ٤	1 717	۱۱۲٦
91771	قهرمان/قهرمانة	٤٠١	٩٠٦	91.	١ ١٦٠	۱۱۰۸
917.7	مُنَظِّفة سفينة وصهريج سفينة	۲.	707	٥٨٧	٦٧١	٥٨٧
98817	عاملة في مخزن	1.7	١١٣٤	1 . ٧ 9	ነ ሞለገ	1 779

المصدر: تقرير عن الأجور في سنغافورة، عام ٢٠٠٣