

Distr.: General  
16 February 2000  
Arabic  
Original: English

# اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



## اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الثانية والعشرون

١٧ كانون الثاني/يناير ٤ شباط/فبراير ٢٠٠٠

البند ٥ من جدول الأعمال

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

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

مذكرة من الأمين العام

إضافة

## منظمة العمل الدولية

١ - دعت الأمانة، بالنيابة عن اللجنة، منظمة العمل الدولية في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩، عن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومن شأن هذه المعلومات أن تكمل المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية. وسيتم النظر في هذه التقارير خلال الدورة الثانية والعشرين للجنة.

٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تشير إلى أنشطة منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها في مجال السياسات، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.

٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

## المرفق

تقرير منظمة العمل الدولية المقدم بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء  
على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

## المحتويات

## الصفحة

٣	..... المقدمة	أولا -
٥	..... معلومات عن حالة الاتفاقيات في كل بلد	ثانيا -
٥	..... الأردن	
٧	..... ألمانيا	
١٠	..... بوركينا فاصو	
١٢	..... بيلاروس	
١٤	..... جمهورية الكونغو الديمقراطية	
١٥	..... لكسمبرغ	
١٦	..... ميانمار	
١٩	..... الهند	

## أولا - المقدمة

يتطرق عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلى أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومما مجموعه ١٨٢ اتفاقية تم اعتمادها حتى الآن، تتعلق بصفة رئيسية المعلومات الواردة في التقرير المرفق بالاتفاقيات التالية:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدّقت عليها ١٤٣ دولة عضواً؛
  - الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها ١٤٠ دولة عضواً؛
  - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدّقت عليها ٢٩ دولة عضواً.
- وقد أشير، عند الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة:

## السخرة

- الاتفاقية المتعلقة بالسخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

## عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لعمر العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٨٣)
- الاتفاقية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

## حرية تكوين الجمعيات

- الاتفاقية المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- الاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم والمساومة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

## سياسة العمالة

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

### حماية الأمومة

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

### العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨، (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

### العمل تحت سطح الأرض

- اتفاقية العمل تحت سطح الأرض، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

### العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

### العمل المتري

- اتفاقية العمل المتري، ١٩٩٦ (١٧٧)

تشرف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها، واللجنة مؤلفة من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم وتجتمع سنويا. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي الذي تقدمه لجنة الخبراء، ويصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية ويقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة التي تصدر بالانكليزية والفرنسية وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تطبع في كتاب ولكنها تُنشر على الجمهور وتُنشر فيما بعد الطلبات المباشرة في قاعدة بيانات الأنشطة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية المسماة "ilolex" (يمكن الاطلاع عليها على شبكة الإنترنت أو على الأقراص المدججة CD-ROM).

## ثانيا - معلومات عن حالة الاتفاقيات في كل بلد

## الأردن

## حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصله إلى المرأة، وصدّق الأردن على اتفاقيتين منها وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما صدق على الاتفاقيات ٢٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: واصلت اللجنة، بناء على طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٨، تعليقاتها على الجزء ٢ من قانون العمل لعام ١٩٩٦ الذي استثنى "الأجور المدفوعة عن العمل الإضافي" من التعريف المعطى للدخل. وأعربت اللجنة عن قلقها بشأن الطريقة التي تتبعها الحكومة في دفع أجور متساوية للرجال والنساء عن العمل الإضافي وطلبت إلى الحكومة تقديم أمثلة في شكل قوائم أجور عن ساعات العمل الإضافية في منشآت توظف عاملين من الرجال والنساء يؤدون أعمالا متساوية من حيث القيمة. وفيما يتعلق بالبدلات المدفوعة في الخدمة المدنية بموجب مخطط البدلات القياسية، تأمل اللجنة، بعد أن وضعت في الاعتبار أنه يجري استعراض موضوع المساواة في قوانين الخدمة المدنية ولوائحها، أن الحكومة ستنظر في تعديل الجزء ١١ بحيث يتم دفع بدلات عائلية للعاملين من الرجال والنساء على حد سواء. ولاحظت اللجنة كذلك أن أحكام المساواة في الميثاق الأردني إذا قرأت في إطار الجزء ٢ من قانون العمل لعام ١٩٩٦، يمكن أن تشكل أساسا لسنّ تشريع ملائم يمنح للجهة المشرفة على العمل سلطة تطبيق مبدأ دفع أجور متساوية للرجال والنساء مقابل إنجاز أعمال متساوية من حيث القيمة. ولاحظت اللجنة أن الحكومة اتخذت أصلا خطوات في هذا الاتجاه فأنشأت إدارة جديدة مسؤولة عن النساء العاملات في وزارة العمل، فعينت تسع مفتشات يعملن على إنفاذ أحكام قانون العمل المتصلة بالعاملات وتقديم الخدمات الاستشارية إلى النساء. وطلبت اللجنة مزيدا من المعلومات عن الإجراءات المتخذة في هذا الصدد. وفيما يتعلق بالفرق في الأجور التي يدفعها القطاع العام وتطبيق الأجزاء ٤ و ٥ من لوائح الخدمة المدنية (رقم ١ لعام ١٩٨٨)، طلبت اللجنة من الحكومة مرة أخرى الإشارة إلى الطرق والمعايير التي يستخدمها مجلس الوزراء في تصنيف الوظائف والتي تستخدمها

مختلف الإدارات في إجراء تقييم موضوعي للوظائف. وإذا لاحظت اللجنة أيضا في الماضي الفرق في الأجور التي يدفعها القطاع العام للرجال والنساء ونسبته ٢٥ في المائة، طلبت من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المعتزم اتخاذها لتخفيض الفرق في الأجور التي يدفعها القطاع العام للرجال والنساء. وأخيرا، لاحظت اللجنة عدم تطبيق التعديل الذي أُدخل على قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٣٠، الذي اقترحتة اللجنة القانونية التابعة للجنة الوطنية النسائية. وأعربت عن أملها أنه سيتم قريبا إحراز تقدم في هذا الصدد.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت اللجنة في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٦٧، أن بعض أجزاء الميثاق الوطني تعالج موضوع المساواة بغض النظر عن الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين. ولاحظت اللجنة كذلك أن الجزء ٦٩ من قانون العمل لعام ١٩٩٦ يفرض تقييدات على توظيف النساء بهدف حماية صحتهن وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن أي قرار متخذ حتى اليوم على أساس هذا الجزء. ولاحظت اللجنة باهتمام العمل الذي قامت به اللجنة الوطنية النسائية الأردنية التي أجرت في جملة أمور عن طريق لجنتها القانونية دراسة استقصائية شاملة لجميع القوانين الأردنية ودراسة مفصلة عن الجوانب الخاصة بالمرأة في هذه القوانين. وإذا لاحظت أن اللجنة الوطنية اعتمدت المجموعة الأولى من التوصيات الصادرة عن اللجنة القانونية التي تم تقديمها بصورة جزئية إلى مجلس الوزراء، طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن نتائج الدراسة الاستقصائية فيما يتعلق بعدد من النصوص التشريعية التي يجري استعراضها (انظر الطلب المباشر المرفق). وبالإضافة إلى ذلك، بغية تنظيم سوق العمل، اعتمدت وزارة العمل مبدأ التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل لتشجيع قبول السياسات الوطنية ضد التمييز، وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير التي تم اتخاذها لتسهيل هذا التعاون. وأخيرا، أشارت اللجنة إلى أن بعض الأحكام المنطبقة على المرأة التي تتيح لهن تربية الأطفال ورعايتهم ينبغي تطبيقها بصفة متزايدة على الرجل أيضا، بحيث لا تصبح المزايا الممنوحة عقبة أمام قدرة المرأة على المنافسة في سوق العمل. وطلبت من الحكومة دراسة إمكانية منح العاملين من الرجال، أو أحد الأبوين إذا كانا كلاهما يعملان، الحق في عطلة غير مدفوعة لمدة سنة واحدة وإمكانية العودة إلى عمله بعد انتهاء العطلة، وهي ميزة غير متوفرة إلا للنساء العاملات فقط. بموجب الجزء ٦٧ من قانون العمل.

## ألمانيا

## حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصلة إلى المرأة وصدقت ألمانيا على اتفاقيتين منها، وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ٣:** لاحظت اللجنة في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٨، أن النساء العاملات المشمولات بالتأمين الصحي يحصلن على بدل الأمومة الذي ينص عليه التأمين الصحي وتعويض تكميلي من رب العمل (بموجب الجزء ١٤ (١) من قانون حماية الأمومة)، وذلك لكي يضمن لهن الحصول أثناء إجازة الأمومة على أجر يعادل أجرهن السابق. وحسب رأي الحكومة، فإن التعويض التكميلي الذي يمنحه رب العمل يفوق بكثير البديل الذي يدفعه التأمين الصحي. ولاحظت اللجنة أيضا أن محكمة العمل الاتحادية اعترفت في حكم لها صادر عام ١٩٩٥ بأن تكاليف التعويض التكميلي التي يتحملها رب العمل قد زادت كثيرا وأنه لا يمكن تجاهل ما لذلك من أثر سلبي على فرص العمل بالنسبة إلى الشباب. وأشارت إلى أن الاتفاقية نصت على أنه ينبغي دفع التعويضات للمرأة أثناء فترة الأمومة، سواء من الأموال العامة أو بواسطة نظام للتأمين، للحيلولة دون جعل التدابير المتخذة لحماية الأمومة تؤدي إلى التمييز ضد المرأة في مجال التوظيف.

وفيما يتعلق بمبلغ التعويضات، لاحظت اللجنة باهتمام أن التنظيمات الجديدة التي دخلت حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ تهدف إلى تحسين احتمالات تشغيل الشباب في الشركات التجارية الصغرى التي تستخدم عادة أقل من ٢٠ عاملا، وهو عدد يمكن رفعه إلى ٣٠ في بعض الحالات المعينة. فبموجب هذه الأحكام الجديدة تسدد مؤسسات التأمين الصحي لأرباب العمل ما تكبدوه من تكاليف تتصل بحماية الأمومة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تتمكن الحكومة من إعادة دراسة الموضوع لأنه يهتم الشركات التجارية المتوسطة والكبرى، وطلبت موافقتها بمعلومات عن أي مبالغ سددتها شركات التأمين لأرباب العمل الذين دفعوا تعويضات الأمومة، للنساء اللواتي ليس لهن تأمين لأنهن غير مشمولات في خطة التأمين القانونية ضد المرض، وخاصة للنساء اللواتي يفوق أجرهن مستوى معيناً.

ولاحظت اللجنة أيضا أن الجزء ٩ (٣) من قانون حماية الأمومة، بصيغته المعدلة، لا يزال يسمح لأعلى سلطة في البلد مسؤولة عن قانون العمل بالإعلان، في بعض الحالات الاستثنائية، أنه من القانوني فصل النساء، خلال فترة حملهن أو خلال فترة تصل إلى أربعة أشهر بعد الولادة. وذكرت اللجنة بأن الاتفاقية تحظر فصل النساء أثناء إجازة الأمومة، ولا تشير إلى إمكانية منح الإذن بالفصل في ظروف معينة ناشئة عن أسباب ربما تسمح باعتبار هذه الظروف مشروعة.

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** أشارت اللجنة في ملاحظة لها صادرة عام ١٩٩٨ إلى أن الفرق بين نسبة الرجال والنساء في القوى العاملة في الصناعات الإنتاجية، لا سيما في نوع العمل الذي يتطلب مهارة معينة وفي النوع الذي لا يتطلب مهارة معينة لم يتحسن إلا بمقدار ضئيل، وأنه لا يزال ثمة فرق في الأجور المدفوعة للرجال وللنساء في هذين النوعين المختلفين من العمل. وقد طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن التدابير التي تم اتخاذها أو التي يعتزم اتخاذها لتحقيق توازن أكبر في عدد الرجال والنساء في الأعمال التي تتطلب مهارة وتلك التي لا تتطلب مهارة في الصناعات الإنتاجية ولتقليل الفرق في الأجور. كما لاحظت اللجنة كذلك في تقرير الحكومة أن ٢٦ اتفاقا جماعيا لا تزال تتضمن "فئات الأجور المنخفضة"، وأن عدد النساء اللواتي ينتمين إلى "فئات الأجور المنخفضة" قل بين عامي ١٩٩٠ و ١٩٩٥ بحوالي النصف، بينما زاد عدد الرجال بما ينوف عن ٦٠ في المائة. ولاحظت اللجنة أيضا الرأي الذي تمسكت به الحكومة الاتحادية منذ فترة طويلة ومفاده أن وجود "فئات الأجور المنخفضة" في عدد من الاتفاقات الجماعية لا يشير إلى تقدير أو عدم تقدير قيمة العمل الذي تقوم به المرأة، والدليل على ذلك أنه لا تصنف المرأة وحدها في هذه الفئة بل يصنف فيها أيضا الرجل على نحو متزايد. وأشارت اللجنة إلى أن أحدث اجتهاد لمحكمة العمل الاتحادية يكفل إمكانية الحصول على تصنيف أعلى للأعمال التي تتطلب بذل جهد ذهني وعصبي وإن كانت تتطلب مجهودا عضليا أقل؛ وإن فئة "الأعمال الشاقة من الناحية البدنية"، التي تدفع عنها أجور أفضل، تشمل أيضا أعمالا لا تتطلب جهدا عضليا فحسب بل تتطلب من الأشخاص أيضا جهودا أخرى قد تتسبب في ردود فعل جسدية. وأعربت اللجنة من جديد عن أملها في أن تسعى الحكومة إلى اتخاذ تدابير محددة أكثر وذات صبغة عملية لتشجيع الشركاء الاجتماعيين على مراعاة تلك الأحكام لدى تحديد معايير تصنيف الأنشطة التي لا تتطلب مهارات في اتفاقاتهم الجماعية.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت اللجنة باهتمام في تعليق لها صادر عام ١٩٩٧، في تقرير الحكومة الثالث (١٩٩٢-١٩٩٤) عن حالة المرأة في الجهاز الإداري الاتحادي للدولة، استمرار تزايد نسبة النساء في الرتب العالية ومناصب المسؤولية وتراجع العدد الإجمالي لموظفي الخدمة المدنية. وفي الوقت ذاته، لاحظت اللجنة بقلق انخفاض نسبة النساء في المناصب العليا من ٥١,٤ في المائة في الفترة ١٩٩٠-١٩٩١ إلى ٣٩,١ في المائة في الفترة ١٩٩٣-١٩٩٤، مما يعني أن الرجال يشغلون المناصب الحكومية الجديدة من الدرجة

الرفيعة. كما أظهر التقرير الثالث أنه استمر التوسع في السياسات التي تراعي الحياة العائلية بهدف تمكين النساء من تطوير حياتهن المهنية. وتتطلع اللجنة إلى أن تستلم الوثيقة التي أُرجئت مناقشتها في البرلمان بشأن أثر قانون المساواة الثاني مع تقرير الحكومة القادم (١٩٩٦-١٩٩٨) عن حالة المرأة، كما تتطلع إلى الحصول على المعلومات عن تطبيق هذا القانون تطبيقاً عملياً. وأحاطت اللجنة كذلك علماً ببيان الحكومة فيما يتعلق بقرار محكمة العدل الأوروبية في قضية كالانكي ضد مدينة برمين، ومفاده أن الحكم لم يؤثر على سياساتها، ما دام قانون المساواة الثاني لا يحتوي على أي أحكام تضمن تخصيص مناصب معينة للنساء، وهذا هو موضوع هذه القضية. وأكدت الحكومة أن تدابير أخرى تتعلق بالتمييز الإيجابي في مجال العمل لم تتأثر بذلك وما زالت هذه التدابير ضرورية وممكنة.

وفي رد على طلب من اللجنة للحصول على معلومات عن قدرة النساء على الحصول على التدريب اللازم، أشار طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٧ إلى أن النساء يمثلن ٤٢ في المائة تقريباً من عقود التدريب المبرمة حديثاً حسب بيانات الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥، غير أن أكثر من ٧٥ في المائة من المتدربات يتلقين تدريبهن في قطاعي التجارة والخدمات، علماً بأن ٨ في المائة فقط من النساء المشاركات يتلقين تدريباً في المهن المتعارف عليها تقليدياً بأنها مهن للرجال. وأظهرت البيانات كذلك أن الرجال يهيمنون على عدد لا يتجاوز عشر مهن معظمها ذات طبيعة تكنولوجية. وعلاوة على ذلك، أظهرت المعلومات المستمدة من الدراسات الاستقصائية التي أجراها المعهد الاتحادي للتدريب المهني أن ٧١ في المائة من الأشخاص الذين تلقوا في سنة ١٩٩٥ تدريباً في الشركات التجارية اشتغلوا في المهن التي اختاروها بعد نهاية فترة تدريبهم مباشرة. إلا أن عدد الوظائف المعروضة في المهن الصناعية والتقنية التي يهيمن عليها الرجال يفوق عدد الوظائف المعروضة في مهن قطاع الخدمات الذي تهيمن عليه المرأة. وأوضحت الحكومة أيضاً أن بيانات البطالة تشير إلى أن عدد النساء اللواتي يسعين إلى الحصول على الإرشاد المهني بلغ في فترة ١٩٩٥-١٩٩٦ حوالي نصف العدد الإجمالي لجميع الذين يطلبون الإرشاد أثناء بحثهم عن عمل. وأعلنت اللجنة أن المرشدين المهنيين يسعون بنشاط لإيجاد وظائف تدريبية في الشركات التجارية التي توظف النساء كما يسعون إلى توسيع مجالات الاختيار المهني من خلال توسيع فرص التدريب. وفي تموز/يوليه ١٩٩٦، وقعت الحكومة الاتحادية والولاية الجديدة وبرلين "برنامج العمل لشغل وظائف تدريبية في الشرق" ويرمي البرنامج إلى خلق فرص تدريبية جديدة عديدة في أماكن العمل لغاية سنة ١٩٩٧. وطلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن الأنشطة المدرجة في مختلف مبادراتها والنجاحات التي حققتها. وأخيراً، لاحظت اللجنة أنه في أعقاب قرار اتخذته محكمة العدل الأوروبية في ٢٢ نيسان/أبريل ١٩٩٧ ويقر بعدم فعالية التعويض عن الضرر بموجب قانون المساواة في المعاملة، تقوم الحكومة بإعداد قانون لجعل تشريعها الوطنية تتفق مع القانون الأوروبي.

## بور كينا فاصو

### حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصله إلى المرأة وصدقت بور كينا فاصو على اتفاقيتين منها وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١، وصدقت أيضا على الاتفاقيات ٣، ٢٩، ٨٧، ٩٨، و ١٠٥.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ٣:** أشير في طلب مباشر قدم إلى الحكومة في عام ١٩٩٨ إلى أن الأحكام المتعلقة بحماية الأمومة الواردة في القانون رقم 1/92/ADP لعام ١٩٩٢ المتعلق بقانون العمل لم يعد يشير إلى حظر عمل المرأة لمدة ستة أسابيع بعد الوضع. وبالتالي طلبت اللجنة من الحكومة بيان التدابير المتخذة أو المخطط لها لضمان عدم السماح بعمل المرأة لمدة ستة أسابيع بعد الوضع.

**الاتفاقية رقم ٢٩:** علقت لجنة الخبراء في طلب مباشر قدم في عام ١٩٩٨، على تشغيل الأطفال في المنازل، ومعظمهم في بور كينا فاصو من البنات. ولاحظت اللجنة أن تنقيح القانون الجنائي سوف يأخذ بعين الاعتبار أنماط الاستغلال الجديدة، التي تشمل بعض حالات شبه الاسترقاق مثل تشغيل الأطفال في المنازل دون أن يكون لهم وضع قانوني خاص ودون أن يتقاضوا أجرا مناسباً. وبينت الحكومة بهذا الخصوص أن الأجر المخالف للقانون لا تزال النمط الأكثر شيوعاً لاستغلال عمل الأطفال. وأحاطت اللجنة كذلك علماً بالمعلومات الواردة في التقرير الذي قدمته بور كينا فاصو إلى لجنة حقوق الطفل التابعة للأمم المتحدة، والذي بينت فيه الحكومة أن من الصعب وضع حدود لتشغيل صغار السن في المنازل وفي العائلات وفي المجتمعات المحلية إذا كان الوضع الاجتماعي والاقتصادي صعباً لصغار السن والبالغين على حد سواء. وقالت إنه نظراً لكون بور كينا فاصو بلداً زراعياً نامياً، كثيراً ما يُطلب من الأطفال منذ نعومة أظفارهم أداء أعمال تفوق طاقتهم ولساعات طويلة. وأشارت اللجنة أيضاً إلى القرار رقم 539/ITLS/HV المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٥٤ والمتعلق بعمل الأطفال في جميع المؤسسات مهما كان نوعها وفي الأسر المعيشية، ويحتوي القرار على أحكام مفصلة لحماية الأطفال العاملين، وإلى القرار رقم 545/GTL/HV المؤرخ ٢ آب/أغسطس ١٩٥٤ الذي يحظر تشغيل الأطفال دون سن الرابعة عشرة لأكثر من أربع

ساعات ونصف في اليوم. وطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن أية تدابير متخذة لضمان وضع أحكام القرارين سالفين الذكر موضع التنفيذ.

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** أشارت اللجنة في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٨ إلى المعلومات التي قدمتها الحكومة ومفادها أن تعليقات اللجنة على الفرع ١٠٤ من قانون العمل (والذي ينص على أنه حيثما تساوت ظروف العمل والكفاءات المهنية والإنتاج ينبغي أن يتساوى المرتب الذي يتقاضاه جميع العمال بغض النظر عن أصلهم أو جنسهم أو عمرهم أو وضعهم. بموجب الشروط المنصوص عليها في هذا الجزء من القانون) قد أخذت بالحسبان خلال عملية التنقيح الجارية لقانون العمل. ولاحظت كذلك إن إنشاء نظام وطني لتصنيف الوظائف قد بدأ أخيرا في عام ١٩٩٧ وأن الحكومة قد أكدت على رغبتها في الحصول على مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية. وبهذا الخصوص أعربت اللجنة عن رغبتها في التأكيد على أن نمطا ما من أنماط التقييم الموضوعي للوظائف هو الوسيلة الوحيدة لوضع معدلات أجور تفاضلية، ولذلك فمن المهم اعتماد طريقة لقياس الوظائف ومقارنتها موضوعيا لمعرفة ما إذا كانت طبيعة عمل مختلف الوظائف تنطوي على نفس القيمة لأغراض تحديد الأجور. وأعدت اللجنة التأكيد على رغبتها في أن تعمل الحكومة جاهدة وكذلك منظمات العمال وأرباب العمل لجمع المعلومات الضرورية للتحقق من طبيعة ومدى أية فوارق قد تكون موجودة في الأجور وللاستعداد لاتخاذ تدابير لإزالة تلك الفوارق عند الاقتضاء.

**الاتفاقية رقم ١١١:** لاحظت اللجنة، في طلب مباشر قدمته إلى الحكومة في عام ١٩٩٧، من المعلومات التي تلقتها من لجنة القضاء على التمييز العنصري، أن نسبة النساء في الخدمة العامة قد ازدادت من ٢٢ في المائة في عام ١٩٩٣ إلى ٣٤ في المائة في عام ١٩٩٤ وأنهن ممثلات تمثيلا كبيرا في قطاع التعليم (٥٧ في المائة) ولكنهن ممثلات تمثيلا ناقصا للغاية في القطاع المالي (٣,٢ في المائة). ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة عن الاتفاقية أنه يجري وضع مشروع قانون يتعلق بالتوجيه والتدريب المهنيين على أساس وثيقة السياسات الإطارية المتعلقة بالعمالة والتدريب المهني وأن الحكومة بصدد إقرار خطط عمل وطنية للعمالة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تأخذ هذه الوثائق المختلفة بعين الاعتبار جميع نواحي السياسات الوطنية الهادفة إلى توفير فرص متساوية وضمان المعاملة بالمثل في مجال العمالة والتوظيف، بما في ذلك التدابير العامة (مثل إجراءات الإنفاذ عن طريق المحاكم والتمييز الإيجابي في مجال العمل) لوضع هذه السياسات موضع التنفيذ الفعلي. وتطلعت اللجنة إلى تلقي معلومات، مشفوعة بإحصاءات بشأن النتائج التي تم التوصل إليها في تنفيذ خطط العمل المذكورة.

## بيلاروس

### حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصلوة إلى المرأة. وصدقت بيلاروس على اتفاقيتين منها وهما الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١، وصدقت أيضا على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

**الاتفاقية رقم ١٠٠:** أشير في طلب مباشر قدم إلى الحكومة في عام ١٩٩٨ إلى أن الفرق في الأجور المدفوعة للرجال والنساء، خاصة في قطاعي الصناعة والبناء، قد تناقص، إلا أن هذا الفرق قد ازداد في مجال التعليم، وفي الزراعة بشكل خاص. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات يمكن أن توضح العوامل الخفية لازدياد الفرق في هذين القطاعين. كما طلبت بيانات إحصائية عن توزيع الرجال والنساء على الوظائف والدرجات في قطاعات مختلفة، وطلبت كذلك معلومات عن متوسط أجور الجنسين في الساعة. ولاحظت اللجنة أنه، حسب ما أعلنت عنه الحكومة، حُدثت الأجور في بيلاروس وفقا لمعدلات عامة أقرتها وزارة العمل وأخذت بعين الاعتبار العوامل المنصوص عليها في قانون العمل. وكررت اللجنة التنبيه إلى أن المعايير المستخدمة لتقييم الوظائف ينبغي عدم التقليل من قيمة المهارات اللازمة للوظائف التي تشغلها النساء عادة. ووفقا لذلك طُلب من الحكومة تقديم معلومات عن المعايير المستخدمة والنهج المتبع لضمان أن معدلات الأجور تعطي نفس الأهمية للعوامل التي تتميز بها الوظائف التي تضطلع بها النساء. وقد دلت كذلك البيانات الإحصائية التي قدمتها الحكومة على أن النساء، بالرغم من أن مستواهن التعليمي أعلى من مستوى الرجال (حيث أن ٥٨,٦ في المائة منهن حاصلات على تعليم جامعي) ما زال نصيبهن من الوظائف الإدارية والعليا أقل في عدد من قطاعات الاقتصاد الوطني التي أشارت إليها الحكومة (فمثلا في القطاع الصناعي تشغل النساء ٣٥.٩ في المائة من الوظائف الإدارية على الرغم من أنهن يمثلن ٥٤.٢ في المائة من العاملين ذوي التعليم التقني الخاص في ذلك القطاع). وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التقدم الذي أحرزته في أنشطتها الهادفة إلى التقليل من الفوارق في الأجور، وخاصة فيما يتعلق بالدراسات التي تساعد على الكشف عن أسباب قلة نصيب النساء من الوظائف الإدارية.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٧ إلى أن مشروع قانون العمل قد وافق عليه مجلس السوفيات الأعلى في عام ١٩٩٦ وتجري دراسته في ضوء التعديلات الدستورية. وأشارت اللجنة كذلك إلى أن الحكومة، في إطار سياستها الرامية إلى تعزيز تساوي الجميع في الفرص والمعاملة، قد اعتمدت خطط عمل وطنية لتحسين حالة المرأة في الفترة ١٩٩٦-٢٠٠٠، كما اعتمدت برنامجا وطنيا يسمى المرأة في جمهورية بيلاروس. ويشمل البرنامج تدابير لتحسين حالة المرأة في سوق العمالة، ومنع بطالتها وزيادة قدرتها على التنافس. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم تفاصيل بشأن التدابير العملية التي تم اتخاذها على هذا الصعيد والنتائج التي توصلت إليها هذه البرامج، من حيث إتاحة فرص العمل والتدريب المهني وشروط العمل وظروفه. ولاحظت اللجنة أيضا أن الحكومة تنوي مناهضة التمييز ضد المرأة في مجال العمالة عن طريق التأكيد على التثقيف والتدريب. وأعلنت الحكومة في تقريرها عن إدخال نوع جديد من التدريب لتطوير تلك الأعمال التي يُنظر إليها عادة كأعمال "نسائية" (أعمال الزراعة، والسكرتارية والطباعة باللغات الأجنبية، والتطريز والحياكة) نظرا لأن تنويع مجالات العمل يزيد من فرص الحصول على عمل. وأكدت اللجنة على أهمية التدريب الخالي من المواقف النمطية التي تصنف الوظائف والأعمال إلى "رجالية" و "نسائية". وطلبت من الحكومة بيان التدابير المتخذة أو المُخطط لها لضمان عدم اقتصار التعليم، والتدريب والتوجيه المهنيين لصالح البنات على المجالات التي تعتبر مناسبة لهن في العادة. وأوصت الحكومة بتشجيع النساء والفتيات على التطلع إلى العمل في قطاعات غير الصحة والتعليم والثقافة حيث يُمثلن تمثيلا زائدا في الوقت الحاضر.

## جمهورية الكونغو الديمقراطية

### حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصلة إلى المرأة، وصدقت جمهورية الكونغو الديمقراطية على الاتفاقية رقم ١٠٠. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة باهتمام في طلبها المباشر الموجه في عام ١٩٩٨، أن الاتفاق الجماعي الوطني المشترك بين المهن لمنظمات العمال، والمعتمد في سنة ١٩٩٥، لم يعد ينص على أن النساء غير المتزوجات أو النساء اللواتي يزاول أزواجهن عملاً غير معروف هن وحدهن اللواتي لهن الحق في الاستفادة من جميع الفوائد الواردة في الاتفاق الجماعي. بيد أن اللجنة قد طلبت من الحكومة تقديم معلومات عن تطبيق مبدأ المساواة في الأجور على البدلات العائلية القانونية والرعاية الصحية ونفقات السفر وغير ذلك من الفوائد الممنوحة حصراً لتيسير أداء العمال لمهامهم، ما دامت هذه العناصر لا تدخل في تعريف الأجر الوارد في الجزء ٤ (ح) من قانون العمل. وعلاوة على ذلك، طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أثناء تنقيح قانون العمل لجعل الجزء ٤ (ح) منسجماً مع الاتفاقية.

وإذ لاحظت اللجنة أن الجزء ٧٢ من قانون العمل يشير إلى "المساواة في ظروف العمل والمؤهلات المهنية والإنتاجية"، فقد طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن التدابير المتخذة لتحقيق المساواة في الأجور عملياً بين العاملين والعاملات، وخاصة عندما يكون عملهم مختلفاً من حيث النوع ومتساوياً من حيث القيمة. وفي هذا الشأن، استرعت اللجنة انتباه الحكومة إلى أن معيار الإنتاجية قد يؤدي إلى ظهور مجموعات مختلفة من الأجور ويتوقف ذلك على متوسط ما ينتجه كل من الرجال والنساء. كما لاحظت اللجنة أن الاتفاق الجماعي الوطني بين منظمات العمال ينص على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الإقليمية أو المشتركة بين المؤسسات التجارية جداول الأجور، ووجهت اللجنة نظر الحكومة ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال إلى أهمية وضع نظم لتقييم الوظائف تقييماً موضوعياً بغية مقارنة قيمة الأعمال المنجزة. وأعربت عن أملها في أن تتمكن الحكومة من توفير معلومات مفصلة عن أي نظام اعتمده القطاع العام والخاص لتقييم الوظائف. وأخيراً، أعربت اللجنة مجدداً عن أملها في أن يكون بوسع الحكومة في المستقبل القريب القيام، بالتعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال، بجمع وتحليل الإحصائيات المتعلقة بالمعدلات الدنيا للأجور ومتوسط الدخل الحقيقي للرجال والنساء وذلك بهدف الحصول على مزيد من المعلومات عن طبيعة التفاوت في الأجور ونطاقه والتدابير المتخذة لإزالة هذا التفاوت.

## لكسمبرغ

## حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصلة إلى المرأة، وصدقت لكسمبرغ على الاتفاقية رقم ١٠٠، ولكنها لم تصدق على الاتفاقية رقم ١١١. كما أنها صدقت على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥، ونددت بالاتفاقيتين رقم ٤٥ و ٨٩.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة باهتمام، بناء على طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٨، اعتماد القانون المؤرخ ٧ تموز/يوليه ١٩٩٨ الذي يعدل: (١) القانون المؤرخ ١٨ أيار/مايو ١٩٧٩ (المعدل) الذي يشكل إصلاحاً للجان الموظفين؛ (٢) القانون المؤرخ ٦ أيار/مايو ١٩٧٤ (المعدل) الذي ينشئ لجنا مشتركة في المشاريع الخاصة وينظم تمثيل الموظفين في الشركات، وينظر في إمكانية تعيين وزير مسؤول عن المساواة ويحرص على معاملة العاملين من الرجال والنساء معاملة متساوية فيما يتعلق بفرص العمل، والتدريب والتقدم المهني، والأجور وظروف العمل. وطلبت اللجنة معلومات عن التطبيق العملي لهذا التشريع.

## ميانمار

## حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - لم تصدق ميانمار إلا على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ٨٧.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ٢٩: تم في عام ١٩٩٦ تقديم شكوى بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، وادعت الشكوى عدم احترام حكومة ميانمار الاتفاقية رقم ٢٩. وتم تشكيل لجنة تحقيق لدراسة الشكوى. وأكملت اللجنة عملها في آب/أغسطس ١٩٩٨ وقدمت تقريرا إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته ٢٧٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨) (انظر التقرير المرفق للجنة التحقيق)<sup>(١)</sup>. وكانت النتيجة التي توصلت إليها اللجنة أن السخرة في ميانمار هي إلى حد كبير من نصيب المرأة<sup>(٢)</sup>، والأطفال، والمسنين فضلا عن المجموعات الإثنية غير البورمية، لا سيما في المناطق ذات الوجود العسكري الكبير، والأقلية المسلمة، بما في ذلك روهينغياس. ولاحظت اللجنة مثلا أنه عندما تأتي القوات العسكرية إلى قرية من القرى لتجنيد أشخاص بشكل عشوائي للعمل "تكون النساء معرضات للعمل كحاملات إذا لم يجد الجنود رجالا يقومون بهذا العمل. وهناك حالات تم فيها أخذ الحوامل والمرضعات قسرا للعمل كحاملات" (تقرير لجنة التحقيق، الفقرة ٣٠٨). ولاحظت اللجنة أيضا حالات اغتصاب الحاملات والاعتداء الجنسي عليهن (الفقرات ٣١٧ إلى ٣٤٣). وإذ لاحظت اللجنة عدم الامتثال الفاضح والمستمر للاتفاقية، حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات اللازمة للتأكد من أن النصوص التشريعية، لا سيما قانون القرى وقانون المدن لا تتنافى مع الاتفاقية وذلك في موعد لا يتجاوز ١ أيار/مايو ١٩٩٩. ويتعين اتخاذ مزيد من الإجراءات الملموسة على الفور من خلال الإجراءات العامة التي تتخذها السلطة التنفيذية وتصدرها وتنشرها على جميع مستويات الجيش وعلى السكان برمتهم. وبالإضافة إلى ذلك

(١) تقرير لجنة التحقيق التي تم تعيينها بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية للتحقيق في احترام ميانمار للاتفاقية المتعلقة بالسخرة، ١٩٩٣ (رقم ٢٩)، النشرة الرسمية، المجلد ٨١، ١٩٩٨، السلسلة باء، الملحق الخاص (يشار إليه فيما بعد "تقرير لجنة التحقيق").

(٢) انظر الفقرات ٢٩١ و ٣٠٢ و ٢٠٨ و ٢١٧ و ٣٢٣ و ٣٣٤ و ٣٤٢ و ٣٤٣ و ٣٦٨ و ٣٧٥ و ٣٨٤ و ٤١٦ و ٤٣٠ و ٤٣٧ و ٤٥٦ و ٥١١.

يتعين تنفيذ العقوبات التي يمكن فرضها بموجب القسم ٣٧٤ من القانون الجنائي نتيجة لاستغلال الأشخاص في الأعمال القسرية أو الشاقة.

أحاطت لجنة الخبراء علما في ملاحظة أبدتها في عام ١٩٩٨ بنتائج وتوصيات لجنة التحقيق التي أكدت نتائجها السابقة وتوسعت فيها، كما أحاطت علما بنتائج مؤتمر اللجنة المعنية بتطبيق المعايير في عام ١٩٩٨ فضلا عن نتائج مجلس الإدارة بشأن عرض سابق لها (١٩٩٤). وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات مفصلة عن التدابير المتخذة وحثتها على طلب مساعدة مكتب العمل الدولي في هذه الجهود. وطلبت أيضا من الحكومة تقديم تفاصيل كاملة إلى المؤتمر في دورته ٨٧ وتقديم تقرير مفصل في عام ١٩٩٩.

وقرر مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، في دورته المعقودة في آذار/مارس ١٩٩٩ (٢٧٤) أن يطلب من المدير العام أن يقدم تقريرا إلى مجلس الإدارة في ٢١ أيار/مايو ١٩٩٩ أو قبل هذا التاريخ عن التدابير التي اتخذتها حكومة ميانمار للامتثال إلى توصيات لجنة التحقيق. ويرد هذا التقرير في المرفق.

وتم مناقشة تطبيق ميانمار للاتفاقية رقم ٢٩ في اللجنة المعنية بتطبيق معايير مؤتمر العمل الدولي في دورتها ٨٧ المعقودة في حزيران/يونيه ١٩٩٩. وأحاطت لجنة المؤتمر علما بالمعلومات الخطية والشفوية التي قدمتها الحكومة وبالمناقشة التي تلت ذلك. ولاحظت بصفة خاصة موقف الحكومة ومفاده أن نتائج لجنة التحقيق ولجنة الخبراء لا أساس لها وأن تقرير المدير العام المؤرخ ٢١ أيار/مايو ١٩٩٩ المقدم إلى أعضاء مجلس الإدارة، عن التدابير التي اتخذتها الحكومة للامتثال إلى توصيات لجنة التحقيق تستند إلى معلومات خاطئة ومضللة. ولاحظت لجنة المؤتمر أيضا إصدار الأمر رقم ٩٩/١ المؤرخ ١٤ أيار/مايو ١٩٩٩ الذي جاء فيه أنه ينبغي عدم ممارسة سلطة عدم مصادرة الأشخاص للعمل القسري بموجب قانون المدن لعام ١٩٠٧ وقانون القرى لعام ١٩٠٧. وأشارت إلى تاريخ الحالة الطويل وسلسلة الإجراءات التي اتخذتها هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة، بما في ذلك توصيات لجنة التحقيق التي أنشأها مجلس الإدارة. ورأت أن التوضيحات التي قدمتها الحكومة لا تفسر النتائج المفصلة والموثقة بالإضافة إلى توصيات لجنة التحقيق ولجنة الخبراء. وأحاطت لجنة المؤتمر علما بقلق بالغ بنتائج لجنة التحقيق ومفادها أن هناك معلومات مقنعة بأن الأعمال الشاقة والقسرية ما زالت منتشرة على نطاق واسع في ميانمار. وأعربت عن أسفها لأن الحكومة لم تسمح للجنة التحقيق بزيارة البلد للتحقق من الحالة بنفسها. وكان يمكن أن تكون هذه مناسبة للحكومة لعرض موقفها الخاص أمام اللجنة بطريقة موضوعية ونزيهة. وأعربت عن أسفها لأن الحكومة لم تبد رغبة في التعاون مع منظمة العمل الدولية في هذا

الصدد. وطلبت إلى مجلس الإدارة ولجنة الخبراء والمكتب اتخاذ جميع التدابير الممكنة لضمان احترام ميانمار لتوصيات لجنة التحقيق التي أكدت النتائج السابقة التي توصلت إليها لجنة الخبراء وتوسعت فيها. وقررت لجنة المؤتمر إدراج هذه الحالة في فقرة خاصة في تقريرها والإشارة إليها على أنها حالة من الحالات التي لم يتم فيها تنفيذ اتفاقية تم التصديق عليها.

وفي الدورة نفسها، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً عن الاستخدام الواسع النطاق للأشغال الشاقة في ميانمار (انظر المرفق) وقررت فيه، في جملة أمور، أن موقف وسلوك حكومة ميانمار يتنافى بشكل كامل مع شروط ومبادئ العضوية في منظمة العمل الدولية. وقررت أيضاً أن حكومة ميانمار يجب ألا تستفيد من أي تعاون تقني أو مساعدة تقنية مقدمة من منظمة العمل الدولية، باستثناء المساعدة المقدمة مباشرة لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق بشكل فوري، كما ينبغي عدم دعوتها إلا إلى الاجتماعات والحلقات الدراسية التي لا تهدف إلا إلى ضمان الامتثال الفوري والكامل للتوصيات المذكورة إلى أن تنفذ الحكومة هذه التوصيات.

وناقش مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، في دورته ٢٧٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩) التدابير المتخذة لتنفيذ قرار المؤتمر، بما في ذلك الإجراء المتخذ بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال حكومة ميانمار لتوصيات لجنة التحقيق (انظر GB.276/6). ومن بين التوصيات المقدمة أن يدرج بند خاص عن الإجراءات التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من الدستور في جدول أعمال الدورة ٣٨ لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، وأن يقدم المدير العام تقريراً محيئاً بحلول شهر شباط/فبراير ٢٠٠٠ عن التدابير التي اتخذتها حكومة ميانمار لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق. وسوف تجرى مناقشة نهائية في دورة آذار/مارس ٢٠٠٠ التي يعقدها مجلس الإدارة بشأن إدراج البند في جدول أعمال المؤتمر المعقود في حزيران/يونيه ٢٠٠٠.

الهند

## حالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - لمنظمة العمل الدولية اتفاقيات تمت بصلة إلى المرأة، وصدقت الهند على الاتفاقية رقم ١٠٠، ولكنها لم تصدق على الاتفاقية رقم ١١١. وصدقت كذلك على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٩ و ١٢٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظة لها صادرة عام ١٩٩٨ إلى تعليق مركز نقابات العمال الهندية الذي أكد أن إنفاذ قانون المساواة في الأجور لعام ١٩٧٦ لا يتم بطريقة فعالة وأن لجنة المساواة في الأجور لم تعد تزاوُل مهامها. وأوضح مركز نقابات العمال الهندية أن قانون عام ١٩٧٦ لا يطبق على جميع المؤسسات الصناعية في القطاع الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك قطاع البناء وصناعة السجائر. وثمة أيضا حاجة لرصد حالة النساء العاملات في الصناعات المرتكزة في البيوت. ويلاحظ أنه لا تطبق الاتفاقية رقم ١٠٠ ولا قانون المساواة في الأجور على النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، وخاصة في صناعة الملابس. وإذا لاحظت اللجنة العدد الكبير من عمليات التفتيش التي أجريت لاكتشاف الحالات التي تم فيها الإخلال بالقانون، طلبت من الحكومة توضيح الطريقة التي يتم بها معالجة حالات الإخلال بالقانون فضلا عن مركز لجنة المساواة في الأجور وأنشطتها. وجددت اللجنة تأكيد تعليقاتها على ضيق نطاق الجزء ٤ من قانون سنة ١٩٧٥ الذي حد من مبدأ المساواة في الأجور المدفوعة مقابل القيام بنفس الأعمال أو بأعمال مماثلة. وأشارت اللجنة إلى أن الأحكام القضائية التي ذكرتها الحكومة، خاصة في قضية ماك كينون، لا توسع من نطاق القانون، وطلبت من الحكومة تغيير الجزء ٤. ولاحظت اللجنة باهتمام كذلك في تعليقها أن مؤسسات الرعاية الاجتماعية في عدد من الولايات حُوِّلت سلطة تقديم شكاوى بموجب القانون في حالة عدم المساواة في الأجور، وطلبت من الحكوم الإشارة إلى أي جهود بذلت لتشجيع الولايات وأقاليم الاتحاد الأخرى على القيام بالشيء نفسه. كما أشارت اللجنة إلى أن المكتب سوف يرد إيجابيا على طلب الحكومة للحصول على المساعدة من منظمة العمل الدولية.

الاتفاقية رقم ١١١: واصلت اللجنة، في تعليقها وطلبها المباشر عام ١٩٩٨، حوارها بشأن قرار المحكمة العليا في قضية فيشاكا وأورس ضد ولاية راجاستان وأورس، الذي وضع مبادئ توجيهية بشأن التحرش الجنسي، وبشأن تدابير المتابعة التي اتخذتها الحكومة في هذا الصدد. ولاحظت باهتمام رسالة وزير العمل التي يوجه فيها الوزارات المركزية وحكومات الولايات وكبار مدراء مشاريع القطاع العام إلى اتباع تلك المبادئ التوجيهية. كما لاحظت تعديل قواعد (سلوك) الخدمة المدنية المركزية بإضافة القاعدة ٣ جيم التي تحظر صراحة التحرش الجنسي في أماكن العمل. بيد أن اللجنة لاحظت أن القاعدة ٣ جيم تغفل عددا من المبادئ التوجيهية المتوخاة في قرار فيشاكا، ذلك أنها لا تنص على إنشاء آلية مناسبة للشكاوى في منظمة أرباب العمل لمعالجة الشكاوى ولم تحدد أي جزاءات مناسبة يمكن فرضها على المخالفين أو فترة زمنية معينة تعالج خلالها الشكاوى. وطلبت اللجنة من الحكومة الإشارة إلى ما إذا كانت تخطط لإدراج المعيار الإضافي الذي نصت عليه المحكمة العليا في قرار فيشاكا في قواعد الخدمة المدنية المركزية. كما طلبت اللجنة من الحكومة الإشارة إلى ما إذا كانت أي حكومة من حكومات الولايات وأي هيئة من هيئات القطاع العام قد عدلت قواعدھا وتنظيماتها في ضوء المبادئ التوجيهية للمحكمة. وطلبت اللجنة كذلك من الحكومة الإشارة إلى ما إذا تم سن أو تعديل أي تشريعات ذات صلة، بما في ذلك قانون العمالة الصناعية (الأنظمة الدائمة) لعام ١٩٤٦، الذي يشمل القطاع الخاص لإدراج تلك المبادئ التوجيهية في هذه التشريعات. ورحبت اللجنة كذلك بإعلان التعديل الدستوري ٧٣، الذي يقضي بتخصيص نسبة ٣٠ في المائة من جميع المناصب الانتخابية في الهيئات المحلية للنساء، وطلبت الحصول على معلومات عن تطبيقه الفعلي. كما طلبت الحصول على معلومات عن تطبيق الاتفاقية على النساء اللواتي يُدرن شركات تجارية صغيرة وعن الطريقة التي يتم بها تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير السنوي للجنة الوطنية للمرأة، وخاصة الاقتراحات المقدمة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني. ولاحظت اللجنة باهتمام تطور برامج التدريب المهني للنساء، حيث ارتفع عدد معاهد التدريب الصناعي للنساء من ٤ في سنة ١٩٥٠ إلى ٤٥٨ في سنة ١٩٩٨. وطلبت اللجنة الحصول على معلومات عن تنفيذ توصية المجلس الوطني للتدريب المهني بتخصيص نسبة ٢٥ في المائة من المقاعد للنساء المرشحات في معاهد التدريب المهني العامة وعن التدابير التي اتخذها المدير العام المعني بالعمالة والتدريب لتوظيف المرشحات من النساء بوصفهن متدربات.