

Distr.: General
8 May 2002
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة السابعة والعشرون
٣ - ٢١ حزيران/يونيه ٢٠٠٢
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*
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 - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ١٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٢، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة السابعة والعشرين.

* CEDAW/C/2002/II/1.

** قدمت الوثيقة إلى خدمات المؤتمرات في وقت متأخر دون شرح أسباب التأخر طبقاً لما تنص عليه الفقرة ٨ من قرار الجمعية العامة ٢٠٨/٥٣ بء، التي قضت فيها الجمعية بأنه إذا قدم تقرير في وقت متأخر، ينبغي إيراد أسباب ذلك التأخر في حاشية للوثيقة.

- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.
- ٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

المرفق

تقرير منظمة العمل الدولية المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد
المرأة في دورتها السابعة والعشرين

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٤	٤-١ مقدمة - أولاً
٦	٤٩-٥ البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة - ثانياً
٦	١٣-٥ بلجيكا
٨	٢٠-١٤ الدانمرك
١٠	٢٧-٢١ تونس
١١	٣٦-٢٨ أوكرانيا
١٣	٤٩-٣٧ زامبيا
١٧	٥٢-٥٠ معلومات إضافية - ثالثاً
١٧	٥٠ تونس
١٧	٥٢-٥١ زامبيا

أولا - مقدمة

١ - تعالج أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٤ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسا بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٥٦ دولة عضوا؛

- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٥٤ دولة عضوا؛

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٣٣ دولة عضوا.

٢ - وقد أشير، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة، منها:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

- اتفاقية الحق في 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 المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

٣ - وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - وهي تصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، ILOLEX (متاحة على شبكة الانترنت أو على أقراص مدمجة بذاكرة قراءة فقط).

٤ - وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجزء ثالثا معلومات إضافية عن البلدان المعنية.

ثانيا - البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

بلجيكا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

٥ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت بلجيكا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨.

تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

٦ - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٧ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ١٩٩٨، أن دراسة كلفت وزارة التوظيف والعمل بإجرائها بينت أن ١٦ في المائة فقط من تصنيفات الوظائف القطاعية الـ ١٤١ الموجودة في بلجيكا، لها أساس تحليلي. ولم تعتبر خطط التصنيف غير التحليلية محايدة فيما يتصل بالجنسين. وخلصت الدراسة إلى الاستنتاج العام بأن تحديث خطط التصنيف القطاعية مطلوب على سبيل الاستعجال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن الطريقة التي يشجع بها استخدام خطط التصنيف التحليلية غير المتحيزة.

٨ - ويشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٩ عن السياسات الاتحادية في مجال العمالة إلى أن اللامساواة بين الرجل والمرأة ما زالت قائمة فيما يتعلق بالأجور وأن هذا يعود إلى حد كبير إلى نظم التصنيف المستخدمة. وطلب الوزير المكلف بتكافؤ الفرص مجلس العمل الوطني أن يقدم له المشورة حول مجموعة من التدابير. وأخذ الشركاء الاجتماعيون على عاتقهم إعادة النظر في نظم تصنيف الوظائف في القطاعات التي حددت فيها تلك النظم أوجه لا مساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، وتعويضها بنظم تحليلية ومحايدة جنسانيا.

٩ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١١١

١٠ - أحاطت اللجنة علما، في الملاحظة التي قدمتها في عام ٢٠٠٠، باعتماد قانون ٧ أيار/مايو ١٩٩٩ المتعلق بالمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة. وأحاطت علما مع الاهتمام باعتماد هذا القانون الجديد الذي أضاف عدة ابتكارات إلى التشريعات القائمة. ولاحظت أن القانون يدمج توجيهين أوروبيين يتعلقان بالمساواة في المعاملة في نظم الضمان الاجتماعي المهني (96/97/CE) وبعاء الإثبات في حالات التمييز القائم على أساس الجنس (97/80/CE). ولاحظت أيضا أن القانون الجديد اعتمد مفهوم التحرش الجنسي، وأنه تضمن تعريفات واضحة لمفاهيم "المساواة في المعاملة"، و "التمييز المباشر"، و "التمييز غير المباشر"، وتناول مسألة تصنيف المهن من أجل القضاء على الفروق في المرتبات بين الرجل والمرأة.

١١ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية وستنظر فيه لجنة الخبراء في دورتها القادمة التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

الاتفاقية رقم ١٢٢

١٢ - أشارت اللجنة، في ملاحظتها المقدمة في عام ١٩٩٩ إلى أن معدلات العمالة ارتفعت من ٥٤,٧ في المائة في عام ١٩٩٠ إلى قرابة ٥٧ في المائة في عام ١٩٩٧، ويعود ذلك أساسا إلى زيادة في توظيف المرأة في العمل بدوام جزئي. وأوضحت الحكومة أن المعدل ظل أقل من المتوسط الأوروبي لأن معدل التعليم في مرحلة ما بعد الثانوي ظل فوق المتوسط وكانت سن التقاعد أقل. وكان معدل المشاركة يبلغ ٥٨,٦ في المائة في عام ١٩٩٠ ولكنه ارتفع إلى ٦٢,٨ في المائة في عام ١٩٩٦، ومرة أخرى فإن ذلك يعود أساسا إلى الزيادة في عدد النساء المنضمات إلى قوة العمل. ورغم أن ذلك كان أقل من المتوسط الأوروبي، فقد أشارت الحكومة إلى أن معدل النمو فوق المتوسط. وفي عام ١٩٩٦، كان ١٥,٤ في المائة من العاملين يعملون لحسابهم الخاص، و ١٤,٧ في المائة في العمل بدوام جزئي في عام ١٩٩٧. وسجل معدل البطالة انخفاضا طفيفا من ١٠ في المائة في عام ١٩٩٤ إلى ٩,٢ في المائة في عام ١٩٩٧. وبالاستناد إلى المكتب الإحصائي للجماعات الأوروبية، فإن معدل البطالة بلغ ٩ في المائة في أيار/مايو ١٩٩٩. ولاحظت اللجنة أنه بالاستناد إلى التقرير القطري الخاص ببلجيكا لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فإن المرأة كانت تشكل أكثر من ٨٠ في المائة من العاملين بدوام جزئي وكانت قرابة ٢٥ في المائة من النساء يعملن بدوام جزئي لا إراديا.

١٣ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١

الدايمرك

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

١٤ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت الدايمرك على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

١٥ - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي :

الاتفاقية رقم ١٠٠

١٦ - أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام في طلبها المباشر الذي قدّمته في عام ٢٠٠٠، باعتماد قانون المساواة بين المرأة والرجل (القانون رقم ٣٨٨) في ٣٠ أيار/مايو ٢٠٠٠، الرامي إلى تعميم مراعاة مبدأ المساواة في صك قانوني بوصفه عنصرا أساسيا من عناصر تعزيز المساواة. ولاحظت أن القانون الجديد عوض مجلس التساوي في المركز بهيكل من ثلاثة أجزاء يضم وزير المساواة ومركز للبحوث والتوثيق في مجال المساواة (مركز المعرفة) وهيئة مستقلة تُعرف بمجلس التساوي في المركز.

١٧ - ولاحظت اللجنة أيضا وجود هوة ثابتة إلى حد ما في الأجرور بين المرأة والرجل على امتداد السنوات الخمس عشرة الماضية (١٩٨٥ - ٢٠٠٠). فالتقرير عن الفوارق في الأجرور بين المرأة والرجل الذي اشترك في نشره في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ ووزارة العمل ومجلس التساوي في المركز يظهر هذا الواقع كما تدل على ذلك الجداول المختلفة الواردة في التقرير، ومثال ذلك أن معدل أجر الساعة في القطاع الخاص في عام ١٩٩٦ كان ١٥٣,٢ كرونر للرجل و ١٢٦,٢ كرونر للمرأة (بفارق يبلغ ٢٠,٩ في المائة)، في حين أن معدل أجر الساعة في القطاع العام كان ١٤٧ كرونر للرجل و ١٣٢,٨ كرونر للمرأة (بفارق يبلغ ١٠,٧ في المائة). ولاحظت اللجنة أنه بعد أخذ العوامل التالية في الاعتبار: الأقدمية والمستوى التعليمي والخبرة المهنية واستخدام برامج الإجازات، فإن التفسير الوحيد للفارق المتبقي في الأجرور هو نوع الجنس. ولاحظت أيضا أن وزارة العمل قامت بمبادرة لتحليل أهمية آليات التفاوض بشأن الفوارق في الأجرور بين المرأة والرجل كوسيلة لتحديد عوامل

الأجور التي تؤدي إلى تحقيق المساواة في الأجر والعوامل التي تزيد من الفوارق في الأجور (المساواة في العمل، وزارة العمل، حزيران/يونيه ١٩٩٦).

١٨ - وفيما يتعلق بمشروع تثبيت الأجور في الشركات، لاحظت اللجنة أنها أهتمت عملها وتوصلت إلى استنتاج مفاده وجود اتجاه يظهر فرقا أقل في الأجور بين المرأة والرجل عندما لا تكون هذه الأجور محكومة باتفاقات جماعية، وأن الموظفين والموظفات الذين لا تشملهم الاتفاقات الجماعية يتقاضون رواتب تفوق رواتب الذين تشملهم الاتفاقات الجماعية. وفي حين لاحظت اللجنة سبب انخفاض الأجور بالإجمال، فإنها طلبت من الحكومة أن توضح أسباب وجود هوة أوسع في الأجور بين النساء والرجال الذين تشملهم الاتفاقات الجماعية. وأشارت في هذا الخصوص إلى أنه نتيجة للجولة الأخيرة من المفاوضات الجماعية التي أجريت في شباط/فبراير ٢٠٠٠، فإن اتحاد أرباب العمل الدائريين واتحاد النقابات الدائريين اتفقا على التحقيق في مسألتى المساواة وعدم التمييز ورصدهما عن كتب، وعلى تقديم تقرير عن ذلك بحلول آذار/مارس ٢٠٠٢.

١٩ - ولاحظت اللجنة أن وزارة العمل شرعت في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ في تنفيذ مشروع لتقييم الوظائف بغية دراسة آثار نُظم تقييم الوظائف المستخدمة حاليا فيما يتعلق بالفوارق في الأجور؛ وأثر تقييم الوظائف كأداة لتحقيق المساواة في الأجر. ولاحظت أن المشروع سيسعى أيضا إلى تلبية الحاجة إلى كفالة القيام بتقييمات الوظائف بطريقة محايدة جنسانيا، توازن بين مواطني القوة والقيم في المهام التي يؤديها الرجل والمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، سيدرس المشروع مختلف مكونات الأجر المتساوي والمعايير المستخدمة لتصنيف الوظائف، نظرا لأن المقارنة المنهجية للوظائف قد تكون وسيلة لتعريف العمل ذي القيمة المتساوية وقد يصبح بالتالي أداة فعالة لتحقيق المساواة في الأجور.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٠ - لاحظت اللجنة في طلبها المباشر الذي قدّمته في عام ٢٠٠٠، أن معدل البطالة بالنسبة للنساء كان دائما أعلى منه بالنسبة للرجال في الفترة من عام ١٩٩٣ إلى عام ١٩٩٩، فعلى سبيل المثال بلغ المعدلان على التوالي مثلا ٧ في المائة و ٥,٣ في المائة في عام ١٩٩٩. ولاحظت أيضا أن ذلك ينطبق على النساء اللواتي ينتمين إلى الأقليات العرقية، ولاسيما القاديات من آسيا وأفريقيا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة، وهي تحيط علما بالتدابير المتخذة لتعزيز مشاركة النساء في القوة العاملة، بما في ذلك النساء المنتميات إلى مختلف العرقيات، أن تواصل تزويدها بمعلومات عن هذه الأنشطة وأثرها.

تونس

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

٢١ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت تونس على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

تعليقات أعضاء هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

٢٢ - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي :

الاتفاقية رقم ١٠٠

٢٣ - طلبت اللجنة إلى الحكومة في طلبها المباشر الذي قدّمته في عام ١٩٩٨، أن تزودها ببيانات إحصائية حالما تتوافر عن توزيع مختلف معدلات الأجر بين المرأة والرجل، وإذا أمكن وفقا للمهنة ونوع النشاط والأقدمية ومستوى المؤهلات، فضلا عن النسبة المئوية للمسؤوليات في القطاع العام في كل من الفئات من ألف إلى دال. وطلبت اللجنة أيضا معلومات عن معدلات الأجر والتصنيفات المهنية التي حددها اللجان المعنية بالعمل الزراعي التي تم تشكيلها بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٠-١٩٨٨ المؤرخ ١٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٠.

٢٤ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر-كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١١١

٢٥ - لاحظت اللجنة في طلبها المباشر الذي قدّمته في عام ٢٠٠٠، ارتفاع نسبة الأمية لدى الفتيات والنساء وانخفاض مستواهن التعليمي وانخفاض مستوى مشاركتهن في سوق العمل، فضلا عن العزل المهني الذي يعانين منه في التدريب المهني والتوظيف. وطلبت إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير التي أُنخذت لتعزيز وكفالة حصول المرأة على التعليم والتدريب المهني والتوظيف على قدم المساواة مع الرجل. وفيما يتعلق بتنفيذ الاتفاقية بالنسبة إلى التمييز القائم على غير أساس الجنس، لاحظت اللجنة أن الدستور (المادة ٦) والتشريعات (قانون الشغل وشروط العمل في الخدمة العامة واتفاقيات العمل الجماعية) تحظر هذا النوع من التمييز. ولفتت نظر الحكومة إلى أن توافر قوانين وأنظمة وطنية ملائمة تتطابق مع الاتفاقية هو شرط أساسي، ولكنه لا يكفي بحد ذاته للتنفيذ الفعلي للمبادئ التي تنص عليها الاتفاقية. لذا، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير التي أُنخذت أو التدابير المزمع اتخاذها

لتعزيز المبادئ المنصوص عنها في الاتفاقية بشكل نشط في إطار سياستها الوطنية لمحاربة التمييز.

الاتفاقية رقم ١٢٢

٢٦ - لاحظت اللجنة في ملاحظتها المقدمة في عام ١٩٩٩، أن الحكومة تزمع وضع قاعدة بيانات بشأن اتجاهات سوق العمل والقيام بدراسات مرتين في السنة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يُنجز هذا المشروع في المستقبل القريب وعن تطلعها إلى استلام المزيد من المعلومات التفصيلية عن اتجاهات التوظيف والبطالة والعمالة الناقصة، بشكلها الإجمالي وبقدر تأثيرها على فئات معينة من العمال، كالنساء والشباب والعمال الكبار في السن والعمال المعوقين.

٢٧ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر- كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

أوكرانيا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

٢٨ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت أوكرانيا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

٢٩ - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي :

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٠ - أشارت اللجنة في طلبها المباشر الذي قدّمته في عام ١٩٩٨، إلى أن الأحكام التي أشارت إليها الحكومة فيما يتعلق بالأجور لا تتضمن تعريفا للمساواة في الأجر يتطابق مع مبدأ "الأجر المتساوي للعمال والعاملات لقاء عمل ذي قيمة متساوية" المنصوص عليه في الاتفاقية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لكفالة التطبيق الكامل لمبدأ المساواة في الأجر كما هو محدد في المادتين ١ و ٢ من قانون دفع الأجور، أي الأجر الأساسي والأجر الإضافي والحوافز والمبالغ التعويضية الأخرى. وأعدت اللجنة الإعراب عن أملها في أن يتم إدراج هذا المبدأ في التشريعات، وعلى وجه التحديد في قانون العمل الذي هو حاليا في مرحلة الصياغة.

٣١ - وأحاطت اللجنة علما أيضا بما ذكرته الحكومة من أن الشركات والمنظمات الخاصة تضع بنفسها اتفاقات جماعية تحدد معدلات الأجور وجداول الرواتب حسب مدى صعوبة العمل والمهارات المطلوبة، وفقا للمعايير والضوابط التي ينص عليها الاتفاق العام والاتفاقات القطاعية. وفيما يتعلق بموظفي المؤسسات والمنظمات الممولة من ميزانية الدولة، يجري تحديد معدلات الأجور بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء في أوكرانيا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بنسخة من الاتفاق العام في تقريرها القادم، فضلا عن نسخ من الاتفاقات القطاعية التي تتضمن المعايير الموضوعية لإبرام الاتفاقات الجماعية التي تحدد معدلات الأجور وجداول الرواتب في الشركات والمنظمات الخاصة، فضلا عن المرسوم الصادر عن مجلس الوزراء في أوكرانيا الذي يحدد معدلات الأجور للعاملين في المؤسسات والمنظمات الممولة من ميزانية الدولة.

٣٢ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١١١

٣٣ - لاحظت اللجنة أن النساء يشكّلن الأغلبية الساحقة من الأشخاص الذين يُصرفون من الخدمة من الشركات والمنظمات، وأن النساء يواجهن صعوبات أكثر في إيجاد عمل آخر ودخول سوق العمل في أوكرانيا من جديد. وذكرت اللجنة الحكومة بأن حظر التمييز لا يكفي بوجه عام للقضاء على ممارسته الفعلية، وأنه ينبغي بالتالي اتخاذ تدابير العمل الإيجابي للقضاء على أوجه اللامساواة القائمة بحكم الواقع وتمكين أفراد الفئات الضعيفة الذين يعانون من التمييز من العمل في جميع قطاعات النشاط وجميع المهن، على جميع مستويات المسؤولية (انظر الدراسة الاستقصائية العامة عن المساواة في التوظيف والمهن، ١٩٩٨، الفقرة ١٦٦). وفي هذا الخصوص، أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بالتدابير المتخذة للتوعية بالتشريعات الوطنية والمعايير الدولية المتعلقة بحقوق المرأة، بما في ذلك المشروع المشترك للحكومة مع المكتب. وأحاطت علما أيضا مع الاهتمام باعتماد خطة عمل وطنية للفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ في ٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧، تُبين التدابير الرامية إلى تحسين وضع المرأة، فضلا عن اعتماد إعلانات في ٥ آذار/مارس ١٩٩٩ تحدد سياسة الدولة بشأن الأسرة والمرأة.

٣٤ - وأشارت الحكومة إلى أن دائرة التوظيف الحكومية قدّمت في عام ١٩٩٨ خدمات التوجيه المهني إلى ١,٨ مليون شخص، أي ما يزيد على ضعف عدد الذين استفادوا من هذه الخدمات في عام ١٩٩٧. وبالإضافة إلى ذلك، أفادت الحكومة بأن ٢٠٠ ١٠٥ مواطن أوكراني تلقوا تدريبا مهنيا وتابعوا دورات دراسية تأهيلية في عام ١٩٩٨، أي بنسبة أعلى

بـ ٥٥ في المائة عن عددهم في عام ١٩٩٧. ولاحظت اللجنة مع الاهتمام أن عدد النساء من هؤلاء المدربين بلغ ٦٠ ٣٠٠ امرأة (٥٧ في المائة). ولاحظت كذلك وضع وإدخال برامج تدريب مهنية معيارية في مناطق مختلفة من أوكرانيا. وطلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن توزيع النساء والرجال والأقليات العرقية في مختلف برامج التدريب المهني المتوافرة، بما في ذلك معلومات عن أي تدابير أُخذت أو يزمع اتخاذها لتيسير إسهام العمال في المسؤوليات الأسرية.

٣٥ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية وستنظر فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر-كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

الاتفاقية رقم ٤٥

٣٦ - أحاطت اللجنة علما في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٨، بما أعلنته الحكومة من أنه عملا بالأمر رقم ٣٨١ المؤرخ ٢٧ آذار/مارس ١٩٩٦ الصادر عن مجلس الوزراء في أوكرانيا، أُخذت تدابير مختلفة لإيقاف عمل النساء تحت سطح الأرض، وبأن الشركات قد اتخذت تلك التدابير وبأن السلطات الرسمية ترصد تنفيذها. ولاحظت اللجنة أيضا أن هناك ما مجموعه ١٠١٩ امرأة يعملن حاليا في قطاع المناجم (في الهندسة والخدمات الصحية والاجتماعية، أو في وظائف لا تتطلب القيام بعمل يدوي)، وأن ما مجموعه ١٠٠ ١٩٦ امرأة يعملن في صناعة الفحم. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تزويدها بمعلومات عن التقدم المحرز في البرنامج الذي يتم تنفيذه بموجب الأمر المشار إليه آنفا وعن التنفيذ الفعلي للاتفاقية

زامبيا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

٣٧ - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت زامبيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة

٣٨ - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

٣٩ - لاحظت اللجنة في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٩، من الاحصاءات التي جمعتها شركة المناجم الموحدة للنحاس بزامبيا بشأن توزيع الرجال والنساء حسب فئات المهارات حتى أيار/مايو ١٩٩٦، أن نسبة ضئيلة جدا من النساء اللاتي يعملن في القطاع مستخدمات بشكل رئيسي في المستوى الفني. وتبين الاحصاءات أيضا أنه لم تستخدم أي امرأة على مستوى المناصب الإدارية ولا يعمل أي من المستخدمين الذكور في فئة المهارات السكرتارية. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة إلى أن وضع المرأة في سوق العمل، وبخاصة تركيزها فيما يسمى بالقطاعات والمهن النسائية، يعتبر أحد مصادر التفاوتات في الأجور بين الرجل والمرأة. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى الفقرة ٦ من التوصية المتعلقة بالمساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ٩٠) التي تدعو إلى اتخاذ مجموعة من التدابير لرفع الكفاءة الإنتاجية للمرأة كوسيلة لتيسير تطبيق مبدأ المساواة في الأجر. وأحاطت اللجنة علما ببيان الحكومة بأنه فيما يتعلق بالتدريب المهني، والتوجيه المهني وتقديم المشورة المهنية فإن السياسة المتبعة هي تشجيع المزيد من النساء على الاستفادة من المرافق المتوفرة لرفع كفاءتهن الإنتاجية. وطلبت اللجنة من الحكومة توفير معلومات أكثر تفصيلا عن التدابير المحددة التي اتخذتها لزيادة حصول النساء على التدريب المهني والتوجيه المهني وتقديم المشورة المهنية كوسيلة لتضييق فجوة الأجور بين الرجل والمرأة.

٣٩ - وأكدت اللجنة أيضا على أهمية البيانات الإحصائية في مساعدة اللجنة على تقييم مدى تنفيذ الاتفاقية ولاحظت أنه يجري إنشاء نظام معلومات لسوق العمل. وطلبت من الحكومة أن تبقيها على إطلاع بشأن هذه المسألة.

٤٠ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١٠٣

٤١ - علقت اللجنة في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٨، على البند ١٥ ألف (١) من قانون العمل الذي ينص، خلافا لأحكام الاتفاقية، على أنه يجب أن تكون العاملة قد عملت لمدة سنتين على الأقل لتستحق إجازة الأمومة. والفقرة ١ من المادة ٣ من الاتفاقية لا تشترط فترة عمل دنيا لاستحقاق إجازة الأمومة. وذكرت الحكومة أن البلد يواجه كثيرا من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وأن هذه التدابير ضرورية لمحاربة النمو السكاني السريع في البلد. وترى الحكومة أيضا أن اعتماد إجازة أمومة غير مشروطة سيكون له حتما عواقب وخيمة على إمكانات توظيف المرأة. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة وهي تدرك الحالة

الاجتماعية والاقتصادية الحالية في البلد إلى أن هدف الحكومة المتمثل في الحد من معدل الولادات يمكن تحقيقه عن طريق وسائل أخرى مثل التثقيف وتنظيم الأسرة، وبالإضافة إلى ذلك، أكدت اللجنة أن سبب نص الاتفاقية في الفقرتين ٤ و ٨ من المادة ٤ على أنه ينبغي ألا يكون صاحب العمل بأي حال من الأحوال مسؤولاً فردياً عن تكاليف الاستحقاقات الواجب تقديمها للعاملات هو بالضبط لمنع أصحاب العمل من رفض توظيف نساء في سن الإنجاب، وأنه ينبغي بالتالي أن توفر استحقاقات الأمومة بواسطة التأمين الاجتماعي الإلزامي أو بواسطة الأموال العامة. وأشارت الحكومة إلى أنها ستنتظر في إمكانية تنقيح الحكم المعني.

٤٢ - وأشارت اللجنة إلى أحكام الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من الاتفاقية وأعربت عن ثقتها في أن الحكومة ستعتمد حكماً ينص على فترة إجازة إلزامية دنيا بعد الولادة قدرها ستة أسابيع على الأقل. وفي هذا الصدد، أشارت اللجنة إلى أنه إذا كان التاريخ الفعلي للولادة بعد التاريخ المفترض، يجب تمديد الجزء السابق للولادة من الإجازة حتى التاريخ الفعلي للولادة، دون تقليل فترة الإجازة الإلزامية التي تتخذ بعد الولادة، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ٣ من الاتفاقية.

٤٣ - وأشارت اللجنة أيضاً إلى أنه بموجب نصوص المادة ٤ من الاتفاقية، يجب تقديم الاستحقاقات النقدية عن طريق نظام تأمين إلزامي أو من الأموال العامة وأنه ينبغي ألا يكون أصحاب العمل مسؤولين فردياً بأي حال من الأحوال عن تكلفة هذه الاستحقاقات. وذكرت الحكومة أنه إلى أن يجين الوقت الذي ينشأ فيه نظام ضمان اجتماعي عام، سيواصل أصحاب العمل دفع الاستحقاقات النقدية للنساء العاملات خلال فترة إجازة الأمومة إذا لم تستطع الحكومة أن تفعل ذلك. وأعربت اللجنة في تعليقها على مسألة فترات راحة للإرضاع، عن أملها في أن تستطيع الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لتكملة قانونها الوطني بحكم يسمح للأمهات المرضعات أن يأخذن راحة لفترات محددة في العمل، تحسب كساعات عمل يكافئ عليها وفقاً لذلك، كما هو مطلوب بموجب المادة ٥ من الاتفاقية.

٤٤ - وفيما يتعلق بالبند ١٥ بـ (١) من قانون العمل، أشارت الحكومة إلى أن أحكام هذا البند تضمن عدم صرف النساء من الخدمة لأسباب تتعلق بحملهن. وأعربت اللجنة، وهي تشير إلى أن المادة ٦ من الاتفاقية تحظر صرف أي امرأة عاملة خلال إجازة أمومتها، أو الإنذار بصرف امرأة عاملة من الخدمة خلال إجازة أمومتها، أو الإنذار بالصرف من الخدمة في وقت تنتهي فيه فترة الإنذار خلال غياب المرأة في إجازة أمومة، عن أملها في أن تتخذ الحكومة التدابير اللازمة لجعل البند ١٥ بـ (١) من قانون العمل متماشياً مع الاتفاقية.

٤٥ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١١١

٤٦ - أحاطت اللجنة علما في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٩، بالتعديلات التي أدخلت على دستور عام ١٩٩١ بموجب القانون رقم ١٨/١٩٩٦، وبشكل خاص إضافة الجزء التاسع الذي يتضمن المادة ١١٢ (ي) التي ترسي حق كل شخص في ممارسات عمل عادلة والجزء الثاني عشر الذي ينشئ لجنة حقوق إنسان. وقد أشارت الحكومة إلى أن مهام لجنة حقوق الإنسان تشمل توفير المعلومات عن السياسات الوطنية لتعزيز المساواة في الفرص والمعاملة. إلا أن اللجنة أعربت عن أسفها لأن الحكومة لم تستغل هذه الفرصة أيضا لتعديل الفقرة ٤ (ج) و (د) من المادة ٢٣ من الدستور التي لا تنطبق بموجبها الحماية من التمييز على أساس العرق أو القبيلة أو الجنس أو المنشأ، أو الحالة الزوجية أو الآراء السياسية أو اللون أو العقيدة الواردة في المادة ٢٣ من الدستور على أي قانون يتعلق بالتبني والزواج والطلاق والدفن والميراث... الخ أو على القانون العرفي لعرق معين أو قبيلة معينة. ولاحظت لجنة الخبراء أن لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة اعتبرت، في ملاحظاتها الختامية في عام ١٩٩٦ (CCPR/C/79/Add.62، الفقرتان ٣ و ٩)، أن مخلفات بعض التقاليد والعادات تشكل عقبة أمام التنفيذ الفعال للعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وبخاصة فيما يتعلق بالمساواة بين الرجل والمرأة، وأنها أعربت عن قلقها إزاء حالة النساء اللاتي، بالرغم من إحراز بعض التقدم، مازلن قانونيا وفعليا هدفا للتمييز فيما يتعلق بعدة مجالات منها التعليم والحصول على عمل.

٤٧ - وأحاطت اللجنة علما، على النحو الواجب ببيان الحكومة الذي مفاده أن التدريب المهني خال من أي شكل من أشكال التمييز التي تحظرها الاتفاقية. إلا أن اللجنة تشير إلى أن التجربة تبين أن الممارسات التمييزية فيما يتعلق بالتدريب نادرا ما تنشأ عن أحكام تشريعية أو لوائح تكون صراحة ذات طابع تمييزي: بل هي تنشأ بطريقة أكثر شيوعا عن الممارسات المبنية على الأفكار المقولبة التي تؤثر بشكل رئيسي على النساء أو على بعض الفئات المحرومة أو الأقليات في المجتمع. وأشارت اللجنة أيضا، إلى أنه حسب المعلومات المقدمة في التقرير، فإن تنفيذ عمليات التحرير الاقتصادي والتحويل إلى القطاع الخاص، في إطار برنامج التكيف الهيكلي، قد قللت إلى حد كبير من فرص العمل. وأشارت الحكومة إلى أن هذه الظاهرة قد أدت إلى تزايد المنافسة بين الرجال والنساء في سوق العمل وأن الأفضل تدريبا فقط بإمكانهم الحصول على عمل. ولذلك، طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين التدابير التي اتخذتها أو تتوقع اتخاذها ل: (أ) إنشاء نظام معلومات مصمم لفتح مجموعة واسعة من المهن التي يمكن أن

تختارها الفتيات. و (ب) ضمان أن إجراء اختبارات توجيهية لاختيار حرفة أو مهنة لا يدمر الأفكار المقولبة بالتأكيد على عوامل اجتماعية أو ثقافية لا تتناسب مع المؤهلات المطلوبة لوظيفة معينة.

٤٨ - وقد ورد تقرير الحكومة عن تنفيذ الاتفاقية وستنظر فيه اللجنة في دورتها القادمة التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

الاتفاقية رقم ١٣٨

٤٩ - لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ٢٠٠٠، أنه في إطار سياسات للطفل صاغتها الحكومة، تم وضع برنامج عمل وطني للأطفال من خلال تدابير وقائية وحمائية. ولاحظت بشكل خاص أن الحكومة قد وقعت مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على أسوأ أشكال تشغيل الأطفال وصممت عددا من الأنشطة لمعالجة أسوأ أشكال تشغيل الأطفال. وأحاطت اللجنة علما في هذا السياق بأنه تم إنشاء لجنة توجيه وطنية معينة بتشغيل الأطفال ووحدة للطفل في وزارة العمل. ولاحظت اللجنة كذلك أن آليات مثل اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بتشغيل الأطفال قد أنشئت من أجل ضمان التنفيذ الفعلي للبرامج المتعلقة بالاستغلال الاقتصادي وتشغيل الأطفال.

ثالثا - معلومات إضافية

تونس

٥٠ - أجرى البرنامج الحوري التابع لمنظمة العمل الدولية المعني بتعزيز فرص التوظيف من خلال تنمية المشاريع الصغيرة، مؤخرًا، دراسة عن "الوظائف ونوع الجنس والمشاريع الصغيرة في افريقيا وآسيا: الدروس المستفادة من بنغلاديش وتونس وزمبابوي والفلبين". ونشرت الدراسة بوصفها ورقة العمل رقم ١٨ من منشورات تنمية المشاريع الصغيرة.

زامبيا

٥١ - يجري حاليا تنقيح قانون العمل بمساعدة منظمة العمل الدولية (انظر الجزء الثاني المتعلق بزامبيا، الاتفاقية رقم ١٠٣).

٥٢ - ووقعت الحكومة مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على أسوأ أشكال تشغيل الأطفال.