

Distr.: General  
17 July 2002  
Arabic  
Original: English

## اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



### اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الاستثنائية

٥-٢٣ آب/أغسطس ٢٠٠٢

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت\*

تنفيذ المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة

### التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة عن تنفيذ الاتفاقية

في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها\*\*

مذكرة من الأمين العام

إضافة

### منظمة العمل الدولية

١- في ١٧ نيسان/أبريل ٢٠٠٢ قامت الأمانة العامة، بالنيابة عن اللجنة، بدعوة منظمة العمل الدولية إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية عن تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، سيؤدي إلى 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 - التقرير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

## المرفق

## التقرير المقدم من منظمة العمل الدولية

## المحتويات

## الصفحة

٤	مقدمة	أولا -
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حده	ثانيا -
٦	الأرجنتين	
١٠	أرمينيا	
١١	أوغندا	
١١	بربادوس	
١٤	بيرو	
١٧	الجمهورية التشيكية	
٢١	غواتيمالا	
٢٥	المكسيك	
٢٨	هنغاريا	
٣٢	اليمن	
٣٥	اليونان	
٤٢	معلومات إضافية	ثالثا -
	معلومات عن أنشطة التعاون التقني	
	مرفقات الجزء الثاني من التقرير	

## 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 (الاستخدام والمهنة)، 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، حيثما 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 - تشرف على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها 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 - وهو يصدر بالأسبانية والإنكليزية والفرنسية - ويقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالإنكليزية والفرنسية - وكذلك بالأسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالأسبانية) فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة المشرفة، ILOLEX (متاحة على شبكة الإنترنت أو على أقراص مدمجة بذاكرة قراءة فقط).

٤ - علاوة على ذلك، يتضمن الجزء ثالثا معلومات إضافية عن البلدان المعنية.

## ثانيا - البيانات المتعلقة بالحالة في البلدان كل على حدة

### الأرجنتين

#### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت الأرجنتين، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيات التي أرقامها ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات التي أرقامها ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: 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

أحاطت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته عام ٢٠٠١، بتأكيد الحكومة أنه على الرغم من أن خطة تحقيق التكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة في مجال العمل ١٩٩٨-١٩٩٩ قد اعتمدت بموجب المرسوم رقم ٢٥٤/٩٨ الصادر في ٩ آذار/ مارس، وتضمنت أمرا موجها إلى الإدارة العامة بغية كفالة اعتماد التدابير اللازمة في إدارتها المختلفة لتحقيق أهداف الخطة فإن مثل هذه التدابير لم تدرج مؤسسيا، الأمر الذي أدى إلى انعدام التنفيذ. وأفادت الحكومة بأنه لم تتخذ سوى إجراءات متفرقة، بما في ذلك أنشطة ترويجية وأنشطة مساعدة تقنية موجهة إلى الهيئات الحكومية وغير الحكومية في برنامج التوظيف المؤقت المسمى "الخدمات المجتمعية" (البند ١-١-٢ من الخطة).

وفيما يتعلق بتصنيف البيانات المتعلقة بسوق العمل على المستوى الوطني حسب نوع الجنس لاحظت اللجنة أن المجلس الوطني لشؤون المرأة قد وقع في سنة ١٩٩٨ اتفاقا مع المعهد الوطني للإحصاء والتعداد للتعاون في إنتاج مثل هذه البيانات. وأحاطت اللجنة بالبيانات المتعلقة بالسكان العاملين المصنفين حسب نوع الجنس والفئة المهنية وفرع النشاط الأجر الاجمالي للفرد، ولاحظت أن ٣٤٥ في المائة من النساء العاملات بأجر يندرجن بين الشريحتين العشريتين الأولى والرابعة للدخل، في حين تبلغ النسبة المتوية للرجال العاملين بأجر المندرجين في هذا القطاع ٢١,٣ في المائة. وعلى وجه التحديد يمكن أن يقال بالنسبة إلى العمل المدفوع الأجر أن ٣٧,١ في المائة من النساء العاملات في قطاع الخدمات يندرجن في هذه الفئة وهي أدنى فئة للدخل، في حين تدرج نسبة قدرها ١٦,٣ في المائة منهن فقط في

الشريحتين العشريتين التاسعة والعاشرية. وتسفر مقارنة هذه الأرقام بحالة الرجال العاملين بأجر عن نسبيتي ١٧,٦ في المائة و ٣١,٥ في المائة، على التوالي. وتبين الإحصاءات أن ٣٨,٨ في المائة من مجموع عدد النساء العاملات بدون أجر يندرجن بين الشريحتين العشريتين الأولى والرابعة في حين تبلغ نسبة الرجال العاملين بدون أجر المندرجين في هذا القطاع ٢٤,٦ في المائة. ولاحظت اللجنة أن نسبة مرتفعة جدا من النساء العاملات، تبلغ ٣٥,٦ في المائة، تندرج في أدنى مستويات الأجر، في حين تبلغ النسبة المناظرة للرجال ٢٢,٣ في المائة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تحيطها بالتدابير الجاري اتخاذها أو التي قد تتخذ: (١) لكفالة حصول النساء على الوظائف التي على مستويات أعلى من المسؤولية وعلى مناصب اتخاذ القرارات ذات المرتبات الأكبر؛ و(٢) لتلافي الفئات المهنية التي يرتبط فيها عمل المرأة بالمهام التي جرى العرف على أن تمارسها النساء؛ و(٣) ضمان المساواة في الأجر عن العمل المتكافئ القيمة.

كما أحاطت اللجنة بإعادة تشكيل اللجنة الثلاثية المعنية بالمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بين لرجل والمرأة في مجال العمل خلال شهر تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠، لتعزيز تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتكافئ القيمة.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة باهتمام في الملاحظة التي قدمتها في سنة ١٩٩٩ بالمرسوم رقم ٩٩/٦٦ الصادر في ٢٩ كانون الثاني/ يناير ١٩٩٩، الذي اعتمد بموجبه اتفاق العمل الجماعي للإدارة العامة الوطنية، الذي سيظل ساريا حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٠. كما رحبت اللجنة بموافقة الطرفين، بمقتضى البند ١٢٩ من هذا الاتفاق الجماعي، على إلغاء أي تدبير أو ممارسة قد تؤدي إلى معاملة تمييزية أو عدم مساواة بين العاملين على أساس الجنس أو الجنسية أو العرق أو الدين أو الآراء السياسية أو الانتماء إلى الاتحادات العمالية أو أي معيار آخر.

وأحاطت اللجنة باهتمام في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٩ بالمرسوم رقم ٩٨/٢٥٤ الصادر في ٩ آذار/ مارس ١٩٩٨، الذي اعتمدت به خطة تحقيق التكافؤ في الفرص بين الرجل والمرأة في مجال العمل، وطلبت من الحكومة أن تقدم معلومات عن تنفيذ الخطة، بما في ذلك معلومات عن تطويرها وعن التدريب المهني والإحصاءات المتعلقة بمستويات التعليم والامية المفصلة حسب نوع الجنس.

وقد ورد تقرير من الحكومة، سوف تبثه لجنة الخبراء في دورتها المقبلة التي ستعقد خلال شهري تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر.

## الاتفاقية رقم ١٥٦

أحاطت اللجنة مع الارتياح، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠٠، بإصدار القانون رقم ٢٤٧١٤ لسنة ١٩٩٦، الذي ينشئ نظاما جديدا للإعانات الأسرية. والبند ٢٥ من القانون رقم ٢٤٧١٤ يلغي القانون رقم ١٨٠١٧، الذي كان السبب في تعليقات اللجنة، بآء، ويلغي أيضا تعديلاته وكذلك المراسيم رقم ٩٦/٧٧٠ و ٩٦/٧٧١ و ٩٦/٩٩١. وإذا قورن النظام الجديد بالنظام السابق الملغى، الذي كان يعتبر الرجل المستفيد الرئيسي، والذي ذكرت اللجنة أنه لا يتفق تماما مع الاتفاقية، نجد أنه يدخل تغييرات مهمة، لأنه يقضي بأن يحصل الرجل والمرأة على نفس الإعانات التي يقررها. والنظام الجديد يخضع لأحكام القانون المذكور آنفا والمرسوم رقم ٩٦/١٢٤٥ وقرارات أمانة الضمان الاجتماعي التي أرقامها ٩٦/١١٢ و ٩٧/١٦ و ٩٧/٨٨. وتقضي هذه الأحكام بأنه إذا كان الأبوان موظفين أو مشتركين في النظام الموحد للتقاعد والمعاشات أو مستحقين للتأمين ضد البطالة يمكن أن يطلب الإعانات الأسرية الوالد الذي سيحصل على إعانة أكبر.

وأحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته بشأن الاتفاقية في سنة ٢٠٠٠، فيما يخص تعليقاتها السابقة بشأن التدابير الإيجابية، بإنشاء هيئات مختصة في الميدان ووضع خطط عمل وتنفيذ دورات تدريبية أو التخطيط لها. كما أحاطت باهتمام بالإجراءات المختلفة المتخذة بشأن الاتفاقية، مثل الخطة الاتحادية المتعلقة بالمرأة (١٩٩٩ - ٢٠٠٠)، التي يقوم المجلس الوطني لشؤون المرأة بتنفيذها بأموال من المصرف الإنمائي للبلدان الأمريكية، والتي ترمي إلى تعزيز مركز المرأة على المستويات الوطنية والقروية والبلدية. وأحاطت، في جملة أمور، بقرار وزارة العمل والضمان الاجتماعي رقم ٤٦٣ الصادر في ٢٣ تموز/ يوليه ١٩٩٨، الذي ينشئ بموجب البند ١ منه، تحت رعاية أمانة العمل، وحدة تنسيق تقني لتكافؤ الفرص في مجال العمل. ومسؤوليات تتضمن إجراء دراسات مواضيعية عن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين.

ولاحظت اللجنة أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي كانت تضع برامج للتوظيف ترمي إلى زيادة فرص العمل للمجموعات التي تواجه أكبر الصعوبات في دخول سوق العمل والبقاء فيه فطلبت معلومات عما لهذه البرامج من آثار حقيقية وطويلة الأجل في خفض معدل البطالة بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين. كما طلبت اللجنة معلومات عن عملية تحويل التكاليف المشار إليها في تعليقاتها السابقة على هذه المادة.

وأحاطت اللجنة أيضا بأن القانون رقم ٢٤٧١٦ الصادر في ٢٣ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٦ يقضي بأن تستحق المرأة العاملة التي تلد طفلا مصابا بمتلازمة داون (التخلف



العقلي والمنغولية) إجازة بدون مرتب لمدة ستة أشهر لكن بمسئوليات إلى أن تمر فترة حظر العمل بسبب الولادة، على أن يساوي مبلغ المسئوليات الأجر الذي كانت ستحصل عليه لو كانت تعمل. وفي حين أحاطت اللجنة باهتمام بهذا الحكم فقد اقترحت النظر في إمكانية تنقيح النص بحيث يمكن للأم العاملة أو للأب العامل أخذ هذه الإجازة. وبالمثل لاحظت اللجنة أن البند ١٨٣ من القانون رقم ٢٠٧٤٠ المتعلق بالإجازة المؤقتة بدون مرتب ينص على أن تحصل الأم التي تبت رسمياً أنها ترعى ابناً قاصراً مريضاً على تعويض عن مدة الخدمة أو عن الإجازة المؤقتة بدون مرتب حسب المتوخى في إطار الفقرتين (ب) و(ج) من البند المذكور أعلاه. وإذ لاحظت اللجنة أن البند ١٨٣ ينطبق فقط على النساء العاملات، ومن ثم فإنه لا يتفق تماماً مع الاتفاقية فقد اقترحت تعديله بحيث ينطبق على جميع العاملين رجالاً ونساءً على قدم المساواة.

ولاحظت اللجنة من تقرير وحدة تنسيق الشؤون الدولية أن البند ١٧٩ من القانون المتعلق بعقود العمل لسنة ١٩٧٦ لا يطبق لأنه لم توضع له لوائح تنفيذية. وهذا البند يقضي بأن يوفر صاحب العمل في المؤسسات التي يعمل فيها الحد الأدنى من النساء العاملات المنصوص عليه في اللوائح غرفاً للعناية بالأطفال ورعايتهم حتى سن معينة وفي ظروف تحدد فيما بعد. ونظراً لأن الاتفاقية تنطبق على النساء والرجال ذوي المسئوليات العائلية فقد اقترحت اللجنة النظر في إمكانية توسيع نطاق هذا المسئول ليشمل الآباء العاملين. كما طلبت معلومات عما إذا كانت تتوخى لوائح لتنظيم هذا البند من القانون، وأعربت عن رغبتها في إبقائها على علم بالتقدم المحرز فيما يتعلق بهذه اللوائح. ونظراً لأن هذا البند لا يمكن أن يطبق لأنه يفتقر إلى لوائح، ولأنه لم تقدم أي معلومات تفصيلية عن الظروف الفعلية للخدمات المجتمعية لرعاية الأطفال والأسرة فقد طلبت اللجنة مجدداً الحصول على هذه المعلومات.

### الاتفاقية رقم ٣

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، بما قدمته الحكومة من معلومات تفيد بأن العاملات المعالات يحصلن على المساعدة الطبية في إطار الرعاية الاجتماعية ("Obra Social") التي تقدم إليهن توفر عموماً تغطية خاصة للأمومة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم مزيداً من المعلومات عن طبيعة الرعاية المقدمة للعاملات في إطار الرعاية الاجتماعية التي يتلقينها خلال إجازة الأمومة أيضاً عن شروط تقديم هذه الرعاية.

وأشارت اللجنة إلى تعليقاتها السابقة، وأحاطت علماً بالمعلومات التي قدمتها الحكومة عن البند ٢ من المرسوم التشريعي رقم ٩٦/١٢٤٥. ولاحظت أن الحكومة لم تبين

ما إذا كان يحق للعاملات غير المستوفيات لفترة الثلاثة أشهر المؤهلة، المنصوص عليها في البند ١١ من القانون رقم ٢٤٧١٤ المتعلق بنظام المستحقات الأسرية، الحصول مع ذلك على المستحقات النقدية من الصناديق العامة أو في إطار نظام عام لتقديم المساعدة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كان هذا هو الحال.

وردا على تعليقات اللجنة السابقة بشأن المادة ٤ من الاتفاقية أشارت الحكومة مرة أخرى إلى البند ١٧٧ من القانون رقم ٢٠٧٤٤ المتعلق بعقود العمل الذي يضمن استقرار العمل للعاملة اعتبارا من الوقت الذي تخطر فيه صاحب العمل بأنها حامل. وعلاوة على ذلك فإنه بموجب البند ١٧٨ من هذا القانون يفترض أن أي رفت يحدث خلال فترة السبعة أشهر ونصف الشهر السابقة أو التالية لموعد الولادة يكون بسبب الأمومة، ما لم يقدم صاحب العمل دليلا على أن الرفت لسبب آخر. وفي حالة عدم وجود هذا الدليل يُدفع للمرأة المرفوثة تعويض عن رفتها دون داع وأيضا تعويض خاص يساوي مرتب سنة بسبب أمومتها. وكانت اللجنة تدرك أن أحكام القانون رقم ٢٠٧٤٤ آنف الذكر تنص على فترة حماية أطول من الفترة المنصوص عليها في الاتفاقية، وتوفر ضمانات معينة ضد رفت العاملات بلا مسوغ خلال فترة الحمل وبعد الولادة. بيد أن هذه الأحكام ليست كافية في حد ذاتها لضمان التطبيق الكامل لهذا الحكم من الاتفاقية. والواقع هو أن المادة ٤ من الاتفاقية تحظر على صاحب العمل أن يرسل إلى العاملة إنذارا بالرفث خلال غيابها في إجازة الأمومة أو إنذارا بالرفث تنتهي مدته خلال فترة غيابها، وذلك دون أن تشير المادة إلى إمكانية السماح بالرفث في ظروف خاصة أو استثنائية معينة لسبب يعتبر مشروعاً في نظر القانون الوطني. وفي ظل هذه الظروف أعربت اللجنة عن أملها في أن تتمكن الحكومة من إعادة النظر في هذه المسألة، وطلبت منها أن تبلغ في تقريرها القادم عن أي تقدم محرز لكفالة التطبيق التام لهذا الحكم من الاتفاقية.

أرمينيا

#### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت أرمينيا، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ (في سنة ١٩٩٤). كما صدقت على الاتفاقية رقم ١٢٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: طلبت التقارير الأولى التفصيلية عن هذه الاتفاقيات، وفات موعد تقديمها ومع ذلك فإنها لم ترد حتى الآن. ولذا فإنه لا ينتظر الآن أن تبدي هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة أي تعليقات.

أوغندا

## الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - لم تصدق أوغندا، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيات التي أرقامها ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. بيد أنها صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٤٥ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

## الاتفاقية رقم ١٢٢

أحاطت اللجنة مع الاهتمام، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠١، بأن مشروع سياسة العمالة قد قدم إلى المجلس الرئاسي للاقتصاد. وصرحت الحكومة بأن جوهر أي سياسة هو خطة عمل القضاء على الفقر، وأنه قد نفذت فعلا بعض البرامج. ويشمل برنامجا من البرامج الأساسية تقدم القروض الصغيرة للغاية. ويستهدف مشروع منظمي المشاريع من الشباب خريجي الجامعات من الشباب. ودرب هذا المشروع حتى الآن ١ ٢٠٠ مشترك في تنظيم المشاريع وقدم ٧٩٥ قرضا. ويستهدف مشروع إلتانديكوا الائتماني الفقراء وقدم الدعم حتى الآن إلى ١٨٠ مؤسسة ريفية للإقراض الصغير للغاية، وزاد من حصول السكان المستبعدين، ولاسيما النساء والشباب والمعوقين، على القروض. وأحاطت اللجنة بهذه المشاريع باهتمام، وطلبت مزيدا من المعلومات عن أثر القروض الصغيرة للغاية في تنمية العمالة وكذلك مزيدا من التفاصيل عن البرامج الأخرى المنفذة لتنمية العمالة.

بربادوس

## الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت بربادوس، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

أشارت اللجنة في الطلب المباشر الذي قدمته عام ٢٠٠١ إلى ما ذكرته الحكومة من أنه في الحالات التي تحدد فيها الأجور بالمساومة الجماعية يقوم أصحاب العمل والنقابات العمالية بعمليات تقييم مشترك للوظائف، وفي بعض الحالات قامت بعمليات التقييم شركات بصورة انفرادية. ووجهت اللجنة مجددا طلبها إلى الحكومة بأن تقدم في تقريرها المقبل معلومات أكثر تفصيلا عن عمليات التقييم المشترك للوظائف التي يضطلع بها في القطاع الخاص، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بالمنهجية المطبقة. كما أشارت اللجنة إلى ما ذكرته الحكومة في تقرير سابق من أن وزارة العمل قد أجرت دراسة استقصائية في قطاع المزارع تتضمن أيضا بيانات إحصائية. وكررت اللجنة طلبها الموجه إلى الحكومة بأن تقدم في تقريرها المقبل نتائج هذه الدراسة الاستقصائية، بما في ذلك البيانات الإحصائية المتعلقة بعدد وجنس العمال في مختلف فئات الأجور.

كما لاحظت اللجنة من مشروع التقرير المتعلق بالدراسة الاستقصائية المستمرة للقوى العاملة بالعينة (١٩٩٤-١٩٩٩)، الذي نشرته الدائرة الإحصائية في بربادوس، أن ٦,٥٦ في المائة من الرجال حصلوا في المتوسط في سنة ١٩٩٩ على أجر أسبوعي أعلى من ٨٠٠ دولار، في حين حصلت ٥,٢٧ في المائة فقط من العاملات على هذا الأجر؛ وأن ٢٤,٤٣ في المائة من الرجال حصلوا في المتوسط على أجر أسبوعي يتراوح بين ٤٠٠ دولار و٥٩٩ دولار، في حين حصلت ١٦,٥٢ في المائة فقط من العاملات على هذا الأجر؛ وحصل ٥٥,٧٢ في المائة من الرجال في المتوسط على أجر أسبوعي أقل من ٤٠٠ دولار، بالمقارنة بتبادل الآراء ٦٦,٧٨ في المائة من العاملات. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات الإحصائية المتوافرة التي تبين أجور النساء والرجال، وأن تبلغ عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتعزيز وتيسير حصول المرأة على الوظائف التي لها مستويات أعلى من الأجور، التي ما زالت المرأة ممثلة فيها تمثيلا ناقصا.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١ بقدر من القلق بما ذكرته الحكومة في تقريرها فيما يتعلق بالمادة ٢ من الاتفاقية من أن "بربادوس لا ترى حاليا

سببا يدعوها إلى تنفيذ سياسة بشأن الحصول على التدريب المهني؛ والحصول على العمل واكتساب حرف معينة والحصول على شروط وظروف عمل معينة". بيد أنها لاحظت أن الحكومة قد أدخلت تغييرات للتحويل عن مفهوم إشراك المرأة في التنمية إلى مفهوم المنظور الجنساني والتنمية للأخذ بنهج أشمل يضم الرجال والنساء في مجال تعزيز المساواة. وأحاطت اللجنة بأن مهام مكتب الشؤون الجنسانية تتضمن، في جملة أمور، اعتماد خطة وطنية بشأن المنظور الجنساني والتنمية وتنقيح السياسات. وأكدت اللجنة في هذا الصدد أهمية قيام كل بلد بوضع وتحديث وتنفيذ سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في مجال العمل وفقا للظروف الوطنية. وهذا ليس أحد المطالب الأساسية للاتفاقية فحسب بل أيضا مبدأ أساسيا لتوفير العمل الكريم للرجال والنساء. وأشارت اللجنة إلى أن البيانات المقدمة في نظام بربادوس للمعلومات المتعلقة بسوق العمل يكشف أهمية مواصلة تدعيم المساواة في مجالي التدريب والعمل. وإذا استعرضنا التغيير بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ نجد أنه في حين حدث انخفاض عام في البطالة، وظلت معدلات مشاركة القوى العاملة دون تغيير ومتماثلة بين الرجال والنساء (معدل البطالة للرجال: ٧,٣ في المائة؛ وللنساء: ١١,٣ في المائة في عام ٢٠٠٠). من ناحية العمالة تبين المقارنة بين عامي ١٩٩٥ و ٢٠٠٠ أن عمالة المرأة ازدادت في الخدمة الحكومية فقط، في حين ازدادت عمالة الرجال في مجالات العمالة الذاتية وفتات العمالة في القطاع الخاص. وعلاوة على ذلك عمل بلا أجر في الأسرة وفي مجال التلمذة الصناعية في سنة ٢٠٠٠ عدد أكبر من النساء مما عمل في سنة ١٩٩٥. وظل العدد المناظر للرجال دون تغيير. ونظرا لما حدث من تغير تنظيمي في الحكومة وللوضع الراهن للنساء في القوى العاملة فقد أعربت اللجنة عن أملها في أن تكون الحكومة في وضع يمكنها من وضع سياسة لتحقيق المساواة في مجال العمل، وإرسال نسخة من خطة العمل الجنسانية إثر اعتمادها.

ورحبت اللجنة بالمبادرة التي اتخذتها الحكومة في مجال تدريب الشرطة وبالنتائج الإيجابية للتدريب. كما رحبت اللجنة بالأعمال التي تقوم بها الحكومة فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ متلازمة نقص المناعة البشرية المكتسب (الإيدز)، بما في ذلك إنشاء لجنة وطنية معينة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، والانتهاج من وضع خطة وطنية تتضمن تثقيف الجماهير. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت تعتزم حظر التمييز في الاستخدام والمهنة على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو لا تعتزم ذلك. وإحفا بتعليق اللجنة السابق طلبت اللجنة أن تقدم الحكومة معلومات عن حالة أي مبادرة تشريعية أو غير تشريعية بشأن المضايقة الجنسية في مجال العمل.

## الاتفاقية رقم ١٢٢

أشارت اللجنة في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١ إلى مشروع توظيف الشباب الذي وضع في عام ١٩٩٥. ويستهدف هذا البرنامج الشباب الذي تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ سنة، ويقدم مشورة عامة عن الأعمال التجارية ومساعدة تقنية من أجل التسويق والمحاسبة ومساعدة مالية ومرشدين، وبرامج خدمة مجتمعية للتشجيع على تنظيم المشاريع. وقد ذكرت الحكومة أن مشروع توظيف الشباب قد ساعد على إنشاء ٥٥ منشأة تجارية، ما زال أكثر من ٧٥ في المائة منها قائما؛ ويسر توسيع ٧٤ منشأة تجارية؛ وأنشأ ٦١ وظيفة. وأحاطت اللجنة بهذه المعلومات وطلبت مزيدا من المعلومات عن البرامج الموجودة لتعزيز عمالة فئات أخرى من العمال مثل النساء والمعوقين وكبار السن من العمال.

وأحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بنتائج الدراسة الاستقصائية التي أجريت للقطاع غير الرسمي في الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨. واتضح من الدراسة أن العمال في القطاع غير الرسمي ذوي مهارات منخفضة المستوى، وبالتالي فإن إنتاجيتهم ضئيلة، وتدار المنشآت التجارية إدارة سيئة، ويصل المنتجون بصورة محدودة إلى الأسواق. ويرجع الأداء الضعيف للمنشآت التجارية في القطاع غير الرسمي جزئيا إلى أن معظم الدعم الحكومي المقدم إلى المنشآت التجارية يلبى احتياجات المنشآت الأكبر في القطاع الرسمي. والقطاع غير الرسمي، وإن كان إنتاجه منخفضا في الوقت الحاضر، فإن له قدرة هائلة على النمو، وهو مهم للغاية لمعيشة نسبة كبيرة من السكان. وأوصت الدراسة بتقديم دعم أكبر إلى منتجي القطاع غير الرسمي لمساعدتهم على تحسين إنتاجيتهم والوصول إلى الأسواق، مع تلافي مضايقتهم أو معاقبتهم في نفس الوقت بسبب عملهم خارج الحدود التنظيمية الرسمية. وطلبت اللجنة مزيدا من المعلومات عن أي أعمال متابعة اضطلع بها في ضوء هذه النتائج والتوصيات.

بيرو

## الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت بيرو، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

## الاتفاقية رقم ١٠٠

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في عام ٢٠٠١، بما صرحت به الحكومة من أن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة مبدأ مقرر في قانونها في أحكام تحظر جميع أشكال التمييز في مجال العمل. وأشارت اللجنة إلى أن هذا المبدأ يستلزم اعتماد مفهوم العمل المتساوي القيمة؛ وأنه على الرغم من أنه لا يوجد في الاتفاقية التزام عام بسن قانون ينص على هذا المبدأ لأنه يمكن تطبيقه أيضا بوسائل أخرى حسبما حدد في المادة ٢ من الاتفاقية فإن التشريع هو مع ذلك من أفضل وسيلة لضمان هذا المبدأ. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الكيفية التي تقوم بها بدعم وكفالة مبدأ المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة.

وأحاطت اللجنة بما أفادت به الحكومة من أنه لم تحدد طرق لتقويم الوظائف تقويماً موضوعياً على أساس المهام التي تنطوي عليها. وذكرت اللجنة الحكومة بأن مفهوم المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر حسب قيمة عمل كل منهما يستلزم بالضرورة اعتماد طريقة لقياس ومقارنة القيمة النسبية للمهام المضطلع بها، بصورة موضوعية. ويلزم وجود مثل هذه الطريقة لتقرير ما إذا كانت وظائف تنطوي على مهام مختلفة تتساوى من حيث القيمة لأغراض تحديد الأجر أو لا تتساوى. وترى اللجنة أن تقويم العمل الذي يوفر وسيلة لتصنيف الوظائف بصورة منهجية حسب مضمونها، بغض النظر عن الخصائص الشخصية للعمال، هو وسيلة جيدة لضمان التطبيق الواسع النطاق لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر.

وأحاطت اللجنة علماً بأنه لم تقدم شكاوى بموجب القانون رقم ٢٦٧٧٢ ذكر فيها أن الإعلانات عن الشواغر والحصول على التدريب قد يتضمنان شروطاً تبلغ حد التمييز أو أي شكاوى فيما يتعلق بعمليات التفتيش الرامية إلى مراقبة تطبيق المبدأ المقرر في الاتفاقية. وطلبت اللجنة من الحكومة مواصلة تقديم المعلومات عن أنشطة دوائر التفتيش المتعلقة بالعمل فيما يخص تطبيق الاتفاقية وفيما يتصل بأي شكاوى مقدمة أو قرارات محاكم صادرة بشأن انتهاك مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة.

## الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، باعتماد القانون رقم ٢٧٢٧٠ الصادر في ١٢ أيار/ مايو ٢٠٠٠ الخاص بمكافحة أعمال التمييز، الذي عدل أحكام القانون الجنائي والقانون رقم ٢٦٧٧٢ التي تعرف التمييز في مجال العمل وتفرض جزاءات إدارية لقمع الجريمة المذكورة أعلاه. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كان المرسوم السامي رقم 002-98-TR الذي أصدر لوائح في إطار القانون رقم ٢٦٧٧٢ قد عدل نتيجة لذلك، كما طلبت منها تقديم معلومات عن أي ادعاءات تتعلق بالمبدأ المقرر في الاتفاقية لا فيما يتعلق بالحصول على العمل ومزاولة مختلف المهن فحسب بل أيضا فيما يتعلق بظروف العمل والتدريب المهني.

ولاحظت اللجنة أنه وفقا لمؤشرات العمل التي وضعها المعهد الوطني للإحصاء والمعلومات فإن معدل البطالة بين النساء ارتفع في سنة ١٩٩٩ إلى ٤٩,١ في المائة بالمقارنة بمعدلها بين الرجال الذي بلغ ٣٨,٨ في المائة. كما لاحظت اللجنة أن مشاركة النساء في سوق العمل قد استمرت في التدهور، وأن إحدى المشاكل الأساسية التي تؤثر في المرأة هي الفقر. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تؤثر فعلا مختلف البرامج الجاري تنفيذها في مشكلة الفقر المذكورة أعلاه، وتسهم بذلك في تدعيم وصول المرأة إلى سوق العمل وتحسن وضعها فيه. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص للنساء من السكان الأصليين في مجال الاستخدام والمهنة.

## الاتفاقية رقم ١٥٦

أحاطت اللجنة باهتمام، في الطلب المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٩، بالمعلومات التي قدمتها الحكومة في تقريرها ومفادها أن الكونغرس يبحث مسألة اعتماد مشروع قانون متعلق بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية قيمت وزارة العمل والتنمية الاجتماعية نصه الوارد في التقرير رقم 10-99-TR-OAJ-OALS، المؤرخ ١٨ آذار/ مارس ١٩٩٩، الذي أرفق بالتقرير. وأعربت اللجنة عن أملها في أن يكون الهدف من القانون هو تدعيم الاتفاقية، وفي أن يشمل نطاقه بالتالي لا العاملات والعمال ذوي المسؤوليات المتعلقة بأولادهم المعالين (الفقرة ١ من المادة ١ من الاتفاقية) فحسب بل أيضا العاملات والعمال ذوي المسؤوليات المتعلقة بغيرهم من أقرب الأقارب الذين يحتاجون بوضوح إلى رعايتهم أو إعالتهم (الفقرة ٢ من المادة ١ من الاتفاقية). وحاولت اللجنة في هذا الموضوع أن تسترعي انتباه الحكومة إلى إمكانية التماس مساعدة تقنية من مكتب إعداد أو وضع القوانين، وطلبت من الحكومة إبقاءها على علم في هذا الصدد.



وأحاطت اللجنة بأن النص الوحيد الموحد للمرسوم التشريعي رقم ٧٢٨ (قانون تعزيز التدريب والعمالة) الذي اعتمد بالمرسوم الرئاسي رقم TR-97-002 الصادر في ٢٧ آذار/ مارس ١٩٩٧ ينص في الفقرة (أ) من البند ٣٧ على أن تفيد البرامج الخاصة للعمالة بصورة رئيسية النساء ذوات المسؤوليات العائلية بغض النظر عن السن. وأحاطت اللجنة بأن وزارة تعزيز المرأة والتنمية البشرية قد أشركت في الإعداد المكثف لبرنامج فافا فاسي، الذي يسعى إلى تطوير ما يسمى بدور الرعاية المجتمعية، التي تتيح للنساء الفقيرات جدا ذوات المسؤوليات العائلية فرصة لتحسين حصولهن على العمل بتوفير الرعاية لأولادهن. كما أحاطت بأن المعهد الوطني لرفاهية الأسرة قد أنشأ مراكز للرعاية النهارية، وهي خدمة مقدمة في مناطق مختلفة من المجتمع المحلي إلى الآباء والأمهات ذوي المسؤوليات العائلية الذين لهم أولاد تتراوح أعمارهم بين ستة أشهر و١٢ سنة. وطلبت اللجنة معلومات عن عدد الأولاد الذين تقدم لهم الرعاية في إطار هذه البرامج، وعمّا إذا كانت هذه المراكز تشغل على المستوى الوطني أو في أحياء معينة فقط. وطلبت اللجنة مجددا تزويدها بمعلومات عن الحضانات. وعلاوة على ذلك أشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية لا تشمل العاملات فحسب بل جميع العاملين ذوي المسؤوليات العائلية بغض النظر عن الجنس، وطلبت من الحكومة مراعاة ذلك بهدف إدماج هذا المفهوم في القانون في وقت مناسب.

### الجمهورية التشيكية

#### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت الجمهورية التشيكية، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و١١١. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و٤٥ و٨٧ و٩٨ و١٠٠ و١٠٥ و١١١ و١٢٢ و١٤٢ و١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

#### الاتفاقية رقم ١٠٠

أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠١، بأن قانون العمل لسنة ١٩٦٥ قد عدل في سنة ٢٠٠٠ لجعله متفقا مع قانون الاتحاد الأوروبي ذي الصلة ومع الاتفاقية. ويحظر البند ١ من قانون العمل التمييز ضد الموظفين على أساس الجنس، ضمن أمور أخرى، وينص على أن يكفل جميع أصحاب العمل المساواة في المعاملة

لجميع الموظفين فيما يتعلق بظروف العمل، بما في ذلك الأجر والاعتبارات الأخرى (البدلات) النقدية والعينية المتعلقة بعملهم.

كما أحاطت اللجنة بأن القانون رقم ١/١٩٩٢ المتعلق بالأجور وبدل البقاء تحت الطلب ومتوسط الأجر، الذي ينظم الأجور في جميع المجالات فيما عدا الأجور في "منظمات الميزانية" (أي المنظمات التي تمول من ميزانية الدولة) قد عدل بمقتضى القانون رقم ٢٠٠٠/٢١٧. كما يعدل القانون ٢٠٠٠/٢١٧ القانون رقم ١٩٩٢/١٤٣ المتعلق بالأجور وبدل البقاء تحت الطلب في منظمات الميزانية وهيئات ومنظمات أخرى معينة. وأحاطت اللجنة علماً بأن هذا القانون يقضي بدفع أجر متساو للرجال والنساء عن العمل المتكافئ القيمة، وبأنه سيستخدم نظام لتصنيف الوظائف لتحديد الأجور للرجال والنساء على أساس معايير واحدة. كما أحاطت اللجنة بأن مبدأ المساواة في الأجر يطبق على جميع عناصر المرتب. وأحاطت اللجنة مع الاهتمام بالتصنيفات الواردة في القانون عن كيفية تحديد العمل المتساوي أو التكافئ القيمة، وبأن القانون يتضمن المعايير الموضوعية التي يجب استخدامها لتقدير التماثل أو التشابه في الصعوبة والمسؤولية والجهد وظروف العمل والقدرة على العمل وأداء الموظف للعمل.

وأحاطت اللجنة علماً، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠٠ بأن القانون رقم ٢٠٠٠/٢١٧ الصادر في ٢٧ حزيران/يونيه يحدد مفهوم العمل المتساوي أو التكافئ القيمة يجعل هذا العمل لحساب صاحب عمل واحد. وأشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية تطبق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتكافئ القيمة بصورة أشمل من المؤسسة الواحدة أو صاحب العمل الواحد، وتقضي بأن تكون المقارنات في مثل اتساع نطاق تحديد الأجور، وطلبت من الحكومة شمول نطاق تحديد الأجور، وأعربت عن أملها في أن يوسع نطاق المقارنات بهذا القدر.

وأحاطت اللجنة بالمعلومات المقدمة من الحكومة، التي تفيد بأن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية قد وضعت فعلاً منهجية لتقييم أنواع مختلفة من الأعمال، تتضمن معايير لتقييم المساواة في الأجر. ولاحظت اللجنة أنها لن تطبق إلا عند اعتماد قانون الخدمة الحكومية، الذي ما زال قيد الإعداد. وذكرت الحكومة أن هذه المنهجية ستطبق اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ على أفضل تقدير، وعلى الرغم من أنه لن ينطبق على موظفي الدولة فحسب فإنه سيجوز تسوية المنازعات في القطاع الخاص بالقياس عليه.

وبالنسبة إلى تعليقات اللجنة السابقة على التدابير التي اتخذتها الحكومة لحماية النساء من خفض الأجور نتيجة للحمل أو الأمومة أو المسؤوليات العائلية لاحظت اللجنة أن الحكومة قد اقترحت تعديلاً يتعلق بالمستحقات خلال فترتي الحمل والأمومة. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن اعتماد هذا التعديل وتزويدها بنسخة منه بمجرد اعتماده.

كما أحاطت اللجنة ببيان الحكومة الذي أكدت فيه أن الفرق بين الرجل والمرأة في الأجر مازال موجوداً بل أنه يزداد. ويتضح من البيانات الإحصائية التي قدمتها الحكومة عن سنة ٢٠٠٠ أن متوسط أجر المرأة يساوي ٧١,٨٦ في المائة من متوسط أجر الرجل، وأن المرأة تحصل على ٧٣,٩٧ في المائة من متوسط أجر الرجل في القطاع الخاص، وعلى ٧٠,٧٤ في المائة منه فقط في القطاع العام. وإذا حلت الأجور حسب القطاعات نجد أن أكبر فرق هو في قطاع الصيرفة والتأمين حيث يقل مرتب المرأة عن مرتب الرجل بـ ٤٦,٣٨ في المائة؛ ويقل مرتب المرأة عن مرتب الرجل في مجال التجارة بنسبة ٤٢,٥ في المائة؛ وفي الفنادق والمطاعم بـ ٣٧,٦٦ في المائة؛ وفي الخدمات الصحية والاجتماعية بنسبة ٣٣,٦٩ في المائة؛ وفي الصناعة بـ ٣١,٣٧ في المائة؛ وفي التعليم بنسبة ٣٣,٦٩ في المائة؛ وفي الإدارة بـ ٢٦,٣٩ في المائة. وصرحت الحكومة بأن الفرق بين الرجل والمرأة في ساعات العمل وفي مضمون العمل يؤثر في مختلف مستويات الأجور. وفي حين أن المستويات التعليمية للنساء أعلى عموماً من المستويات التعليمية للرجال فإن النساء يشاركن بصورة أكبر في الأعمال غير اليدوية باستثناء وظائف الإدارة والمهن الحرة من ناحية ووظائف العمال غير المهرة من ناحية أخرى. وعلى المستوى الإداري يوجد من الرجال عدد أكبر من النساء. على سبيل المثال يسود الرجال في الثلاث درجات العليا، ولا يوجد إلا ١٢ في المائة من النساء في أعلى درجة.

وعلمت اللجنة بأن الحكومة قد دعت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بمقتضى قرار صدر في سنة ١٩٩٨ إلى القيام، بالتعاون مع الوزارات الأخرى، بتنسيق جميع التدابير في مجال تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة. وصرحت الحكومة بأن خطة العمل الوطنية قد استعرضت في حزيران/يونيه ٢٠٠٠، وأنه قد وجه الانتباه، ضمن التدابير المعتمدة في خطة العمل فيما يتعلق بمبدأ المساواة في الأجر، إلى ما يلي: (١) أنشطة التفتيش المتعلقة بالتقيد بقانون العمل؛ و(٢) تعزيز هذا المبدأ بإجراء مفاوضات في مجلس الاتفاق الاقتصادي والاجتماعي. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها المجلس ("الثلاثي") الاقتصادي والاجتماعي لكفالة تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر في الاتفاقات الجماعية وخلال عملية المساواة الجماعية.

ولاحظت اللجنة أنه لم تجر عمليات تفتيش خاصة بالعمل في عام ١٩٩٨ ولا في عام ١٩٩٩ فيما يتعلق بتطبيق الأحكام ذات الصلة بالتمييز على أساس الجنس، وأن مكاتب العمل لم تسجل أي شكوى من التمييز في الأجر. وتنتظر الحكومة أنه بالتعديلات التي أدخلت على القانون، ولاسيما قانون العمل والقانون المتعلق بالأجور وبدل البقاء تحت الطلب ومتوسط الأجر، والقانون المتعلق بالأجر وبدل البقاء تحت الطلب في منظمات الميزانية وهيئات ومنظمات أخرى معينة، ستحدث تغييرات فيما يتعلق بتقديم الشكاوى. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي تتخذها حاليا للتعريف بالتعديلات التي أدخلت مؤخرا على قانون العمل حتى يعرف كل من الرجال والنساء حقوقهم وأن من حقهم إنفاذها والدفاع عنها.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة مع الاهتمام، في الملاحظة التي قدمتها في عام ٢٠٠١، بأن القانون رقم ١٩٩٩/١٦٧ قد عدل القانون رقم ١٩٩١/١ المتعلق بالتوظيف، وأنه قد استحدث بندا جديدا برقم ١ ينص على العرق ولون البشرة والجنس والميل الجنسي واللغة والمذهب السياسي والدين والآراء السياسية وغيرها والانتماء إلى الحركات السياسية والأصل القومي والحالة الصحية والسن والحالة الاجتماعية والوضع الأسري والمسؤوليات العائلية باعتبارها أسبابا محظورة للتمييز إلا في الحالات التي يقضي فيها القانون بأنها كذلك أو في الحالات التي يوجد فيها سبب مشروع ذو أهمية حيوية لأداء العمل كامن في متطلبات ومستلزمات وطبيعة العمل الذي سيؤديه المواطن المعني. وذكرت الحكومة أنه بنقل حظر التمييز من الديباجة إلى البند ١ سيكون من الأيسر إنفاذ هذه الأحكام وفرض عقوبات في حالة انتهاكها من جانب أصحاب العمل.

وأحاطت اللجنة بأنه قد أنشئت مؤسسات جديدة، بما في ذلك مجلس لحقوق الإنسان، يضم قسما لمكافحة العنصرية، ولجنة مشتركة بين الوزارات لشؤون الروما. وأحاطت اللجنة بما قدمته الحكومة من معلومات تفيد بأنه قد حدث تغير كبير في سياسة الدولة بشأن التوظيف باعتماد الخطة الوطنية للتوظيف في أيار/ مايو ١٩٩٩، التي ستحسن فرص المتقدمين إلى الوظائف من الفئات المستضعفة، بما في ذلك المتقدمين إلى الوظائف من أهالي الروما. وإحافا بالتعليقات السابقة طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن الآثار العملية للتدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الاستخدام والمهنة، وزيادة الوعي بين الفتيات والشابات فيما يتعلق بفرص العمل والتدريب المتاحة لهن في غير المهن التي جرى العرف على اعتبارها "نسائية".

## غواتيمالا

## الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت غواتيمالا، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٤٥ و ٩٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

## الاتفاقية رقم ١٠٠

في الطلب المباشر الذي قدمته اللجنة في سنة ٢٠٠١ أعربت مجددا عن طلبها الموجه إلى الحكومة بأن تبين طريقة كفالة مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة في القانون الغواتيمالي أو في الممارسة. وتنص الفقرة (ج) من المادة ١٠٢ من الدستور الغواتيمالي على "المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة المؤدى في ظروف عمل متساوية، وفي تساوي من حيث الأقدمية والكفاءة". وينص البند ٨٩ من قانون العمل على أن "تدفع أجور متساوية عن العمل المتساوي المؤدى في وظائف متساوية، في نفس الظروف من حيث الكفاءة والأقدمية داخل مؤسسة واحدة". وقد ذكرت الحكومة في تقارير سابقة أن مبدأ الاتفاقية يطبق في الممارسة حسب جداول الحد الأدنى من الأجور وفي الاتفاقيات الجماعية التي تنظم ظروف العمل. وأحالت اللجنة الحكومة إلى الصيغة الواردة في الاتفاقية التي تدعو إلى المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر "عن العمل المتساوي القيمة". وقالت إن نطاق الاتفاقية أوسع من الإشارة إلى العمل "المتساوي" أو "المتماثل"، وأن "قيمة" العمل قد استعملت بدلا من ذلك بوصفها أساسا للمقارنة. وإن المقصود هو تطبيق مبدأ الاتفاقية لا في الحالات أداء العمل الواحد أو المتماثل في نفس المؤسسة فحسب بل تطبيقه أيضا على التمييز الذي قد ينشأ نتيجة وجود فئات مهنية ووظائف مخصصة للنساء. كما ترمي الاتفاقية إلى القضاء على عدم المساواة في الأجر في القطاعات التي تسودها النساء، التي قد تبخس فيها الوظائف التي تعتبر تقليديا ووظائف "نسائية" نتيجة لقبولة الجنسين.

كما عادت اللجنة إلى تعليقاتها ذات الصلة بالتطبيق العملي للبند ٨٩ من قانون العمل، الذي ينص في الجزء ذي الصلة على ما يلي: بالنسبة إلى الشكاوى التي تقدمها العاملات اللاتي يدعين وجود تمييز في المرتب على أساس الجنس يقع على صاحب العمل

عبء إثبات أن العمل الذي تقوم به العاملة هو من نوعية وقيمة أدنى. وطلبت من الحكومة أن تبين ما إذا كانت توجد أي لوائح أو مبادئ توجيهية تبين الكيفية التي يستطيع بها صاحب العمل الوفاء بمهمة الإثبات المفروضة بموجب البند ٨٩. ولاحظت اللجنة أنه عندما لا يوجد نظام التقييم الموضوعي للوظائف المتصور في المادة ٣ من الاتفاقية يمكن بسهولة تفسير العناصر التي يتعين أن يبينها صاحب العمل بموجب البند ٨٩ بصورة شخصية، وهذا يجعلها خاضعة لإمكانية التطبيق التمييزي وإمكانية تعزيز الأفكار التقليدية التي تميز ضد النساء العاملات. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين الأساليب التي استخدمت، إن وجدت، لتلافي التطبيق التمييزي للبند ٨٩ وتقديم نسخ من أي قرارات إدارية أو قضائية تفسر البند المذكور من قانون العمل.

وذكرت الحكومة أنه لم تقدم أي شكاوى من عاملات بموجب البند ٨٩ من قانون العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن الخطوات المتخذة أو المتصورة لتعزيز تطبيق الاتفاقية، بما في ذلك نشر المعلومات بين أفراد الشعب عن حق العمال والعاملات في الحصول في المساواة في الأجر ووضع ملصقات في مكان العمل عن قانون المساواة في الأجر، وعقد حلقات دراسية وتقديم عروض واتخاذ مبادرات أخرى ترمي إلى كفالة أن يكون العمال على علم بحقوقهم بموجب البند ٨٩. كما ذكرت الحكومة أنه لم تقدم أي شكاوى بشأن تطبيق الاتفاقية إلى مديرية التفتيش المتعلق بالعمل أو إلى محاكم العمل والشؤون الاجتماعية. وطلب من الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات كاملة عن أنشطة مديرية التفتيش المتعلق بالعمل في مجال ضمان تطبيق الاتفاقية، بما في ذلك معلومات عن عدد ما اضطلع به من عمليات التفتيش على المساواة في الأجر، وعدد ما وجد من انتهاكات وما اتخذ من تدابير وما فرض من عقوبات.

وأخيرا لاحظت اللجنة أن تقرير الحكومة لا يتضمن أي بيانات تعكس صورة متوسط أجر العمال والعاملات في غواتيمالا. وطلب من الحكومة تقديم هذه المعلومات حتى يتسنى تقييم التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقية حتى الآن.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أشارت اللجنة، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠١، إلى الحاجة إلى إصلاح قانون العمل لكفالة المساواة وتكافؤ الفرص على نحو فعال في مجال الاستخدام والمهنة. ولاحظت أن الأحكام ذات الصلة لم تعدل بعد على الرغم من أن مشروع قانون العمل ومشروع قانون إجراءات العمل قد قدما إلى كونغرس الجمهورية. وتحظر المادة ١٤ مكررا من قانون العمل التمييز القائم على أساس العرق أو الدين أو العقائد السياسية أو الوضع الاقتصادي لكنها لا تشمل سائر الأسباب المنصوص عليها في الاتفاقية (لون البشرة والجنس

والأصل القومي والأصل الاجتماعي). وأشارت اللجنة إلى أنه على الرغم من أن الاتفاقية تسمح بمرونة فيما يتعلق بعملية صياغة السياسة المتعلقة بالمساواة وطريقة تطبيق التدابير الرامية إلى إعمال مبدأ المساواة، فإن إرساء هذا المبدأ في القانون الأساسي للبلد لا يمثل في حد ذاته سياسة لتكافؤ الفرص. والضمان السريع للمساواة وتكافؤ الفرص في مجال الاستخدام والمهنة وحظر التمييز على الأسس المبينة في الاتفاقية مطلوب بمقتضى الاتفاقية. وعلاوة على ذلك فإن اللجنة ترى أن أي حكم يعتمد لإعمال مبدأ هذا الصك ينبغي أن يشمل جميع الأسباب المبينة في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من الاتفاقية.

وأحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته بشأن الاتفاقية رقم ١١١ في سنة ٢٠٠١، بإصدار الاتفاق الوزاري رقم ٢١٣ - ٢٠٠٠ الذي ينص على إنشاء برنامج تدريب مهني تابع لوزارة العمل والرعاية الاجتماعية في ٧ تموز/ يوليه ٢٠٠٠. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم نسخة من الخطة، وأن تبلغ عن التدابير الجاري اتخاذها لتعزيز حصول النساء والسكان الأصليين على التدريب المهني. كما أحاطت اللجنة باعتزام الحكومة الترويج لقانون يعتبر المضايقة الجنسية جريمة يعاقب عليها بوصفها جريمة مشددة عندما ترتكب في حق نساء من السكان الأصليين. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت هذه الأحكام قد اعتمدت أو لم تعتمد. وفضلا عن ذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن ترسل معلومات تفصيلية عن وضع وظروف عمل النساء العاملات في مناطق تجهيز الصادرات، مثل إحصاءات وملخصات لتقارير التفتيش المتعلق بالعمل.. الخ. حتى يمكن ضمان تطبيق أحكام الاتفاقية.

#### الاتفاقية رقم ١٥٦

لاحظت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٩، أن الإجازة المأخوذة في حالة مرض طفل أو فرد من أفراد الأسرة المعالين غير منصوص عليها، وأحاطت بتصريح الحكومة بأنه يبدو أنه لا توجد ظروف في البلد لكي توفر عن طريق التشريع إجازات من الأنواع المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ٢٣ من التوصية رقم ١٦٥. ومع ذلك أشارت الحكومة إلى أن أحكام التوصية قد تطبق بوسائل أخرى، وذكرت أنه يوجد حاليا عدد كبير من الاتفاقات الجماعية حُسن فيه نظام منح الإجازات ووسع نطاقه. وبناء على ذلك طلبت اللجنة نسخا من هذه الاتفاقات الجماعية ومعلومات عما اتخذ من تدابير أخرى لتعزيز هذا الحكم من أحكام الاتفاقية. كما سألت اللجنة الحكومة عما إذا كان في نيتها تطبيق هذه الإجازة بمرتب أو بدون مرتب وعن طريق تدابير مناسبة، وفقا للممارسة الوطنية في قطاع الإدارة العامة.

وأحاطت اللجنة مع الاهتمام بوضع برنامج الدور المجتمعية الذي يستفيد منه ١٦٠٥٠ طفلاً، وفتح مكتب تنظيم مراكز الرعاية النهارية للأطفال. كما أحاطت اللجنة بالمعلومات الواردة في دليل حقوق والتزامات المرأة العاملة، الذي نشرته وزارة العمل والرفاهية الاجتماعية الذي ينص في الفصل المعنون "إنشاء مراكز رعاية الأطفال" على أن من واجب صاحب العمل إنشاء مراكز لرعاية الأطفال إذا كانت تعمل في مؤسسته أو مكان عمله مجموعة مكونة من أكثر من ٣٠ امرأة. وطلبت اللجنة معلومات دقيقة عن تطبيق هذا التدبير. وعلاوة على ذلك أوضحت اللجنة أن التدابير الرامية إلى التوفيق بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية، مثل خدمات رعاية الأطفال ينبغي أن لا تكون مخصصة للنساء فحسب.

### الاتفاقية رقم ١٠٣

قالت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته اللجنة في سنة ٢٠٠٠، إنها لاحظت من الإحصاءات التي قدمتها الحكومة أن عدد العمال الذين ينتمون إلى المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي قد ازداد قليلاً في سنة ١٩٩٨، على الرغم من أن نسبة السكان العاملين المشمولين بنظام الضمان الاجتماعي، الذي يتضمن حماية الأمومة، مازال مستقرًا. وأكدت اللجنة مرة أخرى أهمية توسيع نطاق حماية الأمومة من خلال الضمان الاجتماعي ليشمل جميع العاملات المشمولات بالاتفاقية.

وكانت اللجنة قد أكدت في تعليقاتها السابقة الحاجة إلى تعديل القانون الساري الذي يفرض على صاحب العمل أن يتحمل تكاليف مستحقات الأمومة بالنسبة إلى العاملات غير المشمولات بعد نظام الضمان الاجتماعي (الفصل خ، البند ١٠ من القانون الأساسي المتعلق بالمؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي) والعاملات المشتركات في نظام الضمان الاجتماعي اللاتي لم يكملن بعد الفترة المؤهلة اللازمة (البند ٢٣ من اللائحة المتعلقة بالمرض وحماية الأمومة والبند ٢٤ من لائحة المستحقات النقدية). وصرحت الحكومة بأنه نظراً لأن نظام الضمان الاجتماعي لا يشمل كل العاملات ولا الإقليم بأكمله فإنه ليس لعدد كبير من العاملات الحق في الحصول على مستحقات الأمومة التي تقدمها المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي، وتكفل الدولة الرعاية الطبية لهؤلاء العاملات من خلال صناديق المساعدة الحكومية. بيد أنه ليس في استطاعة هذه الصناديق حتى الآن دفع مستحقات الأمومة. ورأت الحكومة أن مسؤولية صاحب العمل ما زالت حتى الآن هي الوسيلة الوحيدة لتوفير مستحقات الأمومة للعاملات غير المشمولات بحماية المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي. وأحاطت اللجنة بهذه المعلومات، وأعربت عن أملها في أن



تواصل الحكومة اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لتوسيع نطاق التغطية التي توفرها المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي لتشمل الإقليم الوطني كله وجميع النساء العاملات اللاتي تحميهن الاتفاقية، حتى لا يكون أصحاب العمل مسؤولين عن دفع مستحقات الأمومة للنساء العاملات عندهم، وفقا للفقرة ٨ من المادة ٤ من الاتفاقية. وعلاوة على ذلك ذكرت اللجنة الحكومة الحاجة إلى التفكير في اتخاذ تدابير تقدم بموجبها إعانات من صناديق المساعدة الحكومية إلى النساء المشتركات في المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي لكن غير المؤهلات للحصول على مستحقات.

وردا على التعليقات السابقة للجنة على المادة ٦ من الاتفاقية صرحت الحكومة كذلك بأنه بموجب البند ٤٦ من اللائحة المتعلقة بالمرض وحماية الأمومة يقضي بأنه لا يمكن لأصحاب العمل أن ينهوا عقود عمل موظفاتهم مادمن يحصلن على مستحقات المرض أو الأمومة. وعند انتهاء عجز العاملات عن العمل، الذي تشهد عليه المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي، يجب أن تعود العاملات إلى وظائفهن السابقة أو أن تسند إليهن أعمال مماثلة بنفس الأجر. وأحاطت اللجنة بهذه المعلومات ورأت أنه من المستصوب جعل أحكام قانون العمل (البند ١٥١) متفقة مع أحكام البند ٤٦ من اللائحة المذكورة أعلاه لتلافي كل الغموض الموجود في القانون، لأن العاملات لسن كلهن مشتركات في المؤسسة الغواتيمالية للضمان الاجتماعي، وغير المشتركات لا يستفدن من الحماية التي يكفلها البند ٤٦ من اللائحة المذكورة أعلاه. وأعرب عن الأمل في أن تعيد الحكومة النظر في هذه النقطة في ضوء المادة ٦ من الاتفاقية التي تحظر على صاحب العمل أن يرسل إخطارا بالرفق إلى امرأة متغيبية عن العمل في إجازة الأمومة أو أن يرسل إليها إخطارا بالرفق تنتهي مدته خلال فترة غيابها. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات كاملة عن التدابير المتخذة أو المزمعة لضمان تطبيق هذا الحكم من الاتفاقية تطبيقا سليما.

## المكسيك

### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت المكسيك، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ١٠٥ و ١٤٢ و ١٧٠ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: ذكرت اللجنة، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠١، ما صرحت به الحكومة من أن متوسط أجر المرأة في الساعة أقل كثيرا من متوسط أجر الرجل في قطاعات كثيرة على الرغم من أنه يقترب من التساوي معه في فئة "الموظفين ذوي المرتبات" حيث حصلت المرأة، حسب أرقام سنة ١٩٩٧ الواردة في تقرير الحكومة الأخير، على ٩٨,٥ في المائة من متوسط أجر الرجل في الساعة. كما لاحظت اللجنة من الدراسات الاستقصائية الوطنية المتعلقة بالعمالة أن ٢٨ في المائة حصلن في عام ١٩٩٧ على ما هو أقل من الحد الأدنى للأجر اليومي. وكانت الأرقام المناظرة للرجال أدنى من ذلك كثيرا، فكانت ١٣,٨ في المائة و ١٨,٤ في المائة، على التوالي. وتبين الإحصاءات أيضا أن عدد الرجال (٢,٦ في المائة) كان يساوي ثلاثة أمثال عدد النساء (٠,٩ في المائة) على أعلى درجة في جدول الأجور (عشرة أمثال الحد الأدنى للأجر اليومي أو أكثر).

وقال اتحاد الغرف التجارية للصناعة فيما أبداه من تعليقات للجنة أن القانون الوطني الذي ينص على الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي المؤدى في ظروف كفاءة متساوية، يتفق مع الاتفاقية. وهو يرى أن القانون يفرض بمقتضى الاتفاقية. وفيما يتعلق بمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة صرح الاتحاد بأنه لا توجد معايير تمكن من تحديد القيمة النسبية للعمل.

وبالنسبة إلى البيانات الواردة أعلاه والمتعلقة بالقانون الوطني (المادة ١٢٣ من دستور المكسيك والبند ٨٦ من قانون العمل الاتحادي) استرعت اللجنة الانتباه إلى صيغة الفقرة (١) من المادة ٢ من الاتفاقية، التي تدعو إلى "تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية". والمقصود بالقيمة هو قيمة العمل لأغراض حساب الأجر. والغرض من هذا الأساس الأوسع للمقارنة هو شمول التمييز الذي قد ينشأ عن وجود فئات مهنية وأعمال مخصصة للنساء، ويرمي هذا الأساس إلى القضاء على عدم المساواة في الأجر في القطاعات التي تسودها النساء، حيث قد تُبخس قيمة الأعمال التي جرى العرف على اعتبارها "نسائية" بسبب قولبة الجنسين. وأشارت اللجنة إلى ما سبق أن قدمته من تعليقات مفادها أن الفقه الوطني يبين أن الاقتضاء القانوني المتمثل في الأجر المتساوي لا يشمل العمل المتساوي. ولوحظ من التقرير في هذا الصدد أن اللجنة التوجيهية للجنة الوطنية لشؤون المرأة التابعة لإدارة التنظيم رأت أنه من الضروري مواصلة العمل فيما يتعلق بالتشريع لتعزيز مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن توضح ما إذا كان ينظر في إمكانية التجسيد القانوني للمبدأ المعرب عنه في المادة ٢. وعلاوة على ذلك، وفي ضوء رسالة الاتحاد، طلبت اللجنة من الحكومة أن

تبين الكيفية التي تنمي بها الحكومة الوعي بالاتفاقية وفهمها، وتلتزم بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال لتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة.

وفي الطلب المباشر الذي قدمته اللجنة في سنة ٢٠٠١ أشارت اللجنة إلى تعليقاتها السابقة ذات الصلة بانخفاض وعدم تناسب عدد النساء اللاتي يعملن على مستويات الإدارة العامة الاتحادية الأعلى مرتبات في المكسيك، وطلبت مجدداً أن تبين الحكومة التدابير المتخذة أو المزمعة لخفض الفصل المهني الرأسي مع الاهتمام بصفة خاصة بالإدارة العامة الاتحادية. كما طلب من الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات إحصائية مستكملة عن توزيع الرجال والنساء على مختلف القطاعات وعلى مختلف مستويات الإدارة العامة الاتحادية وعن مرتباتهم، مصنفة حسب الجنس.

ولاحظت اللجنة من المعلومات الإحصائية المقدمة في تقرير الحكومة بموجب اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) أنه اعتباراً من شهر حزيران/يونيه ١٩٩٩ كانت النساء يمثلن ٤٩ في المائة من القوى العاملة في صناعة تجهيز الصادرات. بيد أن الأرقام بينت تركيز النساء في أدنى الدرجات أحواراً في تلك الصناعة، مع شغل النساء ٢٢ في المائة من الوظائف الإدارية بالمقارنة بـ ٥٥ في المائة في وظائف العمال الحكوميين. وفضلاً عن ذلك تحصل النساء على أجور أقل أحواراً من الرجال على جميع المستويات في صناعة تجهيز الصادرات، فيحصلن على ٧٩ في المائة من متوسط الأجر الإجمالي للرجال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمعة لتضييق الثغرة بين أحوار الرجال والنساء في صناعة تجهيز الصادرات. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات إحصائية مستكملة عن توزيع الرجال والنساء على مختلف قطاعات الاقتصاد المكسيكي (بما في ذلك صناعة تجهيز الصادرات) ومتوسط أجرهن اليومي مصنفة حسب الجنس.

وأحاطت اللجنة بما ذكرته الحكومة من أنه عقدت حلقة دراسية وطنية عن المساواة في التوظيف في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨ قدمت فيها قطاعات مختلفة من المجتمع مقترحات بهدف تكييف قانون العمل حسب الظروف الاجتماعية المتغيرة وظروف عمل المرأة الراهنة. كما أحاطت اللجنة بالحلقة الدراسية المعنية بالمرأة وقانون العمل التي عقدتها اللجنة المشتركة بين المجلسين المعنية برلمان المرأة في ٢ شباط/فبراير ١٩٩٩ لتحليل القانون المتعلق بالعمالات. وطلبت اللجنة معلومات عن أي أعمال متابعة جرت نتيجة لهاتين الحلقتين وكذلك عن أي تدابير أخرى متخذة فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية.

وأشارت اللجنة إلى تعليقاتها المباشرة ذات الصلة بالاتفاقات الجماعية للشركات التي مثلت فيها المرأة نسبة كبيرة من القوى العاملة، مثل النقل الجوي والخدمات التعليمية والطبية والمالية وأحاطت اللجنة بما ذكرته الحكومة من أنه ليس لديها معلومات عن عدد النساء المشمولات بهذه الاتفاقات. ومع ذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن توزيع الرجال والنساء على مختلف المهن وعلى مختلف مستويات العمل في الشركات ذات الصلة. كما أحاطت اللجنة بالعينة التي قدمتها الحكومة من الاتفاقات الجماعية التي جسدت مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي بغض النظر عن الجنس والجنسية.

## هنغاريا

### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - صدقت هنغاريا، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيتين رقمي ١٠٠ و ١١١. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أحاطت اللجنة مع الاهتمام، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، باعتماد القانون السادس عشر لسنة ٢٠٠١، الذي يوفق بين القانون الهنغاري وتوجيه المجلس الأوروبي رقم 75/117/EEC الخاص بالتقريب بين قوانين الدول الأعضاء بشأن تطبيق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر، والتوجيه رقم 97/80/EC المتعلق بعبء الإثبات في حالات التمييز القائم على الجنس. كما استحدث هذا القانون أيضا مفهوم التمييز المباشر. ورحبت اللجنة بتصريح الحكومة بأنه عقب اعتماد هذا القانون أصبح قانون العمل ينص صراحة على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وينص على أن "الأجر عن العمل يعني جميع أنواع البدلات المباشرة وغير المباشرة النقدية والعينية الممنوحة للموظف على أساس علاقاته الخاصة بالعمل" ودعت اللجنة الحكومة إلى تقديم معلومات عن التنفيذ العملي لهذه الأحكام الجديدة وتعزيزها، بما في ذلك معلومات عن القضايا القانونية وعمليات التفتيش المتعلقة بالعمل.

وأحاطت اللجنة بما ذكرته الحكومة من أن أجور النساء تقل عن أجور الرجال الذين يشغلون وظائف مماثلة بنسبة قدرها ١٢,٩ في المائة. ولاحظت أنه وفقا للإحصاءات

الواردة في حولية إحصاءات العمل لسنة ٢٠٠٠، الصادرة عن منظمة العمل الدولية فإن الفرق بين الرجل والمرأة في متوسط الأجر بلغ ٢٠,٨٧ في المائة في عام ١٩٩٨، وطلبت اللجنة من الحكومة أن تحدد السنة التي تتعلق بها البيانات التي قدمتها، وأن تقدم الإحصاءات الحديثة التي جمعها المركز الوطني لبحوث ومنهجية العمل حتى يتسنى للجنة تقدير الفرق في الأجر. ولاحظت اللجنة أن الحكومة قد قدمت إحصاءات عن العمالة مفصلة حسب الجنس لكنها لم تقدم بيانات إحصائية عن توزيع الرجال والنساء على مختلف المهن والمستويات في القطاع العام. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم هذه المعلومات وكذلك معلومات عن أي تدابير متخذة أو مزمعة لتقليل الفرق في الأجر بين الرجال والنساء في القطاع العام، وعن أي تقدم محرز في هذا الصدد.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ١٩٩٩، بأن مجلس الإدارة قد وافق، في دورته الـ ٢٧٥ (حزيران/يونيه ١٩٩٩) على تقرير اللجنة المسماة لبحث البيان المقدم من الاتحاد الوطني للمجالس العمالية عملاً بالمادة ٢٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية الذي إدعي فيه عدم تقييد الحكومة بأحكام هذه الاتفاقية ولا بأحكام باتفاقية سياسة العمالة المعقودة سنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢). وقرر مجلس الإدارة أنه لا توجد معلومات كافية للتوصل إلى أي نتائج بشأن المسائل المطروحة في البيان، بما في ذلك ادعاءات الاتحاد الوطني للمجالس العمالية بأن قيام الحكومة بسن قانون يخفض عدد معاهد التعليم العالي وميزانياتها المتعلقة بالضمان الاجتماعي قد أدى إلى رقت عدد غير متناسب من الباحثات والمحاضرات، وطلب من الحكومة تقديم معلومات إضافية عن المسائل المثارة في المذكرة، حتى يتسنى للجنة الخبراء بحث الموضوع.

وصرحت الحكومة بأن مؤسسات التعليم العالي هي مؤسسات مستقلة لها حق الإدارة الذاتية فيما يتعلق بسياسة التوظيف. وهذا يشمل حق المؤسسة في إختيار باحثيها وروادها العلميين، وكذلك الحق في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأدوات والموارد المالية المخصصة للمؤسسة. وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى ما ذكره مجلس الإدارة في تقريره من أن "الاتفاقية رقم ١١١ تقضي بأن تتولى الحكومة مسؤولية كفالة عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال التوظيف" (GB.275/7/3، الفقرة ٤٢) (الدورة ٢٧٥، حزيران/يونيه ١٩٩٩). ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت قد اتخذت أو تزمع اتخاذ أي تدبير لكفالة ممارسة المؤسسات التعليمية لحقها في الإدارة الذاتية وفقاً لمبدأ عدم التمييز.

وفيما يتعلق بآثار القيود المفروضة على الميزانية في توظيف الموظفين المدنيين العاملين في مؤسسات التعليم العالي أفادت الحكومة في تقريرها بأنه خلال الفترة ذات الصلة رقت ٢٢٨٧ من أعضاء هيئة التدريس و ٣١١٤ رجلا و ٣٤٤٣ امرأة. وذكرت الحكومة أن النساء كن يمثلن ٣٥٦ في المائة من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في السنة الجامعية ١٩٩٤/١٩٩٥، لكن معظم المرفوتين على ٣١١٤ رجلا و ٣٤٤٣ امرأة. وأشارت اللجنة إلى أن مجلس الإدارة خلص أيضا إلى أن "فرض سن تقاعد مختلف على النساء، ولاسيما حيث يستعمل هذا التمييز لإرغام النساء على التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد الإلزامي القانوني الخاص بمهنتهن، يمثل، لو ثبت وجود هذه الممارسة فعلا، سلوكا تمييزيا ذا أثر سلبي في حصول النساء على العمل، ويحرمهن من المساواة ومن تكافؤ الفرص في مجال الاستخدام والمهنة" (GB.275/7/3، الفقرة ٤٣) (الدورة ٢٧٥، حزيران/يونيه ١٩٩٩). ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تبلغها بعدد عضوات هيئة التدريس المرفوتات خلال الفترة ذات الصلة وكذلك بعدد الموظفات المرفوتات الأخر.

وأحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٩، فيما يخص تعليقاتها السابقة المتعلقة بشأن التدابير المتخذة لكفالة تكافؤ الفرص للنساء، بإنشاء المجلس الممثل للمرأة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن هيكل وأنشطة المجلس، ولاسيما فيما يتعلق بتنفيذ سياسة الحكومة الرامية إلى تحقيق تكافؤ الفرص في مجال الاستخدام والمهنة، والحصول على التدريب المهني، وفيما يتعلق بشروط وظروف العمل. ولاحظت اللجنة من التقرير سن المرسوم رقم ٢١٧٤/١٩٩٧ (سادسا - ٢٦) لتنفيذ برنامج العمل الهنغاري الخاص بالمرأة. ويرجى من الحكومة تقديم معلومات عن طريقة تنفيذ برنامج العمل في الواقع وعن النتائج المحرزة.

ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة التدابير قيد النظر لتحسين حالة النساء في سوق العمل الهنغارية، بما في ذلك إجراء دراسة استقصائية عن التطبيق العملي لنظام العقوبات المفروضة بشأن انتهاكات القانون الوطني الذي يحظر التمييز، ووضع برامج للتدريب المهني وإعادة التأهيل تراعي المشاكل الخاصة للنساء العائدات إلى سوق العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن حالة الدراسة الاستقصائية وعن النتائج، إذا كانت قد عرفت. وعلاوة على ذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين عدد النساء المشتركات في التدريب المهني وبرامج إعادة التأهيل المذكورة أعلاه، وأنواع الدورات الدراسية المقدمة، وعن طبيعة ومدى ما قد يكون موجودا من خدمات الاستنساب لمساعدة من يتمون هذه الدورات التدريبية على الحصول على عمل.

ولاحظت اللجنة مع الاهتمام قضية اختبارية عرضتها الأمانة المعنية بتكافؤ الفرص التابعة لوزارة العمل، والقرار الذي أصدرته المحكمة بأن الشروط المتعلقة بالجنس والسن في الإعلانات عن الوظائف قد انتهكت الحقوق الدستورية وحقوق الإنسان للمدعية.

وأحاطت اللجنة بما ذكرته الحكومة من أن عمليات التفتيش المتعلقة بالعمل يجب أن تشمل مراعاة صاحب العمل للقانون الذي يحظر التمييز واللوائح المتصلة بعمل المرأة والقصر والأشخاص الذين تغيرت قدرتهم على العمل. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تذكر عدد عمليات التفتيش التي أجريت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وعدد الانتهاكات المسجلة للأحكام المتعلقة بالتمييز، والإجراءات المتخذة.

ورد تقرير من الحكومة عن تطبيق الاتفاقية رقم ١١١، وسوف تبحثه لجنة الخبراء في دورتها التي ستعقد خلال تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

#### الاتفاقية رقم ١٠٣

أحاطت اللجنة باهتمام، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٧، بما ذكرته الحكومة من أن أحكام قانون العمل المتعلقة بحماية الأمومة تنطبق على الخدمة الحكومية. وصرحت الحكومة بأن قانون العمل، بما في ذلك أحكام البند ١٣٨ من قانون العمل المتعلقة بالأمومة، لا تنطبق على النساء العاملات في بيوتهن نظرا لأن طبيعة علاقة العمل تتطلب لائحة خاصة. وأحاطت اللجنة بهذه المعلومات وطلبت من الحكومة أن تقدم نسخة من اللائحة المعتمدة، وأن تبين الأحكام، التي تكفل تطبيق الاتفاقية على النساء العاملات في بيوتهن.

وصرحت الحكومة بأنه ليس غامضا في البند ١٣٨ من قانون العمل أن إجازة الأمومة تمنح بحيث يفضل أن تؤخذ أربعة أسابيع قبل موعد الولادة المفترض وتؤخذ بقية الإجازة؛ أي ٢٠ أسبوعا، بعد الولادة مباشرة. وأحاطت اللجنة مع الاهتمام بهذه المعلومات. وأعربت عن أملها في أن تتمكن الحكومة من اتخاذ التدابير اللازمة لكفالة أن ينص القانون صراحة على الطبيعة الإلزامية للإجازة التالية للولادة حتى لا يؤذن للمرأة بالعمل بعد الولادة إلا بعد إنقضاء ستة أسابيع على الأقل.

ولاحظت اللجنة أن الفقرة الفرعية (ج) من الفقرة (١) من البند ٩٠ من قانون العمل تحظر على صاحب العمل إنهاء عمل العاملة بإخطار عادي خلال فترة الحمل ولمدة ستة أشهر بعد الولادة. بيد أنه بمقتضى الفقرة ٥ من البند ٩٦ لا تنطبق هذه الحماية لو أنه عملها بإخطار استثنائي. وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى أن المادة ٦ من الاتفاقية تحظر

على أصحاب العمل إرسال إخطار بالرفق إلى امرأة خلال غيابها في إجازة أمومة أو بحيث تنتهي فترة الإخطار خلال غيابها. ولاحظت اللجنة أن تقرير الحكومة لا يتضمن معلومات جديدة عن هذا الموضوع، وطلبت من الحكومة أن تبين التدابير التي اتخذتها أو تزمع اتخاذها لكفالة تطبيق هذا الحكم من أحكام الاتفاقية تطبيقاً تاماً. كما طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا كانت النساء اللاتي يرفتن خلال إجازة الأمومة بموجب الإنذار الاستثنائي (الفقرة ٥) من البند ٩٦ القانون) يواصلن تلقي مستحقات الأمومة التي تضمنها الاتفاقية.

وفيما يتعلق بالنساء اللاتي يشغلن وظائف ومديرات ولا يتمتعن بالحماية المكفولة بموجب البند ٩٠ من القانون (الفقرة ٢ من البند ١٩٢ صرحت الحكومة بأن الأحكام المتعلقة بالموظفات اللاتي يشغلن وظائف إدارية تراعي الظروف الخاصة لهذه المناصب، ولا تميز بين الرجال والنساء. وأضافت إلى ذلك قولها إنها ستتحرى الحاجة إلى تعديل الأحكام المتعلقة بهذه الفئة من العمال. وأحاطت اللجنة باهتمام بهذه المعلومات. وطلبت من الحكومة أن تبين التدابير التي اتخذتها أو تزمع اتخاذها لكفالة تطبيق هذا البند من الاتفاقية تطبيقاً تاماً على النساء اللاتي يشغلن مناصب مديرات.

## اليمن

### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - صدقت اليمن، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيات التي أرقامها ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

### الاتفاقية رقم ١٠٠

أشارت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، إلى البند ٦٧ من قانون العمل الذي يتضمن حكماً يحد من حق العاملات في الحصول على أجور متساوية مع أجور الرجال إذا أدّين نفس العمل في نفس الظروف وبنفس المواصفات، مع اقتضاء دفع أجور متساوية لليمنيين وغير اليمنيين إذا تساوت ظروف عملهم ومؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءتهم. وأحاطت اللجنة بما صرحت به الحكومة من أنها ستتخذ التدابير اللازمة لتعديل هذه الأحكام لجعلها متفقة تماماً مع المادة ١ من الاتفاقية، التي تذهب إلى أبعد من "نفس



العمل” باقتضاء المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم في تقريرها المقبل معلومات عن التدابير المتخذة لتعديل البند ٦٧ من قانون العمل لجعله متفقا تماما مع المادة ١ من الاتفاقية.

وفيما يتعلق بكفالة المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر في القطاع الحكومي أحاطت اللجنة من تقرير الحكومة بصدور القرار الرئاسي رقم ١٢٢ لسنة ١٩٩٢ في إطار قانون الخدمة المدنية (القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩١)، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بتطبيق المعايير الموضوعية لتقييم موظفي القطاع الحكومي، حسبما نصت الفقرة (د) من البند ١٧٣ من قانون الخدمة المدنية. وطلبت من الحكومة أن تقدم مع تقريرها المقبل نسخة من القانون الرئاسي رقم ١٢٢.

وشكرت اللجنة الحكومة على تقديم المعلومات الإحصائية ذات الصلة. ولاحظت اللجنة أن الغالبية العظمى من النساء اللاتي يشتغلن بأجر يعملن في القطاع العام، وأن نسبة صغيرة جدا فحسب تعمل في القطاع الخاص (٥ في المائة). كما لاحظت اللجنة أن الأجور الإجمالية للنساء تبلغ ٧٢ في المائة من أجور الرجال. كما لاحظت اللجنة أن الفرق في الأجور في بعض مجالات النشاط الاقتصادي، بما في ذلك المبيعات والزراعة والإنتاج والنقل، أكبر كثيرا منه في مجالات أخرى، مثل قطاع الخدمات والأعمال العلمية والتقنية والمكتبية. ونظرا لأن النساء اللاتي يشتغلن بأجر يعملن إلى حد بعيد في القطاع الحكومي فقد طلبت اللجنة تزويدها بمعلومات عن مستويات أجور الرجال والنساء في ذلك القطاع. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن أي تدابير اتخذتها أو تعتزم اتخاذها لمعالجة مسألة الفرق في الأجور، مثلا بتعزيز حصول المرأة على التدريب والوظائف الأعلى أجرا.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أشارت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠٠، إلى الاستثناءات من التغطية بموجب قانون العمل (القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩٥)، بما في ذلك العمال المؤقتون والعمالون في الخدمة المنزلية والعمال الزراعيون. وأحاطت اللجنة بأنه وفقا للحكومة فإن العمال المؤقتين والعمالين في الخدمة المنزلية مشمولون بصورة غير مباشرة بقانون العمل، وأن الحكومة تقوم حاليا بصياغة لوائح وقرارات لتنظيم وضع هؤلاء العمال بصورة أكمل. وطلبت اللجنة من الحكومة إبقاءها على علم بالتدابير الرامية إلى حماية العمال المؤقتين والعمالين في الخدمة المنزلية والعمال الزراعيين من التمييز في المعاملة، وتعزيز تكافؤ الفرص في مجال الاستخدام والمهنة، حسبما تقتضي أحكام الاتفاقية.

وأحاطت اللجنة بأن معدلات مشاركة النساء في القوى العاملة الناشطة اقتصاديا مازالت منخفضة إذ تبلغ ١٧ في المائة. وأحاطت كذلك بما صرحت به الحكومة من أن هذا المعدل أدنى كثيرا من معدل مشاركة الرجال (٧٤ في المائة)، وأنه يمكن أن يعزى إلى عدة عوامل تشمل العادات والتقاليد الاجتماعية وانخفاض المستويات التعليمية والزواج المبكر. وأشارت اللجنة أيضا إلى تعليقاتها السابقة الخاصة بارتفاع عدد الفتيات اللاتي تتراوح أعمارهن بين عشر سنوات و١٤ سنة في القوى العاملة. ولاحظت في هذا الصدد المبادرات المختلفة التي اتخذتها الإدارة العامة لتعزيز المرأة العاملة لزيادة وتشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل، بما في ذلك الندوات ودورات التدريب على المهارات.

وبالنسبة إلى إجازة الأمومة أحاطت اللجنة بأن وزارة العمل قد قدمت اقتراحا بتعديل الفقرة (١) من البند ٤٥ من قانون العمل لتمديد فترة الإجازة الإلزامية الحالية التي تبلغ ٦٠ يوما إلى عشرة أسابيع. ووفقا لأحدث تقرير للحكومة (أيلول/سبتمبر ٢٠٠١) مازال هذا الاقتراح قيد النظر.

ورد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠١ تقرير من الحكومة ستبخته لجنة الخبراء في دورتها التي ستعقد في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

#### الاتفاقية رقم ١٢٢

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، بما صرحت به الحكومة من أن الخطة الخمسية الأولى (١٩٩٦-٢٠٠٠) قد نجحت في خفض التضخم وتحقيق الاستقرار للعمالة المحلية وخفض العجز في الميزانية، وتشجيع الاستثمار، وإيجاد فرص عمل جديدة. ويرجع عدد كبير من فرص العمل الجديدة إلى الاستثمار في الهياكل الأساسية. وقدم إلى مجلس النواب مشروع برنامج للتدريب المهني لاعتماده نهائيا. وطلبت اللجنة تقديم مزيد من المعلومات عن مضمون برنامج التدريب المهني بمجرد اعتماده، بما في ذلك إحصاءات مصنفة لعدد المشتركين ومعدل الاستنساب اللاحق. وطلبت مزيدا من المعلومات عن البرامج الأخرى الموجودة أو الجاري صياغتها لتنمية العمالة، ولاسيما عمالة الفئات المحرومة. وقالت الحكومة إنها مازالت في عملية إعداد قاعدة بيانات عن إحصاءات سوق العمل. وأعربت اللجنة عن أملها في إنجاز قاعدة البيانات قريبا، وفي أن تكون الحكومة في وضع يمكنها من تقديم إحصاءات مصنفة عن الاتجاهات السائدة في سوق العمل.

#### الاتفاقية رقم ١٥٦

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٩، بإشارة الحكومة إلى النص المتعلق بعدم التمييز الوارد في البند ٥ من قانون العمل اليمني، القانون رقم ٥ لسنة

١٩٩٥، الذي يحظر التمييز في مجال العمل على أساس الجنس، ضمن أمور أخرى. وذكرت اللجنة الحكومة بأن الدول الأعضاء التي تصدق على الاتفاقية تتعهد بأن تجعل تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في العمل دون تمييز، وبقدر الإمكان دون تضارب بين العمل والمسؤوليات العائلية. ووفقاً لذلك طلبت اللجنة من الحكومة مرة أخرى تقديم معلومات عن أي تدابير محددة متخذة أو مزمنة لصياغة وتنفيذ هذه السياسة الوطنية.

ولاحظت اللجنة مع الاهتمام ما ورد في التقرير من معلومات عن البرنامج الوطني للأسر المنتجة، وبصفة خاصة التدابير التي اتخذتها الحكومة لتوفير التدريب المهني وإعادة التأهيل للنساء لتمكينهن من الحصول على عمل وزيادة دخل الأسرة. وطلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المحددة المتخذة لمساعدة هؤلاء النسوة على الموازنة بين عملهم ومسؤولياتهم الأسرية. كما ذكرت اللجنة الحكومة بأن الاتفاقية تنطبق على العمال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية، وطلبت من الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتهيئة الظروف المواتية لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص لهؤلاء العمال.

ولاحظت اللجنة إشارة الحكومة إلى البند ٨٠٣ من القانون المدني (رقم ١٩ لسنة ١٩٩٢)، وأنها لم توفر حماية متعلقة بتطبيق هذه الاتفاقية. ومع ذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تذكر أي تدابير محددة متخذة لكفالة عدم رفت العمال بسبب مسؤولياتهم الأسرية، وطلبت من الحكومة أن تبين ما إذا كانت تفكر في تعديل قانون العمل اليميني لكي يحظر صراحة رفت العمال بسبب مسؤولياتهم العائلية.

## اليونان

### الحالة فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولاً - صدقت اليونان، ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، على الاتفاقيات التي أرقامها ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدقت على الاتفاقيات التي أرقامها ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: تنصب التعليقات المعلقة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠

أحاطت اللجنة، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠١، برد الحكومة على تعليقها السابق بأنه لا يوجد أي داع إلى أن تدرس الحكومة المساواة في الأجر، لأن الأجر يحدد بموجب الاتفاق الجماعي العام المتعلق بالعمل والاتفاقات القطاعية، وعدم المساواة في الأجر عن نفس العمل محظور، ولا يوجد تمييز على أساس الجنس. ولاحظت اللجنة في نفس الوقت أن الحكومة اعترفت في التقريرين الثاني والثالث المقدمين بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بأنه كان يوجد فرق كبير في الأجر بين الرجال والنساء في جميع القطاعات خلال الفترة ١٩٨٥-١٩٩٣. واسترعت اللجنة انتباه الحكومة أيضا إلى الملاحظة الختامية التي أبدتها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة على هذين التقريرين (١٩٩٩)، التي قالت فيها إنه توجد اتجاهات إيجابية في حالة عمالة المرأة، بيد أنها أعربت عن قلقها إزاء الحالة في سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، وسلطت الأضواء على "الفرق المستمر في الأجر بين الرجال والنساء". وعلاوة على ذلك أعربت عن قلقها من أن "عددا كبيرا من الوظائف الجديدة التي تشغلها النساء يتسم بانخفاض الأجر وبآفاق مهنية محدودة". وقد شددت هذه اللجنة مرارا على أنه يلزم إجراء تحليل لوضع وأجر كل من الرجال والنساء في جميع فئات الوظائف في مختلف القطاعات وفيما بينها لمعالجة الفرق في الأجر بين الرجل والمرأة، الذي يوجد إلى حد ما في جميع البلدان. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تأخذ بعين الاعتبار إمكانية أن تجري الأمانة العامة المعنية بالمساواة دراسات عن وضع الرجل والمرأة في سوق العمل، ومقدار الفرق في الأجر، والعوامل التي تديم الفروق الموجودة في الأجر بين الرجل والمرأة في كل من القطاعين الرسمي وغير الرسمي، حتى يتسنى وضع وتنفيذ تدابير مناسبة لتعزيز المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتكافئ القيمة.

وأحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١ بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، بأن القانون رقم ٩٩/٢٧٣٨ يكفل للموظفين الحكوميين الحق في المساواة الجماعية على ظروف العمل. وعلاوة على ذلك أحاطت اللجنة بأن القانون الجديد المتعلق بشروط الخدمة لمسؤولي وموظفي الإدارة العامة والهيئات العامة ينص صراحة في الفقرة (٤) من البند ٤٦ على حق النقابات العمالية في المساواة مع السلطات المختصة على مرتبات أعضائها. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم أي اتفاقات جماعية ذات صلة تم التفاوض عليها في الخدمة الحكومية. كما طلبت من الحكومة أن تقدم نسخة من القانون رقم ١٩٩٧/٢٤٧٠. وطلبت من الحكومة أيضا تقديم معلومات عن المنهجية المتبعة في تحديد الأجر، سواء عن طريق المساواة الجماعية أو غيرها، لكفالة خلو العملية من قولية الجنسين وغيرها من التحيزات الجنسية.

كما أحاطت اللجنة بتقرير الحكومة الذي مفاده أنه يعهد إلى مفتشي العمل ودوائر وزارة الداخلية والإدارة العامة بمهمة الإشراف على تطبيق القانون المتعلق بمضمون الاتفاقية. وطلبت اللجنة من الحكومة، في هذا الصدد، تقديم معلومات عن كيفية الإشراف على المساواة في الأجر، بما في ذلك معلومات عن الطرق المستخدمة، وعمّا إذا كانت توجد شكاوى وعن طريقة معاملة الشكاوى، بما في ذلك ما يوجد من سبل للانتصاف وما يطبق من عقوبات.

#### الاتفاقية رقم ١١١

أحاطت اللجنة، في الملاحظة التي قدمتها في سنة ٢٠٠٠، باعتماد القانون رقم ١٩٩٩/٢٧١٣ المتعلق بدائرة الشؤون الداخلية في الشرطة اليونانية، الذي يبين البند ١٢ منه الأسباب والمعايير التي تسوغ الحد المفروض بموجب القانون رقم ٢٢٢٦ الصادر في ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤ المتعلق بالنسبة المثوية للنساء المسموح بالتحاقهن بمدرسة الشرطة (نسبة أقصاها ١٥ في المائة) ومدرسة إطفاء الحرائق (نسبة أقصاها ١٠ في المائة). وفيما يتعلق بالإجراء كان لزاما على اللجنة أن تأسف لأن نص سنة ١٩٩٩، الذي يقدم مسوغا لهذين القيدتين قد اعتمد بصورة استدلالية، أي بعد خمس سنوات من اعتماد النص الذي تضمن هذين القيدتين. وفيما يتعلق بالمضمون لاحظت اللجنة أنه وفقا للتفسيرات المقدمة بشأن البند ١٢ من القانون رقم ١٩٩٩/٢٧١٣ فإن النسبتين المحددتين هما نسبتا الوظائف التي يمكن أن يشغلها الرجال أو النساء دون تمييز (الأنشطة الإدارية وفحص جوازات السفر وشرطة المرور.. الخ.) في حين أن الوظائف التي تتطلب، وفقا للبند ١٢، "صفات مثل القوة البدنية والسرعة والقدرة على التحمل، التي لا يملكها، على أساس الخبرة وآراء الناس العاديين المرسل على البديهة، إلا الرجال نظرا لخصائصهم البيولوجية" تمثل نسبة تتراوح بين ٨٥ و ٩٠ من الوظائف الباقية. وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى أنه وفقا للفقرة ٢ من المادة ١ من الاتفاقية فإن أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل فيما يتعلق بوظيفة معينة على أساس المتطلبات الكامنة فيها لا يعتبر تمييزا، بشرط أن تكون هذه التمييزات أو الاستبعادات أو التفضيلات مقررّة بصورة موضوعية وأن تراعى حقا القدرات الفردية لكل مرشح لوظيفة محددة لا أن يوسع نطاقها لتشمل جميع الوظائف في قطاع من الأنشطة. ورأت اللجنة أن استبعاد النساء في هذه الحالة من نسبة تتراوح بين ٨٥ و ٩٠ في المائة من وظائف الشرطة وفرقة إطفاء الحرائق - على أساس أنه لا يتوافر فيهن ما يلزم من قوة بدنية وقدرة على التحمل - يبين عدم بحث كل حالة على حدة على أساس القدرات الفردية لمقدمي الطلبات، ويعكس مفاهيم عتيقة ومقبولة فيما يتعلق بأدوار وقدرات الرجال والنساء. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تنظر الحكومة في إلغاء النسبتين المثويتين المفروضتين على

إلتحاق النساء، والسماح لجميع الرجال والنساء بالتنافس بصورة فردية على الوظائف ذات الصلة. وطلبت من الحكومة الاضطلاع بعملية إعادة نظر متعمقة في مفهوم "الصفات اللازمة لوظيفة معينة"، حسبما يطبق حاليا في قوة الشرطة وفرقة إطفاء الحرائق، وأعربت عن أملها في أن تراعي الحكومة بصورة موضوعية ما يلي: (أ) المتطلبات الأساسية الكامنة في كل فئة من الوظائف المحددة بالاسم؛ (ب) كفاءة الشخص المكلف بالاضطلاع بهذه المهام؛ (ج) التكييفات المعقولة اللازمة (أي التي لا تفرض عبئا مفرطا من ناحية التكاليف أو عدم الملاءمة فيما يتعلق بتشغيل المؤسسات المعنية) لتمكين النساء اللاتي يرغبن في الحصول على وظائف معينة في الشرطة وفرقة إطفاء الحرائق من أن يفعلن ذلك.

وأحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠٠ بشأن الاتفاقية رقم ١١١، بالمعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة عن ازدياد عدد النساء في الخدمة الحكومية على المستويين الوطني والإقليمي في سنة ١٩٩٧، ولاحظت أنه في حين ارتفع عدد رئيسات المديریات في الوزارات والمناطق من ٢٢,٥ في المائة في سنة ١٩٩٦ إلى ٢٦,٤ في المائة في سنة ١٩٩٧ ظل عدد رئيسات الأقسام ثابتا من سنة إلى أخرى (٣٨,٤ في المائة) وكانت هناك أيضا في سنة ١٩٩٧ نسبة قدرها ٣٣,٨ في المائة من النساء بين رؤساء المكاتب المستقلة.

وأحاطت اللجنة بالمبادرتين اللتين اتخذتهما الحكومة: الأولى لمكافحة البطالة، أو مبادرة "تكيف"، التي تتدخل في توفير التدريب للعمال، بما في ذلك النساء لتكثيف مؤهلاتهن حسب احتياجات سوق العمل؛ والثانية، مبادرة "الآن"، التي ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص في التوظيف والتدريب المهني، وتشدد على توفير التدريب للنساء للنهوض بمؤهلاتهن المهنية، وتمكين أعداد أكبر منهن من الوصول إلى المناصب الإدارية، وتحسين إدارتهن للشركات والتعاونيات التي ينشئنها. وأشارت اللجنة إلى أنها قد لاحظت في تعليقها السابق ارتفاع مستوى الفصل المهني، أي ميل الأشخاص الذين من جنس معين إلى دراسة مواد أو تخصصات معينة أو الحصول على تدريب معين يؤدي إلى نوع من العمل أو مهنة يمثل فيها أفراد جنسهم الأغلبية، الأمر الذي يمثل تحيزا ضد النساء على الرغم من الارتفاع الذي حدث في مستويتهن التعليمية العامة. ولهذا السبب طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات، بما في ذلك إحصاءات، عن آثار المبادرتين المذكورتين أعلاه، وعن التقسيم الملحوظ بين قطاعات العمل التي تعتبر تقليديا رجالية والقطاعات التي تعتبر تقليديا نسائية.

كما أحاطت اللجنة بما ذكرته الحكومة من أن المحاكم لم تصدر خلال الفترة قيد النظر قرارات تنطوي على مسائل مبدئية تتعلق بتطبيق الاتفاقية. بيد أنها لاحظت أن لجنة

الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة قد أعربت، في ملاحظاتها الختامية A/54/38، الفقرات ١٧٢-٢١٢) عن قلقها لأن عددا من القضايا التي عرضت مؤخرا على المحاكم قد طعن في شرعية التدابير الإيجابية والتدابير الخاصة المؤقتة الرامية إلى التعجيل بالمساواة الواقعية بين الرجل والمرأة. ولاحظت اللجنة أن المادة ٢ من الاتفاقية تدعو إلى إتباع سياسة ترمي إلى تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتوظيف والمهن، وأن اعتماد برامج التدابير الإيجابية يمكن أن يكون أحد عناصر هذه السياسة، وطلبت إبقاءها على علم بأي تطور يحدث في هذا الصدد.

ولاحظت اللجنة كذلك أنه وفقا للملاحظات الختامية للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة المذكورة أعلاه فإن المضايقة الجنسية تحدث بمعدل عال في مكان العمل، وأنه لا توجد أحكام تشريعية واضحة بشأن هذا الموضوع. كما لاحظت امتناع النساء عن استعمال الآليات القائمة لتقديم الشكاوى في حالة وجود تمييز. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة مكافحة المضايقات الجنسية في مكان العمل، وتشجيع النساء على ممارسة حقوقهن، واللجوء إلى المحاكم عندما يشعرن أنهن قد تعرضن لتمييز، بما في ذلك التمييز في التوظيف والمهن.

وقدمت الحكومة تقريرا عن الاتفاقية رقم ١١١ ستبحثه لجنة الخبراء في دورتها التي ستعقد في شهري تشرين الثاني/نوفمبر و كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢.

#### الاتفاقية رقم ١٥٦

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠٠، بأن القانون رقم ١٩٩٨/٢٦٩٣ الذي صدرت فيه "اللوائح المتعلقة بالعلاقات الصناعية وإنشاء إدارة التفتيش المتعلق بالعمل وأحكام أخرى" قد عدل، وفقا لما ذكرته الحكومة، أحكاما معينة في القانون رقم ١٤٨٣/١٩٨٤ بشأن "حماية العمال ذوي المسؤوليات العائلية والتسهيلات الممنوحة لهم". وفهمت اللجنة أن المنشآت التي يعمل بها عدد أقل من ١٠٠ عامل أصبحت الآن مشمولة بجميع أحكام القانون رقم ١٤٨٣/١٩٨٤، وعلى وجه الخصوص أنه منذ بدء سريان القانون أصبح في إمكان الموظفين طلب إجازة أبوة (إجازة بدون مرتب مدتها ثلاثة أشهر ونصف لكل من الأب والأم تؤخذ خلال الفترة التالية لإجازة الأمومة مباشرة وقبل أن يبلغ عمر الطفل ٣٢ شهرا). ورحبت اللجنة بهذه المعلومات. وحيث أن تقرير الحكومة لم يشر إلى وضع العمال الذين ليس لهم عقد عمل ويبدو أنهم محرومون من الاستفادة من أحكام القانون رقم ١٤٨٣/١٩٨٤ فقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تحدد أحكام المعاهدة رقم ١٥٦ التي تطبق على هذه الفئة من العمال. وأشارت اللجنة إلى أن البحارة أيضا

مستبعدون من نطاق القانون المذكور أعلاه، وأعدت اللجنة توجيه سؤالها عن نوع المستحقات المخصصة للملاحين من الجنسين من الفئة باء في إطار الصندوق الخاص للمستحقات العائلية للملاحين حتى يستطيعون ممارسة حقهم في العمل دون أن يحدث تضارب بين مسؤولياتهم المتعلقة بالعمل ومسؤولياتهم الأسرية. وأحاطت اللجنة كذلك بأنه تجري صياغة أمر وزاري يعين الحد الأقصى للإجازة الممنوحة للإشراف على دراسة ال أولاد في المدارس الابتدائية والثانوية، وطلبت من الحكومة أن تفيدها بما إذا كان هذا الحق ممنوحا أيضا للعمال من الجنسين في القطاعين العام والخاص.

وفيما يتعلق بالخدمة الحكومية أحاطت اللجنة بأنه منذ اعتماد قانون الموظفين الحكوميين (القانون رقم ٢٦٨٣/١٩٩٩) أصبح في استطاعة هؤلاء الموظفين الآن أن يأخذوا إجازة بدون مرتب لمدة عامين عن كل ولد أقل من ٦ سنوات، علاوة على إجازة الأبوة المذكورة أعلاه التي مدتها ثلاثة أشهر ونصف. وأحاطت أيضا بأن البند ١٦ من القانون رقم ٢٥٢٧/١٩٩٧ ينص على أنه من حق موظفات القطاع العام اللاتي يتبينن طفلا دون السادسة من العمر أن يأخذن إجازة بأجر كامل لمدة شهر، وأبدت رغبتها في معرفة ما إذا كان الرجال العاملون في القطاع العام محرومين من هذا الحق.

وطلبت اللجنة من الحكومة أيضا أن تبين ما إذا كان من حق المعلمين الذكور الذين لهم أولاد دون الثانية من العمر الاستفادة أيضا، بموجب القانون الجديد (القانون رقم ٢٦٨٣/١٩٩٩)، من خفض جداولهم الأسبوعية بمقدار ساعتين، حسبما ينص البند ٣٠(١٤) من القانون رقم ٢٠٨٣/١٩٩٢ بشأن "تحديث التعليم العالي". وأشارت اللجنة في هذا الصدد إلى أن الاتفاقية رقم ١٥٦ تنطبق على العاملين ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، وأنها قائمة على مسلمة مفادها أنه يجب على الرجال والنساء أن يتحملوا مسؤوليات متساوية عن أولادهم، وأن يكون عليهم نفس القدر من الالتزامات الأسرية، ولذلك يجب أن يتساوى الرجال والنساء في إمكانية الاستفادة من جميع الخدمات والترتيبات المتاحة في هذا المجال. ولكي تكون هناك حقا مساواة وتكافؤ فرص بين الرجل والمرأة في التوظيف والمهن يجب تحسين الظروف العامة للعمل لجميع العاملين.

وأحاطت اللجنة بما تبذله الحكومة من جهود لإنشاء خدمات مجتمعية عامة وخاصة، مثل خدمات أو مؤسسات رعاية الأطفال ومساعدة الأسر. وفيما يتعلق بالبرامج الرائدة المتعلقة بفتح حضانات في فترة ما بعد الظهر أحاطت اللجنة بأن هذا البرنامج متاح للأمهات العاملات في نوبات عمل أو أعمال غير مستمرة ولذلك لا يستطعن توفير الرعاية والتعليم اللازمين لأولادهن خلال فترة ما بعد الظهر، وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين ما إذا



كانت تعتزم القيام في نهاية الأمر بتوسيع نطاق الاستفادة من هذا البرنامج ليشمل الآباء العاملين في نوبات عمل أو في أعمال غير مستمرة. وأحاطت اللجنة بأن وزارة الصحة والرعاية تعتزم توسيع نطاق التجربة، وطلبت من الحكومة مواصلة إبلاغها بأي تقدم يحرز في هذا المجال، نظراً لأنه مع نمو عدد الحضانات أو مؤسسات رعاية الأطفال المفتوحة خلال ما فترة بعد الظهر ينتظر أن يتسنى في النهاية للعاملين ذوي المسؤوليات العائلية، سواء أكانوا ذكورا أو إناثا، أن يمارسوا بالكامل حقهم في أن يختاروا عملهم بحرية، أي على قدم المساواة مع العاملين الذين ليس لهم مسؤوليات عائلية، وبذلك يتفادوا أن يمثلوا تمثيلاً مفرطاً في الأعمال غير المستقرة أو العمل لجزء من الوقت.

#### الاتفاقية رقم ١٠٣

أحاطت اللجنة باهتمام، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ١٩٩٨، فيما يخص تعليقاتها السابقة، أن العاملات الزراعات مشمولات بنفس القانون الذي يشمل العاملات المؤمن عليهن في مؤسسة التأمينات الاجتماعية. كما أحاطت اللجنة علماً بما أبلغته إليها الحكومة من قرارات قضائية بشأن حماية الموظفين خلال إجازة الأمومة من الرفض. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد أن القرارات ذات الصلة تشير إلى البند ١٥ من القانون رقم ١٤٨٣ / ١٩٨٤، الذي تشير الفقرة ٢ منه إلى انطباق القانون رقم ١٣٠٢ / ١٩٨٢، الذي جعل الاتفاقية رقم ١٠٣ جزءاً متمماً للقانون الوطني.

#### الاتفاقية رقم ١٢٢

أحاطت اللجنة، في الطلب المباشر الذي قدمته في سنة ٢٠٠١، بالمعلومات التي قدمتها الحكومة ومفادها أن القوى العاملة قد ازدادت بنسبة ٠,٧ في المائة بين عامي ١٩٩٨ و ١٩٩٩، وأن هذا يرجع إلى حد بعيد إلى ازدياد معدل مشاركة المرأة والمهاجرين. وازدادت العمالة بنسبة ٠,١ في المائة خلال الفترة ١٩٩٨-١٩٩٩. وازدادت البطالة من ١١,١ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ١١,٧ في المائة في عام ١٩٩٩، وذلك أساساً بسبب ازدياد مشاركة المرأة والمهاجرين، والهجرة إلى المناطق الحضرية. والمنطقتان اللتان يوجد فيهما أعلى معدلين للبطالة هما إيبيروس ومقدونيا الغربية. وتمثل النساء والشباب الباحثون عن العمل معظم العاطلين، غير أن عمالة المرأة ازدادت بنسبة ١٤ في المائة خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٩٨.

## ثالثاً - معلومات إضافية

### أوغندا

أنشأت الحكومة، بمساعدة من منظمة العمل الدولية، وحدة خاصة في وزارة المالية والتخطيط للإشراف على تنفيذ البرامج الكثيفة العمالة. وأنجز برنامج كبير بشأن التنفيذ، وتقدم منظمة العمل الدولية حالياً مساعدة لتقييم أثره. كما وضعت الحكومة خطة لتحديث الزراعة، ينتظر أن توجد فرصاً للعمل، بما في ذلك صناعات لتجهيز المنتجات الزراعية. واضطلعت بمشروع للتقليل من الفقر بتنمية المهارات والمشاريع التجارية، وذلك بتمويل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبمساعدة من المكتب. ويقوم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حالياً بتقديم تمويل قدره ١٢ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة. وعلاوة على ذلك فإن أوغندا مشتركة في استراتيجية منظمة العمل الدولية للتقليل من الفقر في أفريقيا، التي تولي اهتماماً للفرق الموجود بين مشاركة الرجل ومشاركة المرأة في القوى العاملة، وأُنجزت أوغندا دراسة عن الاستثمار من أجل التقليل من الفقر عن طريق تنمية العمالة، وأعدت مشروع برنامج عمل قطري يحدد الخطوط العريضة لعدد من المشاريع والبرامج.

### اليمن

بعد مؤتمر العمل الدولي الذي عقد في سنة ١٩٩٧ أنشأت وزارة العمل والتدريب المهني إدارة معنية بالنساء العاملات لتنمية عمالة المرأة وحماية العاملات. وفي عام ١٩٩٨ طلبت اليمن من منظمة العمل الدولية مساعدة تقنية لصياغة الهيكل التنظيمي للإدارة. ووضعت استراتيجية لعمالة المرأة بمساعدة من منظمة العمل الدولية ومعهد الأمم المتحدة للنهوض بالمرأة. وقامت منظمة العمل الدولية فيما بعد بإعداد اقتراح بمشروع للتعاون التقني لدعم تنفيذ الاستراتيجية.