

Distr.: General
19 December 2001
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة السادسة والعشرون

١٤ كانون الثاني/يناير - ١ شباط/فبراير ٢٠٠٢

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت*

تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

١ - باسم اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ إلى أن تقدّم للجنة تقريراً عن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي من شأنها أن تكمل المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية والتي سيتم النظر فيها في الدورة السادسة والعشرين للجنة.

٢ - وتشير المعلومات الأخرى التي التمتتها اللجنة إلى ما تظلمع به منظمة العمل الدولية من أنشطة وبرامج وما تتخذه من قرارات لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.

٣ - والتقارير المرفق مقدّم عملاً بطلب اللجنة.

المرفق

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

أولا - مقدمة

يتطرق عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلى أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات البالغ عددها ١٨٤ اتفاقية التي تم اعتمادها حتى الآن، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسا بما يلي:

- (أ) اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدّقت عليها ١٥٦ من الدول الأعضاء؛
- (ب) الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها ١٥٤ من الدول الأعضاء؛
- (ج) اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدّقت عليها ٣٣ من الدول الأعضاء.

ويشار عند الاقتضاء إلى عددٍ من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمالة المرأة ومنها:

السخرة

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

عمل الأطفال

- (أ) اتفاقية الحد الأدنى لعمر العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛
- (ب) الاتفاقية المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛

حرية تكوين الجمعيات

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

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

(أ) اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)؛

(ب) اتفاقية حماية الأمومة (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)؛

العمل الليلي

(أ) اتفاقية العمل الليلي (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [والبروتوكول]؛

(ب) 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)

وتشرف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها، واللجنة مؤلفة من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم وتجتمع سنويا. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي الذي تقدمه لجنة الخبراء، ويصدر بالأسبانية والإنكليزية والفرنسية ويقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالإنكليزية والفرنسية ثم بالأسبانية في حالة البلدان الناطقة بالأسبانية) فهي لا تُنشر في كتاب ولكنها تُنشر على الجمهور العام. ومن ثم يجري نشرها على قاعدة بيانات الأنشطة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية المعروفة باسم "ILOLEX" (ويمكن الاطلاع عليها مباشرة على شبكة الإنترنت أو على الأقراص المدججة CD-ROM).

وعلاوة على ذلك، يشمل الجزء الثالث من التقرير معلومات إضافية عن البلدان المعنية، بما في ذلك جداول إحصائية ومعلومات عن أنشطة التعاون الفني ومرفقات (اقتباسات من التعليقات ذات الصلة التي أبدتها لجنة الخبراء) بالنسبة للجزء الثاني.

ثانياً - مؤشرات تتعلق بحالة فرادى البلدان الاتحاد الروسي

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّق الاتحاد الروسي على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. كما صدّق على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية التي أبدتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة في طلب مباشر قدمته عام ٢٠٠٠ أن مشروع القانون المتصل بتعديل وتكميل قانون العمل حاز موافقة من مجلس الدوما التشريعي يوم ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٩. ولاحظت اللجنة أن مشروع قانون العمل ينص على أنه لا يُعدّ من قبيل التمييز عمليات التمييز أو الاستبعاد أو التفضيل أو التقييد القائمة على أساس الاحتياجات الجوهرية لعمل بعينه أو الناجمة عن اهتمام خاص من جانب الدولة بالأشخاص المحتاجين لمزيد من الحماية الاجتماعية والقانونية. وإذ تلاحظ اللجنة أن النساء والشباب والمعاقين مندرجون في هذه الفئة، وأن ثمة قائمة خاصة بالوظائف التي يُحظر على المرأة أدائها، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم المزيد من المعلومات عما إذا كانت هذه القائمة قد جرى تدارسها في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة وفي ضوء تعزيز تكافؤ الفرصة والمعاملة بما يكفل استمرار ضرورة هذه المحظورات.

كما لاحظت اللجنة من، واقع تقرير للجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أن النساء يُشكّلن ٧٠ في المائة من القوى غير المستخدمة في البلاد، وأن ثمة قيوداً تعاني منها المرأة من حيث قدرتها على نيل فرصتها المتكافئة نتيجة التحوّل إلى اقتصاد سوقي^(١) وفي هذا السياق أحاطت اللجنة علماً كذلك بالمعلومات الواردة في تقرير لمشروع رصد حقوق الإنسان للمرأة تشير إلى تمييز واسع النطاق في مجال العمالة على أساس نوع الجنس بما في ذلك ما يتم في مضممار التعيين والفصل والاستبقاء^(٢). وإذ تحيط اللجنة علماً بخطة عمل الحكومة من أجل تحسين وضع المرأة والنهوض بدورها في المجتمع بحلول عام ٢٠٠٠ (القانون رقم ١٠٣٢ المؤرخ ٢٩ آب/أغسطس ١٩٩٦)، طلبت اللجنة إلى الحكومة تزويدها بمعلومات ملموسة بشأن التدابير المتخذة، أو التي من المتوخى اتخاذها، لتنفيذ الخطة بما في ذلك معلومات إحصائية مُصنّفة حسب نوع الجنس عن سوق العمل والقوى العاملة

وسبل المشاركة في برامج التدريب وإعادة التدريب وتوقعات استخدام الذين يتلقون تدريباً. وفي هذا السياق، أشارت اللجنة إلى تعليقها السابق الذي طلبت فيه معلومات عن التدابير المتخذة لتعزيز المساواة في فرص وصول النساء والرجال إلى الوظائف التنفيذية والإدارية الكبرى.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في الطلب المباشر المقدم من اللجنة عام ٢٠٠٠، لاحظت أنه بموجب البند ١٧٠ من قانون العمل، يُحظر إنهاء عمل امرأة مُستخدمة خلال فترة حملها وحتى يبلغ طفلها سن الثالثة من العمر باستثناء حالات التصفية الكاملة للشركة أو المنشأة. وفي تلك الحالة ينشأ التزام بإيجاد عمل جديد للموظفة. وفي هذا الخصوص، ذكرت الحكومة أن البيانات الواردة من مفتشية العمل تشير إلى عدد متزايد من حالات انتهاكات حقوق النساء الموظفات اللاتي يتم صرفهن من الخدمة بصورة غير قانونية خلال فترة حملهن أو خلال إجازات الوضع أو الأمومة ومعظمها في سياق إعادة تشكيل هيكل المؤسسة أو حدوث تغيير في الملكية أو إجراء تخفيضات في حجم ملاك الموظفين. وفي هذه الحالات طلبت اللجنة إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن حالات الانتهاك المفاد عنها مع توضيح، قدر الإمكان، لعدد الموظفات اللاتي تم فصلهن بطريقة غير قانونية خلال إجازات الأمومة اللاتي قمن بها. وكان يحدها الأمل أن توضح الحكومة في تقريرها القادم التدابير المتخذة أو المتوخى اتخاذها للتصدي لهذه الانتهاكات وضمان الامتثال لحقوق المرأة الموظفة خلال فترة إجازة الأمومة طبقاً لهذا الحكم من أحكام الاتفاقية.

إستونيا

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت إستونيا على الاتفاقية رقم ١٠٠ وهي ناشطة حالياً من أجل النظر في التصديق على الاتفاقية رقم ١١١ كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلبها المباشر المقدم عام ٢٠٠٠، لاحظت اللجنة، أنه طبقاً لما أفاد به المكتب الإحصائي الوطني، يبلغ متوسط أجور النساء ٧٥ في المائة من متوسط أجور الرجال. وقد عزت الحكومة هذا التباين في الأجور إلى وجود تمييز مهني على المستويين الأفقي والرأسي. وفي هذا الصدد لاحظت اللجنة أن المنشور الذي قدمته الحكومة

بعنوان "نحو مجتمع متوازن: المرأة والرجل في إستونيا" يذكر أن أوسع تمثيل للمرأة يتحقق في المهن التي لا تشغل مكانة عالية في المجتمع وحيث الأجور تدنو عن المستوى المتوسط. كما أن عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب رفيعة أقل بكثير من عدد الرجال. ويذكر المنشور أيضا أن أجور النساء كانت أقل بنحو ٢٥ في المائة من أجور الرجال طيلة كامل الفترة التي أعقبت استعادة إستونيا استقلالها، وأن التفاوت بين أجور الرجال والنساء اتسع خلال العقد الماضي. فبين عامي ١٩٩٢ و ١٩٩٨ اتسعت فجوة الأجور في جميع القطاعات باستثناء العاملين المهرة في مجالات الزراعة ومصايد الأسماك حيث تقلصت أوجه التفاوت (من ١٧ في المائة عام ١٩٩٢ إلى ٩ في المائة عام ١٩٩٨) في حين أن الفجوة الفاصلة بين الأجور كانت أوضح ما يكون فيما يتعلق بالعاملين في مجال الخدمات وعمال البيع في المحلات وفي السوق حيث اتسعت هذه الفجوة من ١٦ في المائة عام ١٩٩٢ إلى ٣٦ في المائة عام ١٩٩٨. وقد لاحظت اللجنة أن ثمة عددا من التدابير الرامية إلى تقليص فجوة الأجور وهي واردة في خطة العمل القومية للعمالة لعام ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٣ وتشمل التدريب من أجل التوظيف وخلق الظروف التي تكفل تيسير تنظيم المشاريع ولا سيما بين صفوف النساء، وإنشاء وظائف جديدة لخفض البطالة، وهيئة برامج تدريبية خاصة لمساعدة الأشخاص غير المشاركين في النشاط الاقتصادي وخاصة النساء على إعادة دخول سوق العمل في إستونيا.

وكانت اللجنة قد لاحظت سابقا أنه فيما يحظر البند ٥ من قانون الأجور على وجه التحديد أي زيادة أو خفض في أجر استنادا إلى نوع الجنس للموظف، فليس هناك حكم في القوانين الوطنية يعبر تشريعا عن مبدأ الاتفاقية في هذا الصدد. وفي طلبها المباشر لعام ٢٠٠٠، لاحظت أن من المتوقع أن يتم في الفترة ٢٠٠٠ - ٢٠٠١ اعتماد تعديلات على قانون الأجور بما في ذلك الأحكام المتعلقة بالأجر المتساوي. وأعربت عن أملها في أن تأتي هذه التعديلات معبرة عن مبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء العاملين عن العمل ذي القيمة المتساوية. وفيما يتصل بما سبق وأبدته من تعليقات بشأن مشروع المساعدة المقدمة لبولندا وهنغاريا لإعادة تشكيل هياكل الاقتصاد فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة وظروف العمل للرجال والنساء، لاحظت اللجنة أن تقرير المشروع الذي تم إنجازه في تموز/يوليه ١٩٩٩ شمل مقترحات لمعالجة أوجه الضعف في التشريعات الإستونية بما في ذلك مقترحات لوضع قانون للمساواة بين الجنسين وإذ لاحظت أن من المتوقع أن يتم في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠ إعداد مشروع قانون للمساواة بين الجنسين، أعربت اللجنة عن أملها بأن المشروع سيكون من شأنه أيضا تعزيز تطبيق الاتفاقية.

وفيما يتصل بتحديد القيمة النسبية للعمل، ذكرت الحكومة أن النقابات العمالية ترى أن طريقة تقييم العمل ليست واضحة، وأن منظمات العمال لا ترى أي تفاوتات في

اتفاقات الأجور الجماعية. كما لاحظت اللجنة أن تُسَخَّح العيّنات التي قدمتها الحكومة من الاتفاقات الجماعية في قطاعات مختلفة تتسم بالحيدة بين الجنسين. وقد أوضحت الحكومة أنه عملاً بقانون الأجور فإن رب العمل ينشئ نظاماً للأجور يتم بمقتضاه حساب معدلات الأجر عن العمل الذي يجري الاضطلاع به طبقاً للاتفاقات الجماعية. كما أن البند ١١ من قانون الأجور يقضي بأن نظام الأجور الذي يتم تطبيقه على أجر موظف ما يتم تحديده في عقد الاستخدام الذي يجوز موافقة الطرفين. وكانت اللجنة قد لاحظت سابقاً أن البند ١١ من قانون الأجور يطلب من أرباب العمل إقرار نظم الأجور في المؤسسات. وفضلاً عن ذلك فإن البند ٩ من قانون الأجور الذي يطلب من أرباب العمل إقرار معدلات الأجور في المؤسسات يتصور مقارنات بين الوظائف على أساس الواجبات وظروف العمل. وعليه، طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن الطريقة التي يتم بها إزالة التحيز حسب نوع الجنس سواء كان مباشراً أو غير مباشر من "نظم الأجور" التي تم إقرارها عملاً بقانون الأجور، وعلى أساس الطرائق المستخدمة من جانب أرباب العمل بالقطاع الخاص لدى إقرار معدلات الأجور في المشاريع والمؤسسات وغيرها من المنظمات طبقاً للاختلافات في المهام وظروف العمل. (أنظر البند ٩ من قانون الأجور). وفيما يتصل بالقطاع العام، طُلب إلى الحكومة تقديم معلومات عن الطرائق المستخدمة لإقرار معدلات الأجور بما في ذلك الطرائق المعتمدة من أجل التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتم أدائه.

أوروغواي

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين الاتفاقيات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، صدّقت أوروغواي على الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨.

تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية للجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظتها في عام ٢٠٠٠، أشارت اللجنة إلى الملاحظات المقدمة من رابطة مستخدمي المجلس الوطني لخطات توليد وتوزيع القوى الكهربائية التابع لجمعية نقابات العاملين - المؤتمر الوطني للعاملين فيما يتعلق بالتمييز على أساس نوع الجنس الذي حدث في المجلس الوطني لخطات توليد وتوزيع القوى الكهربائية. وقد ادعى أنه بسبب معايير الأمن الاجتماعي الخاصة المطبقة على النساء، فقد تلقت العاملات مبالغ أقل من الرجال عندما تقاضين استحقاقات العمالة الزائدة الطوعية. وأشارت اللجنة إلى اتساع نطاق

المادة ١ (أ) من الاتفاقية والفقرة ٢ (ب) '٤' من التوصية رقم ١١١، وطلبت إلى الحكومة إفادتها بالنتائج النهائية للإجراءات التي بدأ اتخاذها من جانب مفتشية العمل في هذه القضية.

وفي هذا الخصوص، أحاطت اللجنة علما بقرار مفتشية العمل المؤرخ ١٥ آب/أغسطس ١٩٩٧ المرفق بتقرير الحكومة. ويشمل هذا القرار تحليلا للدعوات التي تقدمت بها الأطراف والآراء التي أبدتها الهيئات الأخرى التي جرى استشارتها. ويؤدي مشروع حوافز التقاعد، الذي طعن فيه ممثلو النساء العاملات وتم إقراره بموجب قرار المديرية بتاريخ ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٦، إلى التمييز بين فئتين من المستخدمين الذين يغطيهم نظام التقاعد العادي: (أ) المستخدمون بين ٥٥ و ٥٩ سنة في العمر الذين يتلقون حافزا يعادل أجر ١٢ شهرا و (ب) المستخدمون الذين سوف يتلقون، لدى بلوغهم سن الستين، حافزا معادلا لأجر ١٨ شهرا. وبرغم أن المشروع لا ترد به إشارة إلى نوع الجنس فإن النطاق العمري الواقع بين ٥٥ و ٥٩ سنة الذي يتلقى حافزا أقل بمقدار أجر ستة أشهر، يشير إلى النساء باعتبار أنه وقت نشوء هذه الحالة، كان الرجال وحدهم هم الذين يستطيعون التقاعد عند بلوغ سن الستين طبقا للنظام العادي. وقد لاحظت اللجنة أن قرار مفتشية العمل يكشف عن أنه لم يكن من سبيل سوى أن يدرك أي فرد أنه بموجب نظام التقاعد الساري وقت المشروع المذكور، فمن شأن امرأة في سن الخامسة والخمسين أن تكون حالتها متطابقة من الناحية القانونية بالنسبة لأغراض المشروع مع رجل يكون قد بلغ سن الستين وعليه لا بد أن يتساوى الطرفان فيما يتم تقاضيه من حوافز التقاعد.

ولاحظت اللجنة، مع الاهتمام، أنه في ظل القرار المذكور أعلاه، تحث مفتشية العمل إدارة الرابطة المذكورة أعلاه على أن يتم "ضمن الحدود المتاحة لها" السماح بحافز يعادل أجر ١٨ شهرا للموظفات اللائي أُضرن من جرّاء المشروع المطروح. ومع ذلك لاحظت أن عبارة "ضمن الحدود المتاحة لها" تترك شكوكا فيما يتعلق بالطابع الإلزامي للأمر. وفيما يتعلق بالدرجة التي يتم بها احترامه. وأشارت اللجنة إلى أنه إذا ما نشأت ظروف متطابقة ينبغي للجميع أن يلقوا نفس المعاملة أو تطبق عليهم نفس المعايير. ولكن عندما تكون النتائج إلى حدٍ خطير في غير صالح بعض العاملين بسبب أصلهم العرقي أو لونهم أو نوع جنسهم أو ديانتهم، وعندما لا تكون هذه الظروف بعيدة الصلة المباشرة عن متطلبات الاستخدام، فإن الأمر يصل إلى حدّ التمييز غير المباشر. وعلى ذلك طُلب إلى الحكومة تبيان ما إذا كانت جميع النساء اللائي أُضرن من جرّاء التمييز غير المباشر الناجم عن المشروع المذكور قد تلقين حافزا مكافئا لأجر ١٨ شهرا، وما إذا كان قد تم اعتماد التدابير التي تكفل أن منح هذه الاستحقاقات لا يميّز بصورة غير متناسبة ضد النساء بالمقارنة مع الرجال.

وقد لاحظ الطلب المباشر لعام ٢٠٠٠ بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠٠ أن إعادة صياغة خطة العمل الوطنية للمرأة والأسرة لم يتم إقرارها وأن تقرير الحكومة يوضح الإجراءات العملية المتخذة فيما يتعلق بالمبدأ ومن ذلك مثلا لجنة المقترحات والمتابعة لمؤتمر بيجين المعني بالمرأة واللجنة الفخرية المعنية بالمرأة الريفية، واللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص والمعاملة المنشأة يوم ٧ آذار/مارس ١٩٩٧ لتحل محل اللجنة المشتركة بين المؤسسات التي تم النص عليها بموجب المرسوم رقم ٩٧/٣٧ ولم يلتزم عقدها قط. ولاحظت مع الاهتمام أنه طبقا للرسالة الواردة من جمعية نقابات العاملين - المؤتمر الوطني للعاملين فإن اللجنة الثلاثية تجتمع كل أسبوعين كما أنها نظمت دورة لفتشي العمل في عام ١٩٩٧ ودورة بشأن التمييز موجّهة إلى الدوائر الحكومية في عام ١٩٩٩. وأعربت اللجنة عن أملها أن تظل على علم بأداء اللجان والإجراءات التي اتخذتها، وطلبت أيضا أن تظل على علم بالخطط والأنشطة التي تضعها اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص والمعاملة بشكل عام فيما يتعلق بالفئات التي تغطيها اللجنة بخلاف نوع الجنس. كما أكدت اللجنة من جديد طلبها معلومات عن الحالات التي قد يكون قد انطبق عليها المرسوم رقم ٩٧/٣٧.

الاتفاقية رقم ١٥٦: في طلب مباشر في عام ٢٠٠٠، لاحظت اللجنة أنه برغم أن التغطية المؤسسية لرعاية الرضع ما زالت محدودة وأنه لم يُفَتَح سوى بعض رياض الأطفال لمدة تصل إلى ٨ ساعات (في المناطق الفقيرة) ففي السنوات القليلة الماضية بدأ توسيع فرص الوصول إلى التعليم في المدارس العامة أمام الأطفال بين سن الثالثة والرابعة من العمر في إطار الإصلاح التعليمي. ولاحظت اللجنة أيضا أن بعض الهيئات الحكومية لديها خدمات لرعاية الأطفال وأن مرافق رعاية الطفل زادت من حيث الكم والنوعية زيادة كبيرة في القطاع الخاص. وتساءلت اللجنة عما إذا كان الرجال والنساء الذين يتركون أطفالهم في رعاية المؤسسات الخاصة يتلقون أي نوع من أنواع البدلات أو المبالغ المستردة عما يدفعونه لقاء تلك الخدمات.

وفيما يتصل بتعليقاتها السابقة أحاطت اللجنة علما بالقرار رقم ٨٩ الذي أصدرته محكمة العمال رقم ٨ في منتصف يوم ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣^(٣). ولاحظت اللجنة مع الاهتمام أن المحكمة خلصت إلى أنه في حالة فصل امرأة عاملة لأنها رفضت تغييرا في ساعات العمل على أساس مسؤوليتها الأسرية، فإن المنشأة كانت بذلك تخالف أحكام الاتفاقية. وطلبت اللجنة من الحكومة مواصلة تقديم المعلومات في تقاريرها مستقبلا بشأن أي حكم قضائي أو قرار إداري يتصل بالاتفاقية.

ولم تتلق اللجنة المعلومات التي طلبتها عن النطاق والتطبيق العملي للقانون رقم ١٦٠٤٥ (الأبواب ١ و ٢ و ٢ حاء) فيما يتعلق بحظر التمييز ضد العمال ذوي المسؤوليات الأسرية وعادت اللجنة طلب هذه المعلومات.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في طلب مباشر لعام ٢٠٠٠، لاحظت اللجنة مع الاهتمام أن الباب ٢٨ من القانون رقم ١٦، ١٠٤، المؤرخ ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ يتيح للمرأة الموظفة في الحكومة التي تُرضع طفلها أن تطلب خفضاً بمقدار ٥٠ في المائة في وقت العمل دون أن تفقد أجرها. وفي تعليقاتها السابقة، كانت اللجنة قد عاودت لفت الانتباه إلى أحكام البند ٢٧ من المرسوم رقم ١٩٨٨/٤٥٧ المؤرخ ١٢ تموز/يوليه ١٩٨٨ وبموجبه فإن المرأة العاملة التي تنتمي لعضوية مؤسسة مساعدة طبية جماعية ولم تُكْمِل فترة الاستحقاق البالغة ٣٠٠ يوم لدى تاريخ الولادة لا تتلقى الاستحقاقات الطبية للأمومة.

أيسلندا

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين الاتفاقيات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، صدّقت أيسلندا على الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨. وفي الآونة الأخيرة صدّقت أيسلندا على الاتفاقية رقم ١٨٢ في أيار/مايو ٢٠٠٠ التي لم يحن بعد موعد تقديم تقرير بموجبها.

تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية للجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظتها لعام ٢٠٠٠، لاحظت اللجنة مع الاهتمام ما تم من اعتماد قانون الوضع المتساوي والحقوق المتساوية للمرأة والرجل (القانون رقم ٢٠٠٠/٩٦) الذي دخل حيز النفاذ يوم ٦ حزيران/يونيه ٢٠٠٠ ويرمي إلى إقرار وصيانة الوضع المتساوي والفرص المتكافئة للنساء والرجال في جميع مجالات المجتمع. والبند ١٤ من القانون ينص تحديداً على أن المرأة والرجل اللذين يكونان مُستخدَمين لدى نفس رب العمل يتقاضيان أجراً متساوياً ويتمتعان بشروط متساوية عن العمل المقارن ذي القيمة المتساوية. ويورد القانون تعريفاً للأجر على أنه الأجر العام عن العمل الذي يتم أدائه، ويشمل المدفوعات المباشرة وغير المباشرة والمزايا وهو ما يتم تحديده بنفس الطريقة بالنسبة للمرأة والرجل ويقوم على أساس معايير مُبرّاة من التمييز حسب نوع الجنس. ولاحظت اللجنة أنه فيما يتعلق بتنفيذ القانون، يتحمل وزير الشؤون الاجتماعية المسؤولية الشاملة من خلال ما يقوم به مكتب معني بالوضع المتساوي يتولى رصد الامتثال للقانون. كما لاحظت أن

القانون ينشئ هيئة استشارية لتقديم المقترحات التي من شأنها تحسين المساواة في سوق العمل وفي المجالات الأخرى وهو مجلس الوضع المتساوي، إضافة إلى لجنة شكاوى معنية بمسألة الوضع المتساوي تنظر في الادعاءات بانتهاك القانون المذكور. وقد طلبت اللجنة من الحكومة تقديم معلومات في تقريرها القادم عن تنفيذ القانون رقم ٢٠٠٠/٩٦ شاملة عمل المكتب والمجلس ولجنة الشكاوى في تعزيز المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.

وفي طلب مباشر قُدّم عام ٢٠٠٠ بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠ فيما يتصل بالتفاوتات في الأجر، لاحظت اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة، التي تشير إلى أن المرأة تتقاضى أجورا أقل من أجور الرجل بشكل عام، وأنه في بعض الحالات كانت فجوة الأجر واسعة. وفي هذا الصدد لاحظت أن الدراسات التي أجرتها الهيئات المحلية تؤكد وجود أوجه تفاوت في الأجر بنسبة تتراوح بين ١٠ في المائة و ١٦ في المائة بين الرجال والنساء العاملين، كما أن البيانات المستقاة من معهد الاقتصاد الوطني والمحسوبة على أساس الإقرارات الضريبية توضح أن ما تقاضته المرأة العاملة في المتوسط عن عام ١٩٩٨ كان يشكّل ٥٢,٨ في المائة مما تقاضاه الرجل. والبيانات الإحصائية المستقاة من معهد بحوث سوق العمل عن الفترة ١٩٩٨ - ١٩٩٩ تبيّن أن المرأة في جميع الحالات تتقاضى أجورا أدنى من أجور الرجل عن العمل النهاري (٧١,٤ في المائة إلى ٩٧,٤ في المائة). ولاحظت اللجنة كذلك أن أوجه التفاوت في الأجر توجد أيضا في الاتفاقات الجماعية، فمثلا يوجد تفاوت بنسبة تقرب من ١٠ في المائة للمرأة من الأجر المدفوعة على أساس الاتفاقات الجماعية لاتحاد موظفي الدولة والمحليات.

وأحاطت اللجنة علما كذلك بالمعلومات المتعلقة بمشروع التقييمات المهنية الذي يستخدم جدولاً لتصنيف الأعمال بصرف النظر عن نوع الجنس. والمشروع الذي يرمي إلى تدارس تقييم الأعمال بوصفه أداة مفيدة لخفض تفاوتات الأجر بين النساء والرجال تم إنجازه وأصدر تقريراً في عام ١٩٩٨. ولاحظت اللجنة أن التقرير يبحث في أوجه القصور الكامنة في تقييم الوظائف. ويرى التقرير أن تقييم الوظائف يقوم على أساس الافتراض بأن بالإمكان مقارنة الأعمال التقليدية التي يزاؤها كل من الرجل والمرأة ليقرّر ما إذا كانت ذات قيمة متساوية. كما خلص التقرير إلى أن تقنيات تقييم الوظائف ليست أدوات مفيدة يتم بفضلها معالجة فجوة الأجر في ميادين النشاط التي يتم فيها التمييز على أساس نوع الجنس أو ميادين النشاط التي يهيمن فيها نوع جنساني واحد. كما خلص التقرير إلى أن تقييم الوظائف عملية معقّدة وواسعة النطاق ولا يمكن أن تكون مجالاً من الأحوال سليمة كل السلامة ولا تشكّل معياراً صحيحاً لإقرار قيمة الأعمال. ومع ذلك فقد شكّل التقرير محاولة لها أهميتها في تنسيق القرارات المتعلقة بالأجر وجعلها أكثر وضوحاً من خلال تقييم جميع

الوظائف بطريقة منهجية والحد من العنصر الذاتي في تقييم محتوى وقيمة الأعمال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبقيا على علم فيما يتعلق بأي تدابير تُتخذ لتنفيذ نتائج وتوصيات التقرير وكذلك أي أساليب تُتبع مستقبلا في تقييم الوظائف بالنسبة إلى القطاع الخاص. كما لاحظت اللجنة أن قانون المساواة الجديد لا ينطبق إلا على الرجال والنساء المستخدمين من جانب نفس رب العمل (الباب ١٤) وكم استرعت الانتباه إلى الحاجة لإجراء تقييم للوظائف أوسع نطاقا بما في ذلك تقييم الوظائف في مجالات استخدام مختلفة. وطلبت اللجنة من الحكومة تبيان التدابير المتخذة لمعالجة فجوة الأجور فيما يتجاوز مستوى المؤسسة.

وفيما يتصل بتعليقها السابق وفحواه أن بعض العوامل التي تم تحديدها بوصفها أسبابا لأوجه التفاوت في الأجور التي تستند إلى نوع الجنس تتصل بتركيز النساء في الوظائف المؤداة بدوام جزئي وفي الأعمال ذات الدخل الأقل والمرتبة الأدنى وتعليقها عن قيمة برامج زيادة الوعي والأنشطة التثقيفية الأخرى التي ترمي إلى تعزيز الفرصة المتكافئة والمعاملة المتساوية للرجل والمرأة في سوق العمل، لاحظت اللجنة أن مؤتمرات الوضع المتساوي توقف عقدها. وفيما أحاطت اللجنة علما بالهيكل المؤسسي الجديد لقضايا المساواة الذي تم استحداثه بموجب القانون الجديد، فقد طلبت إلى الحكومة تزويدها بمعلومات في تقريرها القادم بشأن التدابير المتخذة لتعزيز الفرصة المتكافئة والمعاملة المتساوية للرجل والمرأة وخفض أوجه التفاوت في الأجور من خلال توسيع نطاق الخيارات التعليمية والمهنية أمام الفتيان والفتيات.

وأحاطت اللجنة علما بالمعلومات المتعلقة بعمل لجنة الشكاوى المعنية بالوضع المتساوي في حالات التمييز في الأجور. وفي هذا الصدد لاحظت أنه في عام ١٩٩٨ فإن نسبة ١٨,٢ في المائة من مجموع الشكاوى الواردة إلى اللجنة كان يتعلق بالتمييز في الأجور، حيث كانت معظم هذه الشكاوى مقدمة من نساء فضلا عن أن ٢٧,٣ في المائة من الشكاوى تم تقديمها في عام ١٩٩٩. كما أحاطت اللجنة علما بحكم المحكمة العليا في القضية رقم ٢٠٠/١١ بتاريخ ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن تفسير قانون الوضع المتساوي والحقوق المتساوية للنساء والرجال فيما يتعلق بالأجور المتساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية. وكانت المحكمة العليا قد خلصت، عند تقييم الأعمال، إلى أن من الضرورة بمكان أن يستند القرار المتخذ إلى تقييم شامل وأن الوظائف يمكن أن تكون مقارنة من ناحية القيمة المتساوية حتى ولو اختلفت في نواح فردية.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلب مباشر قدمته لجنة الخبراء عام ١٩٩٩ نوهت اللجنة، مع الاهتمام، بالمعلومات التفصيلية التي قدمتها الحكومة فيما يتعلق بالتقييم النهائي لخطة

العمل المنفذة على أربع سنوات من أجل إقرار المساواة بين النساء والرجال (١٩٩٤ - ١٩٩٧) التي بدأت طبقاً للبند ١٧ من قانون الوضع المتساوي والحقوق المتساوية للنساء والرجال لعام ١٩٩١. كما لاحظت ما تم في نفس الوقت من اعتماد خطة عمل أخرى (١٩٩٨ - ٢٠٠١)، وطلبت إلى الحكومة أن تبقّيها على علم بالمشاريع التي تم وضعها في إطار هذه الخطة الثانية والنتائج المتحققة فيما يتعلق بسبل حصول المرأة على التدريب المهني وعن فرص التوظيف وشروط الاستخدام. كما طلبت معلومات عن النتائج المتحققة من خلال بعض المشاريع التي كانت قد بدأت في إطار الخطة السابقة وما زالت قيد التنفيذ ومنها مثلاً: المشاريع الرامية إلى تحسين وضع وعدد النساء العاملات في الشرطة الجنائية؛ والمشروع الذي يرمي إلى تشجيع النساء على متابعة التدريب المهني لكي يتجهن للعمل في الصناعة؛ ومشروع إجراء دراسة وتنظيم مؤتمر عن التحرش الجنسي، والمشروع الذي تم بموجبه إنشاء وظيفة مستشار بالنسبة للمسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المنطقة الشمالية حيث ترتفع بصورة خاصة معدلات البطالة بين النساء.

كما نوهت اللجنة بالمبادرات العديدة التي اتخذتها الحكومة لتيسير وتعزيز الاحترام لمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال التعليم وفي هذا الصدد، وفي معرض ملاحظتها بأن البند ٢٩ من قانون التعليم الإلزامي رقم ١٩٩٥/٦٦ يذكر أن هدف الدراسة وطرائق العمل في المدرسة الإلزامية سيكون من شأنها منع التمييز على أساس الأصل أو نوع الجنس أو السكن أو الطبقة أو الدين أو الإعاقة، دعت اللجنة الحكومة إلى أن توضح الطريقة التي سيتم بها تطبيق البند ٢٩ في حيز الممارسة.

البرتغال

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين الاتفاقيات ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، صدّقت البرتغال على الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

تعليقات الهيئات الإشرافية: تتصل التعليقات غير النهائية للجنة خبراء منظمة العمل الدولية عن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالمسائل التالية:

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظتها لعام ١٩٩٩ أحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام بتقرير الحكومة المفصّل والوثائق المرفقة به بما في ذلك النصوص التشريعية والخطة الشاملة لتحقيق تكافؤ الفرص وخطة التوظيف الوطنية. كما أحاطت علماً بالتعليقات المبداة من اتحاد

الصناعة البرتغالية. ولاحظت اللجنة مع الاهتمام المعلومات المقدمة فيما يتعلق بالتقدم المحرز المتصل بحالة المرأة في سوق العمل البرتغالية، ولا سيما تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل منذ عام ١٩٩٥. كما نوهت اللجنة بالمعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن الواجبات الإشرافية التي تضطلع بها لجنة المساواة في العمل والتوظيف. وقد أشار التقرير إلى أنه خلال الفترة ذات الصلة، تلقت اللجنة المذكورة ١٠٠ شكوى معظمها كان متصلاً بفصل نساء حوامل ونساء في حالة النفاس أو الإرضاع أو بانتهاكات للقوانين التي تحمي حقوق الأمومة والوالدية. وأوضح تقرير الحكومة كذلك أن التمييز المتصل بالأمومة يتم على شكل تمييز تواجهه كثيراً المرأة في سوق العمل البرتغالية. كما لاحظت اللجنة أنه من بين ٣٧ من الآراء المعتمدة التي نشرتها اللجنة خلال فترة الإبلاغ، كان هناك ٣٢ رأياً تتصل بالتمييز على أساس نوع الجنس وتتعلق تحديداً بمجالات فصل أو تمييز في الأجر تتعلق بالأمومة. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة مع الاهتمام تنفيذ القانون رقم ٩٨/١٨ بتاريخ ١٢ نيسان/أبريل ١٩٩٨ الذي كفل تمديد استحقاقات إجازة الأمومة ورعاية الطفل. كما لاحظت اللجنة مع الاهتمام المعلومات التي شملها التقرير فيما يتصل بالحوار الاجتماعي عن المساواة وبأنشطة اللجنة في نشر وتعميم المعلومات التي تقصد إلى زيادة الوعي بحالات التمييز وتعزيز الفرص المتكافئة والمعاملة المتساوية بين الرجال والنساء في سوق العمل بما في ذلك سبل الحصول على الوظائف والتدريب المهني.

وفيما يتصل بتعليقات اتحاد الصناعات البرتغالية بشأن الحاجة إلى الإلغاء الصريح للأحكام القانونية التي تقيّد العمل الليلي للمرأة، أحاطت اللجنة علماً بتفسير الحكومة بأن البند ٣١ من المرسوم التشريعي رقم ٧١/٤٠٩ الذي يمنع المرأة من مزاولة الأعمال الليلية في المنشآت الصناعية قد تم إلغاؤه بصورة ضمنية عملاً بالبند ٧ (٢) من القانون المدني البرتغالي. وأوضحت الحكومة أن التشريع الجديد الذي ينظم العمل الليلي، وهو القانون رقم ٩٨/٧٨ والمرسوم رقم ٩٩/٩٦ لا يحظر على المرأة مزاولة الأعمال الليلية. ولاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أن القيود الوحيدة المفروضة على حجم الأعمال الليلية التي يجوز للمرأة مزاومتها إنما ترمي إلى كفالة الحماية للأمومة (أنظر البندين ١٧ و ١٩ من القانون رقم ٨٤/٤ المؤرخ ٥ نيسان/أبريل ١٩٨٤ المعدل بالقانون رقم ٩٥/١٧ بتاريخ ٩ حزيران/يونيه ١٩٩٥ والقانون رقم ٩٧/١٠٢ بتاريخ ١٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٧ والقانون رقم ٩٨/١٨ بتاريخ ٢٨ نيسان/أبريل ١٩٩٨ والقانون رقم ٩٩/١٤٢ المؤرخ ٣١ آب/أغسطس ١٩٩٩). وفضلاً عن ذلك، وأوضحت الحكومة أن القيود الواردة في التشريعات المذكورة أعلاه تأتي طبقاً للمادة ٧ من اتفاقية العمل الليلي لعام ١٩٩٠ (رقم ١٧١). وفيما نوهت اللجنة ببيانات الحكومة في هذا الصدد إلا أنها في ضوء الشواغل التي أعرب عنها اتحاد الصناعات البرتغالية

طلبت إلى الحكومة أن توضح ما إذا كانت تعتزم أن تلغي بصورة صريحة الحظر الوارد في الباب ٣١ من المرسوم التشريعي رقم ٧١/٤٠٩.

كما لاحظت اللجنة مع الاهتمام إصدار القانون رقم ٩٩/١٣٤ بتاريخ ٢٨ آب/أغسطس ١٩٩٩ ويقضي بحظر التمييز على أساس الأرومة أو اللون أو الجنسية أو الأصل الإثني في مجالات شتى ومنها التوظيف والتدريب.

وفي طلب مباشر في عام ١٩٩٩ لاحظت اللجنة عدد المخالفات التي شملت حالات تمييز على أساس نوع الجنس وقد سجلتها مفتشية العمل العامة حيث تناقصت من ٩٧ في عام ١٩٩٣ إلى ٣٢ في عام ١٩٩٦. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير المتخذة لتهيئة سبل التدريب الفني لموظفي المفتشية لتمكينهم من ضمان التطبيق الكامل لمبدأ عدم التمييز الذي تنص عليه الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٥٦: في طلب مباشر عام ١٩٩٩، لاحظت اللجنة أن الأهداف التي تتوخاها الخطة الشاملة للفرص المتكافئة تشمل مساعدة العاملين على موازنة أعمالهم مع مسؤولياتهم الأسرية من خلال تعاوهم مع شركائهم الاجتماعيين على نشر فكرة تقاسم المسؤوليات عند التوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة مع الاهتمام الأنشطة العديدة التي يتم تنفيذها لرفع مستوى الوعي بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في سياق المسؤوليات الأسرية. بما في ذلك عقد الدورات التدريبية في مجال الفرص المتكافئة للمحامين والقضاة ودورات التدريب للاختصاصيين في مجال الفرص المتكافئة.

ولاحظت اللجنة أيضا النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الاستقصائية لعام ١٩٩٥ التي أجرتها اللجنة عن المساعدة العائلية لكبار السن: السياسات والمبادرات في المشاريع الرامية إلى تقديم العون للمعالين من كبار السن. ولاحظت اللجنة أن غالبية الشركات التي شملتها الدراسة المسحية المذكورة (٨٤,٣ في المائة) لم يكن بها سياسات محددة رامية إلى مساعدة العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية بالنسبة لمعاليتهم من كبار السن. وثمة غالبية من تلك الشركات لم تكن ترى أهمية تنفيذ مثل هذه التدابير وقد أوضح ٢٠ في المائة منها أنها لم تكن تتصور أن من مسؤولياتها اعتماد تلك التدابير. وفضلا عن ذلك، أوضحت نسبة ٦٠ في المائة من تلك الشركات المفحوصة أنعاملات من النساء يتغيرن كثيرا بما يفوق تغيب العاملين من الذكور بسبب مسؤولياتهن الأسرية عن الأشخاص من كبار السن. ولاحظت اللجنة أن النتائج التي توصلت إليها لجنة المساواة المذكورة أعلاه توضح أنه في ضوء شيوخة السكان الأوروبيين فإن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة تكاليف الضمان الاجتماعي، تجعل من الضروري تنفيذ تدابير مبتكرة لمساعدة العائلات على رعاية معاليها

من كبار السن. وفي هذا الصدد، نوهت اللجنة مع الاهتمام ببرنامج الدعم المتكامل لكبار السن الذي شاركت في إنشائه وزارة الصحة ووزارة العمل والتأمينات الاجتماعية في عام ١٩٩٤ ومن أهدافه وضع نظم الدعم للعائلات التي تقوم برعاية أشخاص معالين ولا سيما المعالين من كبار السن.

وفضلاً عن ذلك أحاطت اللجنة علماً بمشروع نموذجي بدأ في آذار/مارس ١٩٩٩ لتقديم التدريب المهني للعاملين الذين واجهوا مشكلات فيما يتعلق بسبل توافر التدريب الأخرى بما في ذلك العاملين الذين كانوا غير مستخدمين لفترة طويلة من الزمن أو الذين يتمسون إعادة دخول سوق العمل بعد فترة غياب طويلة.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في ملاحظة أُبديت في عام ١٩٩٧ أحاطت اللجنة علماً بالتعديلات التي أُدخلت بموجب القانون رقم ٩٥/١٧ على القانون رقم ٨٤/٤ بشأن حماية الأمومة والأبوة. وفي طلب مباشر مواكب لذلك في عام ١٩٩٧، لاحظت اللجنة مع الاهتمام أنه بموجب البند ٩ من قانون عام ١٩٨٤، بالصورة المعدل بها، جرى تمديد إجازة الأمومة من ٩٠ يوماً إلى ٩٨ يوماً. إلا أنها لاحظت أن الفقرة ٥ من البند ٩ تقضي بإجازة أمومة إلزامية لا تقل عن ١٤ يوماً ولكنها لا تحدّد متى ينبغي القيام بهذه الإجازة. وفي هذا الصدد، رغبت اللجنة في استرعاء انتباه الحكومة إلى حقيقة أنه بموجب الاتفاقية، فإن فترة الإجازة الإلزامية بعد الولادة لا ينبغي بحال من الأحوال أن تقل عن ٦ أسابيع ففي هذه الفترة لا يمكن السماح للمرأة بمزاولة العمل. وعليه، طلبت اللجنة إلى الحكومة تبيان التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها للمواءمة بين هذه التشريعات وبين أحكام الاتفاقية.

وأحاطت اللجنة أيضاً علماً بأن المرأة التي قد لا تطالب بمزايا الأمومة كحق من حقوقها يمكنها أن تتلقى بدل أسرة عن الأطفال أو الأبناء الصغار على النحو الذي يقضي به المرسوم التشريعي رقم ١٣٣-باء/٩٧ دون المساس في ذلك باستحقاقات المساعدة الاجتماعية المذكورة فعلاً في تقريرها السابق. وأشارت اللجنة إلى أن استحقاقات المساعدة الاجتماعية يقصد بها مساعدة أي فرد يكون في حاجة إليها وليست مقصورة على النساء اللائي يكن بحاجة إلى حماية الأمومة. وفضلاً عن ذلك فليس ثمة ضمان قانوني أو مالي يكفل منح المساعدة الاجتماعية بمبلغ معيّن أو ضمن أجل معيّن لجميع الأمهات أو النساء الحوامل في حالة الحاجة إليها على نحو ما يتطلبه هذا الحكم من أحكام الاتفاقية. وفيما يتعلق بالاستحقاق الجديد الذي يقره المرسوم رقم ١٣٣-باء/٩٧، لاحظت اللجنة أن هذا البديل الشهري يمنح بموجب نظام الاستحقاق الأسري ابتداءً من مولد الطفل وحتى سن السادسة عشرة. وثمة سقف عمري أعلى ينطبق في بعض الظروف (البند ١٩ من المرسوم التشريعي).

وهو بدل يقصد إلى إعالة الطفل وتعليمه ولا يمكن بالتالي أن يحل محل الاستحقاقات النقدية للأمومة التي يقصد بها التعويض عن خسارة الدخل حينما تكون المرأة في إجازة. وفي هذا الخصوص، عمدت اللجنة إلى تذكير الحكومة مرة أخرى بأنه بموجب الاتفاقية فإن المرأة التي لا تنطبق عليها مزايا الأمومة التي تقدّم بوصفها حقاً من الحقوق، ينبغي أن تكون مؤهلة، خلال فترة الإجازة المنصوص عليها في المادة ٣ من الاتفاقية، للحصول على استحقاقات كافية من أموال المساعدة الاجتماعية رهناً بانطباق الشروط التي تتطلبها هذه المساعدة الاجتماعية. كما لاحظت اللجنة أنه بحكم القانون رقم ٩٥/١٧، فقد أُدرج باب جديد هو ١٨- ألف في القانون رقم ٨٤/٤، وبموجبه فإن فصل امرأة حامل أو امرأة تكون قد وضعت وليدها للتو أو تكون في حالة إرضاع يُفترض فيه أن يكون فصلاً تعسيفياً. كما أن الفصل ينبغي أن يحوز موافقة مسبقة من جانب لجنة المساواة في العمل والتوظيف وهي الهيئة المسؤولة عن التأكد مما إذا كان الفصل مستنداً فقط إلى الأسباب المرتبطة بالأمومة. فإذا لم تتمكن اللجنة المذكورة من الإدلاء برأيها في غضون ٣٠ يوماً، فإن الشرط المتعلق بإصدار رأي مسبق يصبح في حكم المتحقق (البند ٣٠ (٣) من المرسوم التشريعي رقم ٨٥/١٣٦). وقد ذكرت الحكومة في هذا الصدد أنه لا يجوز لأرباب العمل أن يفصلوا العاملين إلا ضمن الإطار العام للفصل بناء على سبب وجيه، وأن القانون لا يحظر إنهاء الخدمة خلال إجازة الأمومة ولكنه يرمي إلى كفالة المعاملة المتساوية للعاملين من رجال ونساء في حالة الفصل. ولاحظت اللجنة في هذا الصدد مع الاهتمام أن البند الجديد ١٨- ألف من القانون رقم ٨٤/٤ بشأن حماية الأمومة، على النحو المعدّل به، أصبح يشير إلى حظر فصل النساء الحوامل والنساء اللاتي فرغن من حالة الوضع أو الأمهات المرضعات. كما لاحظت أن هذا البند أدخل الافتراض بأن فصل هذه الفئات من النساء أمر تعسفي. ومع ذلك فهذا الحكم لا يحظر إنهاء عقد عمل المرأة في جميع الحالات ولكنه يجعل الفصل متوقفاً على رأي مسبق صادر عن لجنة المساواة المذكورة أعلاه لكي يتم تفادي جميع حالات التمييز على أساس الأمومة وما يترتب على ذلك من نتائج. ولاحظت اللجنة كذلك أن آراء لجنة المساواة المذكورة لا تبدو ملزمة حتى إذا ما ذكرت الحكومة أن اللجنة قد أعطت في معظم الحالات رأياً سلبياً حيث لم يتم تنفيذ الفصل. وفضلاً عن ذلك أشارت اللجنة إلى أن مفهوم السبب الوجيه بموجب القانون البرتغالي المتعلق بحالات الفصل يشمل أيضاً الأسباب التأديبية حيث تفتقر القوانين في هذا الصدد إلى التحديد بدرجة كبيرة.

وفي هذا السياق أشارت اللجنة إلى أن المادة ٦ من الاتفاقية تهدف إلى أن تحظر على رب العمل فصل امرأة تتغيب عن عملها في إجازة أمومة أو موافقتها بإخطار بالفصل في وقت ينتهي فيه أجل الإخطار خلال فترة الغياب المذكورة وطلبت من الحكومة إعادة النظر

في هذه المسألة مع تبيان التدابير التي اتخذت أو يزمع اتخاذها في تقريرها القادم، من أجل التنفيذ الكامل لهذه المادة من مواد الاتفاقية. وطلبت اللجنة كذلك من الحكومة أن تحدد حالة المرأة التي يتم فصلها برغم إبداء رأي مخالف لذلك من جانب لجنة المساواة أو في غياب مثل هذا الرأي، مع إيضاح أثر هذا النوع من الفصل على الاستحقاق بتقاضي مزايا الأمومة التي تكفلها الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٢٢: في ملاحظتها في عام ٢٠٠٠، أحاطت اللجنة علماً بتحسينات التي طرأت على الحالة العامة للاقتصاد وبالاتجاهات الإيجابية في نمو العمالة وزيادة المشاركة وتناقص البطالة بالنسبة إلى فئات كثيرة من العاملين. وقد ذكر الاتحاد العام للعمال البرتغاليين أن الحكومة أحرزت بعض التقدم وإن كان لا يوافق الحكومة على التركيز على سياسات التوظيف المعمول بها. كما رأى الاتحاد العام للعمال البرتغاليين زيادة في خطر تذبذب حالات التوظيف وقد وافقت الحكومة الاتحاد على أن ثمة زيادة في العقود غير الدائمة وخاصة تلك التي تؤثر على شباب العاملين وعلى النساء والعاملين بدوام جزئي. إلا أنها أوضحت ما تم من نمو متواضع ولكن إيجابي في العقود الدائمة التي كانت النساء أكثر من أفاد منها.

ترينيداد وتوباغو

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت ترينيداد وتوباغو على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥. تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية للجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتعلق بما يلي.

الاتفاقية رقم ١٠٠: صدّقت ترينيداد وتوباغو على الاتفاقية في عام ١٩٩٧ وتدارست لجنة الخبراء تقرير الحكومة الأول في دورتها لعام ٢٠٠٠. وفي طلب مباشر في السنة نفسها، لاحظت مع الاهتمام اعتماد قانون الفرصة المتكافئة لعام ٢٠٠٠ الذي يحظر صراحة التمييز في مجال التوظيف ويعزز تكافؤ الفرصة. وفيما تلاحظ أن هذا الحظر يبدو واسعاً بما يكفي لتغطية عناصر الأجر التي تنص عليها الاتفاقية، إلا أنه في غياب حكم محدد يتصل بالأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الطريقة التي يتم بها التطبيق العملي لمبدأ الأجر المتساوي للرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية.

ولاحظت اللجنة كذلك أن القانون الجديد ينطبق على جميع العاملين في القطاعين العام والخاص. كما لاحظت أن بعض قطاعات النشاط وفيات العمال يتم استثناءها من تطبيق القانون بما في ذلك قطاعات شتى منها الألعاب الرياضية والنوادي والهيئات الطوعية والمنظمات غير الربحية والهيئات الدينية (الجزء الخامس، عدم انطباق القانون) وكذلك عمال المنازل (المادة ١٣ (١)). وفي هذا الصدد استرعت اللجنة انتباه الحكومة إلى العاملين بدوام جزئي، فرغم أنهم مشمولون بالقانون الجديد إلا أنهم مستثنون. من تطبيق أحكام تشريعية أخرى. وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة تزويدها بمعلومات تبين الطريقة التي سيتم بها حماية هؤلاء العاملين بموجب الاتفاقية.

وأحاطت اللجنة علماً بنسخ من ثلاثة اتفاقات جماعية واردة في تقرير الحكومة بوصفها أمثلة على الاتفاقات الجماعية التي يتم إبرامها بين العمال والقطاع العام الذي يتم فيه توظيفهم، ومن ذلك مثلاً هيئة مدينة بورت - أوف - سين. وهيئة مدينة سان فرناندو والهيئات الإقليمية وقوائم المهن المفصلة في هذه الاتفاقات والأجور المناظرة لها. ولاحظت مع القلق أن هذه الاتفاقات الجماعية تشمل فروقات في جداول المرتبات بالنسبة للعمال الذكور والإناث دون أي إشارة أخرى لسبب هذا الاختلاف في الأجور فيما عدا نوع الجنس. وإذا تلاحظ أن هذا التباين في الأجور لا يتماشى مع الاتفاقية، فقد طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات في تقريرها المقبل بشأن التدابير التي اتخذت لاستبعاد هذا الاختلاف بين الرجال والنساء في الاتفاقات الجماعية ولضمان أن أي اتفاقات من هذا القبيل يتم الدخول فيها مستقبلاً لا تشمل تباينات في الأجور قائمة على أساس نوع الجنس.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلبها المباشر لعام ١٩٩٩، لاحظت لجنة الخبراء مع الاهتمام اعتماد قانون حماية الأمومة لعام ١٩٩٧ الذي ينص على أمور شتى من بينها إسباغ الحماية على جميع النساء العاملات فيما يتعلق بشروط وظروف وأمن استخدامهن خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة.

وعطفاً على تعليقات اللجنة السابقة فيما يتصل بالطابع التمييزي للأحكام الواردة في عدد من اللوائح الحكومية التي تنص على ضرورة إنهاء عمل النساء من الضباط المتزوجات إذا ما كان لالتزامهن العائلية أثر على كفاءة أداء واجباتهن (البند ٥٧ من لوائح لجنة الخدمة العامة؛ والبند ٥٢ من لوائح لجنة الشرطة والبند ٥٨ من اللوائح الإلزامية للجنة خدمة السلطات) وأن المرأة التي تعمل ضابطاً وتزوج لا بد أن تُبلغ عن واقعة زواجها إلى لجنة الخدمة العامة (البند ١٤ (٢) من لوائح الخدمة المدنية)، لاحظت اللجنة ما بيّنته الحكومة من

أن هذه اللوائح يجري تنقيحها بصورة شاملة وأن من الأهداف العامة لهذا التنقيح، إزالة أي عنصر للتمييز يكون قائماً فيها.

ورد أحدث تقرير من الحكومة بشأن تطبيق الاتفاقية ونظرت فيه لجنة الخبراء في دورتها المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠١.

سري لانكا

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت سري لانكا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ كما صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٣٨ ثم ١٨٢ (آذار/مارس ٢٠٠١). ويستحق في هذه السنة تقديم تقرير أول عن الاتفاقية رقم ١١١ ولكن التقرير الأول في إطار الاتفاقية رقم ١٨٢ لم يحن موعده بعد.

تعليقات الهيئات الإشرافية: التعليقات غير النهائية للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في معرض إشارتها إلى تعليقاتها السابقة بشأن وجود معدلات مختلفة للأجور بين الرجال والنساء في تجارة التبغ ومعدلات مختلفة في مجال الزمن/القطعة للرجل والمرأة في تجارة القرفة، نوّهت اللجنة في ملاحظتها عام ٢٠٠٠ بشأن الاتفاقية بأن الحكومة ما زالت تستكشف إمكانية الأخذ بمعدل موحد للأجور يحدده مفوض العمل بموجب البند ٣٣ (١) من لائحة مجلس الأجور. وحثت الحكومة على اتخاذ الخطوات الضرورية لإزالة أوجه التفاوت في الأجور بين الرجل والمرأة في تجارتي التبغ والقرفة على النحو الذي تتطلبه المادة ٢ من الاتفاقية كما طلبت من الحكومة مواصلة تقديم معلومات كاملة عن جميع التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها.

ولاحظت اللجنة أن المجلس الاستشاري القومي للعمل لم ينظر في مسألة الأجر المتساوي على مدى السنوات الخمس الماضية كما لاحظت أن اتحاد عمال هيئة لانكا جاتيكا كرر تعليقاته التي كان قد أبدأها مسبقاً فيما يتعلق بعدم الامتثال للمادة ٤ من الاتفاقية من جانب الحكومة، وعليه أشارت اللجنة إلى تعليقاتها السابقة عن قيمة التعاون مع منظمات أرباب العمل والعمال في تنفيذ أحكام الاتفاقية وطلبت إلى الحكومة تقديم المزيد من المعلومات في تقريرها التالي عن الخطوات التي تم اتخاذها تحديداً في هذا الصدد.

وفي الطلب المباشر لعام ٢٠٠٠ بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠، لاحظت اللجنة أن عملية اعتماد مشروع قانون الفرصة المتكافئة تم تعليقها نتيجة الاحتجاجات التي أبدت من مختلف قطاعات المجتمع. وطلبت إلى الحكومة أن تبقئها على علم بأي خطوات اتخذت أو من المزمع اتخاذها مستقبلا لاعتماد القوانين التي تعبر عن مبدأ الأجر المتساوي للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.

وفيما يتصل بتعليقها السابقة بشأن كيفية ضمان المساواة في الأجر بالنسبة للتوظيف في القطاعين الخاص والعام، بما في ذلك مناطق تجهيز الصادرات، لاحظت اللجنة أن الأجر في هذه المناطق يحددها مجلس الاستثمارات وهو المسؤول عن تنظيم أنشطة الشركات الواقعة في المناطق المذكورة وأن هذه الأجر أعلى بصورة عامة من معدلات الأجر المحددة من جانب مجالس الأجر للأنشطة التجارية المختلفة. وفي هذا الصدد لاحظت اللجنة تفاوتات في الأجر في مصانع الملابس في المناطق المذكورة بين الرجال والنساء الذين يمارسون نفس المهام، ومن ذلك مثلا الرجال المشتغلون في عمليات التغليف في منطقة كوجالا الذين يتلقون ١ ٨٠٠ روبية شهريا فيما تتقاضى النساء في نفس العمل ١ ٥٢٥ روبية. وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن أي تفاوت مماثل في الأجر وبشأن أسباب هذا التفاوت وأي تدابير تصحيحية جرى اتخاذها، إضافة إلى معلومات عن أي تدابير اتخذت أو مزمع اتخاذها لكفالة الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية في جميع القطاعات العامة والخاصة بما في ذلك مناطق تجهيز الصادرات.

وفيما يتصل بتصنيفات الوظائف وتحديد الأجر التي قد تنشأ عنها مواقف تمييز على أساس نوع الجنس والتحيُّز للنوع برغم أنها ليست مستندة إلى نوع جنس العامل أو العاملة، لاحظت اللجنة المعلومات التي وردت في تقرير الحكومة بشأن الفجوات القائمة في جمع البيانات التفصيلية واسترجعت تعليقها السابقة عن الموضوع ملاحظة أن الحكومة تنوي التماس خدمات المكتب الإحصائي الاستشاري الفني من أجل تيسير جمع البيانات المفصلة على أساس نوع الجنس.

ولاحظت اللجنة المعلومات الواردة في التقرير بشأن الرواتب في القطاع العام وفي المؤسسات شبه الحكومية ومنها مثلا المؤسسات العامة، كما لاحظت من المعلومات المتعلقة بعدد الرجال والنساء في الهيئات الحكومية والمجالس التأسيسية (١٩٩٧) أن عددا كبيرا من النساء مستخدمات في مهن منخفضة المستوى مثل الأعمال الكتابية وأيضا بوصفهن من العمال غير المهرة على النحو الذي سبق ملاحظته في تعليقها السابق. وفي غياب المعلومات المتعلقة بالتدابير المتخذة، أو المخطط لاتخاذها، من أجل توسيع الخيارات المهنية للمرأة

ولتشجيع الحراك صعوداً أمام المرأة في القطاع العام، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم المزيد من المعلومات في هذا الصدد إضافة إلى جداول المرتبات لمختلف المهن مفصلة على أساس نوع الجنس.

وفيما يتصل بالتقييمات الموضوعية للوظائف، لاحظت اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة التي توضح أن القطاع الخاص له طرائقه الخاصة به في تقييم الوظائف كما لاحظت أن اتحاد عمال هيئة لانكا جاتيكا قد كرر من جديد تعليقاته المقدمة عام ١٩٩٨، ومفادها أنه لا يوجد نظام موضوعي لتقييم الأعمال وأنه ينتظر اتخاذ تدابير فعّالة من أجل الامتثال للمادة ٣ من الاتفاقية. واسترعت اللجنة انتباه الحكومة إلى تعليقاتها السابقة عن هذا الموضوع وطلبت إليها تقديم معلومات بشأن التدابير العملية المتخذة في هذا الصدد في تقريرها القادم.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في ملاحظتها لعام ١٩٩٩، نوهت اللجنة بالمعلومات التفصيلية التي وافتها بها الحكومة في أحدث تقاريرها وبالتعليقات المبداءة من اتحاد عمال هيئة لانكا جاتيكا واتحاد سيلان لأرباب العمل بشأن تطبيق الاتفاقية.

وفي تعليقاتها السابقة، كانت اللجنة قد استرعت انتباه الحكومة إلى تطبيق الاتفاقية فيما يتعلق بالنساء العاملات في المزارع الكبرى وبالذات نظام استحقاقات الأمومة البديل (البند ٥ (٣) من لائحة استحقاقات الأمومة رقم ٣٢ لعام ١٩٣٩)، وهو نظام لا يتيح ضمان التطبيق الكامل للاتفاقية على النساء العاملات المشمولات بهذا النظام. وفي هذا الصدد، أوضحت الحكومة أنه تم توقيع اتفاق جماعي مع عدد كبير من النقابات ومع ٢١ من شركات الإدارة في المزارع المذكورة يغطي ٥٨٥ مزرعة ومفاده أنه منذ ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، يُدفع للنساء العاملات استحقاقات الأمومة المحددة في لائحة استحقاقات الأمومة دون تخفيض. ومع ذلك كان هناك عدد صغير من المزارع التي تديرها إثنان من المؤسسات العامة غير ملتزمة بهذا الاتفاق الجماعي. وأضافت الحكومة أن وزارة العمل تعكف على إجراء دراسة عن الاستحقاقات البديلة للأمومة وأنه ما أن تنتهي هذه الدراسة، يجب اتخاذ التدابير التي من شأنها إصلاح لائحة استحقاقات الأمومة المذكورة أعلاه.

وأحاطت اللجنة علماً بهذه المعلومات مع الاهتمام، إلا أنها أشارت إلى أن الاستحقاقات النقدية الممنوحة للعاملات في ظل نظام الاستحقاقات البديلة، التي سوف تنطبق على عدد بعينه من العاملات، تصل إلى أربعة أسابيع أو ستة أسابيع أحوارهن السابقة وهو ما يقل بنسبة ٤٩ في المائة عن إيراداتهن السابقة. ولكن بموجب الفقرة ٦ من المادة ٤ من الاتفاقية التي تستند فيها الاستحقاقات النقدية إلى الإيرادات السابقة، تحسب هذه

الاستحقاقات حسب معدل لا يقل عن ثلثي تلك الإيرادات. وأشارت أيضا إلى الشواغل التي أعرب عنها اتحاد عمال هيئة لانكا جاتيكما فيما يتصل بانخفاض نوعية الاستحقاقات الطبية المقدمة من المراكز الطبية في المزارع. وفي هذه الظروف، أعربت اللجنة عن الأمل بأن تتمكن الحكومة في القريب العاجل من إصلاح المواد ذات الصلة من اللائحة المذكورة أعلاه بما يكفل لجميع النساء العاملات المشمولات بالاتفاقية أن يتلقين استحقاقات نقدية ورعاية طبية بما يتفق مع الاتفاقية.

وفي تعليقاتها السابقة، استرعت اللجنة أيضا انتباه الحكومة إلى ما تم من تخفيض المدة الكاملة لإجازة الأمومة إلى ستة أسابيع عندما تضع المرأة العاملة مولودها الثالث (أو عندما تعاني حالة إجهاض للجنين).

وأشارت الحكومة إلى أن هذا التخفيض يتفق مع الاعتبارات المتصلة بسياسة السكان القومية المنفذة في عام ١٩٨٥ التي تشجّع على تكوين أسر صغيرة الحجم. كما أن الحاجة إلى إعطاء إجازة أمومة يبلغ أجلها الكامل ١٢ أسبوعا ومنها ستة أسابيع إلزامية بعد الاحتجاز تمثل مشكلة تدرّكها الحكومة حتى ولو لم يُتخذ بشأنها حاليا تدبير معيّن باعتبار أنه لم يتخذ في هذا الصدد قرار سياسي. وأعربت اللجنة عن الأمل بأن تتمكن الحكومة من إجراء الإصلاحات التشريعية اللازمة في المستقبل القريب جدا بما يكفل التطبيق الكامل للفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٣ من الاتفاقية على جميع النساء العاملات المشمولات بهذا الصك بصرف النظر عن عدد أطفالهن.

فيجي

الموقف فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية

لم تصدّق فيجي على أي من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وخاصة تلك المتصلة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. على أنها صدّقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٤٥ و ٩٨ و ١٠٥ كما صدّقت على الاتفاقية المتعلقة بالسكان الأصليين والقبليين، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).

تعليقات الهيئات الإشرافية: ليس هناك تعليقات غير نهائية من جانب لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة مباشرة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ثالثاً - معلومات إضافية

الاتحاد الروسي

برنامج بناء القدرات المعني بنوع الجنس والفقير والتوظيف في الاتحاد الروسي وبلدان رابطة الدول المستقلة الستة

على مدى السنوات القليلة الماضية، أظهرت التغييرات الجذرية التي طرأت على ديناميات سوق العمل في الاتحاد الروسي وفي بعض بلدان رابطة الدول المستقلة الأخرى، أوجه ضعف ملموسة في مركز المرأة. وتكشف ديناميات المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية عن عدد من الاتجاهات السلبية، ألا وهي أن نصيب المرأة في القطاعات السريعة النمو والسخية العائد في حال من التناقص، كما يزداد الفصل بين الجنسين في المجالات الصناعية والمهنية فضلاً عن أن عدداً من النساء يظل بغير عمل أكثر من عدد الرجال لفترة طويلة من الزمن. ويُرجَّح أكثر فصل المرأة من العمل، كما أن معدل البطالة بين الشباب اللاتيين يدخلن سوق العمل لأول مرة أعلى بدوره.

وفي استجابة إلى طلب لمساعدة منظمة العمل الدولية قُدِّمَ خلال حلقة دراسية دولية معنية بإدماج المرأة في مشاريع التعاون التقني في المجال الاجتماعي ومجال العمالة وعُقدت في تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٠ في سان بطرسبرغ، قامت منظمة العمل الدولية مؤخراً بوضع برنامج لبناء القدرات معني بنوع الجنس والفقير والعمالة يغطي الاتحاد الروسي وستة من بلدان رابطة الدول المستقلة. ويشمل البرنامج عناصر للبحوث وبناء القدرات وسوف يتولى عنصر البحوث دراسة حالة المرأة في مجال العمالة ويستعرض سياسات وبرامج القضاء على الفقر. وسيتم إعداد تقارير تحليلية وطنية، فضلاً عن تكييف العناصر المتكاملة الملائمة من برنامج نوع الجنس والفقير والتوظيف التابع لمنظمة العمل الدولية مع الظروف الوطنية. ومن المتوقع أن تتمثل النتائج الرئيسية لهذه الأنشطة فيما يلي:

- (أ) إرساء الأسس المعرفية وجمع الإحصاءات الإيجابية بالنسبة لنوع الجنس فيما يتعلق بالتوظيف؛
- (ب) زيادة وعي العناصر الثلاثية بالضرورة الملحة لمكافحة البطالة والفقير في المناطق؛
- (ج) بدء عملية تكييف العناصر المتكاملة لبرنامج نوع الجنس والفقير والتوظيف في تعاون وثيق مع الحكومات المحلية؛
- (د) زيادة بناء القدرات المؤسسية في مختلف الهياكل (تدريب المدربين) وتهيئة الأدوات العملية اللازمة لتنفيذ عناصر برنامج نوع الجنس والفقير والتوظيف في ظل الظروف الوطنية العملية وتقديم المساعدة إلى نظرائنا من أجل استخدامها؛
- (هـ) استكشاف إمكانية الربط بين برنامج نوع الجنس والفقير والتوظيف وبين بعض الأنشطة والمشاريع الميدانية لمنظمة العمل في موسكو.

النموذج الشامل لإعادة تأهيل فتيات الشوارع العاملات في سان بطرسبرغ

قام البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بوضع برنامج عمل لإعادة تأهيل فتيات الشوارع العاملات في سان بطرسبرغ، ومن المتوقع أن يبدأ تنفيذه في القريب العاجل.

وقد كشفت دراسة سوسيولوجية أجريت مؤخرا بشأن بغاء الأطفال، وبدعم من مكتب سان بطرسبرغ التابع للمجلس الوزاري لدول الشمال الأوروبي (أيار/مايو ٢٠٠٠) عن الزيادة المنذرة بالخطر بصورة عامة لأسوأ أشكال عمالة الأطفال في الجزء الشمالي الغربي من الاتحاد الروسي ولا سيما في سان بطرسبرغ. كما أن تقرير "أطباء العالم" الصادر في عام ١٩٩٩ في سان بطرسبرغ يشمل نتائج مماثلة، فبغاء الأطفال، بوصفه واحدا من أسوأ أشكال عمالة الأطفال، ما برح أمرا معروفا للكافة في المدينة. كما أن عدد الأطفال الذين يجري استغلالهم جنسيا يُقدَّر بما يصل إلى نحو ٦٠٠٠ طبقا لدراسة أجراها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في حريف عام ٢٠٠٠. والأطفال المشاركون في الدعارة هم أكثر فئات أطفال الشوارع تعرضا للخطر حيث يفتقرون إلى الحماية حيث لا توجد حتى الآن أي برامج محددة بالمدينة للتصدي لهذه الحالات الصارخة من استغلال الأطفال.

وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، أنجز البرنامج الدولي المذكور تحليلا متعمقا لحالة الأطفال العاملين في الشوارع في سان بطرسبرغ مؤكدا كذلك النتائج والحقائق التي خلصت إليها الدراسات السابقة. كما طرح معلومات تفصيلية عن الأسباب والظروف والنتائج الناجمة عن عمل الأطفال الذي تمارسه فتيات الشوارع. وطبقا للتحليل، فإن ما يقرب من جميع فتيات الشوارع يزاولن البغاء إلى حد ما، برغم أن ثلاثة أرباعهن لهن أب أو أم أو كلاهما ويأوين إلى بيت فيه أب أو أم أو كلاهما. وقد وجد أن متوسط عمر اللائي يمارسن البغاء هو ١٢ سنة في حين أن الفتيات البالغات ١٣ سنة و ١٤ سنة من ممارسات البغاء يشكلن نسبي ٦ في المائة و ١٤ في المائة من العينة على التوالي.

ويوضح البحث الذي أجراه البرنامج الدولي أن الأسباب الاقتصادية هي القوة الدافعة لبغاء الأطفال، فنحو ٨٠ في المائة من الذين تمت مقابلتهم قالوا إنهم بحاجة إلى نقود و/أو إلى الطعام للبقاء على قيد الحياة. كما أن نسبة ١٥ في المائة من الفتيات يعملن لحساب كيانات منظمة تتولى "طرح" القاصرات لأغراض تقديم الخدمات الجنسية. وقد أكد التحليل الحالة المنذرة بالخطر إزاء الوعي العام ببغاء الأطفال بل ومشاركة البالغين في هذا الصدد. وعليه فإن ٤٦,١ في المائة من الأطفال الذين يمارسون البغاء تم تشجيعهم من جانب معارفهم من البالغين بل إن نسبة ٤,٣ في المائة شجّعهم أحد أفراد أسرهم.

وجاء تحليل المشاكل المتصلة بفتيات الشوارع ليكشف عن مدى تأثير العوامل الرئيسية التالية:

(أ) دور المرأة أو الفتاة في المجتمع ما زال موضع بخس إلى حد كبير؛ (ب) سلطات المدينة ليس لديها سياسة بشأن فتيات الشوارع؛ (ج) آليات إعادة التأهيل القائمة بحاجة إلى

التكثيف مع الأحوال الراهنة لأطفال الشوارع؛ (د) استمرار الأزمة الاقتصادية التي تكابدها معظم عائلات فتيات الشوارع تشكّل عاملاً متفاقماً يفضي إلى أسوأ أشكال عمالة الأطفال؛ (هـ) المجتمع وصانعو السياسات لا يستوعبون مدى خطورة مسألة بغاء الأطفال وغيرها من أسوأ الأشكال الأخرى لعمالة الطفل.

ويرمي برنامج العمل إلى وضع نموذج لإعادة التأهيل وتطبيقه على ١٠٠ من فتيات الشوارع والفتيات المعرضات لخطر الاستغلال الجنسي اللائحي تضررن من جرّاء الافتقار إلى التعليم وأزمات الأسرة المزمّنة والاستبعاد والعزل الاجتماعي. وسوف يشارك في تنفيذ برنامج العمل وكالات مختلفة إضافة إلى منظمات غير حكومية في سان بطرسبرغ.

إستونيا

كان مقرراً أن تعقد في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ حلقة عمل بشأن تنفيذ مبادئ المساواة والأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ و ١١١) بمساعدة ومشاركة من مكتب العمل الدولي.

وما برحت إستونيا تعاني زيادات صارخة في مجال البطالة مما نجمت عنه آثار قاسية بالذات على المرأة. وفي هذا السياق فاتحت حكومة إستونيا منظمة العمل الدولية للحصول على مساعدتها من أجل وضع خطة عمل وطنية ترمي إلى وظائف أكثر وأفضل للمرأة. وبدعم مالي من حكومة فنلندا بدأ التنفيذ في كانون الثاني/يناير ١٩٩٩ بعقد سلسلة من الحلقات الدراسية المتعلقة بالثقافة وزيادة الوعي بالقضايا الجنسانية ترمي إلى بناء القدرة لدى صانعي السياسات والمخططين على المستوى المحلي من أجل النهوض بتنفيذ السياسات التي من شأنها تعزيز توظيف المرأة.

وثمة مشروع نموذجي في فالجا وهي واحدة من أفقر المناطق الريفية تولّد عنه دعم محلي واسع النطاق، فقد ظلت المنظمات النسائية تعمل بصورة وثيقة مع السلطات الإنمائية المحلية ومع النقابات العمالية ودوائر رجال الأعمال لتعزيز التنشيط الاقتصادي للمناطق الريفية. وفي ضوء تزويدها بسبل التدريب الذي قدمه خبير دولي، استطاعت هذه العناصر تحديد الفرص العملية لخلق فرص العمل وتطوير المشاريع ومن ذلك مثلاً السياحة الريفية والمنتجات الزراعية البديلة. ومن أجل ترجمة هذه الإمكانيات إلى فرص فعلية، شاركت أكثر من ٤٠٠ امرأة في برامج تنمية المهارات وقدرات تنظيم المشاريع. كذلك يتم إعداد عنصر للائتمان المتناهي الصغر لتمكين المرأة من اتخاذ الخطوة التالية وبدء المشاريع الخاصة بها.

أن مشاركة المرأة المحلية بصورة فعّالة في تلك الأنشطة جعلتها تشعر أنها "تمتلك" المشروع مما أسهم في تعزيز ثقة النساء بأنفسهن وفي تمكينهن. وأدى الحوار المنتظم بين شبكة المنظمات النسائية والسلطات المحلية إلى إتاحة الفرصة للنساء لكي يكون لهن صوت أعلى في تنمية مجتمعهن. وفيما تواصل خطى المشروع، يتم توسيع نطاق التدخلات المستهدفة إلى المقاطعات الفقيرة الأخرى مع إيلاء اهتمام خاص بالفئات المستضعفة بالذات مثل العاملات

المستآت والجماعات الناطقة بالروسية. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية قريبا بنشر دليل للتدريب عن استخدام التعاملات المستآت في إستونيا.

ترينيداد وتوباغو

يعكف مكتب البحر الكاريبي التابع لمنظمة العمل الدولية على إجراء دراسة عن التمييز في مجال التوظيف والمهنة وسوف تشمل موضوع التمييز على أساس نوع الجنس والتمييز على أسس متعددة.

كما أن البرنامج المحوري التابع لمنظمة العمل الدولية، المعني بتعزيز فرص التوظيف من خلال تنمية المشاريع الصغيرة، الذي يتم بالتعاون مع مكتب منظمة العمل الدولية في منطقة البحر الكاريبي أجرى دراسة عن الوظائف والبعد الجنساني والمشاريع الصغيرة في منطقة البحر الكاريبي: الدروس المستفادة من بربادوس وسورينام وترينيداد وتوباغو. وهذه الدراسة صادرة بوصفها ورقة العمل رقم ١٩ من منشورات التضامن من أجل المساواة والإيكولوجيا والتنمية (SEED).

سري لانكا

بتكليف من منظمة العمل الدولية تم إجراء دراسة إفرادية عن سري لانكا فيما يتعلق بالممارسات الإيجابية التي من شأنها الحيلولة بين توجه التعاملات المهاجرات إلى الأشكال الاستغلالية من العمالة. وهذا البحث المستقل سيتم نشره قريبا.

(١) الوثائق الرسمية للجمعية العامة، الدورة الخمسون، الملحق رقم ٣٨ (A/50/38)، الفقرات

٤٩٦-٥٥٢.

(٢) Russia and Chechnya: Neither Jobs Nor Justice, (Human Rights watch) March 1995,

vol. 7, No.5 روسيا وشيشينيا "لا وظائف ولا عدالة"، منظمة رصد حقوق الإنسان، آذار/مارس ١٩٩٥، المجلد ٧، رقم ٥.

(٣) Revista de Derecho Laboral, vol. XXXVII, No. 176, 1994 (مجلة قانون العمل، المجلد

السابع والثلاثون، العدد ١٧٦، ١٩٩٤.