

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1994/3/Add.2
18 October 1993
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الثالثة عشرة

نيويورك، ١٧ كانون الثاني/يناير - ٤ شباط/فبراير ١٩٩٤

البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت*

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

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

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

ملاحظة استهلالية

بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ٢٢ حزيران/يونيه ١٩٩٣، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ١٠ أيلول/سبتمبر ١٩٩٣، بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سينظر فيها خلال الدورة الثالثة عشرة. وهذه هي آخر التقارير التي قدمتها كل من إكوادور، بربادوس، الجمهورية العربية الليبية، زامبيا، السنغال، غواتيمالا، غيانا، كولومبيا، مدغشقر، الترويج، نيوزيلندا، هولندا، اليابان.

. CEDAW/C/1994/1

*

أما المعلومات الأخرى التي التمستها اللجنة فإنها تتعلق بأنشطة التي تتخذها منظمة العمل الدولية وببرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز سبل ووسائل تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وال்தقرير المرفق قدم استجابة لطلب اللجنة.

ويتضمن الجزء الأول من التقرير معلومات بشأن سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها وأنشطتها التي من شأنها أن تعزز تنفيذ مواد الاتفاقية الواقعة ضمن نطاق أنشطة المنظمة. ويحتوي الجزء الثاني من التقرير معلومات بشأن تنفيذ أجزاء الاتفاقية ذات الصلة، من جانب الدول الأطراف التي ترد تقاريرها في جدول أعمال الدورة الثالثة عشرة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهذه المعلومات تكمل تلك الواردة في تقارير الدول الأطراف.

وفيما يتصل بتطبيق الدول الأطراف للمواد ذات الصلة من الاتفاقية، يبين التقرير ما صدقت عليه كل دولة طرف في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. كما أنه يكمل تقرير الدولة الطرف، حيثما كان ذلك ملائماً ومهماً، بالإشارة إلى المعلومات الواردة من الحكومة في التقارير التي تقدمها إلى منظمة العمل الدولية عملاً بالمادة ٢٢ من دستور المنظمة، المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وذات الصلة بالموضوع، وفي التقارير التي تقدمها عملاً بالمادة ١٩ من دستور المنظمة، المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها، ويشار أيضاً، حيثما لزم، إلى الملاحظات أو الطلبات التي تبديها أو تقدمها هيئتنا الإشراف في المنظمة - لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وللجنة المعنية بتطبيق معايير مؤتمر العمل الدولي.

مرفق

تقرير مقدم من منظمة العمل الدولية الى اللجنة المعنية
بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الثالثة عشرة*

[الأصل: بـالإنكليزية/ والفرنسية/ والاسبانية]

الجزء الأول

أنشطة منظمة العمل الدولية وبرامجها وقرارات
سياساتها التي تعزز تنفيذ الاتفاقية

* جرى استنساخ هذا التقرير بالصيغة الواردة في الأصل.

أنشطة منظمة العمل الدولية وبرامجها وقرارات سياستها
التي تعزز تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة

(منذ الدورة الثانية عشرة للجنة المعنية
بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

- ١ - بروزت القضايا المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة في الفرص والمعاملة، في مجال العمل، على نحو متزايد، خلال فترة السنتين ١٩٩٢-١٩٩٣، باعتبارها تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والتدابير التي يعززها مكتب العمل الدولي في جميع الشؤون المتعلقة بالعمل.
- ٢ - إن المجالات الرئيسية لنشاط منظمة العمل الدولية الخاص بتعزيز حالة النساء العاملات هي:
 - ١١ مساعدة الدول الأطراف في اعتماد استراتيجيات وطنية شاملة لتعزيز المساواة التامة للمرأة في مجال العمل، على النحو المطلوب في القرار الخاص بنشاط المنظمة المتعلقة بالنساء العاملات، المعتمد في ١٩٩١. ويتضمن ذلك المساعدة على: رسم سياسات ووضع صكوك وطنية لتنفيذها؛ واعتماد تشريعات ملائمة، استناداً إلى معايير العمل الدولية، وتعديلها وتعزيزها؛ وتنفيذ تدابير عملية، بما فيها اتخاذ إجراءات إيجابية؛ وتعزيز الحوار الثلاثي والاهتمام بالمساواة.
 - ١٢ تطوير القدرة الموسسية للدول الأطراف لتعزيز المساواة، من خلال تقوية الأجهزة الخاصة بالفرص المتساوية، وعن طريق الإسهام في إثارة الشعور بالمساواة بين الجنسين لدى الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال، ولتعزيز الصلات الوطنية والإقليمية والدولية، وتبادل الخبرات لإنشاء شبكات دعم.
 - ١٣ تخفيف الفقر عن مجموعات حساسة من النساء وتحسين أحوالهن، عن طريق تحسين إمكانية المرأة للوصول إلى العمالة، وتنظيم العمل، والتدريب والتنظيم والحماية الاجتماعية.
 - ١٤ تعزيز إشراك المرأة في اتخاذ القرارات، على جميع المستويات، ولاسيما في مجال منظمات الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال.
- ٣ - وقد تحققت خلال ١٩٩٢-١٩٩٣ مبادرة رئيسية للمشروع المشترك بين الإدارات بشأن مساواة المرأة في ميدان العمل. وكانت الأهداف الرئيسية من تلك المبادرة هي:
 - ١١ تعزيز فعالية التشريع في ترويج

الحقوق المتساوية في العمالة، بواسطة ضمان التنفيذ العملي وتعيين المواد التشريعية التي تحافظ على التمييز المباشر وغير المباشر ضد المرأة في ذلك الميدان وتعديلها؛^{١٢٦} زيادة الوعي بالعقبات التي تقف دون المساواة في سوق العمل، ودراسة أسباب وجود تلك العقبات واستمرارها، وسبل تخفيضها وإزالتها؛^{١٣٠} دراسة خيارات السياسة والاستراتيجيات والتدابير العملية التي يمكن استعمالها من جانب مكوني منظمة العمل الدولية بغية تعزيز المساواة.

٤ - وتحتاج الثروة المتوفرة في المعرفة التي تراكم لدى المشروع المشترك بين الإدارات تبصراً جديداً في الجوانب الحاسمة لحالة عدم المساواة القائم على الجنس: المنهجيات المحسنة والبيانات الإحصائية الخاصة بقياس الاختلافات في الأجرور فضلاً عن العزل في مجال العمل؛ واستخدام المرأة في العمل المرن في البلدان التي تمر بتكييف بنوي وتنفتح على الاقتصاد السوقي الاتجاه؛ وحماية الأمومة على الصعيدين القانوني والعملي؛ واستراتيجيات خاصة بنشر المعلومات بشأن حقوق المرأة القانونية والإجراءات المتعلقة بتنفيذ الحقوق التي يضعها القانون، ولاسيما حق الأجرور المتساوية؛ ومساواة المرأة في نظم الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاعات غير المنظمة؛ ووضع استراتيجيات جديدة للاتصالات لتنويع مهارات المرأة وأعمالها؛ وحمايتها من المضايقات الجنسية في ميدان العمل؛ واشتراك المرأة في نقابات العمال؛ وممارسات المساومات الجماعية المتعلقة بالمساواة؛ وممارسة تدابير عمل حاسمة وأنشطة عملية لتعزيز المساواة في الميادين المتعلقة بالعمل.

٥ - وتتضمن منجزات المشروع حتى الآن عدداً من المنشورات وورقات عمل وغيرها من التقارير؛ وتنظيم حلقات دراسية تعزيزية؛ ونشر نواتجها على البيانات والأفراد المعنية، ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها. ومن بين هذه المنشورات: أحوال قوافين وقرارات العمل، مكافحة المضايقات الجنسية أثناء العمل، الصادر في أيلول/سبتمبر ١٩٩٢، الذي يدرس هذه المسألة في البلدان الصناعية ويستعرض الصكوك القضائية، والبيانات الخاصة بالسياسة، والتوجيهات أو الميادين التوجيهية التي تضعها الحكومات ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال وغيرها من المجموعات بشأن المضايقات الجنسية أثناء العمل. وفضلاً عن ذلك فإنه يحلل مختلف البرامج القائمة لتحسين الوعي بالمشكلة وتعزيز العمل على مكافحتها؛ ومطبوع بشأن الكتاء المقارنة: منظور دولي (منشور قادم)؛ ومشروع تقرير بشأن دور نقابات العمال في تنظيم النساء في القطاعات التنظيمية (غير الرسمية والريفية)؛ ومقالة بشأن "المضايقات الجنسية في المهنة: منظور دولي" منشورة في مجلة العمل الدولية، الجزء ١٢١، رقم ٦، ١٩٩٢، كما صدرت ورقات عمل متعددة أدرجت في نهاية الجزء الأول من هذا التقرير. كما تم إعداد مشاريع تقارير أخرى بشأن المرأة في نقابات العمال في ترينيداد وتوباغو، وتنظيم العاملات في مختلف القطاعات الاقتصادية في جنوب أفريقيا، وتدابير العمل الإيجابية في مختلف البلدان بما في ذلك دراسات حالات إفرادية وأحكام بشأن الاتفاقيات الجماعية الخاصة بتعزيز المساواة. كما قام المشروع بإنتاج رزمة معلومات (شريط مصور (فيديو)، ودليل جيد، ودليل ألف باء عملي) ورزمة تدريب قياسي بشأن حقوق المرأة العاملة. وجرى عقد حلقة دراسية أقاليمية بشأن الاستراتيجيات الفعالة لنشر المعلومات بشأن حقوق النساء العاملات في تورين، في حزيران/يونيه

١٩٩٣. وذلك للقيام باختبار سابق لرزمة المعلومات ورزمة التدريب القياسي بشأن حقوق المرأة العاملة، وبغية تحديد العناصر الرئيسية التي يجب أن تسرى على كل من تطبيق المواد في سياقات إقليمية معينة وعلى النشر الشامل للمواد، بين أمور أخرى. وسيجري إعداد هذه الرزمة في مكاتبنا الإقليمية في وقت قريب.

٦ - وستجري دراسة نتائج المشروع المشترك بين الإدارات في المحفل الدولي بشأن مساواة المرأة في ميدان العمل في عالم متغير الذي سيعقد في نيسان/أبريل ١٩٩٤. وسيقوم المحفل، بين أمور أخرى، بدراسة الاتجاهات والتحديات، والعقبات والفرص الناشئة في ميدان عمل المرأة، استجابة للتغيرات الطارئة في الهياكل الاقتصادية والمؤسسية؛ وسيحلل الخيارات والنهج المطلوب للاستجابة لهذه التحديات؛ ويحدد عناصر جدول الأعمال الخاص بعمل منظمة العمل الدولية المقبل ومكوناتها الثلاثية. وسيشكل هذا المحفل جزءاً لا يتجزأ من اشتراك منظمة العمل الدولية في المؤتمر العالمي.

٧ - وخارج المشروع المشترك بين الإدارات، تتضمن الأنشطة الخاصة بمساواة المرأة في ميدان العمالة، اهتمامات المرأة العاملة في مجالات مختلفة: وضع معايير العمل الدولية ومراقبتها، والتكييف العملي والبنيوي في البلدان النامية، وفي تلك البلدان التي تمر في فترة انتقال إلى الاقتصاد السوقي؛ ومساعدة الدول الأعضاء في التخفيف من الفقر؛ وتحسين أحوال العمل والسلامة المهنية والصحية؛ والتدريب ونقل التكنولوجيا؛ وتنظيم العمل والإدارة؛ والتعاونيات ومجموعات المساعدة الذاتية؛ وتعليم العمال؛ وأنشطة أصحاب الأعمال؛ وإحصاءات ومعلومات العمل.

٨ - وفي الدورة الثمانين لمؤتمر العمل الدولي ١٩٩٣، كانت هناك عدة نقاط ذات أهمية خاصة للنساء العاملات. فقد عقدت أولى المناقشتين لدراسة معايير العمل الدولية بشأن العمل الإضافي؛ وجرى اعتماد قرار بشأن عمل منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني الذي يولي أهمية خاصة لإدخال القضايا الخاصة بالمرأة في جميع أنشطة التعاون التقني (وقد أرفقت نسخة من القرار باعتبارها المرفق الأول)؛ كما عقدت اللجنة المعنية بمعايير العمل الدولية مناقشة طويلة بشأن الدراسة الاستقصائية العامة للجنة الخبراء لعام ١٩٩٣ بشأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٦، والتوصية رقم ١٦٥ التي تتعلق بالعمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية. وتستعرض هذه الدراسة قوانين الدول الأطراف وممارساتها المتعلقة بهذا الموضوع، وتحدد العقبات التي تواجهها، فضلاً عن آفاق تصديق الاتفاقية في المستقبل. وقد بلغ حتى الآن عدد الدول التي قامت بالتصديق على الاتفاقية رقم ١٥٦، عشرين بلداً.

٩ - ويعتبر اشتراك المرأة في اتخاذ القرارات أمراً رئيسياً للضمان الفعال وال دائم للمساواة في الفرص على أساس الجنس. ومن خلال التدريب وأنشطة زيادة التوعية في ميدان حقوق المرأة العاملة قامت منظمة العمل الدولية بالتركيز على تعزيز اشتراك المرأة في الإدارة واتخاذ القرارات لدى المنظمات الحكومية ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال. وقد جرى التشديد بوجه خاص على تحسين اشتراك المرأة في

اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنشطتها. واستجابة لطلب اللجنة المعنية بالتمييز التابعة لمجلس الإدارة في هذا المجال، قام مكتب العمل الدولي، في أعقاب قراراته المتخذة في الدورة ٢٥٦ في أيار/مايو ١٩٩٣، بطرح تدابير تهدف إلى حث مكوني منظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال)، على تعيين مزيد من النساء في الوفود المشتركة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، وعلى دعم اشتراك المرأة بجميع الأنشطة (ووردت نسخة من تقرير مجلس الإدارة (GB.256/12/23) في المرفق الثاني).

١٠ - وبالإضافة إلى ذلك، فإنه، خلال الدورة الشهرين لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ١٩٩٣) قام المكتب بتنظيم اجتماع غير رسمي على شرف النساء المشاركات. وقد ركز الاجتماع الذي يضم أعضاء الوفود فضلاً عن الموظفات، على ضرورة زيارة اشتراك المرأة في جميع اجتماعات منظمة العمل الدولية وأنشطتها، وعلى سبل التأثير على الحكومات والشركاء الاجتماعيين بغية حثها على تعين مزيد من النساء في الوفود. وتعتبر هذه الجلسة التي اضطلعت برئاستها السيدة م. شينيري - هييس، نائبة المدير العام، أول جلسة من نوعها، ومن المتوقع أن تجري متابعتها في مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٩٤.

١١ - وقد أدرجت منشورات منظمة العمل الدولية وأو وثائق مختارة، تتعلق بالأنشطة المذكورة أعلاه وبالأنشطة الأخرى ذات العلاقة في الصفحات التالية.

منشورات منظمة العمل الدولية الرئيسية بشأن المرأة العاملة

١٩٩٣-١٩٩٢

ILO. Conditions of Work Digest. "Combating Sexual Harassment at Work". Vol. 11, No. 1. Geneva, 1992.

Hastings. S.; Coleman, M. "Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector". ILO, IDP Women/Working Paper No. 4. Geneva, 1992.

Siltanen, J.; Jarman, J.; Blackburn, R.M. "Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation; A Manual on Methodology". ILO, IDP Women/Working Paper No. 2. Geneva, 1992.

Lazo, L. "Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection in the Philippines." Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok, 1992.

ILO. Technical Cooperation Promotion Branch. "Women in Development Policies of Multi-Bilateral donors". Geneva, 1992.

Eaton, S.C. "Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America". ILO, IDP Women/Working Paper No. 1. Geneva, 1992.

Torrebalba, R. "Trabajadoras Migrantes en el Servicio Doméstico en Venezuela". ILO, MIG/Working Paper No. 71.S. Ginebra, 1992.

ILO. CINTERFOR. "Participació de la Mujer en la Formación Técnica y Profesional en América Latina: Síntesis Regional". Montevideo, 1992.

Standing G. "Cumulative Disadvantage? Women Industrial Workers in Malaysia and Philippines". ILO, WEP/Working Paper No. 60. Geneva, 1992.

.../..

ILO. Asian Regional Team for Employment Promotion; UNDP; Centre for Women's Development Studies, New Delhi. "Gender Dimensions of Employment and Wages in Selected Asian Countries: An Annotated Bibliography." New Delhi, 1992.

Ravaozanany, N. "Etude du Milieu pour Orienter les Activités Educatives du Bien-Etre Familial: Le Case de Madagascar." Labour and Population Working Paper No. 183. Genève, 1992.

Evans, A.R. "Women's Work and Family Welfare: Informal Women's Groups and Family Planning Information and Services. Labour and Population Working Paper No. 182. Geneva, 1992.

Shah, V. "Room for Improvement: A Study of Women Building Workers in Bombay." Construction Information Paper, No. 5. Geneva, 1992.

ILO. Standing Technical Committee for Health and Medical Services, 1st Session.: "Equality of Opportunity and Treatment between Men and Women in Health and Medical Services". (ILO-STC/HMS/1/1992). Geneva, 1992.

ILO. "Ouverture sur l'Egalité des Chances: Stratégie Destinée à Renforcer la Participation des Femmes dans les Projets de Coopération Technique." Femmes et Développement, Document, No. 3 Genève, 1992.

Nagaraj, S.; Yahya, S.R. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in Malaysia." LAPTAP Working Paper No. 11. Bangkok, 1992.

"Mongolia: Advancement of Mongolian Women: Findings and Recommendations of the Assignment on Co-operative Training". (ILO-MON/91.WOI). Geneva, 1992.

Rahman, R.I. "Review of Women and Employment in Bangladesh." (ILORAS/86/071).

Leigh-Doyle, S. "Increasing Women's Participation in Technical Fields." (Training Discussion Paper, No. 90). Geneva, 1992.

.../..

Medel-Anonuevo, G. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in the Philippines." (LAPTA Working Paper No. 8. Bangkok, 1992.

Wainerman, Ch. "Improving the Accounting of Women Workers in Population Censuses: Lessons from Latin America." (Population and Labour Policies Programme, Working Paper No. 178). Geneva, 1992.

Zegers, M. "Strategies for Women and Development in the Republic of Congo." (Labour and Population Series for Sub-Saharan Africa, Working Paper No. 14). Geneva, 1992.

Oberai, A.S. ILO-UNFPA. "Assessing the Demographic Impact of Development Projects: Conceptual, Methodological and Policy Issues," London, Routledge, 1992.

ILO. "Workers with Family Responsibilities." International Labour Conference, Report III. Geneva 1993.

Folvre, N. "Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa." (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No. 5). Geneva, 1993.

Oppong, C. "ILO Standard Setting, Policy Studies and Technical Cooperation Relating to Population Issues and Women." (ILO-POP/Working Paper No. 185). Geneva, 1993.

MacPherson, C. "Women in Scientific Research in Australia: A Case Study." (ILO-SAP 4.13/Working Paper No. 50). Geneva, 1993.

Rassou, R. "Statistical Measurement of Gender Wage Differentials." (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No. 3). Geneva, 1993.

Eyraud, F. "Equal Pay Protection in Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness." Geneva, 1993.

مساواة المرأة في ميدان العمل

مشروع مشترك بين الإدارات

ورقات عمل

IDP Women/WP-1	Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America.	Susan C. Eaton
IDP Women/WP-2	Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Methodology.	Janet Siltanen, Jennifer Jarman and Robert M. Blackburn
IDP Women/WP-3	Statistical Measurement of Gender Wage Differentials.	ILO Bureau of Statistics
IDP Women/WP-4	Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector.	Sue Hastings and Martha Coleman
IDP Women/WP-5	Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa.	Nancy Folbre
IDP Women/WP-6	Les syndicats et les travailleuses dans le secteur non structuré: le cas des travailleuses domestiques à Recife, Brésil et des vendeuses sur les marchés à Ouagadougou, Burkina Faso.	Marie Anderfuhren et Mamounata Cisse
IDP Women/WP-7	Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada.	Jane Tate
IDP Women/WP-8	Collective Bargaining and the Promotion of Equality: The Case of South Africa.	Catherine O'Regan Clive Thompson
IDP Women/WP-9	El Hostigamiento Sexual en el Empleo Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?	Marta Eugenia Solano Ana Elena Badilla
IDP Women/WP-10	The Unionisation of Women Workers in Different Industrial Sectors in South Africa.	Catherine O'Regan Bee Thompson
IDP Women/WP-11	Participation de la Mujer en los Sindicatos de Venezuela.	Dilcia Balliarche Carlos Eduardo Febres

قرار يتعلق بدور منظمة العمل الدولية
في التعاون التقني

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثمانين (١٩٩٣)،

وقد اضطلع باستعراض دقيق للأنشطة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية استناداً إلى التقرير السادس المعنون "دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني".

وإذ يضع في اعتباره القرار المتعلق بدور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني الذي اعتمد في دورته الثالثة والسبعين (١٩٨٧)؛ والقرار المتعلق بدور المشاريع في نمو العمالة وخلق عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية، الذي اعتمد في دورته التاسعة والسبعين (١٩٩٢)؛ والقرار المتعلق بتعزيز العمالة الريفية الذي اعتمد في دورته الخامسة والسبعين (١٩٨٨)؛ والقرار المتعلق بالبيئة، والتنمية، والعمالة، ودور منظمة العمل الدولية، الذي اعتمد في دورته السابعة والسبعين (١٩٩٠)؛ والقرار المتعلق بالتكيف وتنمية الموارد البشرية الذي اعتمد في دورته التاسعة والسبعين (١٩٩٢).

ومراجعة منه للقرار المتعلق بتعزيز الاستخدام الذاتي، الذي اعتمد في دورته السابعة والسبعين (١٩٩٠)؛ والقرار المتعلق بالتكيف البنائي، والعلاقات الصناعية، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الذي اعتمد في دورته الثامنة والسبعين (١٩٩١)؛ والقرار المتعلق بنشاط منظمة العمل الدولية بشأن النساء العاملات الذي اعتمد في دورته الثامنة والسبعين (١٩٩١).

وإذ يشير إلى قراري الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢١١/٤٤ و ١٩٩/٤٧، المتعلقتين بالأنشطة التنفيذية لتنمية منظومة الأمم المتحدة، اللذين اعتمدتهما في عامي ١٩٨٩ و ١٩٩٢ على التوالي، وقرارها ١٩٩/٤٥، الذي يعلن عن عقد الأمم المتحدة الإنمائي الرابع، فضلاً عن المقررات التي اعتمدتها مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤخراً بشأن نهج البرنامج، والتنفيذ القطري، والدعم الجديد وترتيبات التكلفة.

وإذ يشير إلى خطة العمل المعتمدة في مؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعنى بأقل البلدان نمواً في عام

١٩٩٠

وإذ يشير إلى جدول أعمال القرن ٢١ المعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة المعنى بالبيئة والتنمية في عام ١٩٩٢.

وإذ يشير الى التوصية الاستشارية (المستويات الصناعية والوطنية) (رقم ١١٣) المعتمدة في دورته الرابعة والأربعين (١٩٦٠) واتفاقية سياسة العملة (رقم ١٢٢) المعتمدة في دورته الثامنة والأربعين (١٩٦٤)،

وإذ يعيد تأكيد كون التركيب الثلاثي يشكل القوة الفريدة لمنظمة العمل الدولية، مما يمكنها الجمع بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال الى جانب الحكومات، في عملية شراكة حقيقية فعالة، تعمل بدورها على توسيع وإغناء الأنشطة التنفيذية التي تتضطلع بها المنظمة،

وإذ يعيد تأكيد وثيق الصلة للوثيقة المشار إليها في الدورة ٢٥٢ (آذار/مارس ١٩٩٢) لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية المتعلقة بمعايير العمل الدولية والتعاون التقني،

يعتمد الاستنتاجات التالية ويدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى أن يطلب الى المدير العام أن يقدم الاعتبار الواجب لها لدى صياغة برنامج التعاون التقني وتنفيذه وتقييمه.

استنتاجات تتعلق بدور منظمة العمل الدولية

في التعاون التقني

مقدمة

- ١ - ينبغي أن يظل التعاون التقني السبيل الرئيسي للعمل على تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، استكمالاً لسبل العمل الأخرى، وفقاً لولايته المحددة في الدستور وفي إعلان فيلادلفيا.
- ٢ - ويجب أن يجري تنفيذ التعاون التقني وفقاً لأهداف منظمة العمل الدولية واحتياجات البلدان المتلقية وأولوياتها، وينبغي أن يقتصر على الميادين المركزية لاختصاص منظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى الكامنة من ميزتها المقارنة وتكوينها الثلاثي. وينبغي أن يركز البرنامج، فضلاً عن ذلك، على تعزيز القدرات الوطنية للبلدان النامية في ميادين اختصاص منظمة العمل الدولية لمساعدتها على إدراك أهدافها في الاكتفاء الذاتي.
- ٣ - ويتعين تحديد أولويات أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على الصعيد القطري، عن طريق وكالات الحكومة المختصة بالتشاور الوثيق مع أكثر المنظمات تمثيلاً ل أصحاب العمل والعمال ومكتب العمل الدولي وغير ذلك من المانحين المسؤولين عن البرامج الرئيسية للتعاون التقني في البلد، حسب الاقتضاء.
- ٤ - وننظراً لبيئة التنمية التنافسية المتزايدة التي ينبغي للمنظمة أن تعمل ضمنها، يتسع اتخاذ كل التدابير الممكنة لتقوية خبرتها الفريدة المتحصلة من تكوينها الثلاثي. وينبغي تحقيق ذلك من خلال تخصيص موارد إلى الأولويات المتفق عليها من خلال عملية إنشاء برنامج وميزانية واعتماد سياسات توظيف ملائمة مدروسة ببرنامج تدريب يعتمد على مساس الحاجة، ويتضمن تعزيز تفهم اهتمامات الشركاء الاجتماعيين.
- ٥ - ويجب أن يشكل التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية جزءاً لا يتجزأ من الأنشطة التنفيذية للتنمية، وبهذا الاعتبار ينبغي أن ينفذ بالتنسيق الكامل مع مختلف البرامج والوكالات في منظمة الأمم المتحدة، بغية تجنب التداخل غير الضروري والازدواج، مع مراعاة أهداف منظمة العمل الدولية المتميزة وتكوينها الثلاثي. ويجب إيلاء اهتمام خاص لقرارى الأمم المتحدة ٢١١/٤٤ و ١٩٩/٤٧ المذكورين آنفاً.
- ٦ - ويجب أن يكشف مجلس الإدارة جهوده بغية رصد برنامج التعاون التقني واستعراضه وتقييمه، ولاسيما من خلال لجنته الجديدة المعنية بالتعاون التقني. ويجب أن تتضمن هذه العملية تقييم البرنامج الشامل والنتائج المحددة فيما يتعلق بميدان البرنامج الأساسي. وينبغي أن يستند تقييم البرنامج على

منهجية صارمة يوافق عليها مجلس الإدارة من خلال لجنته المختصة. ومن المستصوب أن يضطلع مؤتمر العمل الدولي باستعراض شامل للبرنامج في فترات منتظمة، لا تتجاوز كل خمس سنوات.

الأهداف والأولويات

(أ) الأولويات الرئيسية

٧ - ينبغي أن يركز برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في التسعينيات على ثلاثة ميادين رئيسية، هي: دعم الديمقراطية، وتحفيظ الفقر، ويتضمن ذلك، في جملة أمور، خلق العمالة وحماية العمال. ويمكن إيجازها بما يلي:

(أ) إن تعزيز المؤسسات الديمقراطية التمثيلية استنادا إلى إطار قانوني صحيح وعادل، يتلاءم مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، ينبغي أن يظل في مقدمة اهتمامات منظمة العمل الدولية.

(ب) إن أهم وسيلة فعالة لمكافحة الفقر هي العمالة الكاملة المنتجة الطوعية. ويجب أن تهدف أنشطة التعاون التقني المقبلة بالدرجة الأولى إلى مساعدة مكوني منظمة العمل الدولية على الإسهام في صياغة السياسات الاقتصادية التي تزيد العمالة، وتتضمن التنمية المستدامة وترفع النمو الاقتصادي.

(ج) إن تنمية الموارد البشرية والتدريب في مجال العمالة لا يزالان يشكلان اهتماماً أولياً. وينبغي أن تتركز مساعدة منظمة العمل الدولية بشكل متزايد على تعزيز القدرة الوطنية لصياغة سياسة تدريب ترتكب بثائق بتحليل سوق العمل فضلاً عن تشجيع التدريب على صعيد القطاع الخاص، بما في ذلك التدريب على تنظيم العمل وتنمية المشاريع وتحقيق مرونة أكبر في نظم التدريب العامة. وفي هذا السياق ينبغي مراعاة الاستنتاجات المرفقة بالقرار المتعلق بتكييف الموارد البشرية وتنميتها، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته التاسعة والسبعين (١٩٩٢).

(د) وفي ميدان الحماية الاجتماعية ينبغي إيلاء اهتمام لتنمية، مخططات الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية وشبكات السلامة الاجتماعية، وإصلاحها وتوسيعها قدر الإمكان. ويجب التشديد أكثر على تحسين أحوال العمل، لاسيما بالنسبة للعمال الذين يشغلون أعمالاً خطيرة.

(هـ) وينبغي بذل عناية خاصة للمجموعات الأكثر حساسية، والتشديد على دعم تنمية منظمات أصحاب الأعمال والعمال، بغية تمكينها من القيام بالإسهام الفعال في عملية التنمية.

(و) ويجب متابعة القضايا على عمالة الأطفال من خلال النهج الشامل الذي يستند إلى المعايير ذات الصلة التي وضعتها منظمة العمل الدولية والتمثيل الثلاثي، وتعدد الاختصاصات، وخصوصية الجنس. كما ينبغي متابعة إلغاء أعمال السخرة وحماية العمال المهاجرين والمجموعات المحرومة على نحو صارم.

(ز) ويجب المضي في إتاحة مساعدات منظمة العمل الدولية في تنمية جميع مكونات النظم الوطنية لإدارة العمل، مثل، الهيئات الثلاثية للتفتيش والتقييم في مجال العمل.

٨ - إن تعزيز المساواة الجنسية في جميع أنشطة التنمية يجب أن تشكل اهتماماً أساسياً لبرنامج منظمة العمل الدولية للتعاون التقني. كما أن تطبيق مؤشرات الأداء الخاص بالجنس يجب أن يدخل ضمن برامج منظمة العمل الدولية للتعاون التقني. ويقتضي مراعاة الخبرات السابقة لضمان المشاركة الكاملة للمرأة في تحديد برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية الإنمائية، وتصميمها وتنفيذها وتقييمها، وإدماج معيار خصوصية الجنس في جميع مراحل دورات البرامج والمشاريع. ولدى تنفيذ البرامج، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الفرص والمعاملة بين الرجل والمرأة في ميدان العمالة، والقرار المتعلقة بنشاطات منظمة العمل الدولية في مجال المرأة العاملة المعتمد في الدورة الثامنة والسبعين (١٩٩١) لمؤتمر العمل الدولي، وسلسلة اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المخصصة لمحاربة التمييز القائم على أساس الجنس.

(ب) الطرائق الرئيسية

٩ - بغية الحصول على أكبر فائدة فعالة من الموارد المحددة المتاحة ينبغي أن تركز منظمة العمل الدولية برامج تعاونها التقني على عدد من الأولويات المختارة التي تحتل مكان الصدارة في ولايتها وفقاً للاحتياجات المعينة للأطراف المكونة في البلدان المتقدمة، وبهذا يُضمن قيام المنظمة بأعمال أقل بشكل أفضل.

١٠ - ويتين أن يعمل التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على مساعدة الدول الأطراف لتحقيق تقدم نحو تصديق اتفاقيات منظمة العمل الدولية ونحو تطبيق أفضل لمعايير العمل الدولية.

١١ - ويجب بذل جهود متتجدة لتعزيز التمثيل الثلاثي. ويجب إيلاء أولوية لتقديم المساعدة من أجل تقوية وزارات العمل ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال.

١٢ - ويجب على منظمة العمل الدولية أن تعمل كل ما بإمكانها ضمن ولايتها، لتوحيد الجهود الموجهة نحو تعزيز تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة ومجدية للبلدان الأقل نمواً، مع مراعاة برنامج العمل المعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة الثاني المعنى بأقل البلدان نمواً في عام ١٩٩٠.

١٣ - وعلى منظمة العمل الدولية أن تعمل، وفقاً لولايتها، على الاشتراك بنشاط في تنفيذ جدول أعمال القرن ٢١، الذي اعتمدته مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية في عام ١٩٩٢. وينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى التوصيات ذات الصلة باجتماع منظمة العمل الدولية الاستشاري الثلاثي بشأن البيئة "والمعلم" المعقوف في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٢. ويجب إدماج الجوانب والآثار البيئية في جميع أوجه التعاون التقني. وينبغي إعداد مبادئ توجيهية للتأكد من أن القضايا البيئية قد أدمجت في جميع مراحل دورات البرامج والمشاريع.

التدوّب^(*) بين معايير العمل الدولية والتعاون التقني

١٤ - ينبغي عدم النظر إلى التعاون التقني باعتباره مستقلًا من وسائل العمل الأخرى، لاسيما وضع المعايير والأبحاث. بل إن جميع هذه الأمور يجب أن تتكامل ويعزز بعضها البعض لدى متابعة أهداف منظمة العمل الدولية، وبذلك تساهم في التنمية. وهذا ينبغي استخدام معايير منظمة العمل الدولية باعتبارها مبادئ توجيهية لأنشطة منظمة العمل الدولية للتعاون التقني.

١٥ - إن الأنشطة الحافزة بشأن التكامل الوثيق بين معايير منظمة العمل الدولية والتعاون التقني، ينبغي أن توجه بشكل متزايد إلى ما يجاوز منظمة العمل الدولية، مستهدفة الصناديق والبرامج والوكالات في منظومة الأمم المتحدة سواء على الصعيد المركزي أو على الصعيد القطري، وعلى صعد المانحين المتعددين - الثنائيين، والمؤسسات المالية الدولية والإقليمية، ولاسيما صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، ومكوني منظمة العمل الدولية والموظفين الحكوميين والبرلمانيين.

١٦ - وفي إطار منظمة العمل الدولية فإن التكامل بين معايير منظمة العمل الدولية والتعاون التقني يجب أن ينفذ بغية تعزيز التقدم الاقتصادي والاجتماعي من خلال تصديق معايير العمل الدولية وتطبيقها على نحو فعال، بروح من الاستجابة البناءة الإيجابية التي يجب أن تقدم إلى مكوني منظمة العمل الدولية، وفقاً للمبادئ التوجيهية التي أشار إليها مجلس الإدارة في دورته ٢٥٢ (آذار/مارس ١٩٩٢).

١٧ - وينبغي تحقيق فائدة أكبر من ميزانية منظمة العمل الدولية العادية وغير ذلك من الأموال المتاحة للتعاون التقني بغية تعزيز الصلات بين المعايير والتعاون التقني.

Synergy. تدوّب: بمعنى التكامل والتواافق والتعاون لتحقيق الهدف (الترجمة العربية). (*)

تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي

- ١٨ - بغية تحسين عملية الديمقرatie والمراقبة عليها في عدد متزايد من البلدان ينبغي إجراء مشاورات وثيقة مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال بشأن البدائل في مجال السياسة الاقتصادية والاجتماعية. وتحقيقاً لهذا الاتجاه، ينبغي أن يكون بإمكان منظمة العمل الدولية تقديم خدمات استشارية وتدريبية، حسب الطلب، وتمكن هذه المنظمات من تعزيز قدرتها لجمع وتحليل المعلومات، والاشراك بشكل فعال في الحوار الاجتماعي، والاضطلاع بمسؤولياتها الجديدة في مجال التنفيذ الوطني.
- ١٩ - وينبغي اتخاذ جميع التدابير الممكنة لضمان أن الشركاء الاجتماعيين يساهمون في تخطيط وتنفيذ وتقدير مختلف الأنشطة بموجب برنامج منظمة العمل الدولية للتعاون التقني. وينبغي بذل جهود خاصة لتحسين المكونين بمفهوم النهج الثلاثي وتطبيقاته، كلما كان ذلك ملائماً.
- ٢٠ - إن التشاور مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يجب أن يواصل التشديد البالغ على الاشتراك الثلاثي في مجال أنشطة التعاون التقني التي يمولها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، في ميدان اختصاص منظمة العمل الدولية. وفي هذا المجال ينبغي اتخاذ إجراءات سريعة ومتواصلة من جانب منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- ٢١ - وينبغي تشجيع المانحين المتعددين، والمتعديين - الثنائيين، على زيادة إسهاماتهم في البرامج المخصصة مباشرة لفائدة منظمات أصحاب الأعمال والعمال في البلدان المتقدمة.
- ٢٢ - ويجب أن يبذل المكتب جهوداً خاصة لتشجيع الدول الأطراف على تصديق اتفاقية التشاور الثلاثي (معايير العمل الدولية) ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وتنفيذهما، وتطبيق التشاور الثلاثي (أنشطة توصيات منظمة العمل الدولية ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)).

قضايا إدارية رئيسية

- ٢٣ - نظراً لكثرـة الأولويات المذكورة في هذه الاستنتاجات، من جهة، والتخفيف المتوقع في التمويل والضرورة التي أعرب عنها بوضوح في التزام منظمة العمل الدولية بولايتها، والإفادة من ميزاتها النسبية، والقيام بأعمال أقل على نحو أفضل، فإن من المهم زيادة تنمية استراتيجية متماسكة لمنظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني. ويجب أن تشير هذه الاستراتيجية إلى الأولويات الواضحة، والأجهزة الملائمة لتحقيقها، وتحديد إطار زمني واقعي. وسيتيح ذلك معياراً واضحاً لرصد التقدم من جانب مجلس الإدارة والمؤتمر، وكذلك ضمان الإفادة القصوى من الموارد القليلة للتعاون التقني لتحقيق أقصى الآثار. وتبعاً لذلك

فإن وثيقة خاصة بالاستراتيجية كهذا، ينبغي أن تعرض على لجنة التعاون التقني التابعة لمجلس الإدارة بأسرع وقت ممكن، مع المراعاة الواجبة للقضايا الإدارية الرئيسية التالية.

(٤) التمويل

٢٤ - ينبغي أن تواصل منظمة العمل الدولية بذل جميع الجهود لضمان التدفق المستمر، والكافى للموارد لتمويل برامجها، مع مراعاة تغيير الأولويات والنهج. ويجب إيلاً اعتبار الحصول على أكبر فائدة من خدمات الدعم التقنى لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائى على مستوى مرفق البرنامج، سواء باعتباره عاملًا مساعدًا أو مكملاً لأعمال البحث واستشارات السياسة، ضمن ميزانية منظمة العمل الدولية العادلة. وينبغي تخصيص أموال كافية لـ RBTC الذي يجب أن يواصل الاضطلاع بدور رئيسي في برنامج منظمة العمل الدولية للتعاون التقنى. وينبغي إilaً أولوية لأنشطة منظمة العمل الدولية الأساسية لولايته المركزية التي لا تجذب أموالاً كافية خارجة عن الميزانية.

٢٥ - وكلما يتقدم تطبيق طرائق التنفيذ / الإنجاز على الصعيد الوطني، فإن من المتوقع أن ينخفض مستوى الموارد التي يتيحها برنامج الأمم المتحدة الإنمائى لتنفيذ برامج منظمة العمل الدولية للتنفيذ/الإنجاز. وينبغي أن يظل تأثير انخفاض هذه الموارد على برنامج المساعدة التقنية، قيد الاستعراض الدائم من جانب مجلس الإدارة، كما يجب أن تعرض عليه تقارير منتظمة للنظر في الموضوع واتخاذ ما يلزم.

٢٦ - ويجب بذل جهود لإنشاء تعاون مكثف مع المانحين المتعددين - الثنائيين الجدد ومع الاتحادات الأوروبية، وبغية جعل برنامج التعاون التقنى لمنظمة العمل الدولية مفهوماً ومقدراً بوجه عام على نحو أفضل، من جانب البلدان المانحة والمتعلقة على السواء. وينبغي التشديد بوجه خاص على تعزيز الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية باعتبارها قناة لبرامج متعددة الأطراف، ولاسيما فيما يتعلق بإمكانيتها في ضمان التماสک والتكميل والرصد الفعال وآليات التقييم.

٢٧ - وعلى نقىض ركود تدفق المعونة الإنمائية الرسمية وإمكانية انخفاضها، يجري تحويل كميات أكبر من الموارد إلى البلدان النامية من المؤسسات المالية الدولية والإقليمية، ومن خلال تدفقات القطاع الخاص، كما جرى مؤخرًا. وهذا الاتجاه يؤثر على نحو متزايد على قضايا التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان النامية. ومع مراعاة هذه التطورات، ينبغي أن يقوم "المكتب" بتعزيز حواره مع المؤسسات المالية الإنمائية بالتعاون الوثيق مع منظمات مكونة منظمة العمل الدولية ومتابعة الاشتراك الفعال في جميع الجوانب ذات الصلة على المستويات الملائمة من عملياتها، بغية تعزيز التجسيد الكامل للأهداف الاجتماعية التي تتبعها السياسات والعمليات الخاصة بهذه المؤسسات، وبغية ضمان التمويل من هذه المؤسسات لاشتراك منظمة العمل الدولية في عناصر تلك البرامج الخاصة بالتعاون التقنى حيث تتمكن المنظمة من أن تقدم ميزات نسبية.

٢٨ - إن مفهوم الشراكة يجب أن يتسع ليشمل قيام المانحين بتمويل أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية عن طريق: (أ) استمرار توسيع قيام الدول الأطراف بإعارة الخبراء دون مقابل إلى أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية؛ (ب) قيام منظمات أصحاب الأعمال والعمال في البلدان المتقدمة النمو بتوفير الخبراء والموارد لبرامج منظمة العمل الدولية فيما يتعلق ببنظرائهم في البلدان النامية؛ (ج) التعهد على نحو أكمل لإتاحة الخبراء والموارد لأغراض التعاون التقني فيما بين البلدان النامية والبلدان في مرحلة الانتقال.

(ب) التنسيق

٢٩ - وجزء من منظومة الأمم المتحدة، ونظراً لخبرتها الطويلة في مجال التدريب، يجب على منظمة العمل الدولية أن تدعم بالكامل الجهود المبذولة على نطاق المنظومة وتساهم في تجديدها، وذلك لتعزيز القدرات الوطنية للبلدان المتلقية ولتحسين تناسق وتأثير الأنشطة التنفيذية لمنظمة كل على الصعيد القطري مع مراعاة الأهداف الإنمائية الوطنية.

٣٠ - وإنما للطريق الجديدة مثل الأداء الوطني ونهج البرنامج ومزيد من التركيز على الخدمات الاستشارية على مستوى البرنامج، من المهم أن يؤخذ بالحسبان الكامل قدرات البلدان المتلقية واحتياجاتها. وينبغي إعداد وتنفيذ برنامج تعاون تقني فعال لمنظمة العمل الدولية على الصعيد القطري باعتباره توقيفة للبحوث سياسية التوجّه، والخدمات الاستشارية المتعلقة بالسياسة، وأداء وتنفيذ المشاريع.

٣١ - ويجب أن يعني بضمان كون مبادئ منظمة العمل الدولية واهتماماتها تتعكس تماماً في استجابة الأمم المتحدة الكاملة على الصعيد القطري وفقاً للأهداف القطرية التي يجب أن تتطابق على نحو مشترك مع التكوين الثلاثي لمنظمة العمل الدولية. وينبغي أن يجري بعناية تنسيق هذه البرامج مع برامج منظومة الأمم المتحدة الأخرى. ويتبع أيضاً أن يحصل تنسيق دقيق مع منظمات المانحين المتعددين والثنائيين الذين يساهمون في ميادين مشابهة من التعاون التقني داخل كل بلد متلق.

٣٢ - وينبغي أن تقوم منظمة العمل الدولية بالاشتراك بنشاط في التقييم المخطط للترتيبات الجديدة لدعم التكلفة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وإحاطة مجلس الإدارة علماً بالكامل بالنتائج.

(ج) تنفيذ البرامج وتقييمها

٣٣ - هناك حاجة مستمرة لتعزيز الصلة الوثيقة للتعاون التقني وفعالية تكاليفه وتأثيره، على نحو ينسجم مع قراري الجمعية العامة ٤٤/٢١١ و٤٧/١٩٩. وفي هذا المجال ينبغي بذل جهود متعددة لتعزيز وظائف تخطيط جميع أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية ورصدها وتقييمها سواءً في المقر أو في الميدان، بصرف النظر عن مصادر تمويلها، داخل إطار سياسة شراكة فعالة.

٤ - وينبغي أن تقوم منظمة العمل الدولية تدريجيا بنقل تنفيذ المشروع وأدائه إلى البلدان الملتقة ذاتها، حالما تكون مستعدة للاضطلاع بهذه المسؤولية، في الوقت الذي يجب فيه أن يتحول التركيز على الخدمات الاستشارية على مستوى السياسة والبرنامج. وفي هذه العملية يجب تقييم القدرة الوطنية للبلد الملتقي بعيناه، بالتشاور مع شركائه في المجتمع ومع وكالات التمويل حسب الاقتضاء.

٥ - وينبغي إيلاء اهتمام خاص لرصد مدى تمثيل المرأة باعتبارها مستفيدة داخل نشاط منظمة العمل الدولية للتعاون التقني، سواءً من خلال البرامج الموجهة، على وجه التحديد، نحو المرأة، أو من خلال اشتراكها في البرامج العامة. ويجب أن تكون هذه المسألة عرضة للنظر المتواصل للجنة المعنية بالتعاون التقني التابعة لمجلس الإدارة لضمان أن المرأة ممثلة على أكمل ما يمكن في جميع جوانب التعاون التقني. ويجب تنفيذ التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على نحو يؤدي إلى تعزيز القضاء على التمييز ضد المرأة.

٦ - إن مراقبة النوعية لتصميم برامج ومشاريع التعاون التقني وصياغتها يجب أن تظل تشكل اهتماماً رئيسياً. ومع أن التصميم الجيد يعتبر أمراً لازماً، ولكنه لا يعتبر شرطاً كافياً لنجاح أنشطة التعاون التقني. لذلك فإن على منظمة العمل الدولية أن توفر اهتماماً أكثر، لإنشاء آليات ملائمة لتحديد البرامج والمشاريع وتخطيطها على المستوى القطري، بغية الرصد الفعال لتنفيذها، بالتعاون مع شركائها.

٧ - لقد تم الحصول على خبرات كبيرة من خلال أنشطة التعاون التقني الماضية، لذلك فإن هناك حاجة إلى نشر واسع للدروس المستفادة، سواءً داخل المنظمة أو خارجها، وإلى ضمان مراعاة هذه الدروس لدى تحديد وتنفيذ الأنشطة المقبلة. ويجب التشدد على مركز منظمة العمل الدولية الفريد وخبراتها باعتبارها قامت بإدماج منظور التمثيل الثلاثي.

٨ - إن مزج التقييم الذاتي والتقييمات المستقلة يعتبر نهجاً صحيحاً. ويستفيد التقييم الذاتي من المعرفة والخبرة التقنية لأولئك المسؤولين مباشرة عن التنفيذ، ويسمح بالمسؤولية الكبيرة ويسهل التغذية المرتدة. أما التقييم المستقل الذي يستخدم خبراً من خارج مكوني منظمة العمل الدولية المعينين، فإنه يضيف الموضوعية والمصداقية على التقييم الشامل ويعمل على جعل التعاون التقني أكثر شفافية ويجعله قابلاً للمقارنة بشكل أفضل.

٩ - إن التأثير طويل الأجل واستدامة أنشطة التعاون التقني يجب أن تجري متابعتها على نحو أكثر انتظاماً، عن طريق الاختلاط بتقييمات المهام السابقة على نحو شامل. وهكذا فإن نتائج مثل هذه التقييمات يمكن أن تساهم في ضمان استخدام موارد المعونة المقبلة، على نحو يتسم بفعالية أكبر.

١٠ - وبغية الاستجابة الفعالة للاحتياجات، المتطرفة على نحو مستمر، للبلدان الملتقة، يجب إجراء دراسة دقيقة لانتقاء وتعيين أكثر الخبرات ملاءمة، مع مراعاة وجود حاجة متزايدة لزيادة استخدام الخبراء

الوطنيين والإقليميين في وظائف قصيرة الأجل، كوسيلة لتعزيز الاشتراك المحلي الهدف إلى تحقيق فعالية التكاليف واستدامتها.

٤١ - إن أنشطة منظمة العمل الدولية لاقتناً المعدات وتوكيل الخدمات يجب أن تتفذ دعما لعملياتها الأساسية الخاصة بالتعاون التقني الهدف إلى إتاحة أنساب نمط من نوعية المعدات والخدمات بأقل تكلفة ممكنة وفقا للإجراءات المعتمدة المنافسة، بما في ذلك تقديم الاستشارة إلى الأطراف المكونة "للمنظمة" بشأن اتجاهات السوق والتكنولوجيا، وسعيا لزيادة المشتريات من البلدان النامية والبلدان المادحة التي لم يُستفاد منها بشكل كاف، وزيادة المساعدة التدريبية.

٤٢ - ويجب أن يواصل مركز التدريب الدولي في تورين التابع لمنظمة العمل الدولية عمله باعتباره جهاز تدريب رئيسي يشمل، بين أمور أخرى، على التدريب في مجال المشاريع، يكمّل الخدمات التقنية المتاحة من برامج منظمة العمل الدولية. كما أن عليه أن يساهم في تخطيط مختلف أنشطة التدريب وتنفيذها ضمن منظومة الأمم المتحدة، مع تشديد خاص على ولاية منظمة العمل الدولية الأساسية، وتنمية القدرة الإدارية للحكومات المتلقية والشركاء الاجتماعيين في التعاون التقني، وبشأن رعاية التنسيق الفعال والعمل التعاوني المشترك ضمن منظومة الأمم المتحدة ذاتها. وينبغي الاستفادة من المركز، على نحو كامل، في مختلف المراحل، في مجال تنفيذ سياسة الشراكة الفعالة.

٤٣ - وفي جهودها الخاصة بتعزيز التعاون التقني فيما بين البلدان النامية، يتبعن على منظمة العمل الدولية أن تركز على تقديم خدمات استشارية تقنية من خلال التبادل الإقليمي ودون الإقليمي والأقليمي وال العالمي. وعليها أن تحت تلك البلدان على بذل جهود أعظم لتعزيز الموارد اللازمة لتحقيق الافتقاء الذاتي والمساواة.

سياسة الشراكة الفعالة

٤٤ - ينبغي إنشاء شراكة فعالة ومجدية بين مكوني منظمة العمل الدولية استنادا إلى التمثيل الثلاثي، ومكتب العمل الدولي، ولاسيما على الصعيد الميداني، بغية صياغة برامج تعاون تقني، باعتبارها جزءا من البرنامج المتكامل الذي يشمل جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية المخصص لفائدة الدول الأطراف.

٤٥ - إن العناصر المختلفة لسياسة الشراكة الفعالة التي تتضمن صياغة الأهداف القطرية ووزع أفرقة متعددة الاختصاصات، يجب أن تتفذ بصرامة وترصد بدقة.

٤٦ - وستتيح الأهداف القطرية المقترحة إطارا لعمليات منظمة العمل الدولية في بلد معين. ولدى صياغة الأهداف، ينبغي القيام بمشاورات كاملة مع الأطراف الثلاثة المكونة لضمان الإدماج الكامل لأولوياتها

واهتماماتها في تلك الأهداف المحددة على هذا النحو. وسيكون ذلك دون الإضرار بسياسة منظمة العمل الدولية لمساعدة الشركاء الاجتماعيين مباشرة. ويجب أن تسمم الأهداف القطرية بفعالية في خطط التنمية القومية وأولوياتها كما يجب أن تراعيها، وأن تنسق مع الاستراتيجية القطرية التي يدعمها شركاء التنمية الدوليون. ولدى رسم الأهداف القطرية ينبغي إيلاء عناية خاصة لضمان التزام السلطات في البلد المعنى، على نحو كامل، بالمضي قدما، وتنفيذ استنتاجات أي من المشاريع المصممة لتقديم المشورة بشأن السياسة والتخطيط، عند الاقتضاء.

٤٤ - ويجب أن تركز منظمة العمل الدولية، على نحو متزايد، على تقديم مشورة السياسة والمساعدة لتنمية القدرات المحلية، من أجل تخطيط ورصد، وتقييم أنشطة التعاون التقني. وفي هذا السياق، فإن على منظمة العمل الدولية، أن تركز أكثر على البحوث ذات التوجه الخاص بالسياسة والتقييم، وعلى النتائج المتحققة من خلال التعاون التقني، بالإضافة إلى البحوثمنهجية والمفاهيمية. وينبغي أن يحكم على نجاح أبحاث منظمة العمل الدولية، بشكل متزايد، من خلال مدى صلتها الوثيقة بتنفيذ السياسة. وينبغي التشديد على كل من الدراسات القطرية حصرا، التي تجري على الصعيد الإقليمي وعلى البحوث المقارنة والتحليل التي تتتجاوز الحدود الجغرافية للفرق متعددة التخصصات التي ينبغي القيام بها في المقر.

٤٨ - ويطلب التعقيد المتزايد للقضايا الاجتماعية والاقتصادية نهجا متعدد التخصصات لتقديم المشورة الخاصة بالسياسة والخدمات التقنية الأخرى وتكامل تخصصات محددة مع النهج العملي لاحتياجات التنمية. وقد قامت منظمة العمل الدولية بالفعل باتخاذ تدابير مختلفة لتعزيز وتطبيق النهج المتعدد التخصصات، بما فيها تنفيذ المشاريع المشتركة بين الإدارات، وإقامة أفرقة متعددة التخصصات وأنشطة مفاهيمية. ويجب الاستمرار في هذا الجهد وتكثيفه. وعلى منظمة العمل الدولية أن تعمل على إنشاء إطارها المفاهيمي وأدواتها التحليلية النوعية للتمكن من تطبيق تعدد التخصصات بشكل فعال.

٤٩ - وفي إطار سلطة المدير الإقليمي، يجب أن تتحمل مكاتب منظمة العمل الدولية مسؤولية تحديد الاحتياجات، بالتشاور الوثيق مع الأطراف المكونة الثلاثة، فضلا عن مسؤولية إدارة أنشطة منظمة العمل الدولية في البلدان أو المناطق الفرعية التي تغطيها، بدعم تقني من الأفرقة المتعددة التخصصات، وبدعم ملائم وتوجيه شامل من المقر.

٥٠ - ويجب أن يكون للأفرقة المتعددة التخصصات أهداف محددة ومبينة بوضوح، فضلا عن خطط عمل تتيح تقييم التقدم، ضمن إطار زمني معين. ولضمان قيامها بوظائفها بأقصى فعالية، ينبغي إيلاء اهتمام خاص لتكوين الفريق، وتنسيقه وإدارته فضلا عن تدريبه. ويجب أن يظل مكان وتكوين الأفرقة المتعددة التخصصات قيد الاستعراض الدائم من جانب مجلس الإدارة، بغية أن تستجيب بكفاءة إلى تغير احتياجات البلدان والمناطق. وينبغي أن يولي مجلس الإدارة اهتماما خاصا لضمان أن الأفرقة المتعددة التخصصات

تتضمن المهارات المطلوبة للتعامل مع قضايا معينة مثل استخدام الأطفال، وقضايا الضمان الاجتماعي والانتقال إلى اقتصاديات السوق.

٥١ - وينبغي أن تقوم الإدارات التقنية بدعم فعال للفرق متعددة التخصصات، بالتفاعل مع موظفي المقر وتلك الفرق والمنظمات الأخرى داخل منظومة الأمم المتحدة. ونتيجة للتكون الثلاثي لمنظمة العمل الدولية، فإن على اختصاصي العمل وأصحاب الأعمال داخل كل فرقة من الفرق متعددة التخصصات، أن يقدموا تقاريرهم إلى مكتب المقر الخاص بهم، في الوقت الذي يعمل كل واحد منهم بتعاون وثيق مع بقية أعضاء الفرق. ويجب تعزيز التعاون الأمثل مع المؤسسات المحلية والاستنادة من خبراتها، كما أن على لجنة التعاون التقني لمجلس الإدارة أن ترصد أنشطة الفرق.

٥٢ - ويجب أن يبلغ مجلس الإدارة دوريا بالتقدم المحرز في تنفيذ سياسة المشاركة الفعالة، وينبغي أن يدخل ذلك ضمن التقييم الشامل للإنجازات والأثار التي يقوم بها مؤتمر العمل الدولي كل خمس سنوات على الأقل.

مكتب العمل الدولي
مجلس الإدارة

GB.256/12/23
256th Session
Geneva,
27-29 May 1993

البند الثاني عشر من جدول الأعمال

تقرير اللجنة المعنية بالتمييز

١ - اجتمعت اللجنة المعنية بالتمييز في ٢٦ أيار/مايو ١٩٩٣، وترأس الاجتماع السيد ج. بيدرسين (حكومة الدانمرك). وكانت الآئمة هناك نائبة الرئيس من أصحاب الأعمال، والسيد تابيو لا نائب الرئيس من العمال. وبالنيابة عن مكتب اللجنة، أعرب الرئيس عن أسفه لوفاة السيد شانايوا في شباط/فبراير ١٩٩٣، وأثنى على شخصيته الممتازة والإسهام القيم الذي اضطلع به في عمل اللجنة ومنظمة العمل الدولية.

أنشطة منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة في الفرص ومعاملة الرجال والنساء في ميدان العمل

٢ - عرض على اللجنة ورقة عمل^(١) تتعلق بشؤون المساواة في اقتراحات برنامج وميزانية الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥، وبشأن التقدم المحرز في المشروع المشترك بين الإدارات فيما يتعلق بمساواة المرأة في العمل، وبشأن التدابير المتخذة لزيادة اشتراك المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية.

٣ - ورحبت نائبة الرئيس من أصحاب الأعمال، بالوثيقة وأعربت عن "سرور أصحاب الأعمال بالجزء الأول، الذي يستجيب لطلب أصحاب الأعمال، ويقدم علامة مشيرة بالأعمال المقترحة في برنامج وميزانية الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥". وقالت إن أصحاب الأعمال قد أعربوا فعلاً عن آرائهم بشأن المقترنات الواردة في البرنامج، لجنة المالية والإدارة التابعة لمجلس الإدارة. وإن موقف أصحاب الأعمال فيما يتعلق باتخاذ عمل إيجابي معروف تماماً، ولكنه كان يمثل موقف الأقلية، وإن فريتها يأمل القيام بمزيد من المناقشات الدقيقة قبل اتخاذ قرار.

٤ - وأعرب نائب الرئيس (العمال) عن أمله ألا تكون تلك الجلسة هي آخر اجتماع للجنة: على أي حال هناك حاجة إلى تكثيف عمل منظمة العمل الدولية في مجال مسائل التمييز وأثنى على الورقة التي أعدتها المكتب، التي تقدم إيضاحاً مفيدة يتعلق بمتابعة قضايا المساواة، وأكد على ضرورة اليقظة والرصد والإشراف. ويعتبر تخصيص الموارد أمراً أساسياً لضمان أن الأعمال القيمة التي جرت يمكن أن تتتابع على نحو فعال. وأيد دمج قضايا المساواة في تنفيذ سياسة الشراكة الفعالة وفي أعمال الفرق متعددة التخصصات. ويعتقد أن الفرقة المتعددة التخصصات التي أنشئت في بودابست ستكون مستعدة على نحو كاف لمعالجة حالة المرأة؛ نظراً للأثار المعاكسة لعواقب التحول الاقتصادي الذي حدث في بلدان أوروبا الوسطى والشرقية على النساء العاملات. كما أن البطالة العالمية لدى البلدان الصناعية قد أدت إلى توجيه ضغط متزايد على المرأة. وأعرب عن أسفه لتأجيل الاجتماع الثلاثي بشأن الصمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية: تساوي الفرص بين النساء والرجال، إلى عام ١٩٩٤، ولكنه رحب بالأعمال الجارية بشأن المضايقات الجنسية. ووافق تماماً على أن دمج القضايا المعنية بالجنس في الأنشطة الرئيسية يمكن أن يؤدي إلى إضعافها إذا لم ترصد على نحو ملائم، كما ينبغي إجراء تقييم لقياس مدى التحسن خلال فترة من الزمن. وفيما يتعلق بالمشروع المشترك بين الإدارات بشأن مساواة المرأة في مجال العمل، طلب الحصول على مزيد من المعلومات بشأن الأعمال التي تحققت بشأن دور نقابات العمال في تنظيم العمال غير المنتسبين إلى النقابة.

٥ - وفيما يتعلق باشتراك المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، اقترح إدراج هذه القائمة القصيرة بالتدابير التي يمكن الاتفاق عليها: ١١ يوجه التدريب إلى المندوبات المؤهلات اللواتي وصلن إلى مناصب وطنية عن طريق العمل الإيجابي؛ ١٢ دعا بشدة إلى تعيين النساء باعتبارهن مندوبات وهذا أشار إلى اقتراح حكومة الولايات المتحدة بإضافة معلومات عن نسبة النساء العاملات في القطاعات المعينة في دعوات اجتماعات اللجنة الصناعية؛ ١٣ دعوة المندوبات إلى الأنشطة التحضيرية قبل الاجتماعات، التي ستكون بتكلفة منخفضة والتي ستؤثر تأثيراً إيجابياً على اختيار النساء باعتبارهن مندوبات؛ كذلك يمكن التشجيع على اشتراك الرجال في هذه الاجتماعات أيضاً؛ ١٤ عقد لقاءات غير رسمية للنساء المشتركات، اللواتي يبلغن مسبيتاً للتأثير في اختيار المندوبات؛ ١٥ دعوة النساء باعتبارهن محاضرات أو متحدثات في الاجتماعات؛ ١٦ إتاحة مرافق لرعاية الأطفال - القيام بدراسة الجدوى ستؤدي إلى الإمعان في تحضير هذه المسألة. لم يكن هناك توافق آراء بشأن الحصص: بل يجب تجنب اتخاذ تدابير قسرية، ولكن ينبغي الاستمرار في مناقشة التدابير الخاصة بتكوين المجتمعات والوفود.

٦ - أعربت ممثلة حكومة كندا عن ارتياحها لأن بند مساواة المرأة قد وضع باعتباره أول بند في جدول الأعمال، وعبرت عن أملها بأن لا يكون هذا آخر اجتماع للجنة. وقالت إن الورقة كانت جيدة وغنية بالمعلومات، وأعربت عن ارتياحها للأنشطة المقترحة في فترة السنتين القادمتين. ورحبـت بالأعمال الجارية بشأن المضايقات الجنسية. وقالت إن أهمية هذه المشكلة لم يعترف بها إلا مؤخراً، وإن بلدها قد اكتسب خبرة في التشريعات والمبادئ التوجيهية المفيدة ليس فقط في القطاع العام، بل باعتبارها نموذجاً للقطاع

الخاص أيضاً، إن آثار برامج التكيف البنوي على المرأة تعتبر مسألة مهمة أيضاً. كما يعتبر الرصد والتقييم من الأمور الأساسية، وينبغي أن تظل اللجنة على علم بنتيجة وتأثير جمع الأنشطة بغية أن تقييم التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة. وفيما يتعلق بمشروع ما بين الإدارات، فإن تقييم الوظائف يعتبر أمراً جد مهم، نظراً لأنه يقع في أساس التمييز الخفي والاختلاف في الأجر. وهناك حاجة إلى اتخاذ عمل حقيقي في بعض المراحل للمساعدة على إزالة العقبات التي تقف في طريق المساواة. وهذا ليس أمراً يتعلق بالعدالة الاجتماعية وحسب، بل بالإدارة الصحيحة للموارد البشرية أيضاً. وفيما يتعلق بمشاركة النساء في اجتماعات منظمة العمل الدولية، أعربت عن تأييدها للاقتراح الذي تقدم به الأعضاء من العمال، مع الاستثناء المحتمل لدعوة النساء إلى الأنشطة التحضيرية، نظراً لأن ذلك قد يبدو نوعاً من التلطّف. وفي الواقع فإن إمكان جميع المتذوبين الجدد، من الرجال والنساء، أن يستفيدوا من الأنشطة التحضيرية.

٧ - وشكر ممثل الدانمرك المكتب على الورقة وأكد دعم حكومته لأنشطة منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بالمساواة للمرأة. وشدد على ضرورة اتخاذ جميع التدابير الممكنة لضمان أن المساواة المقصودة داخلة على نحو فعال في أعمال الفرق متعددة التخصصات. كما أنه أيد دمج قضایا المساواة في ثلاثة مشاريع جديدة مشتركة بين الإدارات سيجري تنفيذها في فترة السنين القادمتين. إن للمشاريع المشتركة بين الإدارات دوراً هاماً في إنشاء سبل للتفكير في المكتب، لذلك يجب أن يظل تأثيرها مستمراً لفترة تتجاوز السنين المذكورتين. إن موقف بلده فيما يتعلق بالعمل الإيجابي معروف، ومع أن بإمكانه أن يقبل جميع الاقتراحات الواردة في الفقرة ٢٩ من الورقة الخاصة بزيادة اشتراك المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، التي تتماشى مع القرار المعتمد في عام ١٩٩١، فإنه يتعرّض لتجسيم كل شيء على الفور. لذلك أعرب عن دعمه للاقتراح الوارد على لسان الأعضاء العمال، مع الاستثناء الذي ورد من ممثلة حكومة كندا. ويمكن تغطية الآثار المالية لهذه التدابير جزئياً من التوفير الناتج من القرار الخاص بإلغاء السفر في الدرجة الأولى. وإذا تشير فكرة الشخص بعض الصعوبات، فإن ذلك لا يعتبر سبباً كافياً لرفض إجراءً مزيد من المناقشة بشأنها. وإذا لم يتحقق تقدم مهم، فينبغي إعادة مناقشة التدابير التي تتعلق بالتغييرات التي تطرأ على الهيكل التنظيمي والوظيفي.

٨ - ورحب ممثل حكومة ألمانيا بورقة المكتب، التي اعتبرها مرکزة ودقيقة، وتحتوي على معلومات قيمة وبيانات هامة. وإذا ركز على التدابير الخاصة باشتراك المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، ذكر أن بعض الاقتراحات يمكن تنفيذها بينما لا يناسب البعض الآخر المنظمات الدولية. وينبغي أن ينحصر الأمر في التدابير التي تروق لمنظمات أصحاب الأعمال والعمال التي ترسل الوفود. ولا يمكن تطبيق تدابير إلزامية، فضلاً عن أن نظام الشخص يخلق صعوبات للاعتراف بوفود حينما لا تجتمع. إن التدابير الواردة في الفقرة ٢٩ (ب) هامة، ولكنها ليست كافية. حتى أن إدخال قضایا المساواة في جدول أعمال الاجتماعات لم يسفر عن عدد أكبر من النساء المسترکات، وهو ما حدث في الدورة الأخيرة للجنة الدائمة للصحة والخدمات الطبية، حيث لم تشارك المرأة في عضوية المكتب على الرغم من وجود عدد كبير من النساء في الخدمات الصحية والطبية. وشارك في مخاوف دعوة النساء فقط إلى الأنشطة التحضيرية التي

يمكن أن تكون مفيدة لكل من النساء والرجال المندوبين، الذين يشتراكون لأول مرة. وينبغي إجراء استعلام لتقييم مطلب إقامة مرافق رعاية الأطفال، من المندوبات اللواتي يندرن من الخارج.

٩ - وأعاد ممثل حكومة الولايات المتحدة تأكيد دعم حكومته للأنشطة الخاصة بتعزيز مساواة المرأة وأعرب عن تقديره لجهود المكتب. وقال إن المشروع المشترك بين الإدارات سيستخدم للقضاء على العقبات الموجودة بين الإدارات، وسيكون لذلك تأثير دائم.

١٠ - وقد أعربت ممثلة حكومة الصين عن دعمها الشديد لجهود المكتب في تعزيز مساواة المرأة. وقالت إن الورقة تقدم أساساً جيداً للمناقشة. وأيدت النهج المتعدد التخصصات المعتمد، وطلبت أن تحاط البلدان علماً بالتقدم المحرز من جانب الفرق متعددة التخصصات. وفيما يتعلق بالتدابير المتخذة لزيادة اشتراك المرأة فإن هناك حاجة لتحديد نظام واضح للرصد والإبلاغ ولضمان المسؤولية . ويمكن أن يشرع حالاً بتحسيس وإشاطر الرجال والنساء من متخدلي القرارات، كما يمكن إعمال ذلك بفعالية خلال انعقاد مؤتمر العمل الدولي، ويمكن تجميع وتصنيف الاحصاءات عن المندوبين من الرجال والنساء، وتنظيم مناقشات لتبادل الآراء مع النساء خلال اجتماعات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

١١ - وانضم ممثل حكومة الأرجنتين إلى بقية المتكلمين فأثنى على العمل الذي قام به المكتب. إن مسائل المساواة تعتبر ذات أهمية بالغة، وينبغي أن تتضمن الفرق متعددة التخصصات خبراً بشأن مسائل المرأة العاملة. ويجب على منظمة العمل الدولية أن تساهم بنشاط في المؤتمر العالمي الرابع المعنى بالمرأة، الذي سيعقد في بكين في عام ١٩٩٥، وفي أنشطته التحضيرية. وهناك حاجة إلى القيام بعمل إيجابي، نظراً لأن المرأة في حالة تتطلب اهتماماً بالغاً. وأشار إلى تدابير اتخذها بلده مؤخراً لضمان أن يكون ٣٠ في المائة من المرشحين للانتخابات من النساء. وأيد جمجم التدابير العملية المقترحة في الفقرة ٢٩ من ورقة المكتب.

١٢ - شدد عضو العمال (السيد بلونديل) على أهمية عمل اللجنة المعنية بالتمييز، بشأن المسألة، التي ينبغي أن تنظر فيها مجموعة العمل، بقدر ما يتعلق بتحسين وظائف مجلس الإدارة. وأشار إلى أهمية الدور الذي يمكن أن تضطلع به نقابات العمال في حماية المرأة في القطاعات غير المنظمة. وبقدر ما يتعلق باشتراك المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية، فإن بالإمكان استعمال قاعدة الحصص بالنسبة لبعض الحكومات ولكن ذلك سيخلق مشاكل للآخرين، فضلاً عن مجموعة العمال. إن مستوى الاهتمام بمرافق رعاية الأطفال، يجب أن يتحدد، ليس فقط فيما بين المندوبين الذين يحضورون الاجتماعات، بل فيما بين موظفي المكتب. ونظراً لأن المندوبين يحضرون من وقت آخر فقط، فإن مرافق رعاية الأطفال يجب أن تنشأ بالفعل وأن تتسع مؤقتاً أثناء الاجتماعات.

١٣ - وأشار ممثل حكومة الإمارات العربية المتحدة دعم حكومته لجميع الجهود المبذولة للتقدم نحو المساواة بين الرجل والمرأة، ولاسيما الاقتراحات الواردة في التقرير. إن بعض المقترنات يجب أن تدرس بتفصيل أكبر لضمان جدواها. وسيقوم المحفل الدولي المعنى بالمساواة للمرأة في عالم متغير: تحديات المستقبل، بأداء عمل هام ينبغي أن يدعم بغية استمرار منجزات المكتب في هذا المجال.

١٤ - وأعاد نائب الرئيس (العمال) تأكيد اهتمام مجموعته في تأليف الفرق متعددة التخصصات، وافتراض أن بعضها سيكون برئاسة النساء. وفيما يتعلق بأحداث ما قبل المؤتمر للمرأة، فإن لمناقشات العمال خبرات دولية تقضي أنه كان لهذا الموضوع تأثير إيجابي على اشتراك المرأة. فإن هذه الاجتماعات التحضيرية كانت مناسبة لمناقشة جوانب قضايا المساواة التي عولجت في مؤتمر العمل الدولي واجتماعات منظمة العمل الدولية، مثل، معالجة العمل الإضافي في المؤتمر القادم. وأشار إلى أن مرافق رعاية الأطفال ليسوا مخصصة للنساء فقط بل لجميع المندوبين، واقتراح استقصاء البدائل العملية، بما في ذلك مسألة توفير هذه المرافق للموظفين.

١٥ - وقد لاحظت نائبة الرئيس (أصحاب الأعمال)، بشأن الاجتماعات التحضيرية، أنه قد تحقق الكثير بهذا الشأن بالفعل. وفي حالة الاجتماعات القطاعية، على سبيل المثال، فإن اليوم السابق للجتماع قد كرس لعقد اجتماعات للتعرف بمنظمة العمل الدولية. وقد تلقى مندوبو أصحاب الأعمال معلومات من منظماتهم الدولية وفي بلدانهم بالذات بشأن الاجتماعات القطاعية وغيرها من الاجتماعات وبشأن أعمال المؤتمر. وقد كانت من مسؤولية المندوبين الوطنيين الثلاثيين، أن يشرحوا وظائف منظمة العمل الدولية. ولم تعترض على عقد دورات إعلامية، ولكن يجب أن تكون هذه الدورات مفتوحة لجميع المندوبين والمستشارين. وبقدر ما يتعلق بمرافق رعاية الأطفال لاحظت أن لمنظمة العمل الدولية بعض المرافق الموجودة خارج مبنى منظمة العمل الدولية. وليس هناك ما يمكن قيام منظمة العمل الدولية بالنظر في هذه الإمكانيات داخل المبني. وفيما يتعلق بمسألة الترتيبات المالية، طرحت بعض الأمثلة بشأن كيفية تقاسم النفقات كما في حالة مطبوع أحوال تنظيم العمل الذي تصدره منظمة العمل الدولية. وينبغي أن يدرس المكتب هذه المسألة ويصدر اقتراحات عملية بشأنها.

١٦ - وأعربت عضو العمال (السيدة كار) عن قلقها بشأن تشكيل الفرق متعددة التخصصات وقدرتها على معالجة قضايا المساواة بشكل فعال. فليس على المرأة أن تشغله فقط الوظائف الاستشارية في مسائل النساء العاملات، لأن ذلك يعتبر تمييزاً بحد ذاته. بل يجب أن تعين المرأة باعتبارها استشارية في مجالات أخرى وأن تترأس بعض الفرق المتعددة الاختصاصات.

١٧ - وأجبت ممثلة المدير العام (السيدة دوسيل، المستشارية الخاصة في مسائل النساء العاملات) على الأسئلة المطروحة، شارحة، أن هناك استراتيجية شاملة متوقعة لمعالجة قضايا المساواة ضمن الخط الرئيسي لعمل الفرق متعددة التخصصات. ويكون المدراء الإقليميون ورؤساء الفرق مسؤولين عن ذلك، وقد

عُين بعض الإخصائيين (الإخصائيات)، بشأن مسائل النساء العاملات في أربع فرق متعددة التخصصات، بنسبة إخصائي إخصائية واحد/واحدة في كل منطقة نامية. وبموجب سياسة منظمة العمل الدولية فإن جميع الموظفين مسؤولون عن إدماج قضايا المساواة في أعمالهم. كما يضطلع الإخصائيون في ميادين محددة ضمن كل فرقة متعددة التخصصات، بدور هام في تعزيز المساواة؛ في بودابست لا يوجد اختصاصية بشأن مسائل المرأة العاملة في الوقت الراهن، إلا أنه جرى تعيين نساء إخصائيات في العمالة، وسيشغلن مركزاً جيداً لتفطية مسائل المساواة. وجرى تعيين مديرية الفرقة الكاريبيّة المتعددة التخصصات، وبذلت جهود خاصة لتعيين نساء آخرías بوصفهن إخصائيات في مجالات متعددة من الفرق متعددة التخصصات. وقد لقيت التدابير الخاصة بزيادة إشراك النساء في اجتماعات منظمة العمل الدولية، قبولاً عاماً، وتتنفيذها لا يعتمد على عمل المكتب وحسب، بل على الأعضاء المؤسسين بوجه خاص. ودعت السيدة دات - باه، مديرية المشروع المتعدد التخصصات بشأن مساواة النساء في العمالة، إلى تقديم معلومات تفصيلية بشأن الأعمال التي أنجزت في ميدان دور نقابات العمال في تنظيم العمال غير المنتظمين.

١٨ - وشكر الرئيس أعضاء اللجنة لإسهاماتهم القيمة. ولدى إيجازه ما ورد في المناقشات، خلص الرئيس إلى وجود توافق آراء بشأن عدد من الاقتراحات الواردة في الفقرة ٢٩ من الورقة التي قدمها المكتب.

١٩ - توصي اللجنة مجلس الإدارة:

(أ) أن يدعى مكوني منظمة العمل الدولية :

١٠١ إلى تعيين مزيد من النساء ليشتهرن في اجتماعات منظمة العمل الدولية؛

١٠٢ تحسين وإنشاط متخذى القرارات من الرجال والنساء بشأن قضايا المساواة؛

١٠٣ القيام بإعداد مزيد من النساء للإسهام بأدوار قيادية، وإعلامهن وتدربيهن للقيام بذلك؛

(ب) أن يطلب إلى المدير العام:

١٠٤ دعوة النساء للتحدث وإلقاء المحاضرات في اجتماعات منظمة العمل الدولية؛

١٠٥ دعوة النساء والرجال المشتركين في اجتماعات منظمة العمل الدولية إلى القيام بأنشطة تحضيرية قبل عقد الاجتماعات مباشرة؛

١٠٦ تنظيم لقاءات غير رسمية للنساء المشتركتات خلال فترة الاجتماعات؛

١٠٧ القيام بإجراء مزيد من الدراسات بشأن نوويات مرافق رعاية الأطفال خلال اجتماعات منظمة العمل الدولية.

الجزء الثاني

معلومات إضافية عن البلدان التالية، المدرجة تقاريرها
في جدول أعمال الدورة الثالثة عشرة

- إكوادور
- بربادوس
- الجماهيرية العربية الليبية
- زامبيا
- السنغال
- غواتيمالا
- غيانا
- كولومبيا
- مدغشقر
- النرويج
- نيوزيلندا
- هولندا
- اليابان

تقرير مكتب العمل الدولي بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية
القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

(الدورة الثالثة عشر للجنة المعنية
بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

إcuador

(انظر أيضا تقرير مكتب العمل الدولي الى الدورة الثامنة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، التي صدقت عليها إيكوادور
صادقت إيكوادور على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو
تتضمن أحکاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) (صادق في عام ١٩٥٤):
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صادق في عام ١٩٥٧):
- الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة (الصيغة المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) (صادق في عام ١٩٦٢):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صادق في عام ١٩٦٢):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صادق في عام ١٩٧٢):
- الاتفاقية الخاصة بالحمل الأقصى، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) (صادق في عام ١٩٦٩):
- الاتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) (صادق في عام ١٩٧٧).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة ل报告书 government الأولى

١ - الأجر المتكافئ

في تقريرها لعام ١٩٩١ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، رقم ١٩٥١ (١٠٠)، قدمت الحكومة المعلومات التالية:

”إن المادة ٧٨ من قانون العمل، التي تقضي بالأجر المتكافئ للعمل المتكافئ دون تمييز استناداً إلى الجنس، تضمن صراحة أن الجنس لا يدخل في الاعتبار لدى تحديد الأجر. لذلك فإن التشريع الإكوادوري يخضع للمادة ١ (ب) من الاتفاقية والذي ينبغي أن يفسر على هذا النحو من جانب لجنة الخبراء، نظراً لأن الاختلافات في معدلات الأجر المحددة نتيجة للتقييم، دون النظر إلى الجنس، لا تعتبر مخالفة لذلك المبدأ.

وفيما يتعلق بالمادة ٢ من الاتفاقية، فإن تقييم الوظائف، من جهة أخرى، لا يمكن أن يلزم العمال بتبرير أدائهم مطلقاً، لأن ذلك سينتهك القاعدة الدستورية المذكورة أعلاه، التي تحرم صراحة جميع أشكال التمييز.

وفي الواقع، أصبح تقييم الوظائف قاعدة في الإدارة الحكومية وفي المشاريع الخاصة. ومن المؤمل أن يصبح تدريجياً أكثر موضوعية وفعلاً من الناحية التقنية.

إن المعنى الوارد في العبارة ‘الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة’ لا ينبغي اعتباره حصرياً، أي أنه يسري على ‘الوظائف المتطابقة’ على النحو الذي تقتربه لجنة الخبراء بفية أن تعتبر تلك الوظائف متساوية القيمة؛ بل يكفي أن تكون ‘متشابهة’ من حيث الجوهر.

في عام ١٩٩٢، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق اتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي:

”في هذه الأحوال، تأمل اللجنة أن تتخذ الحكومة الخطوات الازمة لتعديل فحوى المادة ٧٨ من قانون العمل بفية أن تنص صراحة بأن الأجر المتكافئ ينبغي أن ينطبق على الأعمال ذات الطابع مختلف ولكن ذات القيمة المتساوية، وذلك وفقاً للاتفاقية. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تعين الخطوات التي اتخذتها في هذا الصدد في تقريرها التالي.”

٢ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها لعام ١٩٩١ بشأن تطبيق اتفاقية التمييز (العمل والمهنة)، رقم ١٩٥٨ (١١١) قدمت الحكومة المعلومات التالية:

”اتخذت الوكالات الحكومية إجراء حازماً لتنفيذ الاصلاحات الهادفة إلى المطالبة بحقوق المرأة وفقاً لروح الميثاق السياسي. ومن بين تلك الإصلاحات إجراء تغييرات صارمة من حيث أن الفقرة الأخيرة من القانون تعديل القانون المدني أو مشروع القانون الذي يعمل على إصلاح مدونة الأعمال بوجه عام، التي من شأنها أن تقدم للمرأة الإكوادورية حرية الوصول إلى ميادين جديدة للنشاط الاقتصادي كانت مغلقة في وجهها. وكان ذلك ضمن مفهوم روح المادة ١١ من القانون المعنى بالتعاونيات؛ حيث تخول الفقرة (ج) المرأة المتزوجة الدخول في العضوية في أي تعاونية دون قيود. إلا أن تعديل المادة ١١ من القانون الخاص بالتعاونيات الذي حصل بالمرسوم السامي رقم ٣٦٨٨ ألف، الذي نشر في السجل الرسمي رقم ٨٩٢ المورخ في ٩ آب/أغسطس ١٩٧٩، قد أصبح يشكل خطوة إلى الخلف في إطار الاتجاه التقدمي المشار إليه أعلاه. فقد حذف الإشارة إلى المرأة المتزوجة وقضى بأن العضوية في التعاونية مفتوحة (أ) لهؤلاء الذين لديهم الأهلية المدنية للدخول في عقود والالتزامات؛ (ب) القاصرون تحت سن الـ ١٨ عاماً والأشخاص الذين يخضعون للوصاية أو التوجيه ينبغي أن يقدموا طلباتهم للعضوية من خلال ممثليهم الشرعيين. والنتيجة أنه أصبحت النساء اللواتي لم يتصلن عن أزواجهن أو اللواتي استثنين من حيازة الملكية، يت frem علىهن الحصول على إجازة أزواجهن للالتماء إلى تعاونيات الإسكان أو التعاونيات الزراعية أو تعاونيات حدائق الأسرة بوجه عام أي التعاونيات التي تتطلب الحصول على الملكية.

وتنتهي هذه التحديات الفقرة ٥ من المادة ١٩ من الدستور مما يقتضي حذفها بغية تطوير قانون التعاونيات لينسجم مع القانون الأساسي للدولة الذي يهيمن على المساواة أمام القانون ويمنع كل أنواع التمييز التي تستند إلى العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الالتماء السياسي أو غيره، أو الأصل الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي أو الميلاد. ومن الواضح أنه ينبغي الالتزام بأن تتمتع المرأة، بصرف النظر عن وضعها القانوني المدني، بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل في جميع الميادين الاجتماعية والحياة الخاصة والأسرية ولاسيما في مجال الحياة المدنية والاجتماعية والثقافية. لذلك فقد قمنا بوضع لائحة قانون ظتمس تصديقها تعمل على تعديل قانون التعاونيات ومدونة قوانين الأعمال.”.

وفي تقريرها ١٩٩٣، أشارت الحكومة إلى أن أحكام التشريع اللازم لم تعتمد بعد.

وفيمما يتعلق بالمنظمات النسائية والمنظمات الشعبية قدمت الحكومة المعلومات التالية:

”تنوي وزارة الرعاية الاجتماعية عن طريق المجلس الوطني للمرأة، إلى تقوية المنظمات النسائية والشعبية، بالإضافة إلى تعزيز التدريب والمشاريع الانتاجية. وتحقيقاً لهذا الغرض فإنها تقدم الدعم والتدريب والمشورة لدى إنشاء المنظمات وتعمل مع الإدارة القانونية بغية الاعتراف بها باعتبارها أشخاصاً قانونية. وقد تم اختيار آلية تعتمد على الاتصال المباشر بالنساء المعنيات

لمناقشة الأهداف التي تدفعهن ل يكن أعضاء. وفي هذه الحملة الخاصة بتعزيز المؤسسات، فقد جرى تقديم الدعم إلى المنظمات النسائية القائمة عن طريق المبادرة إلى إنشاء مشاريع معينة أو تشجيع القيام بها، على الصعيدين الحضري والريفي.

وفيما يتعلق بطلب لجنة الخبراء المباشر لعام ١٩٩١ بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الإجراءات التي اتخذتها وزارة الرعاية الاجتماعية لتطوير السكان الوطنيين ولتنفيذ مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة، تذعن الحكومة الإيكوادورية للتزامها بإبلاغ اللجنة بأن وكالة التنمية الريفية، التي تشكل أحد أقسام الوزارة، قد طرحت استراتيجية فعالة بشكل خطة قومية للتنمية الزراعية. وكانت أهداف الخطة هي زيادة الإنتاج والإنتاجية في المناطق الريفية، بغية رفع مستويات العمالة والدخل ومستويات المعيشة، وتحسين الهياكل الأساسية للطرق والري والتسيير، ولتعزيز الاشتراك في المجتمع الزراعي وتنمية منظماته للتشجيع على تحقيق استخدام أفضل للموارد الطبيعية وصيانتها. ولإعادة تعزيز القدرة المؤسسية للتخطيط والتنفيذ. وقد كان مقدار الاستثمارات التي جرت في التنمية الريفية خلال الأعوام ١٩٨٨-١٩٩٢، يعادل ٥٣٠٧٣ مليون دولار.

٣ - سياسة العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٣ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، رقم ١٩٦٤ (١٢٢)، قدمت الحكومة، ضمن أمور أخرى، المعلومات التالية:

”فيما يتعلق ببرامج العمالة لاحظت الحكومة أنه نظراً للنطاق الواسع لمشاكل المرأة الإيكوادورية وتعقيدها، تحاول وزارة الرعاية الاجتماعية، من خلال المجلس الوطني للمرأة، تعزيز المشاريع المنتجة التي تستخدمن النساء بوجه خاص من المناطق الحضريّة الهامشية والريفية. وتشتمل المشاريع التي استهدفت النساء اللواتي يعشن في أقصى المناطق، على تلك المشاريع التي صممت لنقل الاختصاص في استعمال التكنولوجيا الملانمة، وإدارة الائتمان، والمهارات الإدارية، والوصول إلى الأرض وغير ذلك من الموارد المنتجة الأخرى على حد سواء، بالإضافة إلى ما يلي:

١ - في قطاع الضواحي: صناعة الألبسة، إنشاء ورشات لصنع اللعب والسراميك في سجن النساء (مناطق مانابي)؛ افتتاح محل لصنع الفساتين في غواياس؛ إنشاء مخابز، ومحلات لصنع الحلويات والكعك والشيكولاتة المصنوعة في البيت (محافظة غواياكويل)؛

٢ - في القطاع الريفي: أدى مشروع التنمية المتكامل (DRI-Mujer) إلى تمكين المرأة الريفية من الاكتفاء الذاتي عن طريق إنتاج خنازير هندية محسنة، فضلاً عن البطاطة والعسل والدجاج المسمّن، وما إلى ذلك.”.

٤ - تنمية الموارد البشرية

في تقريرها لعام ١٩٩٣ بشأن تطبيق الاتفاقية المعنية بتنمية الموارد البشرية، رقم ١٩٧٥ (١٤٢)، ذكرت الحكومة أن وزارة الرعاية الاجتماعية قد قامت من خلال المجلس الوطني للمرأة، بتعزيز العمل لحفظ مزيد من مشاركة المرأة في الشؤون الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية خلال الفترة ١٩٩٢-١٩٨٨. وبالإضافة إلى عدد من اجتماعات المائدة المستديرة والمحافل بشأن المسائل المتعلقة بالمرأة (الأمية لدى نساء الحقوق والنساء من السكان الأصليين، ومسائل الصحة، والسياسة، والعنف) فقد قدم ٢٦ نشاطاً دورات تدريبية لممثلي حركة نساء أمريكا اللاتينية وقادرات، ورئيسات منظمات نسائية، وأنشطة مجتمعية، وممثلات عن المنظمات الشعبية والمحلية. وقد ضمت هذه الأنشطة أول اجتماع للنساء السود.

ومن خلال تلك الأنشطة، قدمت دائرة التدريب المهني الإكوادوري، (SECAP) تعليماً وتدريباً لـ ٤٩١ امرأة في عام ١٩٩١، وفي نفس السنة اضطلعت الدائرة من خلال برنامج تدريب العمال بتعليم ٦٥ ٣٦ امرأة، ولاسيما وحدات إنتاج أسرية صغيرة تتالف على الأغلب من نساء يمثلن رئисات أسر.

٥ - حماية الأسرة

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق اتفاقية حماية الأسرة (المنقحة)، رقم ١٩٥٢ (١٠٣)، ذكرت الحكومة أنه:

”تحقيقاً لجعل التشريعات الوطنية تنسجم مع أحكام المادة ٤ (١) من الاتفاقية رقم ١٠٣، ونظراً لأن القانون رقم ١٢٢ الصادر في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١، قد مدد فترة إجازة الولادة من ٨ أسابيع إلى ١٢ أسبوعاً، فإن المجلس التنفيذي لمعهد الضمان الاجتماعي الإكوادوري قد أصدر القرار رقم ٧٨٣ الصادر في ١٤ نيسان/أبريل ١٩٩٢، الذي يعدل المادة ٩٧، في فقرتيها الفرعيتين باً وداد، من القانون المصنف للمعهد. ويعمل التعديل على تمديد المدة النقدية للأسرة إلى إثنى عشر أسبوعاً أو ما يعادل ٧٥ في المائة من الأجر النهائي للعاملة (الفقرة باً). فضلاً عن أن نفقات الأدوية قد أضيفت إلى توفير رعاية الطفل في العام الأول من حياته بعد أن كانت مستثنية (الفقرة دال).“

وي ينبغي أن يلاحظ كذلك أن القرار المذكور أعلاه يقضي بأن الفائدة النقدية التي تغطي الأسابيع الأربع الإضافية ينبغي أن تدفع بالكامل من جانب معهد الضمان الاجتماعي الإكوادوري إلى العاملات اللواتي يستحقونها ابتداءً من تاريخ تنفيذ التعديلات على قانون العمل.

ومن الواضح أن هذه التعديلات ستكون لمصلحة جميع النساء العاملات، أي المؤهلات بموجب نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي، بما في ذلك خدم المنازل، فضلاً عن المحميات بالضمان الاجتماعي الريفي.

يضاف الى ذلك أنه قد طلب الى الكونغرس الوطني النظر في عدد من الإصلاحات الخاصة بالعمل، التي تتضمن بصراحة أحكاماً من شأنها تمديد الإجازة التي كانت متاحة، الى التاريخ الفعلي للولادة دون تخفيض فترة إجازة ما بعد الولادة، مما يؤدي الى جعل التشريع يتفق مع الواقع العملي على الصعيد الوطني ومع المادة ٣ (٤) من الاتفاقية. وعلى الرغم من الجهد المبذولة لتعديله بالقانون رقم ١٢٣ في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩١، فإن من المؤسف أن هذا التعديل لم يدخل في قانون العمل.”.

٦ - الحمل الأقصى

في تقريرها لعام ١٩٧٤ بشأن تطبيق اتفاقية الحمل الأقصى، رقم ١٩٦٧ (١٢٧)، قدمت الحكومة المعلومات التالية:

يضع تشريع العمل قيوداً محددة بشأن استخدام النساء والقاصرين في نقل الأحمال، إذ يفرض حيلاً أقصى يقل كثيراً عن الحمل المسموح به للبالغين من الرجال العاملين، مما يؤدي في الواقع الى تخفيض استخدام النساء والأحداث.

بربادوس

(انظر أيضاً تقرير مكتب العمل الدولي إلى الدورة الحادية عشرة للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، التي صدقت عليها بربادوس
صدقت بربادوس على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٧٤):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٧٤):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٧٦).

المعلومات الإضافية المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى١ - الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٣، أدللت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق اتفاقيات والتوصيات، في جملة أمور، الملاحظات التالية بشأن تطبيق اتفاقية الأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صودق عليها سنة ١٩٧٤:

طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات كاملة عن عدد الرجال والنساء في مختلف فئات الأجر و توفير أي من مواصفات الوظائف المعتمدة لفئات تلك الأجر التي لا تبين أداؤه العمل على نحو متكافئ. وطلبت كذلك إلى الحكومة تزويدها بمعلومات بشأن التدابير التي اتخذتها، بمفردها أو مع شركائها الاجتماعيين، لضمان سريان مبدأ الأجر المتكافئ، على الأعمال ذات القيمة المتساوية، على الرجال والنساء العاملين في صناعة السكر، وبشأن الأساليب المستخدمة لتقدير وتصنيف الوظائف في الصناعة.

وفي تقريرها الأخير ذكرت الحكومة أن العمل لم يجر على اعتبار الجنس أساساً للتحديد معدلات الأجر في البلاد؛ وأن الوظائف تحلل، كما تحدد معدلات الأجر استناداً إلى معايير مثل الوقت الذي يستغرق في العمل، والمهارات والمؤهلات، المطلوبة وتقدير الوظيفة بإرشاد معايير التصنيف المهني لمنظمة العمل الدولية ومعايير التصنيف المهني لبربادوس. وتضيف الحكومة أن الفرق في الأجر بين الرجال والنساء في صناعة السكر يستند فقط إلى التسميات، وأنه بناءً على طلب الحكومة، فإن أطراف الاتفاق الاجتماعي لعام ١٩٨٢، قد أبدوا العناوين ذات الصلة وعكسوا

التغير عن طريق الإشارة في الاتفاق إلى ما يلي "حين يؤدي الرجال والنساء نفس الواجب، فإنهم سيتقون أجراً متساوياً". كما ذكرت الحكومة أن مسألة مواصفات الوظيفة الفامضة للعمال العاملين من المتوقع أن تعالج بعد وقت قريب عندما تتولى الإدارة الجديدة لصناعة السكر مقاليد الأمور.

وقد أحاطت اللجنة علمًا بهذه المؤشرات، ومع ذلك، كما أشارت اليه سابقاً، فإن اختلاف فئات الوظائف استناداً إلى الجنس ومعدلات الأجر، الذي تم إرساؤه في نظام عام ١٩٨٢، قد جرت المحافظة عليه في اتفاقات الجماعية التي عقدت منذ ذلك الحين، على الرغم من حذف الإشارة إلى الجنس في تصنيف الوظائف. ولم تتوفر معلومات تخالف ذلك. ولم تؤد الطلبات المتكررة للجنة إلى الحصول على معلومات سواه بشأن عدد الرجال والنساء الذين يشغلون الوظائف ذات الصلة أو باتخاذ أي تدابير لتقييم وإعادة تصنيف تلك الوظائف، باستخدام معايير غير تمييزية. وبإضافة إلى ذلك فإن مبدأ الأجر المتكافئ المعلن عنه في اتفاق ١٩٨٥-١٩٨٤، لصناعة السكر، لا يغطي سوى الأجر المتكافئ للأشخاص الذين يمارسون "العمل المتكافئ" (وهو ما يبدو أنه يضارع وجود نفس الواجبات)، ولكنه يقصر عن تطبيق مبدأ الاتفاقية، الذي ينبغي، بموجبها، أن يتضمن كل من المرأة والرجل أجراً متكافئاً للأعمال المتساوية القيمة، مما يتضمن تقييماً نسبياً للأعمال المختلفة الطابع.

وقد ذكرت اللجنة كذلك أنها لم تتلق معلومات عن مسائل أخرى طرحتها في ملاحظاتها السابقة، مثل، مدى التقدم المحرز في قانون العمالة والأحكام ذات الصلة، التي تتضمن مبدأ الأجر المتكافئ بأحكام مشابهة لتلك الموجودة في الاتفاقية، فضلاً عن التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقية في الواقع، ولا سيما لرصد تنفيذها.

وإذاء هذه الأحوال، تعرب اللجنة مجدداً عن الأمل أن الحكومة ستتخذ تدابير، بالتعاون مع شركائها الاجتماعيين، لضمان أن المبدأ الوارد في الاتفاقية مطبق تطبيقاً كاملاً. وفي هذا السياق فإنها تحت الحكومة على النظر في إمكانية إدخال مبدأ الأجر المتكافئ في الأعمال المتساوية القيمة في تشريع يطبق على جميع العمال. كما تأمل أن تبذل جهوداً بالغة للإجابة على طلبات اللجنة فيما يتعلق بتطبيق المبدأ على صناعة السكر. وتكرر اللجنة طلباتها إلى الحكومة بأن تقدم، في تقريرها التالي، معلومات كاملة وتفصيلية بشأن أي من مواصفات وظائف اعتمدت لتلك الفئات من الأجر، التي لم تشر إلى العمل الذي يؤدي، وبشأن الأساليب المستخدمة لتقييم الوظائف وتصنيفها في هذه الصناعة. وإذا تقدر اللجنة الصعوبات الجلية التي تواجهها الحكومات لدى تطبيق الاتفاقية، فإنها تشير إلى ملاحظتها العامة في عام ١٩٩٠، التي دعت فيها الحكومات إلى النظر في إمكانية طلب المشورة والتعاون التقني من مكتب العمل الدولي.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في عام ١٩٩٣ أدلت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات باللاحظات التالية بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة) اتفاقية، ١٩٥٨ (رقم ١١):

ذكرت اللجنة، في أعقاب إشارة الحكومة السابقة بشأن عدم احتمال اعتماد لائحة قانون العمالة والأحكام ذات الصلة، الذي تم إعداده في عام ١٩٧٨، بغية إنفاذ الاتفاقية، أنها طلبت معلومات بشأن التدابير المتخذة، بما في ذلك أي أحكام تشريعية، تؤدي إلى تطبيق سياسة الحكومة المعلنة بشأن عدم التمييز ضد المرأة ومنع التمييز في العمالة والمهنة بمقتضى الاتفاقية. وتتوقع اللجنة أن تتمكن الحكومة في تقريرها التالي من تحديد التقدم المحرز في هذا الميدان.

وتأمل اللجنة أن الحكومة ستبذل قصارى جهدها لاتخاذ الإجراء اللازم في أقرب وقت مقبل.

الجماهيرية العربية الليبية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها الجماهيرية العربية الليبية

صدقت الجماهيرية العربية الليبية على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحکاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بحماية الأسرة، ١٩١٩ (رقم ٣) (صدق في عام ١٩٧١):
- الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المدقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) (صدق في عام ١٩٦٢):
- الاتفاقية الخاصة بأجر المتكافىء، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدق في عام ١٩٦٢):
- الاتفاقية الخاصة بحماية الأسرة (الصيغة المدقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) (صدق في عام ١٩٧٥):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدق في عام ١٩٦١):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدق في عام ١٩٧١).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

١ - الأجر المتكافئ

في تقريرها الأول لعام ١٩٦٥ المتعلق بتطبيق الاتفاقية (رقم ١٠٠) لعام ١٩٥١، المتعلقة بأجر المتكافئ، تعلن الحكومة أن مبدأ الأجر المتكافئ للأعمال ذات القيمة المتساوية ورد في قانون العمل وأن ليس هناك أي تمييز بين أفراد القوى العاملة من الذكور ومن الإناث.

وفي تقريرها لعام ١٩٨٤، أعلنت الحكومة أن النظام المتعلق بالموظفين المستخدمين بموجب عقد، الصادر بقرار اللجنة الشعبية العامة في ٢٧ شوال ١٣٩١ مجرية (١٤ كانون الأول / ديسمبر ١٩٧١) يسري على الرجال والنساء على قدم المساواة.

وتشير الحكومة كذلك، أنه في القطاعات التي تستخدم فيه النساء بأعداد كبيرة، فإن العقود الفردية هي التي تحدد الأجرور بدلاً من الاتفاقيات الجماعية.

وفي تقريرها لعام ١٩٨٦ تعلن الحكومة أن قانون رقم ١٥ لعام ١٩٨١ قد أرسى نظاماً موحداً للأجور التي تسري على العمال الليبيين العاملين في الخدمات العامة وفي مشاريع ومؤسسات وهيئات الدولة. وبموجب المادة ١ من هذا القانون فإن "مبدأ الأجر المتكافئ يطبق على الوظائف التي تتساوى في مقدار العمل والمسؤولية مع مراعاة الاحتياجات الأساسية للمعنيين؛ وتتحدد معدلات الأجر استناداً إلى معدلات الإنتاجية، المحددة وفقاً للقواعد العامة التي تضعها الأنظمة تطبيقاً للقانون".

وفي تقريرها لعام ١٩٥٢، أوضحت الحكومة أنه نظراً لأن العاملين الأجانب يشكلون نسبة كبيرة في البلاد فقد وضعت نصوص تشريعية ملائمة بشأن الأجور دون تمييز ضد المرأة. ومع ذلك فإن أجور العمال الأجانب تظل مرتفعة عن أجور العمال الوطنيين.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها الأول لعام ١٩٦٢ بشأن تطبيق الاتفاقية (رقم ١١) الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة) لعام ١٩٥٨، تشير الحكومة إلى أن أحكام الاتفاقية "مطبقة ونافذة عملياً".

وفي تقريرها لعام ١٩٧٣، تعلن الحكومة أن "المادة ٤ من الدستور تنص على أن العمل يعتبر حقاً والتزاماً بالنسبة لجميع المواطنين، بصرف النظر عن الدين، والجنس، ومعرفة اللغة العربية، والاهتمام الاجتماعي والمعتقد السياسي".

وفي تقريرها لعام ١٩٨٩، تشير الحكومة إلى "أنها توفر اهتماماً خاصاً لإنشاء مؤسسات للتعليم والتدريب المهني وتنظيم دورات في هذا الميدان مخصصة للإناث من السكان لحثهن على الدخول في دورات التدريب وفي مختلف الوظائف على قدم المساواة مع الذكور من السكان. وتضيف الحكومة إلى أن ٤٥٥ طالبة انخرطن في عام ١٩٨٧ في دورات المعهد القومي للإدارة، وأن اشتراك النساء في سوق العمل قد ارتفع خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٧٠ على نحو كبير. ومن جانب آخر، فقد جرى تشريع عدة قوانين، تتيح للمرأة الوصول إلى وظائف مهمة في الإدارة العامة والقضاء، وخلال انعقاد المؤتمر العام للشعب في عام ١٩٨٩، جرى تعيين أول امرأة لوظيفة أمينة عامة في أمانة اللجنة العامة للتعليم".

وفي تقريرها لعام ١٩٩٢، توضح الحكومة أن القانون رقم ٢٠ الخاص بتعزيز الحرية يتضمن في مادته الأولى بأن "مواطني الجماهيرية، من الرجال والنساء، أحرار ومتساوون أمام القانون. ويحرم المس بحقوقهم" وتنص المادة ٢٨ بأن "للنساء الحق في ممارسة العمل الذي يناسبهن وألا يستدرجن للقيام بعمل لا يلائم طبيعتهن".

وفي عام ١٩٩٣، قامت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بتقديم الطلب المباشر التالي، بين أمور أخرى:

"فيما يتعلق بحالة المرأة من حيث العمل تلاحظ اللجنة أن عدد النساء اللواتي يضطعن بدور فعال في سوق العمل قد ارتفع من ٥,٧ في المائة في عام ١٩٧٠ إلى ١٦,٢ في المائة في عام ١٩٨٨، وإلى ١٩ في المائة في عام ١٩٩١، وإنهن يشكلن أكبر نسبة من العاملين في قطاعي التعليم والصحة، وقد توصلن إلى الاضطلاع بعدد كبير من الوظائف في إدارة الدولة، كما تذكر الحكومة. وإذا تلاحظ كذلك الجهود المبذولة لإنشاء مراكز تدريب في جميع محافظات البلد، وتمويلها وتجهيزها بالمعدات (لاسيما بمساعدة آلات الخياطة والتطرير)، وذلك في إطار برنامج المركز الأسري للإنتاج التابع للجنة الشعبية العامة للصناعات الخفيفة، التي تهدف إلى مساعدة المرأة للوصول إلى العمل والإنتاج، فإن اللجنة ترجو من الحكومة الاستمرار في تقديم المعلومات التفصيلية من هذا القبيل. وفي ذات الوقت، فإنها تلفت نظر الحكومة إلى الفقرة ٢٨ من الاستعراض الإجمالي لعام ١٩٨٨ بشأن المساواة في ميدان العمل والمهنة فيما يتعلق بأخطار التمييز أو العزل المهني القائم على أساس الجنس مما يؤدي إلى تركيز الرجال والنساء في مهن وقطاعات أنشطة مختلفة، وترجو أن تقوم مراكز التدريب بإتاحة الفرصة للنساء للوصول إلى جميع أصناف العمل والإنتاج وليس فقط تلك الأعمال التي تناسب النمط التقليدي "أعمال المرأة".

وبقدر ما يتعلق بما ورد في الفرع الثالث من الكتاب الأخضر، الذي يقترح أن تناح للمرأة أعمال وإمكانيات تعليمية تختلف عن تلك التي تقدم للرجل، تحيب اللجنة علما بشرح الحكومة لهذا النص حيث تقول إن المرأة تتمتع بالمساواة على جميع المستويات التعليمية، الأولية والثانوية والجامعية، مقابل ما أقامته أمانة التدريب المهني، من مراكز تدريب مطابقة لاحتياجات المرأة، على نحو يتعلق بالمهن الإدارية والمالية، والرسم الصناعي والأعمال الفندقية. كما تشير الحكومة إلى اهتمامها - دون أن تفصل في كيفية ظهور هذا الاهتمام على نحو ملموس - بإشراك المرأة في ميادين أنشطة أخرى مثل المهن الطبية وشيه الطبية، والتدريس والضمان الاجتماعي. كما تحرص اللجنة إلى لفت نظر الحكومة مرة أخرى إلى الفقرة ٥٨ من استعراضها الإجمالي لعام ١٩٨٨، وترجو من الحكومة أن تقدم أمثلة على تقارير اللجنة الشعبية العامة بشأن تخطيط الاقتصاد، مما له علاقة بتقريرها، مع الإشارة إلى الأمور الجديدة التي تؤثر في تعليم المرأة واستخدامها في مختلف القطاعات باستثناء التدريس والخدمات الصحية والصناعات الصغيرة مثل الخياطة. وعلى سبيل المثال: ما هي التدابير التي اتخذت لتنفيذ القرار ١٦٤ لعام ١٩٨٨ للجنة الشعبية العامة المتعلق بنظام استخدام المرأة الليبية، والقانون رقم ٨ لعام ١٩٨٩ المتعلق بحق النساء في الوصول إلى القضاء؟

وبالإشارة إلى النصوص التشريعية الواردة (ولاسيما قرار رقم ٤١٦ لعام ١٩٨٩ للجنة الشعبية العامة) حيث يبدو أن المسئولية التي كانت مناطة باللجنة الشعبية العامة بشأن الوظيفة العامة قد تأثرت في أعقاب إعادة تنظيمها، لذلك ترجو لجنة الخبراء من الحكومة إبلاغها بدقة بالهيآكل التي تضطلع من الآن فصاعداً بالوظيفة العامة وأن تصف بوجه خاص وظائف وأنشطة الهيئات المختصة

المسؤولة عن السهر على عدم وجود أي تمييز فيما يتعلق بالوصول إلى مناصب الوظائف العامة، فضلاً عما يتعلق بطرائق وأحوال استخدام الموظفين، لأي من الأسباب الواردة في الاتفاقية. وتود اللجنة أن تتلقى كذلك نماذج من التقارير، سواء التي تضعها اللجنة الشعبية العامة فيما يتعلق بالوظيفة العامة أو أي هيئة أخرى تمارس من الآن فصاعداً مسؤولياتها، مما يسلط الضوء على تطبيق مبدأ المساواة في ميدان العمل والفرص بين الرجال والنساء في مجال الوظيفة العامة.

٣ - سياسة العمل

في عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل (رقم ١٢٢)، ١٩٦٤، الطلب المباشر التالي:

"تلاحظ اللجنة باهتمام التأكيد الوارد على تدابير تدريب القوى العاملة واعتماد خطط التدريب التي تشمل ٢٠ قطاعاً. كما يؤكد التقرير على التدريب لـأثناء العمل، وعلى تطوير إمكانات التدريب التي تقدم للنساء وإنشاء مراكز تدريب مهني للشباب. وترجو اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات إضافية بشأن الإجراءات المتخذة في ميدان التدريب وآثارها على استخدام الأشخاص المعنبيين. كما ترجو كذلك أن تشير إلى النتائج المتحققة من التدابير المتخذة بشأن التدريب والهادفة إلى تعزيز اشتراك المرأة في الأنشطة. وترجوها إيضاح وسيلة تنسيق السياسات الخاصة بالتعليم والتدريب مع منظور العمالة، ولاسيما بالنسبة للشباب".

٤ - حماية الأسرة

في تقريرها الأول، لعام ١٩٨١، المتعلق بتطبيق الاتفاقية الخاصة بحماية الأسرة رقم (١٠٣) (الصيفية المنقحة)، ١٩٥٢، أعلنت الحكومة أنه بموجب أحكام المادة الأولى من تشريع العمل تستثنى من نطاق سريانها، وبالتالي من الأحكام الخاصة بحماية الأسرة، النساء العاملات في الخدمة المنزلية وما أشبه، والعاملات في تربية الدواجن والزراعة (عدا اللواتي يعملن في مؤسسات تحويل المنتجات الزراعية وفي إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة) والموظفات اللواتي يعملن بشكل رسمي أو غير رسمي في الإدارات الحكومية والمؤسسات العامة، وتشكل بعض هذه الفئات موضوعاً لقواعد خاصة، كما تقول الحكومة.

وفضلاً عن ذلك، فإن المادة ٩٧ من قانون العمل لعام ١٩٧٠ تقضي بأن للعاملات المرضعات الحق بالتوقف عن العمل نصف ساعة، على دفعتين في اليوم، خلال فترة ثمانية عشر شهراً من تاريخ الولادة. وذلك بالإضافة إلى أوقات الراحة المعتادة الأخرى.

وفي عام ١٩٩٠، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي:

المادة ٣، الفقرات ٢ و ٣ و ٤ (فترة إجازة الأمومة). أشارت اللجنة إلى أن المادة ٤٢ من قانون العمل تقضي بمنع إجازة أمومة قبل الولادة وبعدها لفترة مدتها خمسين يوما، بينما تنص المادة ٣ في فقرتيها ٢ و ٣ من الاتفاقية على أن إجازة الأمومة يجب ألا تقل عن إثنى عشر أسبوعا، منها ستة أسابيع على الأقل يجب أن تؤخذ إلزاميا بعد تاريخ الولادة. وفضلاً عن ذلك فإن المادة ٤٢ أعلاه تعلق التمتع بإجازة الأمومة على إنها فترة تمررين تبلغ ستة أشهر مستمرة في الخدمة لدى صاحب عمل معين. بينما لا تفرض الاتفاقية أي شرط من هذا النوع للتمتع بحق الإجازة. وأخيراً فإن المادة ٤٢ أعلاه لا تتضمن أحكاماً تطابق ما ورد في الفقرة ٤ من المادة ٣ من الاتفاقية، التي تقضي بأنه في حالة حصول الولادة بعد التاريخ الذي كان متوقعاً، فإن مدة الإجازة المستعملة سابقاً تمدد، في أي حال من الأحوال، إلى تاريخ الولادة الفعلية، ولا يقل ذلك من فترة الإجازة التي يلزم التمتع بها بعد الولادة. وتأمل اللجنة أن يجري تعديل المادة ٤٢ من قانون العمل في وقت قريب، بما يطابق الفحوى الوارد أعلاه، وعلى النحو الذي وعدت به الحكومة في تقريرها.

المادة ٤، الفقرات ١ و ٤ و ٨ (الأداء النقدي). (أ) بموجب الفقرة الأخيرة من المادة ٢٥ من قانون رقم ١٢ بشأن الضمان الاجتماعي والمادة ٤٢ من قانون العمل فإن عبء أداء بدلات الأمومة المستحقة للعاملات، باستثناء العاملات ذوات العمل المستقل، يقع كما يلي على كاهن صاحب العمل. وبالإضافة إلى ذلك تشير الحكومة في تقريرها بأن التنظيم الذي يحدد الشروط والقواعد والضمانات بشأن الإسهام في أداء بدلات الأمومة، لا سيما تلك الواجب اعتمادها، تتضمن حكماً يقضي بأن يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بأداء هذه البدلات المستحقة إلى المضمونين في حالة عجز صاحب العمل عن أدائها. ويحتفظ الصندوق بحق طالبة صاحب العمل بالبالغ التي تحملها كلما أمكن ذلك. وتشير اللجنة بهذا الصدد إلى أن الاتفاقية، في مادتها الرابعة، في الفقرتين ٤ و ٨، تقضي، من جهة، بأن أداء بدلات الأمومة يجب أن تمنح إما في إطار نظام ضمان إلزامي أو عن طريق سحبها من صناديق عامة، ومن جهة أخرى، فإنه في أي حال من الأحوال، لا يمكن أن يعتبر صاحب العمل مسؤولاً شخصياً عن أداء تكلفة البدلات المستحقة للنساء التي يستخدمهن. وتأمل، نتيجة لذلك، أن تتمكن الحكومة من إعادة دراسة المسألة في ضوء أحكام الاتفاقية وأن تبين التدابير المتخذة أو المتواخدة لضمان التطبيق الكامل للاتفاقية بهذا الشأن.

المادة ١ من الاتفاقية (ميدان التطبيق) في تعليقاتها السابقة، لاحظت اللجنة أن المادة ١ من قانون العمل تستثنى من نطاق تطبيقه، وبالتالي من أحكامه الخاصة بحماية الأمومة، العاملات المذكورات في النقطة ٤ من الفقرة الثانية من التقرير الحالي، مع أنهن مشمولات بالاتفاقية. "وإذ لاحظت اللجنة من جهة أخرى أن فئات معينة من تلک العاملات يخضعن لأحكام معينة، فإن تقرير الحكومة لا يتضمن معلومات عن هذه النقطة، لذلك ترجو اللجنة أن تقدم الحكومة، لدى الاقتضاء، نصوص تلك الأحكام وأن تبين كيفية استفادة العاملات من الحماية المتواخدة في الاتفاقية

يقدر ما يتعلّق بالمادة ٢ (إجازة الأمومة), والمادة ٥ (فترات الرضاعة) والمادة ٦ (حظر الفصل من العمل)“.

- العمل الليلي

في تقريرها لعام ١٩٧٠، المتعلقة بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المنقحة)، رقم ٨٩، أجابت الحكومة على الطلب المباشر للجنة الخبراء المعنية بتطبيق اتفاقيات والتوصيات في عام ١٩٦٩، بأن قانوناً جديداً للعمل قد صدر في عام ١٩٧٠. وتقتضي المادة ٩٦ من هذا القانون بأن العمل الليلي للنساء محصور من الساعة الثامنة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً، أي خلال ١١ ساعة متتالية وذلك وفقاً للمادة ٢ من الاتفاقية. وتشير الحكومة إلى أن هناك فئات معينة من الأعمال مستثنية من هذا الحكم.

وفي تقريرها لعام ١٩٧٦، أعلنت الحكومة عن الشروط والأعمال والأحوال التي يمكن بموجبها صاحب العمل أن يستخدم النساء من الساعة الثامنة مساءً إلى الساعة السابعة صباحاً:

- ١ - في الفنادق، والمطاعم، فضلاً عن المسارح ودور العرض وما شابهها؛
- ٢ - في نقل الركاب والسلع بطريق الجو، فضلاً عن مكاتب السياحة؛
- ٣ - خلال الأعياد الدينية والوطنية؛
- ٤ - في الوظائف التي تتضمن مسؤوليات إدارية؛
- ٥ - في المستشفيات، والعيادات الطبية، وغيرها من المؤسسات المشابهة، فضلاً عن دور الحضانة؛
- ٦ - في المحلات التجارية؛
- ٧ - إذا تضمن العمل غير المنجز خسارة أكيدة، فيقتضي إبلاغ دائرة تفتيش العمل قبل فترة ٤٨ ساعة والحصول على موافقتها الكتابية. كما ينبغي إبلاغها بفترة استمرار العمل المراد إنجازه؛
- ٨ - لدى وضع العقود المؤقتة اليومية، شريطة ألا تستخدّم المرأة قبل الساعة الخامسة صباحاً وبعد الساعة التاسعة مساءً.“

زامبيا

(انظر أيضا تقرير مكتب العمل الدولي الى الدورة الثانية عشرة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، التي صدقت عليها زامبيا
صدقت زامبيا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو
تتضمن أحكاما تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) (صدقت في عام ١٩٦٤):
- الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) (صدقت في عام ١٩٦٥):
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٧٢):
- الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) (صدقت في عام ١٩٧٩):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٧٩):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٧٩):
- الاتفاقية الخاصة بإنهاء علاقة العمل، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) (صدقت في عام ١٩٩٠).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

1 - الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٢، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي بشأن تطبيق اتفاقية الأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

تلاحظ اللجنة أن قانون العلاقات الصناعية الجديد الصادر في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ قد جعل إبلاغ مجالس العمل بالقرارات التي يتخذها أصحاب الأعمال والتي تؤثر، بين أمور أخرى، في تقييم الوظائف، أمرا إلزاميا (المادة ١٠٦)، كما منحها حق الرفض لقرارات معينة (استخدام

موظفين جدد وتقيم أجورهم وعلاواتهم وحوافزهم: المادة ١٠٧). وتطلب اللجنة الى الحكومة إبلاغها بأي من القضايا التي تظهر فيها مشكلة تطبيق هذه الأحكام بالفعل.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٢ المعنى بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١)، أعلنت الحكومة أن قانون العلاقات الصناعية الصادر في ٢٣ كانون الثاني/يناير ١٩٩١ يلغى قانون العلاقات الصناعية لعام ١٩٧١، ويتيح لضحايا التمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو الدين أو المعتقد السياسي أو الائتماء السياسي أو الأصل العشائري أو المركز الاجتماعي، اجراءات شكوى أمام محكمة العلاقات الصناعية المادة (٢٩) (١) و (٢)).

٣ - سياسة العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، ذكرت الحكومة ما يلي:

خلافاً لما ذكر في التقرير السابق فإن نهج المساعدة الذاتي في مجال الزراعة لم يكن ناجحاً مما لم يسفر عن أثر محسوس لأن موسم الحصاد لم يكن موائماً في أرجاء البلد بسبب الانخفاض الكبير في مستوى الأمطار ونوبة الجفاف. وشكل نقص الأسمدة الأساسية وأسمدة تعزيز التربة بسبب تأخر وصول الأسمدة المستوردة مشكلة أخرى. وبغية التقدم في نهج المساعدة الذاتية في مجال الزراعة، وزيادة الإنتاج وجعل البرنامج أكثر فعالية للتمكن من زيادة فرص العمالة، هناك حاجة لتحسين خدمات الدعم الموسسي مثل الائتمان وسياسات الأسعار والتجهيز الموقت للمدخلات مثل البذور والأسمدة. وتعهد الحكومة بتصحيح المشاكل القائمة، بشكل كامل.

٤ - حماية الأمومة

في تقريرها لعام ١٩٩٣ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة (الصيغة المقتحمة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)، أعلنت الحكومة ما يلي:

من المستصوب أن نشير الى أن زامبيا اليوم لا تملك مخطط أمن شامل، ولكنها اتخذت تدابير لوضع هذا المخطط بمجرد نجاح الشؤون الإدارية. ويتوخى ألا يتسم هذا المخطط بكل تمييز يابا.

ويتيح القانون إجازة أمومة مقدارها ١٢ شهراً على نحو ينسجم والفقرة ٢ من المادة ٣ من الاتفاقية. وفيما يتعلق بكيفية الحصول على هذه الإجازة فإن ذلك متترك للمرأة المعنية، لتقرير الطريقة التي ترغب بموجبها الحصول على إجازة الأمومة. والاعتبار الآخر الذي راعته الدولة في

عدم النص في القانون على كيفية تقسم إجازة الولادة، يرجع إلى العادات والممارسات التي يمكن أن تتبعها المرأة في الحصول على إجازة طويلة بعد الولادة.

وقد لوحظ قلق اللجنة بشأن الحد الأقصى للاستخدام للحصول على الإجازة المرضية المذكورة في المادة ٥٤ من قانون العمل. ومع ذلك، يحسن أن يلاحظ أن هذا الحكم لا يعيق في الواقع إلى هذا الحد، نظراً لأن العاملة التي تعاني من المرض، بسبب الحمل، تمنع إجازة مرضية براتب كامل دون أي اعتبار لفترة العمل المؤهلة لهذه الإجازة.

إن الفترة الدنيا المؤهلة التي وردت في القانون لا تتعلق بحالات الأمومة، على وجه التحديد، بل بالتطبيق العام. إن المقصود بالمادة ١٥ ألف (٣) من قانون العمل (المنقح) رقم ١٨ لعام ١٩٨٢، لا يتضمن ما ذهبت إليه اللجنة، من قيود إتاحة أحكام الإجازة المرضية للمرأة الحامل رهنا باستحقاقها لهذه الإجازة. فإن التطبيق العملي لتلك الأحكام هو أنه في كل مرة تعاني المرأة الحامل من المرض نتيجة الحمل فإن على صاحب العمل أن يمنحها إجازة مرضية بمجرد الحصول على شهادة طبية. ويمكن أن يحصل ذلك قبل الولادة أو بعدها.

وبقدر ما يتعلق بتمديد فترة الأمومة بسبب المرض، فإن من المستصوب أن يشار إلى أن المرأة التي تتمتع بإجازة الأمومة والتي تمرض نتيجة الحمل قبل الولادة أو بعدها فإنها قد تخضع لأحكام المادة ٤٥ من قانون العمل، ٥١٢ من قوانين زامبيا. ويعني ذلك أن المرأة تمنع إجازة مرضية بأجر كامل، سواءً مرضت قبل الولادة أو بعدها، بمجرد حصولها على شهادة طبية.

وتقدم المرافق الطبية للدولة الخدمات الطبية، كما يقدم الصندوق الوطني الزامي للرعاية منحاً نقدياً، كما يدفع صاحب العمل الأجر. وهكذا فإن إعارات الأمومة تقدم بالكامل من جانب الدولة، ومن الصندوق الوطني الزامي للرعاية وصاحب العمل.

وقد أرفقت الحكومة نسخة من النظام (العام) للأجور الدنيا وأحوال العمل لعام ١٩٩٠ - حيث يرد في الصك التشريعي رقم ١٠٦ لعام ١٩٩٠ الأحكام التالية:

١-٤ إجازة الأمومة

١١ تستحق الموظنة إجازة أمومة بأجر مقدارها ٩٠ يوماً بعد حصولها على شهادة طبية ثبتت حملها، موقعة من طبيب مسجل شريطة أنها تكون قد أكملت سنتين في الخدمة المستمرة ابتداءً من تاريخ أول تعيين أو منذ آخر إجازة أمومة حصلت عليها.

١٢٠ تمنح إجازة الأمومة بموجب هذا النظام بصرف النظر عن أي إجازة أخرى قد تستحقها الموظفة.

٢-٤
١١ إجازة خاصة
يمنح الموظف ثلاثة أيام إجازة بأجر مناسبة الزواج.

١٢١ يمنح الموظف سبعة أيام إجازة بأجر في حالة وفاة الزوج أو الإبن أو الأم أو الأب.

وقد أرفقت أيضاً نسخة من نظام الأجرور الدنيا وأحوال العمل (عمال المصنع)، ١٩٩٠ - الصك التشريعي رقم ١٠٧ لعام ١٩٩٠، الذي ينص على ما يلي:

٩ -
١١ إجازة الأمومة
تستحق الموظفة إجازة أمومة بأجر مقدارها ٩٠ يوماً بعد حصولها على شهادة طبية تثبت حملها، موقعة من طبيب مسجل شريطة أنها تكون قد أكملت سنتين في الخدمة المستمرة ابتداءً من تاريخ أول تعيين أو منذ آخر إجازة أمومة حصلت عليها.

١٢٢ تمنح إجازة الأمومة بموجب هذا النظام بصرف النظر عن أي إجازة أخرى قد تستحقها الموظفة.

١٣٠ في حالة المرض الذي ينشأ من جراء الولادة ويؤدي إلى عجز الموظفة المؤقت عن ممارسة واجباتها الرسمية، فإن هذه الموظفة تستحق إجازة مرضية وفقاً لأحكام الفقرة ٨ من هذا الجدول.

السنغال

(انظر أيضاً تقارير مكتب العمل الدولي إلى الدورتين السابعة والثامنة للجنة المعنية بالقضايا على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها السنغال
صدقت السنغال على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٣) (صدقت في عام ١٩٦٠);
- الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المدقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) (صدقت في عام ١٩٦٢);
- الاتفاقية الخاصة بأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٦٢);
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٧٧);
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٦٦).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

1 - الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٣، تقدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالطلب المباشر التالي المتعلق بتطبيق الاتفاقية الخاصة بأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

”تلاحظ اللجنة ما أشارت إليه الحكومة بشأن النساء اللواتي يعملن عادة في قطاع صناعة الأغذية وفي فروع الزراعة، أو باعتبارهن خادمات منازل. وستكون اللجنة ممتنة إذا تفضلت الحكومة بتقديم معلومات عن تطبيق المرسوم الوزاري رقم ٩٧٤ (MFPTDE-DTSS) المؤرخ ٢٢ كانون الثاني/يناير ١٩٦٨، الذي يحدد الأحوال العامة لعمل الخدم، ومدبرات المنازل، بغية التمكن من ضمان تطبيق مبدأ الأجر المتكافئ لأعمال ذات قيمة متساوية. كما أنها طلبت إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها التالي معلومات حول توزيع الرجال والنساء على مختلف المستويات، في القطاعات التي يسود فيها النساء، ولاسيما في قطاع صناعة الأغذية.

وتلاحظ اللجنة أن الأجور في فروع الاقتصاد التي لا ينظمها اتفاق الجماعي تتحدد بمرسوم يصدره وزير العمل، وترجو الحكومة أن تزودها بالمراسيم الوزارية المتخذة عند الاقتضاء والمتعلقة بالأجور في فروع الاقتصاد التي لا ينظمها اتفاق جماعي (فيما يتعلق بخدم المنازل والمهن الزراعية على سبيل المثال).

وتلاحظ اللجنة أن المخالفات القانونية من حيث الأجور التي تتحقق منها التفتیش الإقليمي للعمل تسجل ارتفاعاً، وترجو الحكومة أن تقدم معلومات بشأن التدابير المتخذة لتصحيح المخالفات المتحققة فضلاً عن جميع التدابير الأخرى المتخذة أو المتواخدة لضمان التطبيق الفعال لمبدأ الاتفاقيات أو تعزيزه.

وفيما يتعلق بالقطاع العام، تلاحظ اللجنة أن التقرير لا يقدم معلومات دقيقة عن نظام الأجور الوارد بموجب القانون رقم ٢٣-٦١ الصادر في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٦١، وترجو الحكومة مجدداً أن تصدر مراسيم عند الاقتضاء تطبيقاً للمادة ٢٧ من هذا القانون وذلك لتحديد نظام الأجور والمكافآت، فضلاً عن تنظيم العلاوات التي يمكن إضافتها (نسخة من نصوص تطبيق القانون رقم ٢٣-٦١ المذكور باعتباره أرفق بالتقرير لم يستلم). كما ترجو اللجنة أن تحدد الحكومة بدقة ما إذا كان هناك نظام لتقييم الوظائف يطبق بالفعل.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في عام ١٩٩٣ قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي بشأن تطبيق الاتفاقيات الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، رقم ١٩٥٨ (رقم ١١١):

”تلاحظ اللجنة إعلان الحكومة الذي ينفي بأن حساسية البنات الشابات من الدخول إلى الوظائف التي يشغلها تقليدياً الرجال تتأثر بشكل دائم من خلال وسائل الإعلام الجماهيري. وإذا تشير إلى إعلان الحكومة السابق بشأن هذا الموضوع حيث توخت اتخاذ إجراء إعلامي عام مشترك، بغية تحسيس أصحاب الأعمال بفتح المجال أمام البنات الشابات للوصول إلى هذه الوظائف، فإن اللجنة ستكون ممتنة لو تنسى للحكومة أن تبعث. في تقريرها القادم، معلومات بشأن الوسائل العامة المتخذة للحصول على تعاون منظمات أصحاب الأعمال والعمال وغير ذلك من المنظمات المعنية بقبول تطبيق السياسة الوطنية الهدافة إلى تعزيز المساواة في الفرص والمعاملة في ميدان العمل والمهنة، بما في ذلك ميدان التدريب المهني، والقضاء على جميع أوجه التمييز التي تستند بوجه خاص إلى الجنس، وذلك وفقاً للمادتين ٢ و ٣ من الاتفاقيات.

وإذ تلاحظ أن الحكومة لم ترد على تعليقاتها السابقة المتعلقة بأشنطة المكتب القومي للتدريب المهني. فإن اللجنة ترجو مرة أخرى الحكومة أن تبعث بمعلومات بشأن جوانب الأنشطة

الخاصة بهذا المكتب والمتعلقة بالتدريب المهني للنساء ولاسيما بشأن جميع الاجراءات الإيجابية المتخذة على صعيد العمل لتسهيل وصول النساء الى التدريب والوظيفة، لاسيما في مهن محجوزة تقليديا للرجال.”.

٣ - سياسة العمل

في عام ١٩٩٣ تقدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في جملة أمور، بالطلب المباشر التالي المتعلق بتطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢):

”ذكرت الحكومة أنها تتلزم ببرامج تعزيز الاستخدام في القطاع غير الرسمي الرئيسي التي تتألف بوجه خاص من تدابير تهدف الى منح المشاريع التي تتخذ مبادرات جد متواضعة، تسهيلات ائتمانية، وتشجيع المنظمات والجمعيات ذات المصالح الاقتصادية. كما أشارت كذلك الى خطة العمل القومية الخاصة بالمرأة. وترجو اللجنة أن تزود بمعلومات تفصيلية بشأن تنفيذ كل من هذه البرامج، والصعوبات التي تواجهها الحكومة والنتائج المستحصلة منها.

كما أححيطت اللجنة علما، فضلا عن ذلك، بالاجراءات المتخذة بشأن التعاون التقني من جانب مكتب العمل الدولي وتشير الى أن هذا المكتب مكلف بتنفيذ مشروع لدعم سياسة التشغيل الوطني ووضعها موضع التنفيذ، في إطار برنامج السنغال Ve-PNUD. ومن بين أهداف ذلك المشروع، تذكر اللجنة، بوجه خاص، اعتماد برنامج قومي للعملة (١٩٩٥-١٩٩٦)، ووضع آليات ملائمة لتنفيذ البرامج وتنميتها واعتمادها وتكاملها وذلك لتعظيم العمالة وإنشائها من خلال تنفيذ البرنامج القومي للتشغيل. وإذا لا تشك اللجنة أن هذا المشروع سوف يؤدي الى تعزيز تطبيق أحكام الاتفاقية، تدعو الحكومة الى بيان مدى إسهامها في صياغة وتنفيذ سياسة فعالة لتعزيز التشغيل وفقا للمواد ١ و ٢ و ٣ من الاتفاقية، بالتشاور مع ممثلي الأوساط المعنية.”.

وفي تقريرها لعام ١٩٩٣، أشارت الحكومة الى أن من المقرر، على سبيل البيان، منح مخصصات مقدارها ٦٢٩ مليون فرنك CFA في ١٩٩١-١٩٩٠، للمنظمات الخاصة بتعزيز وضع المرأة.

غواتيمالا

(انظر أيضا تقرير مكتب العمل الدولي الى الدورة الثانية عشرة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها غواتيمالا

صدقت غواتيمالا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض الدهان، ١٩٢١ (رقم ١٣) (صدقت في عام ١٩٩٠):
- الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) (صدقت في عام ١٩٦٠):
- الاتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المدقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) (صدقت في عام ١٩٥٢):
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٦١):
- الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة (الصيغة المدقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) (صدقت في عام ١٩٨٩):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٦٠):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٨٨).
- الاتفاقية الخاصة بالحمل الأقصى، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) (صدقت في عام ١٩٨٣).

المعلومات الإضافية المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

١ - الأجر المتكافئ

لقد أجريت التعديلات التالية، بين أمور أخرى، على قانون العمل (المرسوم رقم ١٤٤١) بمقتضى المرسوم رقم ٩٢-٦٤ الصادر في ٢ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٢، فيما يتعلق بتطبيق اتفاقية الأجر المتكافئ، (رقم ١٩٥١) (رقم ١٠٠):

"المادة ٣: جرى تعديل المادة ٨٩ على الوجه التالي:

المادة ٨٩ - ينبع تحديد مستوى الأجر لكل فئة مع مراعاة كثافة العمل ود نوعيته، والمناخ والأحوال المعيشية.

يدفع أجر متكافئ للعمل المتكافئ الذي يؤدى في الوظيفة في أحوال متساوية من الكفاءة وطول فترة الخدمة في نفس المشروع، وينبع تعيين الأجر المنصوح للعامل/العاملة مقابل عمله/عملها العادي.

وردا على الشكاوى التي تصدر من العاملات بشأن التمييز في الأجر بسبب الجنس، يتعين على صاحب العمل أن يبين أن العمل الذي تؤديه العاملات المشتكيات ذو نوعية وقيمة أقل".

٢ - المساواة في ميدان العمل

فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية المعنية بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، فإن المرسوم المذكور أعلاه رقم ١٤٤١ يجري، بين أمور أخرى، التعديلات التالية على قانون العمل:

المادة ١١ - عُدلت المادة ١٥١ على النحو التالي:

"المادة ١٥١ - يحظر على صاحب العمل ما يلي:

(أ) أن يضمن إعلانه عن عرض الوظيفة، من خلال أي واسطة، أن يتعين على الذين يتقدمون إلى الوظيفة أن يحددوا الجنس والعرق والمجموعة الإثنية والحالة الزوجية، إلا إذا كانت طبيعة العمل تتقتضي من الشخص المتقدم خصائص معينة وفي الحالة الأخيرة ينبغي أن يطلب صاحب العمل إذا من مقتضى العمل والمكتب القومي للمرأة.

(ب) أن يناضل بين المرأة العازبة والمتزوجة وأو المرأة المسؤولة عن أسرة من أجل أداء العمل".

٣ - حماية الأسرة

بقدر ما يتعلق بتطبيق الاتفاقية المعنية بحماية الأسرة (المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)، أجريت التعديلات التالية، بين أمور أخرى، على قانون العمل وفقا للمرسوم المذكور أعلاه رقم ١٤٤١:

المادة ١١ - جرى تعديل المادة ١٥١ على النحو التالي:

"المادة ١٥١ - يحضر على صاحب العمل ما يلي:

(ج) فصل المرأة العاملة من العمل خلال فترات حملها أو رضاعتها؛ وينبغي ألا تتعرض العاملة إلى الفصل ما لم تكن هناك أسباب مبررة تنشأ من عدم أداء الواجب المحدد في العقد على النحو المذكور في المادة ١٧٧ من القانون. وفي هذه الحالة ينبغي أن يتراوح في قضية الفصل أمام محاكم العمل، حيث عليه أن يثبت أن مبرر الفصل هو عدم أداء الواجب، ويتعذر عليه تنفيذ الفصل دون إذن صريح مكتوب من المحكمة. وإذا لم يتزلم صاحب العمل بالشرط الوارد أعلاه فإن للمرأة العاملة أن تستأنف القضية أمام المحكمة بغية ممارسة حقها في إعادة التعيين في العمل والحصول على أجورها خلال الفترة التي تعرضت فيها إلى البطالة.

(د) وبغية التمتع بالحماية الموصوفة بالفقرة السابقة، ينبغي أن تقوم المرأة العاملة بإخطار صاحب العمل بحالتها. ومنذ تلك اللحظة فإنها ستتمتع بالحماية المؤقتة؛ وبغية أن تحصل على الحماية الدائمة ينبغي أن تقدم شهادة طبية خلال الشهرين التاليين بعد التثبت من حملها.

(ه) الطلب إلى العاملة الحامل أداء عمل يتطلب قوة جسدية معينة خلال ٦أشهر ثلاثة التي تسبق الولادة".

المادة ١٢ - جرى تعديل المادة ١٥٢ على الوجه التالي:

"المادة ١٥٢ - يحق للأم العاملة التمتع بإجازة بأجر يعادل ١٠٠ في المائة من أجرها خلال الثلاثين يوماً السابقة للولادة و ٥٤ يوماً بعدها. ويحق لها أن تراكم الأيام التي لم تستعملها الولادة وتضيفها إلى فترة إجازتها بعد الولادة. وهكذا فإن للأم العاملة في الواقع إجازة متدارها أربع وثمانين يوماً (٨٤) خلال هذه الفترة ... (أ) - (و)".

المادة ١٣ - جرى تعديل المادة ١٥٣ على النحو التالي:

"المادة ١٥٣ - تستحق العاملة المرضعة فترة نصف ساعة تتوقف فيها عن العمل في مكان العمل، على دفعتين خلال يوم العمل بغية إرضاع طفلها. ولها أن تجمع نصف الساعة متأخرة ساعة واحدة بعد بداية يوم العمل، أو تترك العمل قبل ساعة من انتهائه بفرض إرضاع

طفلها. و تستحق أجرا عن هذه الساعة، وإذا امتنع صاحب العمل عن الالتزام بذلك فإنه سيعاقب على النحو الواجب.

ويينبغي أن تتحسب فترة الرضاعة ابتداء من يوم استئناف الأم عملها وتستمر لفترة عشرة (١٠) أشهر بعد ذلك اليوم، رهنا بتمديدها بأمر الطبيب.

في عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي:

المادة ١ من الاتفاقية - إن المادة ٢٧ من القانون الأساسي لمعهد غواتيمالا للضمان الاجتماعي والقواعد التي تنظم حماية المرض والأمومة (اتفاق المعهد رقم ٤١٠)، المادة ٢، تقضي بالتوسيع التدريجي لنظام الضمان الاجتماعي ليشمل مختلف المناطق الجغرافية ومختلف فئات العمال والموظفين. و تدعى المادة ٨٠ من القواعد إلى توسيع شمول النظام ومعهد غواتيمالا للضمان الاجتماعي، من خلال اتفاقيات مستقلة ستحدد الأماكن والمناطق الجغرافية وطرائق تنفيذ تلك الاتفاقيات. و تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تتعلق بتوسيع سريان نظام الضمان الاجتماعي على الصعيد الجغرافي ليشمل مختلف محافظات ومناطق البلد، وعلى الصعيد البشري ليشمل مختلف فئات العمال المعنيين (لاسيما العاملات في القطاع العام، والعامل الزراعيين، وعمال النقل وخدم المنازل). و يجب أن تشير المعلومات إلى الخطوات المتخذة أو من المقرر اتخاذها لتوسيع سريان النظام ليشمل جميع العاملات الخاضعات لحماية الاتفاقية في جميع أرجاء الإقليم الوطني.

المادة ٤، الفقرة ١ - تقضي المادة ٣٤ من القواعد التي تنظم المنافع التقدية (مرسوم معهد غواتيمالا للضمان الاجتماعي رقم ٤٠٨)، بتحفيض فترة قبل الولادة التي ينبغي أن تدفع خلالها منافع تقدية في حالة الولادة المبكرة. و تود اللجنة أن تلفت نظر الحكومة إلى أنه في حالات معينة، فإن تحفيض تلك الفترة قد يؤدي إلى تقصير إجمالي فترة الـ ١٢ أسبوعا التي تستحق العاملة الأم خلالها منافع تقدية كما ورد في الاتفاقية.

المادة ٤، الفقرات ٤ و ٥ و ٨ - لاحظت اللجنة أنه لدى تطبيق المادة ١٠ من الفصل الأول من القانون الأساسي لمعهد غواتيمالا للضمان الاجتماعي، وحتى توسيع نظام الضمان الاجتماعي ليشمل كامل الإقليم الوطني، فإن العاملات اللواتي لا يسرى عليهن القانون ينبغي أن يتلقين حداً أدنى من المنافع نقداً أو عيناً من صاحب العمل. وعلى أي حال فإن صاحب العمل ملزم بدفع أجورهن خلال فترة إجازة الولادة بكل دقة، بموجب المادة ١٥٢ (ب) من قانون العمل. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه بموجب المادة ٢٢ من القواعد التي تنظم المرض والأمومة، والمادة ٢٤ من القواعد

المعنية بالمنافع التقدية، فإن النساء العاملات اللواتي يسرى عليهن الضمان الاجتماعي واللواتي قصرن في تطبيق التزامات الفترة السابقة من حيث الاشتراكات، ينبغي أن تدفع لهن أجورهن العادلة. وفي هذا السياق، تشير اللجنة إلى أنه بموجب المادة ٤ في فترتيها ٤ و ٨ من الاتفاقية فإن النساء غير المؤهلات لتلقي المنافع، ينبغي أن يحصلن على منافع كافية من صناديق المساعدة العامة، ولا يتلزم صاحب العمل، في أي حال من الأحوال، بدفع تلك المنافع التي تعود للنساء المستخدمات لديه.

كولومبيا

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها كولومبيا
صدقت كولومبيا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بحماية الأسرة، ١٩١٩ (رقم ٣) (صدقت في عام ١٩٣٣);
- الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٢) (صدقت في عام ١٩٣٣);
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٥٣);
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٦٩).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

١ - الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٢، تقدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، بالطلب الباسير التالي المتعلقة بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

تلاحظ اللجنة أنه وفقاً لقرار المحكمة العليا التي أشارت اليه الحكومة في تقريرها، فإن المادة ١٤٣ من قانون العمل لا يمكن تفسيرها باعتبارها تغطي الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة، على النحو الوارد في الاتفاقية. واستناداً إلى ذلك تأمل اللجنة أن الحكومة ستتخذ الخطوات اللازمة لتعديل المادة ١٤٣ من قانون العمل على نحو يقضى بمفهوم الأجر المتكافئ للعمل المتساوي القيمة.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٢، بشأن تطبيق اتفاقية التمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، أعلنت الحكومة اعتماد دستور جديد في عام ١٩٩١ يقضي بـ :

المادة ١٢ - يولد جميع الناس أحرازاً ومتساوين أمام القانون، وينبغي أن يتلقون نفس الحماية والمعاملة من جانب السلطات وينعمون بنفس الحقوق، والحرريات، والفرص دون تمييز استناداً إلى الجنس أو العرق، أو الأصل القومي أو الأسري، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو التلسيفي. وستعمل الدولة على تعزيز الأحوال لضمان المساواة الحقيقة والفعالة وستتخذ تدابير الحماية للجماعات المحرومة والهامشية.

وستقدم الدولة حماية خاصة للأشخاص الذين تؤدي أحوالهم الاقتصادية أو الجسدية أو العقلية الى وضعهم في حالة حرمان ظاهر، وستعاقب على تعرضهم للتعسف وإساءة المعاملة.

المادة ٢٥ - يعتبر العمل حقا والتزاما اجتماعيا، وينبغي أن يتمتع، بجميع أشكاله، بحماية خاصة من جانب الدولة. وكل إنسان الحق في العمل في أحوال مناسبة ولائقة.

وفضلا عن ذلك، تقضي المادة ٥٣ أنه بموجب أدنى المبادئ الأساسية، ينبغي أن يتضمن قانون العمل بالمساواة في الفرص للعمال، والحماية الخاصة للمرأة، والأمومة والعمال الأحداث، بين أمور أخرى.

أضف إلى ذلك، أن الحكومة تورد حالات تمييز ضد المرأة في بعض المشاريع، ولاسيما ضد النساء في سن الإنجاب، من حيث إجازة الأمومة. على الرغم من جهود وزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تتجنب هذا التمييز، من خلال التفتيش والمراقبة. وتضيف الحكومة مع ذلك بأن هناك زيادة في نسبة النساء الناشطات اقتصاديا: فقد بلغت تلك النسبة في عام ١٩٦٤، ١٠٪ في المائة، وفي عام ١٩٧٢، ١٦٪ في المائة وفي عام ١٩٨٥، ٣٣٪ في المائة، ومن المتوقع أن تصل إلى ٤٢٪ في المائة في عام ١٩٩٥.

وفي عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الملاحظات التالية:

"التمييز القائم على الجنس - بالإشارة الى تعليقات اتحاد العمال Central Unitaria (CUT) de Trabajadores، في ١٩٨٩، بشأن ممارسات التمييز استنادا الى الجنس - مثل طلب شهادة طبية بعدم الحمل قبل استخدام المرأة، ومنع المرأة أجراً أدنى، وعدم وجود حماية مضادة للمضایقات الجنسية - تلاحظ اللجنة باهتمام إعلان الحكومة أن وزارة العمل والضمان الاجتماعي سوف تصدر قانونا يحرم صراحة طلب شهادة طبية بعدم الحمل قبل النظر في استخدام المرأة، كما أنها سوف توزع رسالة سيارة الى مفتشي العمل تبلغهم بالتأكد من عدم التمييز استنادا الى الجنس وعدم المضايقات الجنسية. وتأمل اللجنة أن يجري سنّ ذلك القانون. وتبعث الرسالة السيارة في اقرب وقت ممكن، وتطلب الى الحكومة إرسال نسخ من كل الوثائقتين عند توفرهما.

وتعرب اللجنة مجددا عن أملها أن تقوم الحكومة بإرسال معلومات تتعلق بالتطبيق العملي للمرسوم رقم ١٣٩٨ لعام ١٩٩٠، الذي يهدف، في جملة أمور، الى القضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، ويقضي بتفتيش ومراقبة التعليم والتدريب".

٣ - حماية الأئمة

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن اتفاقية حماية الأئمة، (رقم ٣)، قدمت الحكومة المعلومات

التالية:

تضىي قواعد العمل، على النحو القائم اليوم، بأن المرأة العاملة "تمتتع بإجازة أمدتها ١٢ أسبوعا، شريطة أن تبدأ هذه الإجازة قبل أسبوعين من الولادة على الأقل. وعندما تبدأ الإجازة قبل أسبوعين من الولادة، فإن الأسبوع العشرة ينبغي أن تؤخذ بعد الولادة، وبذلك يكون الالتزام كاملا بالفقرة (أ) من المادة ٣ من الاتفاقية، التي تضىي بأن لا يسمح للمرأة بالعمل لفترة ستة أسابيع بعد الولادة. وبذلك ستكون هناك مهلة إضافية تستمر لفترة أربعة أسابيع على الأقل.

ومع ذلك، فلا يمكن أن تنكر حقيقة أن القاعدة العامة لكل من المستخدمات لدى الحكومة أو القطاع الخاص، هي أن الإجازة، أو بالأحرى، العجز المعزز بشهادة طبية بسبب الأئمة، لا يبدأ حتى تاريخ الولادة. وفي بعض الأحوال الخاصة (مثل حدوث مضاعفات أثناء الحمل) التي تحصل قبل التاريخ المحتمل للولادة، فإن من المأمول مراجعة الطبيب لمجرد الحصول على شهادة العجز عن العمل للأيام التي يحددها. لذلك فإن للمرأة العاملة ١٢ أسبوعا بالكامل من وقت الولادة لتكون بمعية طفلها لرعايتها.

وفيما يتعلق بمبلغ عدة أسابيع للزوج أو للرفيق الدائم للمرأة العاملة، فإن حكم لجنة العمل في ذلك واضح: أن الفقرة الفرعية للمادة ٣٤ من المرسوم رقم ٥٠ لعام ١٩٩٠ تضىي بأن المرأة العاملة التي تأخذ إجازة بأجر حين تنجب طفلها، يمكن أن تخفض إجازتها إلى ١١ أسبوعا لتتنازل عن الأسبوعباقي إلى زوجها أو رفيقها الدائم بغية أن يكون الأخير حاضرا لرعايتها عند الولادة.

وفي عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الملاحظات التالية:

إشارة إلى تعليقاتها السابقة بشأن النطاق الإقليمي لنظام الضمان الاجتماعي، لاحظت اللجنة باهتمام أن القانون الذي أدخل تغييرات مهمة على نظام الضمان الاجتماعي سيعرض على الكونغرس في دورته الجارية. وتأمل اللجنة أن يصدر القانون في المستقبل القريب وسيؤدي إلى توسيع نطاق النظام، ولاسيما حماية الأئمة، ليشمل البلد بكامله ويسري على جميع العمال الذين تغطيهم الاتفاقية. ويرجى من الحكومة أن تقدم تقريرا بشأن التقدم المحرز لتحقيق هذا الهدف.

مدغشقر

(انظر أيضا تقرير مكتب العمل الدولي الى الدورة الثانية عشرة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها مدغشقر
صدقت مدغشقر على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو
تتضمن أحكاما تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٣) (صدقت في عام ١٩٦٠).
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٦٢).
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٦١).
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٦٦).
- الاتفاقية الخاصة بالحمل الأقصى، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) (صدقت في عام ١٩٧١).

المعلومات الإضافية المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

١ - الأجر المتكافئ

في تقريرها لعام ١٩٩٢، بشأن تطبيق اتفاقية الأجر المتكافئ، (رقم ١٠٠) لعام ١٩٥١، أكدت الحكومة مرة أخرى أن ليس هناك تمييز بين الجنسين من حيث الأجر، حيث أن الوظيفة والمؤهلات المهنية وحدها هي التي تحدد ذلك. ومع ذلك، فإنها شددت أن من الصعوبة البالغة القيام الآن بتقييم الوظيفة لإتاحة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر للأعمال المتساوية القيمة بطريقة موضوعية. فإن إدارة العمل لا يسعها أن تقوم بمفردها بالاضطلاع بتحقيق عمل على هذه الدرجة من السعة، مع مراعاة إمكانياتها المحدودة.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الحكومة تتroxى إعادة تقييم قانون العمل لعام ١٩٧٥ بمساعدة المجلس الوطني للعمل، الذي انبثقت عنه لجنة متخصصة لدراسة أحوال العمل بوجه خاص، ولاسيما الأجر.

وفيما يتعلق بمبدأ المساواة في الأجر للأعمال ذات القيمة المتساوية، فإن بإمكان العامل أو منظمته النقابية الاستفادة من تفتيش العمل أو لدى قيام نزاع معروض أمام محكمة العمل ولاسيما من حيث التصنيف المهني.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٣، المتعلق بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة) (رقم ١١١) لعام ١٩٥٨، أعلنت الحكومة أنه قد صدر دستور جديد للبلاد من شأنه إرساء الجمهورية الثالثة بعد إجراء الاستفتاء العام في ١٩ آب/أغسطس ١٩٩٢.

الدستور

المادة ٨: "المواطنون متساوون في الحقوق ويتمتعون بنفس الحريات الأساسية التي يحميها القانون".

"تحظر الدولة أي تمييز قائم على أساس الجنس، أو درجة التعليم، أو الثروة، أو الأصل، أو العنصر، أو العقيدة الدينية أو الرأي".

المادة ٢٧: "لا يجوز أن يقع حيف على أي شخص في عمله أو وظيفته، بسبب جنسه أو سنه أو دينه، أو رأيه، أو أصله، أو عقيدته السياسية".

وذكرت الحكومة، فضلاً عن ذلك، أنه بقدر ما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس "تحقق تقدم كبير؛ حيث أصبحت المرأة تحتل مناصب مسؤولة، سواءً في القطاع الخاص أو القطاع العام، على الصعيدين الحكومي والإداري: وزيرة، أمين عام، مدير عام، مدیرة.

وأصبحت المرأة تشغل وظائف مهمة في الشركات الخاصة، سواءً باعتبارها موجهة للمشروع أو مدیرة له. وبينما على مصدر من وزارة السكان، تمثل المرأة ٦٤ في المائة من الموظفين من النساء الأولى والثانية في الوظائف العامة و ٤٣ في المائة من مجموع الموظفين الإداريين في الجامعات؛ و ٧٣ في المائة من موظفي وزارة الصحة ووزارة التعليم القومي.

ويتبين أن يلاحظ أنه مع أن الأغلبية العظمى من الموظفين تعمل في المراكز الحضرية، إلا أن المرأة تحتل بوجه خاص أعمالاً تقليدية ترتبط بالمجتمع المغاربي في الأماكن الريفية.

وبموجب إحصاء قامت به مديرية العمل، في عام ١٩٩٠، فإن حجم الوظائف الدائمة قد قدر بـ ١٧٢٠٠٠ وظيفة في القطاع الحديث من مدغشقر. وهذا العدد موزع على ٧٥١ مؤسسة، ٨٣ في المائة منها تعتبر مشاريع خاصة، و ٥ في المائة شركات تجارية مختلطة و ١٢ في المائة مشاريع عامة.

ومن هذه البيانات يمكن الاستنتاج أن إسهام المرأة يختلف من فرع إلى آخر من فروع النشاط:

- ١ - وعلى وجه الإجمال فإن المرأة تمثل، على صعيد الفرع، ١٧ في المائة من القوى العاملة.
- ٢ - وهذه النسبة تتجاوز ٥٠ في المائة في فرع "صناعة الأحذية والألبسة".
- ٣ - وتشغل المرأة ١ من ٢٥ من وظائف الأعمال المتعلقة بفرع "الإنشاءات والأشغال العامة".
- ٤ - ومن مجموع نسبة ١٧ في المائة من القوى العاملة النسائية، تعمل ٩ في المائة في فروع الزراعة، و ٣٢ في المائة في قطاع الخدمات و ٥٢ في المائة في قطاع الصناعة.
- ٥ - ومن مجموع الـ ٦٢٢ ١٧٢ وظيفة دائمة، هناك ٢٨ ٩١٠ وظيفة تشغله النساء على النحو التالي:
- ٦٢٧ وظيفة في الكوادر العليا مقابل ٦٩٠ ٤ من الرجال؛
- ٥٧٦ ١ وظيفة في الكوادر المتوسطة مقابل ٤٧٨ ٧ من الرجال؛
- ٤٩٩ ١١ وظيفة في الأعمال التي تتطلب مهارة مقابل ٢٥٢ ٣١ من الرجال؛
- ٧١٢ عاملة ماهرة مقابل ٦٧٠ ٢٢ من الرجال.
- وفي المشاريع الحرة، حيث يبلغ إجمالي عدد العاملين ٣٥١ ٢ منهم ٠٨١ ١ امرأة، على النحو التالي:
- ٤ في الكادر المتقدم مقابل ٢١ من الرجال؛
- ٧ في الكادر المتوسط مقابل ٢٩ من الرجال.
- ويضمن الدستور والقوانين والأنظمة النافذة المساواة إزاء العمل والتدريب المهني.
- وقد تكررت هذه الأحكام في قانون العمل وفي القانون العام للاستخدام الشامل.

٣ - سياسة العمل

في عام ١٩٩٣، وجهت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي، المتعلق بتطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل (رقم ١٢٢) لعام ١٩٦٤:

“لاحظت اللجنة أنه من بين “الأهداف الأساسية” للمرحلة الراهنة لبرنامج التكيف الحكومي، هي تلك التي تتلوى التوصل إلى وتيرة نمو اقتصادي تتراوح وتيرة الزيادة في السكان، وإعادة بناء القطاع الصناعي، وتعزيز المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتحسين نوعية التعليم، وتعزيز سياسة اجتماعية توجه إلى المجموعة الأكثر حرماناً. وعلى هذا أساس، فقد وضع، في عام ١٩٨٩، “مشروع الأنشطة الاجتماعية ودعم الإدارة الاقتصادية” وذلك في إطار بعد الاجتماعي للتكيف. وتشير اللجنة في الفقرة ١ من المادة ١ في الاتفاقية، التي تخصي بأن على كل بلد طرف قام بالتصديق على الاتفاقية، أن يصوغ وينفذ سياسة فعالة تهدف إلى تعزيز التشغيل الكامل المنتج والذي يقوم على أساس الاختبار المهني الحر، باعتباره “هدفاً أساسياً”. وهي تتوقع أن توجهات التكيف البنائي لا يتعارض مع إعمال هدف تعزيز التشغيل الكامل على النحو المحدد في الاتفاقية، وأن بإمكان الحكومة أن تزود اللجنة بمعلومات بشأن آثار التدابير المتخذة في إطار برنامج التكيف البنائي، من حيث حالة المستوى والاتجاهات، أو على الصعيد الشامل فيما يتعلق بفئات معينة من العاملين مثل النساء، والشباب، وغيرهم من العاملين من كبار السن والمعوقين.”

الترويج

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها الترويج
صدقت الترويج على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٣) (صدق في عام ١٩٢٩):
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدق في عام ١٩٥٩):
- الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدق في عام ١٩٥٩).
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدق في عام ١٩٦٦):
- الاتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) (صدق في عام ١٩٧٦):
- الاتفاقية الخاصة بالعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (صدق في عام ١٩٨٢).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٢، تقدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الملاحظات التالية المتعلقة بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

أحاطت اللجنة علماً ببيان الحكومة الذي يقضي بأن عدد الشكاوى التي وردت إلى "صاحب مظالم الوضع المتساوي" المتعلقة بمخالفات المادة ٥ من قانون المركز المتساوي، قد انخفض إلى مستوى متدن نسبياً، كما يبدو، وذلك بقدر ما يتعلق بعدم المساواة في الأجر الذي لا يزال قائماً. وذكرت الحكومة مع أنه ليس من غير الاعتيادي أن يجري تصحيح الأجر غير المتساوي دون الرجوع إلى صاحب المظالم (لاسيما وقد قامت منظمات أصحاب الأعمال بالرجوع على نحو متزايد إلى القانون)، إلا أنه يجب الاستنتاج أن الجمهور لا يزال لا يعرف إلا معلومات جد قليلة تتعلق بالقانون وأليات الاستئناف. وفضلاً عن ذلك، فإن هؤلاء الذين لديهم معرفة كافية يختارون عدم الشكوى؛ وقد يشكل المعدل المرتفع للبطالة أحد الأسباب لهذا الوضع.

أما بشأن طبيعة الشكاوى التي يعالجها صاحب المظالم، فقد لاحظت اللجنة أن معظم الشكاوى تتعلق بأجر الأساسي؛ أما الشكاوى المتعلقة بالإضافات الأخرى، مثل المكافآت والمنافع، فقد تدنت. ومع ذلك لاحظت اللجنة باهتمام أن صاحب المظالم قد شرع بالتحقيق في اتفاق القطاع الخاص الذي يستثنى من تعويضات نهاية الخدمة أولئك الموظفين الذين شغلوا أقل من ٥٠ في المائة من وظائفهم. وتلاحظ اللجنة أن صاحب المظالم سينظر فيما إذا كان ذلك يمثل تمييزا غير مباشر نظرا لأن هؤلاء الذين يستثنون من الاتفاق هم نساء بالدرجة الأولى.

ولاحظت اللجنة كذلك أن بعض القضايا الخاصة بالمبادئ قد حددتها مجلس الاستئناف للوضع المتساوي ومحكمة منازعات العمل المتعلقة ببنطاق المقارنة ؟غراض الأجر المتكافئ. فقد قرر مجلس الاستئناف، على سبيل المثال، أن المقارنة في تقييم الوظيفة لا يجب أن تحصل بين عمال استخدموا على نحو متزامن؛ كما اقرت محكمة العمل في حكم لها أن المهن المختلفة يمكن أن تكون قابلة للمقارنة إذا كان هناك تشابه فيما يتعلق بالتدريب على المهنة ومهام الوظيفة وإذا كان الموظفون في المهن المختلفة يعملون بقدر معين من التعاون في نفس مكان العمل. وفي هذا المجال، لاحظت اللجنة أن صاحب المظالم يعتبر أن المقارنة بين العمال الذين مروا بأنماط مختلفة من التدريب المتخصص يجب أن يشجع. وإذ لاحظت كذلك من التقرير أن قانون الوضع المتساوي يخضع للتتعديل في وقت الحاضر، تطلب اللجنة أن الحكومة تقديم معلومات بشأن أي تعديلات تجري على القانون؛ وأن تواصل تقديم تفصيلات بشأن نتائج القضايا المتعلقة بتكافؤ الأجر التي يعالجها صاحب المظالم والمحاكم المذكورة آنفا.

وتلاحظ اللجنة أنه، كجزء من تحديث القطاع العام، فقد جرى إدخال نظم جديدة لتحديد الأجر للحكومة المركزية والحكومات المحلية. لأن الهدف من هذه المبادرة هو إتاحة مرونة أكبر وفرص أوسع للتفاوض في الأجر وفقاً للتعليم أو التدريب أو الخبرة أو الجدار، وذلك لتحسين إمكانية الاستخدام والإبقاء على العمال المؤهلين عن طريق تحفيض الاختلافات في الأجر بين القطاع العام والقطاع الخاص؛ وبغية إلغاء المركزية في اتخاذ القرارات ومنح المشاريع الفردية فرصة استخدام الأجر باعتبارها وسيلة لتحقيق نتائج أفضل.

وتلاحظ اللجنة أيضاً أن صاحب المظالم ومجلس الوضع المتساوي، قد لفتا نظر وزارة العمل والإدارة الحكومية إلى ضرورة ضمان أن هذه النظم المرنة الخاصة بأجر لا تؤدي إلى زيادة عدم التساوي في الأجر بين النساء والرجال. وقد ذكرت هاتان الهيئتان أن المعايير التي تقرر الأجر يجب ألا تكون تمييزية من حيث الواقع. وقد ذكرتا في هذا السياق أنه بينما يعتبر العديد من المعايير محايدة نظرياً فيما يتعلق بالجنس (مثل الرغبة في الاشتغال خارج أوقات الدوام، والاضطلاع بوظائف ذات أوقات صعبة) إلا أنها تشكل في الواقع صعوبات أكبر للنساء مما تشكله للرجال لأن المرأة لاتزال تتحمل المسؤولية الأولى في رعاية الأسرة. لذلك هناك ضرورة لوضع

مستلزمات لربط الأداء بالعمل المنجز خلال ساعات العمل العادلة، على وجه الدقة (مع التكيف الملائم للعمل خارج أوقات الدوام)؛ وينبغي أن يشترط أن الغياب بسبب إجازة الأمومة المشروعة سوف لا يكون له نتائج سلبية على تقييم الأداء. وقد ذكرت البيتان كذلك أنه لدى الاستخدام، ينبغي أن يعترف أن المرأة والرجل يختلفان في سبل عرضهم لأنفسهم، ويسمح على الرجال في الغالب أن يقدموا طلبات وأن تصبح هذه الطلبات مقبولة. وبالإضافة إلى ذلك فإن التفاوت الموجود حالياً في الأجور بين الرجال والنساء سيتعاظم إذا جرى التركيز على حقيقة أن المرشح للوظيفة يتمتع فعلاً بقدر كبير من الأهمية أو أنه كان يشغل وظيفة ذات أجر عال.

وستكون اللجنة ممتنة لو استطاعت الحكومة أن تواصل الإبلاغ عن أثر هذه النظم الجديدة في تحديد الأجور على تطبيق الاتفاقية.

وتلاحظ اللجنة باهتمام أن اتحادات نقابات العمال قد اشارت إلى الأجر المتكافئ باعتباره أحد مجالات أولوياتها خلال الفترة ١٩٩٣-١٩٩٠. وفي هذا السياق تلاحظ أن لجنة من ممثلين عن جمعيات أصحاب الأعمال والعمال قد تكونت خلال محادثات الاتفاق الجماعي بشأن الأجور، وذلك لمناقشة الاستراتيجيات الممكنة لتحقيق الأجر المتكافئ؛ وأن هذه اتخذت شكل مشروع يهدف، بين أمور أخرى، إلى وضع طرق لاستقصاء إمكانية جعل نظم التقييم أدوات ملائمة لتخفيض عدم الأجر المتكافئ. وتطلب اللجنة من الحكومة أن توفر تفصيلات تتعلق بهذا المشروع.

٢ - المساواة في ميدان العمل
قدمت الحكومة، في تقريرها لعام ١٩٩٢ المعلومات التالية:

في عام ١٩٨٩، كان عدد الأشخاص المستخدمين ٢٠٤٩٠٠٠، يتألفون من ١٣٦٠٠٠ رجل و ٩١٥٠٠٠ امرأة. وفي النصف الأول من عام ١٩٩٢ انخفض عدد المستخدمين إلى ١٩٦٠٠٠ (منهم ١٠٨٩٠٠٠ رجل و ٩٠٧٠٠٠ امرأة).

وكان هناك مائتا ألف وستة عشر شخصاً يعملون دون أجر في الأعمال المنزلية، منهم ٢١٢٠٠٠ امرأة.

ولا يؤثر الزواج في هذه الأيام على علاقة المرأة بسوق العمل. وبعد إنجاب الأطفال، تعود معظم النساء إلى العمل بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة. وفي ثلثي الأسر التي لديهاأطفال صغار يعمل كلاً الأبوين. وتعمل الأمهات المنفردات أكثر مما تعمل الأمهات اللواتي لهن أزواج.

٣ - سياسة العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٣، بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، رقم ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، قدمت الحكومة المعلومات التالية:

العاملة وإجمالي القوى العاملة

وفقاً للدراسة الاستقصائية الخاصة بسوق العمل التي يعدها المكتب المركزي للإحصاء، حصل انخفاض في سوق العمالة - بمقدار ٢٥٪ - خلال الفترة من النصف الأول من عام ١٩٩٠ إلى النصف الأول من عام ١٩٩٢. وقد انخفض استخدام الرجال بمقدار ٣٤٪ والنساء بمقدار ٠٠٪. وأكثر ما ظهر هذا الانخفاض في مجال الصناعة التحويلية، والإنشاءات والصناعات الأولية. وقد بلغت نسبة الانخفاض في الاستخدام في القطاع المعرض للهبوط على نحو منافس ٦٤٪ في المائة من إجمالي الهبوط لنفس الفترة.

البطالة

بالإضافة إلى الزيادة التي حصلت لدى السكان في سن العمل، فإن الطلب الضعيف على العمل، قد أدى إلى ارتفاع البطالة في سوق العمل من النصف الأول لعام ١٩٩٠ إلى النصف الأول لعام ١٩٩٢. فقد ارتفعت البطالة المسجلة بمقدار ٢١٪ تقريباً (٢٢٪ في المائة) خلال تلك الفترة. وقد بلغت نسبة النساء العاملات ٣٥٪ في المائة من البطالة المسجلة.

وقد أعلنت الحكومة ما يلي:

أن تعزيز المساواة في وضع الجنسين في سياسة سوق العمل، يشكل هدفاً من أهداف خدمات سوق العمل. وهذا الجانب يجب أن يدمج في مختلف أنشطة خدمات سوق العمل، مثل خدمات الاستخدام، ومقاييس سوق العمل.

وما يبرهن دائر سوق العمل منهملة باتخاذ تدابير المساعدة في توسيع مجال اختيار المرأة للمهنة وزيادة فرصها في ميدان العمل. وقد تم وضع خطط مركزية ومحلية تجري متابعتها من جانب موظفين استشاريين خاصين يرتبطون بجميع مكاتب الاستخدام في الأقاليم. وقد حصلت زيادة في اتخاذ تدابير بشأن تشجيع النساء وتوفير المعلومات لهن.

إن إعانت الأجور إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون النساء في مهن يسيطر عليها الرجال، والرجال في مهن يسيطر عليها النساء، قد استخدمت بوجه خاص لتشجيع البنات الشابات للتدريب في مهن يسيطر عليها الرجال.

وفيما يتعلق بمشاريع القضاء على سوق العمل الذي يفصل بين الجنسين:

تعتبر مشروع مخططات الوظيفة نشاطاً تعاونياً للشمال الأوروبي يهدف إلى محاولة تشجيع أصحاب الأعمال وتطويرهم بغية العناية بمؤهلات النساء وحفظ مواردهن ومهاراتهن التقنية في أنواع الأنشطة الصناعية.

٤ - تنمية الموارد البشرية

في تقريرها لعام ١٩٩٣، بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالموارد البشرية، رقم ١٩٧٥ (١٤٢)، قدمت الحكومة، بين أمور أخرى، المعلومات التالية:

يواصل معظم الأولاد والبنات اختيار تعليمهم في موضوعات وفروع الدراسة التقليدية لكل من الجنسين. ومع ذلك فقد ارتفعت نسبة دخول النساء في الموضوعات التي يسود فيها الذكور، مثل الاقتصاد والإدارة والطب والقانون والهندسة.

ويشكل النساء ٥٤ في المائة من الطلاب الذين ينهون السنة الأولى من المرحلة الجامعية، و ٤٠ في المائة في السنة الثالثة، بيد أن عددهن ينخفض إلى ١٥ في المائة عندما يصلن إلى نهاية المرحلة الجامعية.

وفي بعض المقاطعات، فقد تم تنظيم دورات خاصة للبنات في الوظائف التي يسود فيها الذكور بغية إنشاء شبكات ووسائل داعمة للمشترين.

وقد جرى تنظيم دورات إدارة أعمال للنساء في عدد من المقاطعات.

وأبلغت الحكومة كذلك أنه على النحو المقرر في ١٢ حزيران/يونيه ١٩٨٧، فإن الفقرة الأولى من المادة ٨ من قانون NIS تجيز خروج الاتفاقيات الجماعية عن عدد من الأحكام في القانون رقم ١٨ الصادر في ٣٠ أيار/مايو ١٩٧٥، وفي قانون رجال البحر، بما في ذلك المادة ١٣ بشأن الحمل والولادة، وغير ذلك. أن تعديل القانون رقم ٢٠ الصادر في ٣١ أيار/مايو ١٩٩١ يتضمن بعدم إمكان الخروج عن المادة ١٣ فيما يتعلق بالخدمة على السفن المسجلة في سجل السفن النرويجي الدولي بعد الآن.

٥ - الرصاص الأبيض (الدهان)

في تقريرها لعام ١٩٣١ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٣)، أعلنت الحكومة أن قانون ٢٤ أيار/مايو ١٩٢٩ يتضمن حكماً "يتعلق بتحريم استخدام الذكور من تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً وجمع الإناث في أي من أعمال دهان ذات طابع صناعي، تتضمن استخدام الرصاص الأبيض".

نيوزيلندا

(انظر أيضاً تقرير مكتب العمل الدولي إلى الدورة العاشرة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها نيوزيلندا
صدقت نيوزيلندا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو
تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- اتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)^(*);
- اتفاقية الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المترافق)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)^(*);
- اتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٨٢);
- اتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٨٣).
- اتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٦٥).

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

١ - الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٢، تقدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، بوضع الملاحظات التالية المتعلقة بتطبيق الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

أحاطت اللجنة علماً كذلك بتعليقات مجلس نيوزيلندا لنقابات العمال فيما يتعلق بالقطاع المسموح به من المقارنة لأغراض تحديد الأجر المتكافئ، ويشير المجلس أن بالإمكان فقط إجراء مقارنات بين العمال الذين يعملون لدى صاحب عمل واحد، بينما كان بالإمكان أن يجري ذلك قبل تشريع قانون عقود العمل (١٩٩١)، عن طريق تسجيل الاتفاقيات، لضمان أن تعادل الأجر تسري على جميع العمال ضمن المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة التي يغطيها الاتفاق. ويذكر المجلس أن من المهم أكثر هو فقدان الكامل لأية آلية لضمان أن دفع الأجر في المهنة أو المهارة التي

(*) تخلت نيوزيلندا عن هاتين الاتفاقيتين.

تضطلع بها النساء العاملات على نطاق واسع يجري بنسب مقارنة لتلك التي تدفع للعمال الرجال الذين يعملون في مهنة أو مهارة مقارنة.

وبينما تعترف اللجنة بصعوبة تحديد مدى سعة المقارنات التي يمكن السماح بها بين الأعمال التي يؤديها الرجال والنساء، ترى أنه ينبغي إتاحة إمكانيات كافية إذا أريد الالتزام بأي تطبيق لمبدأ الأجر المتكافئ للأعمال من نفس القيمة، في سوق العمل الذي يفصل بين الجنسين. وبغية ضمان تنفيذ المبدأ في مهنة أو صناعة تستخدم النساء بوجه خاص، يلزم أن يكون هناك قاعدة للمقارنة خارج حدود المؤسسة أو المشروع موضوع البحث. وتطلب اللجنة من الحكومة تقديم معلومات، في تقريرها التالي، بشأن التدابير المتخذة، أو المقرر اتخاذها، لضمان تطبيق مبدأ الأجر المتكافئ في الأعمال ذات القيمة المتساوية فيما يتعلق بالنساء العاملات في القطاع الخاص اللواتي يجدن إمكانياتهن للمقارنة غير كافية ضمن مكان عملهن.

وإذ تشير كذلك إلى أن قانون الأجر المتكافئ في الخدمات الحكومية، ١٩٦٠، يتبع إمكانية القيام بمقارنات بشأن موازين الأجر في أقسام أخرى من الأعمال، وذلك حينما تؤدي النساء الموظفات لدى الحكومة عملاً من النوع الذي تؤديه المرأة حسراً أو غالباً (المادة ٣ (١) (ب)), تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات تتعلق باستخدام هذا الحكم على صعيد العمل.

وقد أحاطت اللجنة علماً بعناية، بالمعلومات التي قدمتها الحكومة بشأن التدابير المتتخذة لتعزيز الأجر المتكافئ (التي وردت في رد الحكومة على التوصيات الخاصة بفريق العمل المعنى بالإنصاف في ميدان العمل)، قانون الثاني/يناير ١٩٩١. كما قد أحاطت اللجنة علماً بوجه خاص بمنشور "الإنصاف في ميدان العمل: نهج لإجراء تقييم محايد للوظيفة" (لجنة خدمات الدولة، تموز/ يوليه ١٩٩١) والتوزيع الواسع النطاق الذي يحظى به هذا الدليل؛ الذي يهدف إلى القضاء على التعصب الجنسي في نظم التقييم التقليدي للوظائف. كما أحاطت اللجنة علماً كذلك بأن الحكومة ستقوم بإنشاء "ائتمان فرص العمل المتساوية" بإدارة موظفين من القطاع الخاص بغية تعزيز المساواة. كذلك تعهدت الحكومة بتوفير أموال لتعزيز المساواة في القطاع الخاص.

٢ - المساواة في ميدان العمل

في عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الملاحظات التالية، بشأن تطبيق الاتفاقيات الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١):

في ملاحظاتها السابقة، ذكرت اللجنة، أنه في أعقاب إلغاء قانون الإنصاف في ميدان العمل (١٩٩٠)، قامت الحكومة بإنشاء فريق عمل يعني بالإنصاف في ميدان العمل لتقديم مبادرات الفرص المتكافئة للعمل، وأن يقدم تقريره إلى الحكومة بشأن أفضل الوسائل الفعالة لإنشاء وتطبيق مبادئ

الإنصاف في سياسة الاستخدام. ويناقش تقرير فريق العمل، المؤرخ في كانون الثاني/يناير ١٩٩١، المساواة في فرص العمل والتدريب للنساء، ولشعب ماوري، وشعب جزر المحيط الهادئ، وللأشخاص المعوقين، وما إلى ذلك من مجموعات خاصة باعتبارها محرومة، كما يحتوي ذلك التقرير على توصيات أساسية بشأن تشريع قانون يطلب إلى أصحاب الأعمال إنشاء برامج فرص توظيف متساوية، إلى جانب إنشاء مجلس الإنصاف في ميدان العمل الذي تم إنشاؤه، على نحو مشترك، من الحكومة والقطاع الخاص. وقد لاحظت اللجنة من المعلومات التي قدمت لها الحكومة في تموز/ يوليه ١٩٩١، وفي تقريرها الأخير، أن الحكومة تفضل النهج غير التشريعي في مجال الإنصاف في مجال العمل. وأنها تفضل اشتراك القطاع العام والخاص في إنشاء "ائتمان فرص العمل المتساوية"، الذي تموله الحكومة وإسهامات القطاع الخاص، لإرساء سياسات وممارسات فرص عمل متساوية، فضلاً عن إجراء البحوث في هذا المجال، ولاسيما في إطار القطاع الخاص. ويقوم "الائتمان" بتقديم تقرير سنوي إلى البرلمان بشأن أنشطته والتقدم المحرز نحو إنشاء سياسة فرص وممارسات عمل متساوية وتنفيذها في القطاع الخاص. وقامت الحكومة كذلك بإنشاء "صندوق فرص العمل المتساوية" لتعزيز برامج وممارسات بهذا الغرض في القطاع الخاص.

وتحافظ اللجنة أن الحكومة تبني رصد التقدم المحرز نحو إنشاء ظروف فرص عمل متساوية في القطاع الخاص من خلال القيام بأشطة تعليمية وتعزيزية وبحثية في مؤسسة "ائتمان فرص العمل المتساوية"، وتتابع المشاريع المدعومة من جانب "صندوق فرص العمل المتساوية"، وطلبت أن تقدم الحكومة في تقريرها التالي، معلومات كاملة تتعلق بـ (١) خطط فرص العمل المتساوية في القطاع الخاص و (٢) الأنشطة التي يضطلع بها كل من "الائتمان" و "الصندوق" وما حققه كل منهما من نتائج واقعية في تعزيز وتنفيذ تساوي الفرص والمعاملة في ميدان العمل فضلاً عن إمكانية الوصول المتساوية إلى التعليم والتدريب المهني.

وفي تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، رقم ١٩٥٨ (رقم ١١١)
قدمت الحكومة المعلومات التالية:

قررت الحكومة أن تقوم بوضع قانون جديد لحقوق الإنسان يحل محل قانون لجنة حقوق الإنسان المعروض حالياً على لجنة إصلاح القانون والعدل. وسيقوم هذا القانون بتعديل قانون العلاقات العرقية لعام ١٩٧١ وقانون لجنة حقوق الإنسان ويحل محلهما. ولاتزال الحكومة بقصد اتخاذ قرار بشأن أسس تحريم التمييز التي يجب إدخالها في القانون. ومع ذلك فإن الأصل الاجتماعي لا يعتبر أحد الأسس التي ينظر فيها للقيام بهذا الدمج.

وفي أعقاب إلغاء قانون علاقات العمل لعام ١٩٨٧، فقد جرى في أيار/مايو ١٩٩١ الإبقاء على أحكام الشكاوى الشخصية المتعلقة بالمخالفات الجنسية والتمييز الجنسي التي كانت موجودة في قانون علاقات العمل باعتبارها أساساً للشكاوى الشخصية بموجب قانون عقود العمل لعام ١٩٩١.

وفي عام ١٩٩١، قامت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في جملة أمور، بوضع الملاحظات التالية بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١):

في ملاحظاتها السابقة بموجب الاتفاقيتين، رقم ١٠٠ ورقم ١١١، أحاطت اللجنة علماً بأن الحكومة قد وافقت من حيث المبدأ على سنّ قانون الإنصاف في ميدان العمل، حيث سيتضمن مفاهيم الإنصاف في الأجر وفرص العمل المتتساوية في القطاعين العام والخاص. ولاحظت اللجنة أن قانون الإنصاف في ميدان العمل لعام ١٩٩٠ قد أصبح نافذاً في ١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٠ ولكنه استبدل في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٠. وبموجب المعلومات التي أرسلتها الحكومة، فإن إجراء إلغاء القانون قد اتخذ لأن الحكومة لا تعتبر أن القانون سيحقق إنصافاً أكبر في فرص العمل من خلال اجراءات آمرة ومركبة تضمنها القانون. كما أحاطت اللجنة علماً بالتعليقات الواردة من اتحاد أصحاب الأعمال بنيوزيلندا قبل إلغاء القانون. فقد ذكر هذا الاتحاد أن التشريع الذي يسمح بإجراء مقارنة بين الوظائف في منظمات استخدام مختلفة مع مختلف أصحاب الأعمال المعنيين، والذي يتيح توفير قرارات يقدمها طرف ثالث فيما يتعلق بالأجور التي تدفع فيما بعد، سيكون له تداعيات تضخمية، بما يؤدي إلى فقدان أعمال، ويسفر عن أثر معاكس لما هو مأمول. كما ذكر الاتحاد أيضاً أنه ما يرجح على الأمد البعيد يدعم ويعزز الفرصة المتتساوية على أساس طوعي، إلا أنه يعرب عن قلقه لأن هذا النوع من الهدف المتواخي بموجب القانون سيؤدي إلى تعبيبات تجري على أساس لا يتعلّق بالكتأة.

وأحاطت اللجنة علماً، بقيام الحكومة، في أعقاب إلغاء قانون الإنصاف في ميدان العمل، بإنشاء فريق عامل يعني بالإنصاف في ميدان العمل لتقديم مبادرات فرص العمل المتتساوية، ويقدم تقاريره إلى الحكومة بشأن أهم الوسائل الفعالة لتطوير وتنفيذ عدالتها في سياسة العمل. وتتضمن تقرير الفريق العامل الذي قدم في كانون الأول/يناير ١٩٩١، توصيات في مجال العقبات التي تحول دون إتاحة فرص العمل المتتساوية، ووضع برامج تعمل على تعزيزها. كما ناقش الفريق العامل أيضاً فرص العمل المتتساوية لشعوب ماوري وجزر المحيط الأطلسي والأشخاص المعوقين. ووضع توصيات أساسية تتعلق بسنّ القانون المقترن الذي يطلب إلى أصحاب الأعمال إنشاء برامج فرص عمل متتساوية وتنفيذها ورصدها؛ وإنشاء مجلس إنصاف في ميدان العمل يموّل باشتراك الحكومة والقطاع الخاص. وتقول الحكومة إنها تنظر في توصيات الفريق العامل قبل أن تنشر تفصيلات بشأن إنصافها في مجال سياسة الاستخدام.

- ٣ - سياسة العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل لعام ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، قدمت الحكومة المعلومات التالية:

تلتزم الحكومة بتحقيق التشغيل الكامل. وذكرت، في ميزانية ١٩٩٢، أن المستوى الحالي المرتفع للبطالة هو المشكلة الاجتماعية الأولى التي تواجه نيوزيلندا. وذكرت ميزانية ١٩٩٢ أن الوسيلة لحل مشكلة البطالة هي المحافظة على نمو اقتصادي وسوق عمل مرنة يمكنها أن تستجيب لهذا النمو. وقد رسمت الحكومة استراتيجية تعمل على خلق نمو اقتصادي ثابت، ورفع مستويات المهارات ووضع برامج للعملة طويلة الأجل. ومع ذلك فإن تعهد الحكومة بالعملة الكاملة لم يرد في أي تشريع أو أي وثيقة رسمية أخرى.

وخلال الفترة من حزيران/يونيه ١٩٩٠ إلى حزيران/يونيه ١٩٩٢، انخفض إجمالي العمالة بمقدار ١٧ ١٠٠ (١,٢ في المائة). وفي نفس الفترة ارتفع عدد الأشخاص العاطلين عن العمل بمقدار ٤٢ ٨٠٠ (٣٦,٠ في المائة). وازداد إجمالي عدد الأشخاص في القوة العاملة بمقدار ٢٥ ٧٠٠ (١,٦ في المائة).

الجدول ٥ - العمالة بحسب الجنس والمجموعة الإثنية، حزيران/يونيه ١٩٩٢

المجموع	نسبة الاشتراك (في المائة)		العدد (بالألاف)			المجموعة الإثنية
	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	
٦٣,٧	٥٤,٥	٧٣,٢	١ ٢٦٦,٦	٥٥٤,٦	٧١٢,٠	الأوروبيون
٥٩,٥	٤٩,٦	٧٠,٩	١٠٣,٣	٤٧,١	٥٦,٢	الماوريون
٦١,١	٤٩,٨	٧٢,٥	٤٦,٨	٢٠,٨	٢٦,٠	جزر المحيط الهادئ / البولينيزيون
٦١,٩	٥٢,٥	٧١,٨	٤١,٧	١٨,٤	٢٣,٢	غير ذلك
٥٤,٦	٦١,٠	٥٠,٥	-	-	-	غير محددين
٦٣,٢	٥٣,٨	٧٢,٩	١ ٤٥٨,٦	٦٤١,٠	٨١٧,٦	المجموع

المصدر: إدارة الاحصاءات، الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة للأسر المعيشية.

وقد ارتفعت بطالة الرجال من ٢٠٠ ٧٣ الى ٩٧ ٩٠٠ عن السنتين السابقتين (٣٣,٧ في المائة)، بالمقارنة مع زيادة من ٦٠٠ ٤٥ الى ٦٢ ٧٠٠ لدى النساء (٢٩,٧ في المائة).

واستمر الأشخاص الماوريون والبولينيزيون من جزر المحيط الأطلسي يتعرضون لبطالة أكبر. وعانت هاتان المجموعتان من أعلى زيادة في عدد العاطلين خلال السنتين الأخيرتين بزيادة لدى هؤلاء الماوريين / الماوريين من ذوي الأصل الأوروبي من ٨٠٠ ٢٤ الى ٩٠٠ ٣٤ (٤٠,٦ في المائة)، وفيما بين سكان جزر المحيط الهادئ البولينيزيين من ٧٠٠ ٩ الى ٦٠٠ ١٥ (٦٠,٨ في المائة) على التوالي. بالمقارنة مع زيادة مقدارها ٣١,٩ في المائة لدى السكان من أصل أوروبي.

وت تكون سياسات الفرنس المتتساوية من عنصريهن: الماوريين والنساء. وعلى صعيد عنصر النساء:

يقوم منسق عمال النساء بتقديم المشورة إلى مراكز العمالة بشأن قضايا تتعلق بالنساء في مكان العمل ويرسم برامج لمساعدة المرأة في العمل. ومن المبادرات الأخيرة تقديم أشرطة سينمائية (فيديو) إلى النساء الماوريات اللواتي يبحثن عن عمل وتقديم مشورة إلى النساء اللواتي يستأنفن العمل المأجور بعد تركهن ذلك العمل. وتهدف استراتيجية عمال المرأة إلى تحسين إدخال نساء الماوري في العمل: إنشاء تدابير لتشجيع نساء جزر المحيط الهادئ على التسجيل لدى NZES ومساعدتهن على الحصول على عمل؛ وزيادة تعين النساء في مهن غير تقليدية ورصد ذلك.

٤ - العمل الليلي

في عام ١٩٨٧ قدمت الحكومة "صك الإنماء" بشأن الاتفاقيات الخاصة بالعمل الليلي (النساء) (الصيغة المنقحة)، رقم ١٩٤٨، التي صدقت في عام ١٩٥٠. وقد تم تسجيل الإنماء في آذار/مارس ١٩٨١ وأصبح نافذاً ابتداءً من ١٩ آذار/مارس ١٩٨٢. أن الأسباب التي ذكرتها الحكومة لذلك هي:

وفقاً للمبادئ التي اعتمدتها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية قامت حكومة نيوزيلندا بالتشاور مع ممثل منظمات أصحاب الأعمال والعمال، أي اتحاد أصحاب الأعمال النيوزيلندي واتحاد نقابات العمال النيوزيلندي (فضلاً عن لجنة تنسيق خدمات الدولة واتحادات الدولة المشتركة)، بغية إطلاعها على نية الحكومة والتماس آرائها ومشورتها. وقد جرت هذه المشاورات في المقام الأول في إطار اللجنة التوجيهية لنيوزيلندا المعنية بالعمل الليلي.

وخلال كل من مناقشات اللجنة وغير ذلك من المناسبات أعرب ممثلو العمال وأصحاب الأعمال دعمهم للإنماء باعتباره الخطوة الأولى لتنفيذ سياسة متماسكة بشأن العمل بالنوبه. وباعتباره خطة أولية نحو المساواة في الفرص بوجه عام. وقد اعتبر أن تحريم العمل الليلي في المصانع مع تجاهل أشكال أخرى من العمل الليلي الذي يعد أكثر خطورة بطبيعته مثل أعمال

الشرطة، والتمريض والنقل العام، اجراء تمييزيا، بدلا من كونه حمائيا ويتعارض مع روح قانون لجنة حقوق الإنسان في نيوزيلندا، لعام ١٩٧٧ الذي سنّ لتمكن نيوزيلندا من تصديق العهود الدولية لحقوق الإنسان.

٥ - العمل تحت سطح الأرض

في عام ١٩٧٧، قدمت الحكومة "صك الإنهاء، بشأن الاتفاقيات الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٢٥ (رقم ٤٥) التي صدقت في عام ١٩٣٨. وقد جرى تسجيل الإنهاء في حزيران/يونيه ١٩٨٧ وأصبح ذلك ذاتا ابتداء من ٢٣ حزيران/يونيه ١٩٨٨. إن الأسباب التي ذكرتها الحكومة لذلك هي كما يلي:

هناك توافق آراء عام بأن الاتفاقيات تتغافل مبادئ المساواة التي وردت في الصكوك الدولية لحقوق الإنسان والتي أدخلت في قوانين نيوزيلندا. وتؤدي مواصلة الالتزام بالاتفاقية إلى التفاضي عنحقيقة أن أحوال العمل النسائية هي مخربة لكل من الرجال والنساء، وأن تحسين أحوال العمل وتغير الميول العامة والظروف الاجتماعية تتضامن لتؤدي إلى جعل العديد من الآراء التقليدية عن المرأة والعمل أمور فات أوانها. وبالإضافة إلى ذلك فقد رأى أنه يجب ألا تحرم المرأة بعد الان من الوصول إلى فرص العمل المتزايدة المفتوحة لها في مجال صناعة تعدين الفحم الحجري في السنوات الأخيرة.

هولندا

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها هولندا
صدقت هولندا على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- اتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٣) (صدقت في عام ١٩٣٩):
- اتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٢٥ (رقم ٤٥) (صدقت في عام ١٩٣٧):
- اتفاقية الخاصة بالعمل البدني (النساء) (الصيغة المنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)^(*):
- اتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (صدقت في عام ١٩٧١):
- اتفاقية الخاصة بحماية الأمومة (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) (صدقت في عام ١٩٨١):
- اتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) (صدقت في عام ١٩٧٣):
- اتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) (صدقت في عام ١٩٦٧):
- اتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) (صدقت في عام ١٩٧٩):
- اتفاقية الخاصة بالعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (صدقت في عام ١٩٨٨):

المعلومات المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى

الأجر المتكافئ

في عام ١٩٩٢، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق اتفاقيات والتوصيات، الطلب المباشر التالي فيما يتعلق بتطبيق اتفاقية الأجر المتكافئ، ١٩٥١ (رقم ١٠٠):

(*) أعلنت هولندا إنتهاء هذه الاتفاقية.

أحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي أتاحتها الحكومة ردا على تعليق اللجنة السابق الذي يتعلق بالدراسات الاستقصائية التي قامت بها إدارة تفتيش الأجور، حيث كشفت عن حالات من عدم توافق قانون الأجر المكافى لعام ١٩٧٥. وتطلب اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن التقدم المحرز للتغلب على المشاكل التي حددتها مكتب العمل الدولي، نتيجة الدور الذي قام به وزير الشؤون الاجتماعية والعملية بموجب التشريع الجديد.

أحاطت اللجنة علما باهتمام بالدراسة التي اضطلع بها مكتب العمل الدولي، في عام ١٩٨٨ المتعلقة بأجر المكافى في قطاع تجارة المفرق، التي أشارت إلى أن "علاوات المعيل" (التي يبدو أنها تدفع إلى الشخص المعين بصفته المعيل الوحيد في الأسرة) هي شكل من أشكال التمييز غير المباشر، مما يتعارض وقانون المعاملة المتساوية، ١٩٨٩. وستغدو اللجنة ممتنة إذا تمكنت الحكومة من تزويدها بمزيد من المعلومات المتعلقة بتخصيص هذه العلاوات عامة، وأن تبين ما إذا أخذ بعض الاعتبار استعراض الأساس الذي أقيم عليه تخصيصها، في ضوء هذه الدراسة.

وتحيط اللجنة علما بعنایة بالمعلومات المتعلقة بأنشطة لجنة الحقوق المتساوية، بما فيها الحالات التي عالجتها اللجنة بشأن الأجر المكافى. وتطلب اللجنة إلى الحكومة المضي في توفير هذه المعلومات، التي تشير إلى كيفية تطبيق الاتفاقية عمليا، في تقاريرها المستقبلية.

وفي ملاحظتها لعام ١٩٩٢:

أحاطت اللجنة علما لدى تعليقها بشأن تطبيق الاتفاقية، أن اتحاد نقابات العمال في هولندا قد ذكر أن مختلف أشكال علاقات العمل المرنة (أي، العمل البيتي، والعمل من بعد، والعمل الطليق، والعمل المستعد) التي تضطلع بها النساء في الغالب تشكل المصدر الرئيسي لعدم تكافؤ الأجر. فالنساء اللواتي يضططعن بهذه الأنماط الخاصة من العمل يتذمرون علىهن الاحتكام إلى أي، أو معظم، التشريعات التي تحرم التمييز بسبب نمط العقد الذي يستخدمن بموجبها. ووفقا لما يذكره اتحاد نقابات العمال في هولندا فإن اختيار العقد، يحدده في الغالب، إن لم يكن بالكامل، صاحب العمل حتى لو أن المستخدم لم يعترض على مختلف عناصر الاستخدام المرن، أو يؤثرها شخصيا) ويدعم اتحاد نقابات العمال الحكومة اعتماد سياسة تتسم بقدر أكبر من النشاط، بما في ذلك اتخاذ تدابير تشريعية، لضمان أن أغلبية العمال الذين يضططعون بهذه الأنماط من الاستخدام لا يظلون خارج نطاق الحماية القانونية. ويرى اتحاد النقابات أن إجراء كهذا سيسهل القضاء على قدر كبير من اللامساواة في الأجر.

وتلاحظ اللجنة أن الحكومة لدى ردتها على ما ورد أعلاه، قد ذكرت أن مشكلة ما يسمى علاقات العمل المرنة تعتبر قضية سياسية ذات أهمية في البلد. وتذكر الحكومة كذلك أن الاتفاقية رقم ١٠٠ لا تلزم الحكومة على وجه التحديد باتخاذ الإجراء الذي ورد في طلب اتحاد النقابات.

وفي طلبها المباشر السابق، لاحظت اللجنة أنه إعمالاً لأحكام الأجر المتكافئ بموجب قانون المعاملة المتساوية للرجال والنساء لعام ١٩٨٩، فإن أساس مقارنة الأجر يقتصر على الأجر الذي يتضاهله عامل من الجنس الآخر في نفس المشروع عن عمل من نفس القيمة، وإذا تعذر ذلك، عن عمل ذي قيمة متساوية في الواقع (المادة ٧ (١)); بينما تسمح المادة ٢ (٢) من قانون الأجر المتكافئ لعام ١٩٧٥، كذلك لإمكانية توسيع المقارنة إلى الأجر الذي يتلقاه في العادة عامل من الجنس الآخر يعمل في مشروع يقارب إلى أقصى حد ممكناً نفس النوع في نفس القطاع من العمل من نفس القيمة، أو، عند عدم توفر مثل هذا العمل، عن عمل ذي قيمة متساوية تقريباً، وذلك في حالة عدم وجود عمل ذي قيمة متساوية، أو تقريباً متساوية، يقوم به عامل من الجنس الآخر في المشروع الذي يستخدم فيه العامل المقصود. وقد طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الوسائل المتاحة للنساء العاملات اللواتي يعملن بكثافة عالية في قطاعات معينة، حيث أن إمكانية المقارنة غير كافية على صعيد نفس المشروع، لاتمام إجراء تحديد أجرهن المتكافئ. وتلاحظ اللجنة من خلال تقرير الحكومة أن إمكانية توسيع نطاق المقارنة إلى مشروع آخر كما ورد في قانون ١٩٧٥ لم تستخدم مطلقاً في الواقع بسبب شدة صعوبة إثبات أن الاختلافات في الأجر بين العاملين في شركات مختلفة تستند إلى التمييز بين الجنسين، إذ يمكن الرد على ذلك القول إن إحدى الشركات تدفع أكثر لعمل من نفس القيمة من شركة أخرى، وحسب. ونظراً لأن هذا الحكم لم يستخدم مطلقاً، فإن الحكومة لم تدخله في التشريع الجديد.

وتعترف اللجنة أن مسألة تحديد إلى أي مدى يسمح بإجراء المقارنة بين الوظائف التي يضطلع بها الرجال والنساء، تمثل بوجه خاص الجانب الصعب في تطبيق الاتفاقية. ومع ذلك فإن من الواضح أنه يجب إتاحة إمكانيات ملائمة للمقارنة إذا أريد تطبيق مبدأ الأجر المتكافئ في سوق العمل القائمة على التمييز بين الجنسين. وكما ذكرت اللجنة في دراستها الاستقصائية العامة لسنة ١٩٨٦، فإن من الضروري، بغية تحقيق الأجر المتكافئ في صناعة تستخدم النساء بوجه خاص، فإن هناك قاعدة للمقارنة خارج حدود المؤسسة أو المشروع المقصود. وهذا لا يعني أن العوامل المؤثرة في مستويات الأجر التي تخرج عن نطاق الاتفاقية (مثل الموقع الجغرافي، وفيض أو ندرة المهارات الخاصة، أو سياسات الأجر الخاصة بكل مشروع)، ينبغي استبعادها من الاعتبار. صحيح أنه قد يعود سبب الاختلافات في الأجر بالنسبة للنساء المستخدمات في مشاريع مختلفة، ولكنهن يعملن في أعمال ذات قيمة متساوية، إلىحقيقة أن إحدى الشركات تمنح عمالها أجراً مرتفعاً أكثر. ومع ذلك قد تكون هناك قاعدة لاستنتاج التمييز في الأجر استناداً إلى الجنس إذا تبيّن. بعد استقصاء إجمالي هيكل الأجر للمشاريع المعنية، أن هناك في شركة ما اختلافاً أوسع على نحو

ثابت بين الإناث والذكور المستخدمين في مشروع آخر مقارن. وفي هذا المجال، تشير اللجنة أن قانون عام ١٩٧٥ بشأن الأجر المتكافئ ينص كذلك على أنه إذا جرت المقارنة من خارج المشروع (عملاً للمادة ٣ (٢)). “ينبغي مراعاة الاختلافات العامة في هيكل الأجر في المشاريع المعنية” (المادة ٥ (٣)). وبينما تعترف اللجنة بالصعوبات التي ينطوي عليها التوسيع في نطاق المقارنة فإنها تطلب إلى الحكومة أن تعيد النظر في كيفية قيام العاملات من النساء، بصورة عملية، اللواتي ليس لديهن إمكانيات كافية للمقارنة على مستوى المشروع، بالتماس إتخاذ حلولهن في الأجر المتكافئ للعمل ذات القيمة المتساوية.

٤ - المساواة في ميدان العمل

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالتمييز (العمل والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١)، أعلنت الحكومة أنه ينبغي معالجة المعلومات الواردة من ١٢٠ منظمة، في دراستها الجارية بشأن مخطط المعونة المعتمد لمساعدة المنظمات في دفع نسرين معينة لدى وضع برامج عمل إيجابية للنساء اللواتي يعانيان من أحوال صعبة.

وفي عام ١٩٩٣، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، بين أمور أخرى، الطلب المباشر التالي:

لدى ملاحظة أرقام الحكومة التي تُظهر أن ٧٢ في المائة من النساء، اللواتي جرى تدريبهن في مدارس التدريب المهني للنساء خلال الفترة ١٩٩٠-١٩٩١، قد وجدن عملاً فيما بعد، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدم مزيداً من المعلومات المتعلقة بفترض التدريب للبنات والنساء في المراكز المهنية وأي جهود مبذولة أخرى لمنع النساء خيارات مهنية أوسع.

٣ - تنمية الموارد البشرية

في تقريرها لعام ١٩٩٠ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، قدمت الحكومة المعلومات التالي:

قررت المديرية العامة لخدمات القوى العاملة تقديم ما يسمى هدف الـ ٥ في المائة إلى مراكز التدريب المهني التقنية في عام ١٩٨٥. وهذا يعني أنه ينبغي تخصيص ٥ في المائة من المقاعد في تلك المراكز للنساء. وقد أصبح الهدف في عام ١٩٨٩، ١٠ في المائة.

وفي تقريرها لعام ١٩٩٢ ذكرت الحكومة ما يلي:

تهدف المدارس المهنية الى تدريب النساء اللواتي يحملن بضعة مؤهلات، واللواتي تتجاوز أعمارهن ٢٥ عاماً، من اللواتي ليس لديهن عمل بعد، أو يرغبن في الرجوع الى العمل بعد غياب طويل. ويشمل التدريب تقليدياً الوظائف السائدة لدى الرجال مثل دورات علم الحاسوب وإدارة الأعمال. ويساعد التدريب المرأة على الحصول على عمل كما يخلق الشروط التي تمكن المرأة من الشروع بالعمل الخاص بها. وتبلغ تكاليف كل مفرد ٤٠٠ غيلدر سنوياً. وفي عام ١٩٩٠ و ١٩٩١، تم تدريب ٩٧٠ امرأة. وتحقق معدل نجاح بلغ ٩٠ في المائة، ودخل ميدان العمل ما متوسطه ٧٧ في المائة منها.

٤ - حماية الأئمة

في تقريرها لعام ١٩٩٢ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بحماية الأئمة (المنقحة) ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) قدمت الحكومة المعلومات التالية:

في ٢ آذار/مارس ١٩٩٠ تم تعديل قانون الإعانة في حالة المرض: في حالة الحمل والولادة، تمنح إعانة المرض بنسبة ١٠٠ في المائة من الأجر اليومية خلال فترة مجموعها ١٦ أسبوعاً.

٥ - العمال ذوي المسؤوليات الأسرية

في عام ١٩٩٣، قامت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في جملة أمور، بتقديم الطلب المباشر التالي بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦):

المادة ١ من الاتفاقية - ستكون اللجنة ممتنة إذا قدمت الحكومة في تقريرها التالي معلومات عن كيفية تحديد مفهوم المصطلح التالي: "الأعضاء الآخرون لأسرتهم المباشرة الذين بحاجة واضحة إلى رعاية أو دعم" لغراض تطبيق أحكام الاتفاقية.

المادة ٢ - لاحظت اللجنة أن العمال الذين يعملون أقل من ٢٠ ساعة في الأسبوع والموظفين المدنيين الذين يعملون أقل من ١٦ ساعة في الأسبوع يستثنون من مخصصات إجازة الأئمة، بموجب كل من قانون إجازة الأئمة/الأبواة لعام ١٩٩٠ وأنظمة الخدمة المدنية. وأحاطت علماً بالاستثناء المؤقت للموظفين في المستشفيات التعليمية من أحكام قانون إجازة الأئمة/الأبواة لعام ١٩٩٠. وستكون اللجنة ممتنة إذا قامت الحكومة بتقديم المعلومات في التقارير القادمة بشأن أي من التدابير المتخذة، أو المزمع اتخاذها، لتوسيع هذا الغطاء ليشمل العاملين الذين استثنوا من الأحكام المذكورة أعلاه. كما طلبت أيضاً إلى الحكومة أن تتلفظ بتبيان ما إذا كان قانون إجازة الأئمة/الأبواة لعام ١٩٩٠ يشمل الموظفين بصرف النظر عن شكل استخدامهم أو ما إذا كان يشمل فقط الموظفين الذين استخدموه بالمعنى الرسمي القانوني، إعمالاً للمادة ١٦٣٧ (د) وما يليها من قانون العمل.

المادة ٤ - ستغدو اللجنة ممتنة إذا استمرت الحكومة بتقديم المعلومات في تقاريرها المقبلة بشأن التدابير المتخذة أو المقرر اتخاذها، بالإضافة إلى إجازات الأمومة والأبوة، بغية تمكين الآباء العاملين من الدمج على نحو أفضل بين مسؤوليات عملهم ومسؤوليات أسرهم، مثل تحفيض وقت العمل، أو التمتع بإجازة للقيام برعاية الأطفال المرضى أو إتاحة أوقات عمل مرنة، أو إمكانية العمل في المنزل. كذلك تطلب إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن أي من إعانات الضمان الاجتماعي القائمة أو المزعج اتخاذها لتمكين العاملين الذين لديهم مسؤوليات أسرية من التوفيق على نحو أفضل بين مسؤوليات عملهم ومسؤوليات أسرهم سواء بالنسبة للأطفال المعالين أو أعضاء الأسرة المباشرين الآخرين الذين هم بحاجة واضحة إلى رعاية أو عون. وفي هذا السياق، ستغدو اللجنة ممتنة لو توفرت معلومات، إذا توفرت، بشأن أنماط "مكافآت المعيل الوحيد" الموجودة في تشريعات الضريبة أو الضمان الاجتماعي. ومتطلبات الجدارة للحصول على هذه المكافآت. وفضلاً عن ذلك فإن اللجنة تطلب إلى الحكومة تقديم معلومات بشأن متطلبات الجدارة للحصول على معونة الرعاية اليومية وبشأن المطالبة بهذه المعونة.

المادة ٥ - أحاطت اللجنة علما بالمعلومات المتوفرة في تقرير الحكومة المتعلقة بأحكام رعاية الأطفال وتطلب إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها القادم بياناً بشأن ما إذا كانت مرافق رعاية الطفولة تلبى الطلبات الراهنة على هذه المرافق، وإذا لم يكن الأمر كذلك، هل هناك تدابير متخذة، أو من المقرر اتخاذها سعياً وراء الاستجابة لهذا المطلب. وفي هذا السياق طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تحيطها علماً بشأن تطبيق سياسة الحكومة في مجال رعاية الطفولة بما في ذلك أي تقييم لتنفيذ هذه السياسة والتقدم المحرز في هذا المجال. وستغدو اللجنة ممتنة إذا بينت الحكومة ما إذا كانت أي خدمات أخرى غير رعاية الطفولة متوفرة لمساعدة العاملين على التوفيق بين مسؤوليات أعمالهم ومسؤوليات أسرهم التي تضم معالين من غير الأطفال.

٦ - العمل الليلي

في عام ١٩٧٢ قدمت الحكومة "صكا بإنها" الاتفاقيـة (المنقحة) الخاصة بالعمل الليلي (النساء)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) المصدقة في عام ١٩٥٤. وقد جرى تسجيل صك الإنها في ٢٦ شباط/فبراير ١٩٧٢ وأصبح نافذاً في ٢٦ شباط/فبراير ١٩٧٣. ومن بين أمور أخرى، ذكرت الحكومة الأسباب التالية:

خلال بضعة سنوات خلت فإن اللامساواة الاجتماعية، التي لا تزال قائمة بين الرجال والنساء، قد اعتبرت على نطاق متزايد السعة باعتبارها تمييزاً لا يمكن تبريره بعد. وفضلاً عن ذلك فإنه من حيث عملية الإنتاج فإنها قد تعتبر عقبة لـأداء أعمال معينة من جانب النساء، اللواتي يرغبن في أدائها، مع ذلك، نظراً للوضع القائم في سوق العمل.

- العمل تحت الأرض

في تقريرها لعام ١٩٣٨ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٢٥ (رقم ٤٥)، أعلنت الحكومة أن المادة ٣١١، الفقرة ١، من الأحكام التي تسري على العمل تحت الأرض، تضمن، في جملة أمور، الحظر المطلق لعمل النساء تحت سطح الأرض.

- الرصاص الأبيض (الدهان)

في تقريرها لعام ١٩٤٧ بشأن سريان الاتفاقية الخاصة بالرصاص الأبيض (الدهان)، ١٩٢١ (رقم ١٢) أعلنت الحكومة أن المادة ٨ من أحكام العمل لعام ١٩٢٠ تحظر استخدام الأطفال والنساء بأي عمل يتعلق بالدهان ويتضمن استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو غير ذلك من المنتجات التي تحتوي عليها الأصباغ.

البيان

(انظر أيضاً تقرير مكتب العمل الدولي إلى الدورة السابعة
للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة)

اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة التي صدقت عليها اليابان
صدقت اليابان على اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية، التي تعالج شؤون المرأة بالتحديد، أو
تتضمن أحكاماً تتناول شؤون المرأة بوجه خاص:

- الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٢٥، (رقم ٤٥) (صدق في عام ١٩٥٦):
- الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١، (رقم ١٠٠) (صدق في عام ١٩٦٧):
- الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤، (رقم ١٢٢) (صدق في عام ١٩٨٦):
- الاتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥، (رقم ١٤٢)، صدقت في عام ١٩٨٦.

المعلومات الإضافية المتاحة لمكتب العمل الدولي اللاحقة لتقرير الحكومة الأولى ١ - الأجر المتكافئ

في تقريرها لعام ١٩٨٩ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالأجر المتكافئ، ١٩٥١، (رقم ١٠٠)، أعلنت الحكومة أن الفرق بين الأجور الابتدائية للذكر والأنثى من خريجي المدرسة الثانوية، لا يعني بالضرورة انتهاءكا لمبدأ الأجر المتكافئ، نظراً لأن بالإمكان شرحه بالبني المهنية المختلفة بين المجموعتين. وأضافت الحكومة:

أن قانون الفرص المتساوية يتطلب من أصحاب الأعمال تقديم معاملة متساوية للنساء والرجال في ميدان العمل، ويسعى كل من مكتب المرأة التابع لوزارة العمل ومكاتب النساء في الإدارات ومكاتب النساء الشابات أن يجعل فحوى هذا القانون منهوماً ونافذاً بشكل كامل.

ونظراً لهذه الأساليب وغيرها فإن ضمان الفرص والمعاملة المتساوية للرجال والنساء في ميدان العمل، فيما يتعلق بالتوظيف، والاستخدام، والتعيين في الوظيفة، والترفيع، والتعليم، والتدريب، وما إلى ذلك، قد تم تعزيزها، وحدثت حالات استخدمت فيها النساء في مهن لم يحصل أن استخدمت فيها امرأة في الماضي.

وفضلاً عن ذلك فإن السياسة الأساسية المتعلقة بتدابير الرعاية الاجتماعية لنساء العاملات (التي شرعت في حزيران/يونيه ١٩٧٨)، قد أدرجت باعتبارها إحدى المهام، التي يتطلبها التنفيذ الكامل لمبدأ الأجر المتكافئ للرجال والنساء المنصوص عليه في قانون معايير العمل. إن الفترة المخصصة لتنفيذ هذه السياسة الأساسية هي خمس سنوات ابتداءً من السنوات المالية ١٩٨٢ إلى ١٩٩١. لذلك فقد جرى بذل جهود مستمرة حتى الآن بغية تفهم مبدأ الأجر المتكافئ للرجال والنساء وتنفيذه على نحو كامل، بمناسبة أنشطة النشر والتوجيه الجماعي لأصحاب الأعمال.

كما ذكرت الحكومة أنه:

- إن التصنيف المهني الذي يميز بين العمل "الرئيس والأساسي" "والعمل الإضافي" (والذي أشير إلى إنشائه في ملاحظات اللجنة الماضية) يستند في المقام الأول إلى عوامل مثل محتوى الوظيفة، الذي ليس له علاقة بالجنس، لذلك فإن، وجود موازين مختلفة للأجر وفتا لهذا التصنيف المهني لا يعتبر مخالفًا لمبدأ الأجر المتكافئ للرجال والنساء. ونظراً لأن قانون الفرص المتساوية للعمالة قد أصبح نافذاً، فإنه في حالة عدم تمكين المرأة من الوصول لأي من هذه التصنيفات المهنية دون سبب معقول، فإن مكاتب النساء في الإدارات ومكاتب النساء الشابات ستضطلع بتقديم توجيهات إدارية فعالة، وتحث أصحاب الأعمال على الإذعان للتزامهم والقيام ببذل جهود استناداً إلى متطلبات القانون؛

- وبقدر ما يتعلق بالمعاملة التمييزية، فيما يخص بدلات العمل للأسرة، وما إلى ذلك، بسبب كون العمال من النساء، فإن ذلك يعتبر انتهاكاً للمادة ٤ من قانون معايير العمل (وقد أرفقت بهذا التقرير معلومات إحصائية تتعلق بمنع ميزات أجر إضافية للعمال من النساء والرجال)؛

- إن عدد انتهاكات المادة ٤ (مبدأ الأجر المتكافئ، للرجال والنساء) من قانون معايير العمل التي جرى التحري عنها خلال التفتيش العادي الذي يجريه مفتشو معايير العمل (بما في ذلك التفتيش وقت الحادث: ٦٨٦ حالة في عام ١٩٨٧ و ٦٥٩ حالة في عام ١٩٨٨) قد بلغ ١٤ حالة في عام ١٩٨٧ وسبع حالات في عام ١٩٨٨. وفي جميع هذه الحالات تم تقديم توصيات إلى أصحاب الأعمال المعنيين، الذين قاموا بتصحيح الانتهاكات. وفي عام ١٩٩٠ اكتشفت خمس حالات.

وفي عام ١٩٩٢ قامت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بوضع الملاحظات التالية:

في تعليقات جرت خلال عدد من السنوات، التمكنت اللجنة معلومات ستمكنها من التأكد من مدى كون تطبيق الاتفاقية قد أسفر عن تصحيح الاختلاف في الأجر بين النساء والرجال. واستنادا إلى آخر المعلومات التي قدمتها الحكومة، لاحظت اللجنة أن الأجر الابتدائي للمرأة خريجة المدرسة الثانوية قد ضاق إلى نسبة ٩٤,٧ في المائة من أجر الرجال في نفس المركز في عام ١٩٩٠. إن المقارنة التي جرت بين العمال الذكور والإثاث "القياسيين" (أي العمال الذين ظلوا يعملون في نفس المشروع منذ التخرج) من نفس السن وطول فترة الخدمة الذين تخرجوا من المدرسة الثانوية، قد كشفت أن أجور النساء تمثل حوالي ٩٠ في المائة من أجور الرجال في مجموعة سن العشرينات و ٧٠ في المائة في مجموعة سن الخمسينات. إن "الدراسة الاستقصائية الأساسية بشأن هيكل الأجور"، وزارة العمل، حزيران/يونيه ١٩٨٨ (التي يبدو أنها مصدر البيانات المذكورة أعلاه) تكشف أن الاختلافات في الأجور، على الأقل بالنسبة للأجر الابتدائي، تتعادل فيما بين طلاب المدرسة الثانوية وخريجها، وتضيق فيما بين خريجي الكليات. ومع ذلك، تستنتاج نفس الدراسة، أن متوسط الأجر الشهري النقدي للنساء يساوي ٦٠,٥ في المائة من أجور الرجال.

ومن المعلومات الواردة في تقارير الحكومة، لاحظت اللجنة أن هناك سببين أوليين يbedo أنهما يؤثران على استمرار الاختلاف الكبير في متوسط الأجور وفي توسيع شقة الاختلاف فيما يتعلق بأعمار النساء العاملات: الأول هو نظام الأجر حسب الأقدمية، حيث يقدم صاحب العمل الترقية تبعاً لطول مدة الخدمة في نفس المشروع؛ والثاني أن المرأة تركز على العمل في الوظائف ذات الأجر المنخفض ولا تقدم لها فرص عمل متساوية.

وفيما يتعلق بنظام الأجور القائم على الأقدمية، فقد ذكرت الحكومة في وقت سابق أن نظام أجور يستند إلى محتويات العمل سيؤدي إلى تعزيز مبدأ الأجر المتكافئ للنساء والرجال عن طريق تخفيض الاختلاف في الجور بسبب أن متوسط فترة خدمة المرأة هي أقصر من مثيلتها لدى الرجل. لاحظت مع ذلك أن كلاً من أصحاب الأعمال والعمال يعترفون بمميزات النظام الذي يستند إلى الأقدمية وأنه ينبغي إصلاح النظام تدريجياً لتجنب القضاة على هذه الميزات. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبيّن ما إذا حدث أي تقدّم نحو نظام أجور قائم على محتويات العمل. وبافية ضمن أن الاتجاه نحو تضييق اختلافات الأجور في المرحلة الأولى سيحافظ عليه كلما تقدّم هؤلاء العمال في السن، تطلب اللجنة كذلك ما إذا تم النظر، أو يمكن أن ينظر، في إدخال نظام تمنع فيه ميزات الأقدمية إلى النساء اللواتي يقطعن فترة عملهن بسبب الولادة أو تربية الأطفال أو بسبب تلبية واجبات أسرية أخرى.

وفيما يتعلق بالتفاوت على التفاوت في الأجر من خلال تعزيز الفرص المتساوية للنساء العاملات، أحاطت اللجنة علمًا بالمعلومات التي أتاحها تقرير الحكومة فيما يتعلق بالتدابير المتخذة لتنفيذ "قانون فرص العمل المتساوية" (١٩٨٥). وتشير اللجنة إلى أنه بينما يحرّم هذا القانون

التمييز استناداً إلى الجنس فيما يتعلق بالتوجيه المهني، والاستحقاقات الإضافية، وسن التقاعد الإلزامي والتتقاعد والفصل بسبب الزواج، والحمل والولادة، فإنه يقتضي أن يقوم صاحب العمل بالسعى لمنح فرص متساوية للنساء والرجال لدى التوظيف والاستخدام، والتعيين في الوظيفة أو ترفيق العمال. ولاحظت اللجنة أن المشاريع غير ملزمة بتقديم تقارير بشأن التقدم المحرز وتحليله، بموجب "نظام التحري الطوعي بشأن إدارة العمالة" للنساء العاملات، الذي وضعته وزارة العمل في عام ١٩٨٨، (الذي أعقبه تعيين أشخاص لتعزيز الفرص في ٢٠٠٠ مشروع). ومع ذلك فإن الدراسات الاستقصائية الأساسية بشأن "إدارة العمالة النسائية" تكشف، بين أمور أخرى، أنه بينما رد ٨٣,٣٪ من المشاريع بالقول إنه لم يحدث تغير خلال ثلاث سنوات في عدد النساء اللواتي يشغلن وظيفة مدير، فإن ٧٤,٨٪ من المشاريع قد أشارت أنها تخطط لتحسين مركز المرأة العاملة. وفي إطار هذه الدراسات، فإن التحليل الذي جرى بشأن التفكير الأساسي بشأن تعيين النساء العاملات قد أظهر أن ٤٥,٧٪ في المائة من المشاريع ذكرت أنها "تعين النساء العاملات في وظائف حيث يستطيعن أن يعرضن خصائصهن وحساسياتهن باعتبارهن إناثاً"، وذكر ٢٣٪ في المائة أنهم يعينون الإناث في جميع الوظائف، و ١٦,٧٪ في المائة قلوا إنهم يعينون النساء "في وظائف حيث يستطيعن أن يستفدن من مهاراتهن على أفضل وجه"؛ ويعين ٧,٩٪ في المائة الإناث في وظائف ثانوية فقط.

وفي ضوء هذه المؤشرات تطلب اللجنة إلى الحكومة النظر، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، في اتخاذ تدابير إضافية لضمان معالجة التمييز القائم في التوظيف، والاستخدام والتعيين والترفيق، الذي يبدو أنها أمور مسؤولة عن المحافظة على الفجوة الموجودة في الأجور أو استمرارها.

وبالإشارة إلى تلك الاتفاقيات، التي تقتضي، من جراء إسناد المقارنة إلى قيمة العمل، استخدام هذا المعيار لمقارنة قيم الأعمال المختلفة التي يؤديها الرجال والنساء، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تبين التدابير المتخذة أو المتوقعة لضمان أن الوظائف التي تؤديها النساء بوجه خاص لا تُمنَح قيمة أدنى من الوظائف التي يؤديها الرجال على وجه الخصوص، بسبب أحكام القيمة الشخصية التي تستند إلى الأفكار التقليدية المتعلقة بالمؤهلات الخاصة بالرجال والنساء.

وفي عام ١٩٩٢، قدمت "رابطة النساء المناهضة للتمييز ضد أعضاء ونساء نقابة عمال السكك الحديدية" إلى مكتب العمل الدولي "تقاريرها المقابل للتعليق الدولي بشأن الحقوق المدنية والسياسية، التقرير الدوري لليابان" ت Shirin الثاني/ديسمبر ١٩٩٢، وأشارت فيه إلى الفجوة بين المبادئ المنصوص عليها في القانون المتعلقة بـ "ضمان الفرص المتساوية في العمالة بين الرجال والنساء" وحقيقة الحالة في ميدان العمل.

وفي عام ١٩٩٢ قامت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في جملة أمور، بتقديم

الملحوظات التالية:

في تقريرها الأخير ذكرت الحكومة أن سياستها الأساسية هي الإنفاذ الصارم لأحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية التي تم تصديقها؛ وأنها ستعمل أقصى ما تستطيع لضمان الالتزام بمقتضيات الاتفاقية رقم ١٠٠. وترى الحكومة، أن ملاحظات اللجنة لعام ١٩٩٢ لا تعترف بدقة بنظم البلد والحالة القائمة، وأنها تغطي كامل مسألة الاختلاف في معدلات الأجور بين الرجال والنساء، على نحو يتجاوز المسائل التي تعالجها الاتفاقية. وفيما يتعلق بالاتفاقية ترى الحكومة أن على اللجنة أن تحدد أحکامها بقضايا الأجر المتكافئ للعمل المتكافئ القيمة، وأن ترك التضاعيا الأخرى، مثل ضمان الفرص المتساوية، إلى مناسبة أخرى.

وقد أحاطت اللجنة علمًا بهذا البيان. وأعربت عن تقديرها للالتزام الحكومة بإنفاذ الاتفاقية، كما يظهر من جهودها الثابتة في استمرار الحوار بشأن المسألة. وفي هذا المجال، تشير اللجنة إلى تحفظها العام في سنة ١٩٩٠، حيث لاحظت أن معظم البلدان التي صدقت على الاتفاقية تعاني من صعوبات كبيرة في تطبيق المتطلبات الأساسية للاتفاقية.

وانطلاقاً من عزمهَا على تطبيق الاتفاقية، فقد اهتمت اللجنة بالكشف عن معلومات بشأن الأجر الذي يتلقاها الرجال والنساء والاختلافات في الأجر بينهما، نظراً لأن من شأن هذه البيانات أنها قد تشير إلى وجود المشاكل، مما يعتبر أساساً لمزيد من الدراسات والتدابير لتنفيذ المبدأ الوارد في الاتفاقية على نحو أفضل.

كما التمّست اللجنة معلومات بشأن الوسائل المستخدمة لتطبيق مبدأ الأجر المتكافئ للأعمال ذات القيمة المتساوية. وفي ملاحظاتها السابقة، لم تقترح اللجنة وقف استخدام نظام الأقدمية في الأجر. وعكسَت بيان الحكومة الذي يشير إلى أن التحول من نظام الأقدمية في الأجر إلى نظام يستند إلى محتوى الوظيفة ينبغي أن يعزز مبدأ الأجر المتكافئ للرجال والنساء. ونتيجة لذلك، طلبت اللجنة معلومات بشأن ما إذا كان من الممكن إدخال نظام التقييم الموضوعي للعمل - الذي يدخل في إطار المادة ٢ من الاتفاقية - في سياق نظام الأقدمية في الأجر، بغية أن تجري مقارنة قيمة مختلف الوظائف التي يشغلها الرجال والنساء، من حيث محتواها الفعلي أو مستلزماتها. وفي هذا السياق، أشارت اللجنة أن هذه المقارنات ينبغي أن تستخدم معياراً غير تمييزي لضمان أن الوظيفة التي تؤدى من جانب المرأة بوجه خاص، لا تعطى قيمة أدنى من تلك التي يمارسها الرجل.

وأحاطت اللجنة علمًا ببيان الحكومة بأنه لا يوجد اتفاق آراء على صعيد وطني بأن الوظائف التي تمارسها المرأة بوجه خاص (مثل التمريض) تمنـج، بدون سبب، قيمة أقل من حيث محتواها

من وظائف يمارسها الرجل بوجه خاص، بسبب أحكام تقييم شخصية، تستند إلى أفكار تقليدية فيما يتعلق بالمؤهلات التي يحملها كل من الرجل والمرأة. ونتيجة لذلك لم يتخذ أو يعتزم اتخاذ أي من التدابير انطلاقاً من هذا الرأي. ومع ذلك فقد لاحظت اللجنة باهتمام أن الحكومة قد أتاحت المشورة والمساعدة لمشاريع تحضير تحسين نظام الأقدمية في الأجر إلى نظام يستند إلى محتوى الوظيفة، مع أنه لم تتوفر معلومات تشير إلى مدى التقدم المحرز بسبب التغيرات في أسلوب الدراسات الاستقصائية الإحصائية.

وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن توفر، في تقريرها التالي، معلومات تفصيلية بشأن معدلات الأجور الدنيا أو الأساسية ومتوسط الأجور الفعلية للرجال والنساء المستخدمين في مختلف قطاعات المهن (بما في ذلك تلك المهن التي يسود فيها جنس معين)، محللة بحسب الأقدمية ومستوى المهارة، فضلاً عن معلومات بشأن النسبة المئوية للرجال والنساء المستخدمين في هذه القطاعات أو المهن المختلفة. وستكون اللجنة ممتنة كذلك إذا وافصلت الحكومة توفير معلومات بشأن التدابير المتخذة لتقديم المشورة إلى المشاريع بشأن إدخال نظام الأجر الذي يستند إلى محتوى الأجر، بما في ذلك معلومات بشأن المعيار المستخدم لمقارنة وتصنيف الوظائف التي يؤديها الرجال والنساء.

وبقدر ما يتعلق بوثيقة صلة الاتفاقية بالتدابير المتخذة لتعزيز فرص الاستخدام للنساء، فقد أشارت اللجنة على نحو متساوق إلى أن النهج الشامل المتعلق بالمساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام والمهنة يتسم بأهمية خاصة في تطبيق هذه الاتفاقية. وكما لوحظ في الفترة ٢٥٢ من دراستها الاستقصائية بشأن الجر المتكافئ لعام ١٩٨٦، فإن التقييم المتكافئ للعمل والحقوق المتساوية لجميع عناصر الأجر، لا يمكن أن تتحقق في السياق العام لعدم المساواة. وفي هذا المجال أحاطت اللجنة علماً ببيان الحكومة أنه من الضوري الاستمرار في دراسة تدابير تعزيز هدف قانون فرص العمالة المتساوية لعام ١٩٨٥. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تشير إلى التدابير التي اتخذتها أو التي تعتمد اتخاذها لحث أصحاب الأعمال على منح الفرص المتساوية للنساء في التوظيف، والاستخدام والتغذية والترفيع، نظراً لأن أصحاب الأعمال غير ملزمين بالقيام بذلك بموجب قانون فرص العمالة المتساوية لعام ١٩٨٥.

ولاحظت اللجنة أنه رداً على اقتراحها بشأن منح ميزات الأقدمية للنساء اللواتي يقطعن فترة الاستخدام بسبب مسؤوليات أسرية، أشارت الحكومة إلى أحكام قانون عام ١٩٩٢ التي تتعلق بإجازة رعاية الطفولة، التي تمكن العمال من التمتع بإجازة دون الاستقالة من الوظيفة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين ما إذا كانت المرأة التي تتمتع بإجازة لأسباب عائلية بموجب القانون، يعاد استخدامها بنفس مستوى الأقدمية الذي كانت تستحقه لو أنها لم تقطع فترة استخدامها.

- ٢ - سياسة العمل

في تقريرها الأول لعام ١٩٨٨ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بسياسة العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٤٤)، بينت الحكومة خطة تدابير العمالة الأساسية السادسة (خطة BEM) التي صيفت في حزيران/يونيه ١٩٨٨ فضلاً عن الأحكام المختلفة المتعلقة بسياسة العمل.

وفي تقريرها لعام ١٩٩٢، أعلنت الحكومة ما يلي:

لقد مرت ست سنوات منذ بدأ إنشاد قانون الفرص المتساوية في العمل، حيث أخذ الهدف من القانون يتغلغل بشبات في المجتمع. ونلاحظ أن عدداً كبيراً من المشاريع قد حسنت إدارتها الخاصة بالعملة وفقاً لمستلزمات القانون. وعلى سبيل المثال، في حالة الإعلان عن الوظائف، كانت هناك زيادة حادة في عدد فرص الوظائف التي لم تحدد الجنس بعد إنشاد القانون. ومن حيث الاستخدام، فإن الباب أصبح متوفحاً على نحو واسع للإناث من خريجات الدراسة الأولية للجامعات (أربع سنوات) اللواتي كن يواجهن صعوبات جمة في الحصول على عمل قبل تشرعير القانون. وعلى صعيد التعليم والتدريب فقد حصل تقدم في عدد كبير من المشاريع حيث غيرت من الممارسات التقليدية التي تقديم معاملة متساوية للنساء والرجال في تدريب الموظفين الجدد بعد إنشاد القانون، مما أسفر عن قيام جميع المشاريع تدريباً بمنح معاملة متساوية للرجال والنساء. وهذه التغيرات لم تكون نتيجة للجهود التلقائية التي بذلتها المشاريع لتحسين إدارتها في ميدان العمل وحسب، بل بسبب المشورة والتوجيه الذي قدمته مكاتب النساء والشابات العاملات، بفرض ضمان الالتزام بقانون الفرص المتساوية في ميدان العمل والمبادئ التوجيهية استناداً إليه، على النحو الوارد في تقريرنا السابق إلى مكتب العمل الدولي. وفيما يتعلق بالإعلان عن الوظائف بوجه خاص، فقد قدمت هذه المكاتب مشورات فيما يزيد على ٦٠٠٠ حالة خلال فترة ست سنوات، بما في ذلك إجراء اتصال مع وكالات الإعلان، والصحف والمجلات، وغيرها، التي تتعامل مع الإعلادات الخاصة بطلب المساعدة. لذلك نحن نعتبر أن الأثر العملي للقانون قد تحقق من خلال الجهد الذي بذلتها هذه الوكالات الإدارية على الرغم من عدم وجود أحكام عقابية في القانون.

وفضلاً عن ذلك فإن نظام تعزيز الفحص الطوعي، الذي أبلغنا عنه مكتب العمل الدولي في تقريرنا السابق باعتباره تدبيراً اتخذ لضمان الأثر العملي لقانون المساواة في ميدان العمل، قد جرى إثراه وتوسيعه خلال أربع سنوات، مما يبين أن الأشخاص المسؤولين عن تعزيز الفرص قد جرى تعيينهم في ٤٦ مؤسسة، في السنة المالية ١٩٩١.

أضاف إلى ذلك، فإن المبادئ التوجيهية التي تشكل قاعدة التدابير الخاصة بتحقيق الفكرة الأساسية لقانون الفرص المتساوية في ميدان العمل، ينبغي أن تصاغ باعتبارها "سياسة أساسية

تتعلق بتدابير رعاية النساء العاملات". وفي أيار/مايو ١٩٩٢، جرى وضع السياسة الثابتة، وأشارت إلى الاتجاه الرئيسي للتداريب التي يقتضي اتخاذها خلال خمس سنوات قادمة.

وبقدر ما يتعلق بالعمل بعض الوقت، فقد أسررت دراسة استقصائية أجرتها وزارة العمل أن الأسباب الرئيسية لاختيار النساء العمل بعض الوقت هي: (١) أنهن يرغبن العمل في أوقات ملائمة لهن، (٥٨,٩٪ في المائة)، (٢) يفضلن أن يعملن ساعات عمل أقصر وأيام عمل أقل (٣٠,٧٪ في المائة)، (٣) لديهن مسؤولية تدبير المنزل ورعاية الأطفال (٢٢,١٪ في المائة). لذلك فإن البيان الذي ذكرته اللجنة، الذي يقتضي بأن الأغلبية العظمى من العمل بعض الوقت الذي تشغله النساء هو عمل لم يتم اختياره بشكل طوعي، هو أمر لا ينطبق، في الواقع، في حالة اليابان.

٣ - تنمية الموارد البشرية

في تقريرها الأول لعام ١٩٨٨، بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بتنمية الموارد البشرية، (رقم ١٤٢)، أعلنت الحكومة أنه فيما يتعلق بالتدريب المهني الذي يجري داخل المشاريع، فقد حُرِّم التمييز بسبب القومية، أو العقيدة أو المركز الاجتماعي، بموجب المادة ٢ من قانون معايير العمل، كما حرم التمييز لأسباب تستند إلى الجنس بموجب المادة ٩ من القانون المتعلقة بتعزيز الفرص والمعاملة المتساوية بين الرجال والنساء في ميدان العمل، وغير ذلك من تدابير رعاية النساء العاملات.

وفي تقريرها لعام ١٩٩٢ قدمت الحكومة المعلومات التالية:

بغية مساعدة النساء اللواتي أصبحن عاطلات عن العمل لأسباب تقييدية، مثل رعاية الطفل، أو أعمال تدبير المنزل، أو رعاية الأسرة وغيرها، على استعادة أعمالهن واستخدام قدراتهن، فقد انشئت المكاتب العامة لتأمين العمل، المتخصصة في خدمات العمالة للنساء، التي تدعى "Ladies' Hello Work"، منذ السنة المالية ١٩٩١. وتقوم هذه المكاتب بتسجيل النساء اللواتي يرغبن العمل، وتقدم لهن معلومات عن الاستخدام حين يكن عاطلات عن العمل، وتنظم لهن دورات محاضرات مهنية، وتقدم لهن مشورات وخدمات عمل صحيحة، وغير ذلك.

ويوجد عدد كبير من النساء العاملات اللواتي يضطررن إلى الاستقالة من العمل بفرض رعاية الطفل لأن العبء الأكبر من مسؤولية رعاية الأطفال تقع على المرأة العاملة. وبغية التغلب على هذه الحالة فقد صدر القانون المتعلق بإجازة رعاية الأطفال في أيار/مايو ١٩٩١ ثم أصبح نافذاً ابتداءً من نيسان/أبريل ١٩٩٢. باعتباره تدبراً لتعزيز استمرار استخدام العاملات ومساعدتهن في التنسيق بين الوظيفة ورعاية الأطفال. والأمر الجوهري في هذا القانون هو تمكين العاملين الذين يقومون بتربية الأطفال، الذين تقل أعمارهم عن سنة واحدة، من الحصول على إجازة بفرض رعاية الأطفال.

٤ - العمل تحت سطح الأرض

في تقريرها لعام ١٩٥٨ بشأن تطبيق الاتفاقية الخاصة بالعمل تحت سطح الأرض (النساء)، ١٩٢٥ (رقم ٤٥)، أعلنت الحكومة أن المادة ٩٤ من "قانون معايير العمل" تنص على: "أنه يحظر على صاحب العمل استخدام القاصرين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً كاملاً أو النساء من العمل تحت سطح الأرض".

وأشارت الحكومة في تقريرها لعام ١٩٨٥ إلى:

فيما يتعلق باستعراض الأحكام التي تنظم حماية النساء في قانون معايير العمل، قام مجلس مشاكل النساء والقاصرين، الذي يتكون من ممثلين عن المصالح العامة والعمال وأصحاب الأعمال، بطرحاقتراح المرفق، في آذار/مارس ١٩٨٤. واستناداً إلى هذا الاقتراح قررت حكومة اليابان إما إلى تخفيف أو إلغاء الأحكام القانونية الخاصة بحماية المرأة لضمان الفرصة المتساوية للرجال والنساء في العمل، وقد عدلت جزئياً قانون معايير العمل في عام ١٩٨٥.

وأصبح القانون المعديل نافذاً منذ نيسان/أبريل ١٩٨٦. ويعني القانون: هؤلاء الذين يضططون بواجبات الأطباء أو الممرضين وواجبات التحقيقات الصحفية، والنشر، وإنتاج البرامج الإذاعية، التي تجري لأداء احتياجات مؤقتة، باستثناء الحوامل واللواتي لم يمر عليهن سنة واحدة بعد الولادة، اللواتي أبلغن صاحب عملهن أنهن سوف لا يضططعن بواجبات العمل تحت الأرض المذكورة.
