

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1999/I/3/Add.4
5 January 1999
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة العشرون
١٩ كانون الثاني/يناير - ٥ شباط/فبراير ١٩٩٩
البند ٧ من جدول الأعمال المؤقت*

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

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

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة منظمة العمل الدولية في ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٨، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨، بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة العشرين للجنة.

٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تتخذها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.

٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

.CEDAW/C/1999/I/1 *

تقرير

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

جنيف، كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٨

المحتويات

الصفحة

٤	مقدمة	-	الجزء الأول
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة	-	الجزء الثاني
٦	الجزائر		
٨	الصين		
١٠	كولومبيا		
١٢	اليونان		
١٥	قيرغيزستان		
١٦	تايلند		

الجزء الأول: مقدمة

تُعالج أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨١ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في التقرير المرفق أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٢٧ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٣١ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدقت عليها ٢٦ دولة عضواً؛

وقد أُشير، لدى الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة:

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

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

العمل الليلي

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

العمل تحت سطح الأرض

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

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المنزلي

- اتفاقية العمل المنزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وهي هيئة تتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم وتجتمع سنويا. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء وهي تصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (تصدر بالانكليزية والفرنسية وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تنشر ولكن يعلن عنها.

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

الجزائر

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية
المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت الجزائر على الاتفاقيتين ذواتي الرقمين ١٠٠ و ١١١. صدقت الجزائر أيضا على الاتفاقيات ذوات الأرقام ٣ و ٨٩ و ١٢٢ و ١٤٢.

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: طلبت اللجنة من الحكومة مرة أخرى في طلب مباشر قدمته إليها في عام ١٩٩٧، أن تقدم المعلومات اللازمة لتمكينها من تقييم تطبيق مبدأ الاتفاقية تطبيقا فعليا وطلبت تزويدها بوجه خاص بمعلومات عن المهن والقطاعات التي توظف عددا كبيرا من النساء (في كلا القطاعين العام والخاص) وتوزيع الرجال والنساء في مختلف مستويات الأجور. ولاحظت اللجنة أيضا أن المرسوم رقم ٣٥٦/٨٢ لعام ١٩٩٢ الذي يحدد الطريقة الوطنية لتصنيف الأعمال قد ألغي وأن الأجور باتت تحدد بالمساومة الجماعية. وأشارت اللجنة إلى أن تطبيق مفهوم العمل المتساوي القيمة يعني منطقيًا إجراء مقارنة بين المهام وبالتالي وجود آلية وإجراءات لتقديم تقييم يخلو من أي تمييز على أساس الجنس. وطلبت اللجنة تبعا لذلك من الحكومة أن تمددها بمعلومات عن التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لتأمين أو تعزيز تطبيق مبدأ الاتفاقية والتشريعات الوطنية المتعلقة بالموضوع.

وبالإضافة إلى ذلك، أشار تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ إلى أن الحكومة ستقوم باستقصاء وطني عن الأجور (ابتداء من أيلول/سبتمبر ١٩٩٨) تراعي فيها الشواغل التي أثارها اللجنة.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ١٩٩٧، لاحظت باهتمام أنه تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم ٨٩-٩٧ لعام ١٩٩٧، إنشاء مجلس ثلاثي الأطراف ومشارك بين الوزارات معني بالمرأة. وفي طلب مباشر، قدمته اللجنة في نفس السنة، لاحظت اللجنة من المعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة أنه حدث ارتفاع طفيف وإن كان مطردا في عدد الفتيات في المدارس المتوسطة (١٩٩٤-١٩٩٣: ٤٣,٦ في المائة؛ ١٩٩٥-١٩٩٤: ٤٤ في المائة؛ ١٩٩٥-١٩٩٦: ٤٤,٤ في المائة؛ و ١٩٩٦-١٩٩٧: ٤٥,٦ في المائة) وفي المدارس الثانوية (١٩٩٣-١٩٩٤: ٤٨,٦ في المائة؛ ١٩٩٥-١٩٩٤: ٤٩,٨ في المائة؛ ١٩٩٥-١٩٩٦: ٥٠,١ في المائة؛ و ١٩٩٦-١٩٩٧: ٥٢,٥ في المائة). ولاحظت اللجنة أيضا حدوث زيادة طفيفة في مشاركة الإناث في التعليم العالي (١٩٩٢-١٩٩٣: ٤٢ في المائة؛ ١٩٩٣-١٩٩٤: ٤٢,٦ في المائة؛ ١٩٩٤-١٩٩٥: ٤٢,٧ في المائة؛ ١٩٩٥-١٩٩٦: ٤٤,٨ في المائة؛ ١٩٩٦-١٩٩٧: ٤٧ في المائة). وفي التدريب المهني (١٩٩٢: ٣٨,٩ في المائة؛ و ١٩٩٣: ٤٠,١ في المائة).

٢٨,٧ في المائة؛ و ١٩٩٤: ٤٠,٣ في المائة؛ و ١٩٩٥: ٤٣,٩ في المائة؛ و ١٩٩٦: ٤٧ في المائة). بيد أن اللجنة لاحظت أيضا أن الإحصاءات المقدمة تشير إلى حدوث هبوط في نسبة الفتيات والنساء في التعليم التقني. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تنظر في تدابير الإعلام وزيادة الوعي الممكن اتخاذها في سياق السياسة الوطنية العامة بشأن المساواة بين الجنسين بغية تسهيل وصول الفتيات والنساء إلى مزيد من التعليم التقني والتدريب المهني المتنوعين. وأحاطت اللجنة أيضا علما بالمرسوم التنفيذي رقم ٩٦-٢٦٢ لعام ١٩٩٦ المنقح والمكمل للمرسوم رقم ٨٧-٢٠٩ لتنظيم تخطيط وإدارة التدريب وإعادة التدريب في الخارج. ولاحظت أيضا المرسوم التنفيذي رقم ٩٧-١٩٧ لعام ١٩٩٧ بشأن عمل ومهام المجلس الاستشاري الوطني للتدريب المهني وطلبت من الحكومة تقديم المعلومات بشأن المساواة في التدريب الذي ينظمه هذا المجلس.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظت اللجنة في ملاحظة تقدمت بها في عام ١٩٩٧، أن الزيادة في التوظيف في القطاع الحديث والقطاع غير الرسمي لم تكن كافية لاستيعاب الزيادة في عدد السكان النشطين وأن معدل العمالة بلغ في عام ١٩٩٦ نسبة لا مثيل لها من قبل قدرها ٢٨,٣ في المائة. ولاحظت اللجنة كذلك التباين بين التقدم المحرز في إطار برنامج التكيف الهيكلي المتفق عليه مع صندوق النقد الدولي والتدهور الحاصل في حالة العمالة. وأعربت اللجنة عن قلقها فيما يتعلق بالتطبيق الفعال لسياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمل الكامل والمنتج والذي يتم اختياره بكل حرية. وطلبت من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير التي اتخذتها في هذا الصدد.

الاتفاقية رقم ١٤٢: في طلب مباشر قدمته اللجنة في عام ١٩٩٣، لاحظت باهتمام التقرير المتعلق بتنفيذ توصيات المجلس الاستشاري للتدريب المهني وطلبت من الحكومة مواصلة تقديم مقتطفات من التقارير ذات الصلة والدراسات والاستبيانات المتعلقة بالتدريب المهني والسياسات والبرامج الإرشادية. وطلبت أيضا من الحكومة تقديم معلومات عن الطريقة التي ترتبط بها تلك السياسات والبرامج بالعمالة وخدمات العمالة وبيان الإجراءات المتخذة أو المزمع اتخاذها نتيجة للمساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية فضلا عن أي عوامل منعت أو أعاقت تلك الإجراءات.

الصين

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل
الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الصين على الاتفاقية رقم ١٠٠، وصدقت الصين أيضا على الاتفاقيتين ذواتي الرقمين ٤٥ و ١٢٢ (لم تدخلتا حيز النفاذ بعد).

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

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب مباشر قدمته اللجنة عام ١٩٩٦، لاحظت باهتمام الحلقة الدراسية الثلاثية الأطراف المتعلقة بالمساواة وحقوق العاملات المعقودة في بيجين في أيار/مايو ١٩٩٦. وفيما يتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر على جميع الدفعات والاستحقاقات الممنوحة علاوة على الحد الأدنى من الأجر، لاحظت أن الباب ٢٣ من قانون حماية حقوق ومصالح المرأة لعام ١٩٩٢ ينص على أن تكون المرأة متساوية مع الرجل في تخصيص المساكن والتمتع باستحقاقات الرعاية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تشير إلى ما إذا كان قد تم اتخاذ أي تدابير أخرى لضمان عدم حدوث أي تمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بجميع الأنواع الأخرى من الاستحقاقات أو الدفعات التي تصرف علاوة على الحد الأدنى من الأجر. وأشارت الحكومة إلى مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة يجري تيسير تطبيقه بإدخال نظام الأجر بحسب الوظيفة والمهارة الذي يقوم بدور مُثَمَّن موضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين أدائه. إلا أن اللجنة تذكر أن بعض العناصر المذكورة في المعايير المستخدمة في تقييم الوظائف في نظام الأجر بحسب الوظيفة والمهارة، من قبيل المعيار المتعلق بظروف العمل، تحبذ الرجل على المرأة. واقترحت اللجنة على الحكومة بأن تدرس إمكانية الاضطلاع بتحليل للحالة الفعلية للمرأة، من حيث ترتيب درجاتها الوظيفية وأجرها بالمقارنة مع الرجل من نفس المنظور في ظل نظام الأجر المعمول به. ولاحظت اللجنة كذلك أنه عملا بالباب ٢ من قانون العمل لعام ١٩٩٤ والباب ٢ من الأنظمة المتعلقة بالحد الأدنى من الأجر في الشركات، يطبق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة على جميع العمال، بمن فيهم العاملون في ميادين الزراعة والبناء والتعليم والصحة، وفي الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم والمناطق الاقتصادية الخاصة. ولاحظت اللجنة أن إدارات العمل الإدارية مسؤولة، على مختلف المستويات، عن الإشراف على التشريع العمالي وإنفاذه في وحدات العمل، ولاحظت كذلك في ظل القانون وسائل انتصاف للعاملات اللاتي تنتهك حقوقهن. وأخيرا، طلبت اللجنة معلومات إضافية عن برنامج الحكومة للنهوض بالمرأة الصينية الذي أبرز بوصفه هدفا من أهداف تنفيذ مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة لكل من الجنسين في المدينة والضواحي.

ويتضمن تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ المقدم بموجب هذه الاتفاقية بيانات إحصائية عن مشاركة المرأة في القطاع النظامي. ويذكر تقرير الحكومة أيضا أن الصين تدرس الطرق الكفيلة بمقارنة وتقييم قيمة العمل في صناعات ومهن مختلفة بهدف القضاء على حالات عدم المساواة في الأجر، ولا سيما في المهن التي تشكل فيها المرأة أغلبية ساحقة. وتشير الحكومة إلى أن تعليقات الحكومة تساعد في تنفيذ نظام الأجر بحسب الوظيفة والمهارة، ولا سيما في المهن التي تتركز فيها المرأة بشدة.

كولومبيا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة
العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت كولومبيا على الاتفاقيين ذواتي الرقمين ١٠٠ و ١١١. وصدقت كولومبيا أيضا على الاتفاقية رقم ٣.

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

الاتفاقية رقم ٣: في طلب مباشر قدمته اللجنة في عام ١٩٩٣، لاحظت باهتمام بيان الحكومة الذي ذكرت فيه أنها تدرس إمكانية إصدار أنظمة تنص على إجازة إلزامية لاحقة للولادة لمدة ستة أسابيع. وحيث أن الحكومة أشارت أيضا إلى أن باستطاعة المرأة عمليا بأن تأخذ إجازة الأمومة الكاملة لها لمدة ١٢ أسبوعا بعد الولادة، تأمل اللجنة في أن تدخل الحكومة حكما يحظر على المرأة صراحة العمل لمدة ستة أسابيع بعد الولادة. وفيما يتعلق بالإجازة السابقة للولادة التي تحدث فيها الولادة بعد الموعد المقدر لها، أعربت اللجنة عن الأمل في أن تعدل الحكومة التشريع الوطني بحيث يصبح متمشيا تماما مع الاتفاقية. واستذكرت اللجنة كذلك أن التشريع الحالي ينص على أن في استطاعة المرأة أن تنقص إجازة الأمومة، إن شاءت، إلى ١١ أسبوعا بالتنازل عن الأسبوع المتبقي إلى زوجها أو رفيقها. ولاحظت اللجنة أن من شأن هذا أن ينقص الإجازة اللاحقة للولادة، في بعض الحالات، إلى فترة أقل من مدة الأسابيع الستة الإلزامية المحددة في الاتفاقية. وأعربت عن الأمل في إيجاد حل مناسب لهذه المشكلة. وأخيرا، أعربت اللجنة عن الأمل في أن يتم رسميا تعديل التشريع الناظم للخدمة العامة بحيث يتماشى مع الباب ٤٣ من القانون رقم ٥٠ لعام ١٩٩٠ الذي تطبق بموجبه إجازة الأمومة التي تبلغ مدتها ١٢ أسبوعا على النساء العاملات في القطاعين الخاص والعام.

ويشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ المقدم بموجب هذه الاتفاقية إلى أن الباب ١٩ من المرسوم التشريعي رقم ٣١٣٥ والباب ٣٣ من المرسوم رقم ١٨٤٨ لعام ١٩٦٩ بشأن طول مدة إجازة الأمومة للعاملات في القطاع العام قد ألغيا ضمنا بموجب الباب ٣٤ من القانون رقم ٥٠ لعام ١٩٩٠ بقدر ما ينطبق هذا الفرع على العاملات في القطاع العام. وتشير الحكومة في تقريرها إلى أنه سيتم تعديل تلك الأحكام في سياق الإصلاح المقبل للقواعد الناظمة لشؤون العاملين في الخدمة العامة وللاستحقاقات الاجتماعية.

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلب قدمته في عام ١٩٩٦، إلى تعليقاتها السابقة على الباب ١٤٣ من قانون العمل الذي لا يمكن اعتباره، فيما يبدو، شاملا لمبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية القيمة. وأشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية عندما اشترطت مقارنة الأعمال من حيث قيمتها فإنها

تخطت مفهوم العمل المتطابق أو المتماثل. ولهذا طلبت اللجنة من الحكومة أن تعدل الباب ١٤٣ من قانون العمل. وفيما يتعلق بالمعيار (طول مدة الخدمة، وتحسين المهارات والنواتج المهنية) المأخوذ في الاعتبار في طرق تقييم مهام العمل من أجل تحديد الأجر، ولا سيما في الشركات الكبيرة، ذكرت اللجنة أن المعايير رغم أنها ليست تمييزية بحد ذاتها كأساس لتحديد الأجر، ينبغي تطبيقها بنية حسنة. وطلبت من الحكومة أن تشير إلى الكيفية التي تضمن بها عدم تطبيق الطرق المتعلقة بتقييم المهام تلك على نحو تمييزي. ولاحظت اللجنة أيضا أن المرسوم رقم ١٣٩٨ (البابان ١٤ و ١٥) نص على إنشاء لجنة تنسيق وإشراف لرصد التطبيق الصارم لأحكامها.

ويشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ إلى حكم المحكمة الدستورية (رقم T-026 المؤرخ ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٩٦) الذي ينشئ معايير لتقييم الأعمال بغية البت بوجود تمييز على أساس الجنس. فقد قررت المحكمة، في جملة أمور، طبقا لتقرير الحكومة، أن إخراج أنشطة معينة من نطاق تكافؤ الفرص والمعاملة على أساس أن جنس الفاعل هو متطلب أصيل من متطلبات النشاط يجب تحليلهما على نحو تقييدي.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ١٩٩٥، لاحظت اللجنة مع الارتياح اعتماد وزارة العمل والضمان الاجتماعي القرارين ٣٧١٦ و ٣٩٤١ لعام ١٩٩٤ اللذين قيدت بموجبهما شرط اجتياز اختبار "غير حامل" للحصول على عمل في القطاعين العام والخاص على السواء. كما لاحظت باهتمام تعميم وزارة العمل المتعلق بالامتثال للأحكام الدستورية المتعلقة بالمساواة بين الرجل والمرأة، بما في ذلك القضاء على التمييز القائم على أساس الجنس، وعلى المضايقة الجنسية. ولاحظت اللجنة كذلك المبادرات التشريعية المتعلقة بتكافؤ الفرص من حيث إمكانية الوصول إلى وظائف معينة مستبعدة من نطاق الخدمة الوظيفية العامة، وظروف العمل في تلك الوظائف عقب حكم المحكمة الدستورية المؤرخ ٢١ نيسان/أبريل ١٩٩٤. ولاحظت اللجنة باهتمام، في ملاحظة تقدمت بها في عام ١٩٩٧، اعتماد القانون رقم ٣٩٣ لعام ١٩٩٧ بشأن إجراءات الإنفاذ وطلبت من الحكومة أن تعلمها فيما إذا بالإمكان رفع دعاوى ضد التمييز في العمل والمهن بموجب أحكام هذا القانون.

اليونان

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل
الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت اليونان على الاتفاقيات ١٠٠، و ١١١ و ١٥٦. وصدقت اليونان أيضا على الاتفاقيات ٣، و ٤٥، و ٨٩، و ١٠٣، و ١٢٢، و ١٤٢ و ١٥٦.

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

الاتفاقية رقم ٨٩: في شباط/فبراير ١٩٩٣، أبلغت حكومة اليونان عن رغبتها في إنهاء اتفاقية العمل ليلا (النساء) (منقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩).

الاتفاقية رقم ١٠٠: أشارت اللجنة، في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٦، إلى إنشاء معهد وطني للعمل عام ١٩٩٣ لإجراء البحوث ورصد الخاصيات وتحليل هيكل التدريب المهني بالإضافة إلى تنظيم هذا التدريب. وأشارت اللجنة أيضا إلى إنشاء صندوق خاص للتدريب المهني والبرامج التعليمية، ومركز وطني للتوجيه المهني (القانون رقم ٢٢٢٤ لعام ١٩٩٤)، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية (القانون رقم ٢٢٣٢ لعام ١٩٩٤).

ويشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ إلى أن المعهد الوطني للعمل لم يجر لحد الآن أي بحوث بشأن المساواة في الأجر وأنه لم يتعين على اللجنة الاقتصادية والاجتماعية أن تسدي مشورتها بشأن المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجر.

الاتفاقية رقم ١٠٣: أشارت اللجنة مع الارتياح في ملاحظة تقدمت بها عام ١٩٩٤، أن أحكام الباب ٤ من القانون رقم ١٨٤٦ لعام ١٩٥١ قد ألغيت بموجب الباب ٢٤ (١) من القانون رقم ١٩٠٢ لعام ١٩٩٠ الذي سمح منذ ذلك الحين بتوفير ما نصت عليه الاتفاقية من حماية للأجانبيات العاملات مؤقتا في اليونان. وأشارت اللجنة أيضا إلى التدابير التشريعية الرامية إلى ضمان تقديم إجازة إلزامية لاحقة للولادة لمدة شهرين إلى الموظفة في القطاع العام التي تضع مولودا ميتا. وفي طلب مباشر قدمته اللجنة في العام ذاته، أحاطت اللجنة علما بالمعلومات المتعلقة بتطبيق الاتفاقية على العاملات في القطاع الزراعي وطلبت نصوص القوانين والأنظمة الملائمة في هذا الصدد.

ويشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ إلى أن العاملات في القطاع الزراعي مشمولات بالتشريع ذاته الذي يشمل غيرهن من الموظفات اللواتي تؤمنهن مؤسسة التأمين الاجتماعي. ويشمل التقرير أيضا عددا من القرارات القضائية المتعلقة بتقديم الحماية من طرد الموظفات خلال إجازة الأمومة.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة، في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٧ إلى إنشاء مركز البحوث للمسائل المتعلقة بالمساواة. وأشارت اللجنة إلى الجهود التي تبذلها الحكومة من أجل تشجيع مشاركة المرأة في تنمية منطقتي مقدونيا الشرقية وتريس من خلال اتخاذ تدابير ملموسة. وأشارت اللجنة أيضا إلى التقدم المهني الذي أحرزته المرأة في القطاع العام. غير أن اللجنة وجدت، بصورة عامة، أن البيانات الإحصائية الواردة في تقرير الحكومة تبين أن التغييرات الحاصلة في تكوين القوى العاملة في قطاع معين تعزز، على ما يبدو، الانفصال القائم فعلا بين القطاعين التقليديين للذكور والإناث. وختاما، أشارت اللجنة إلى ما جاء في قانون ٢٢٢٦ المؤرخ ١٣ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٤ من تحديد للنسبة المئوية لقبول النساء للتدريب في كلية الشرطة (لا تتجاوز النسبة ٢٠ في المائة) وفي مدرسة ضباط القوات المسلحة (لا تتجاوز النسبة ١٥ في المائة). ورأت اللجنة أن هذه القيود العامة لا تتيح دراسة دقيقة لكل حالة على حدة على أساس القدرة الفردية وطلبت إلى الحكومة أن تبين اعتبارات الخدمة التي استندت إليها في فرض هذه القيود.

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظت اللجنة في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٧ أن تقرير الحكومة يؤكد، من جملة أمور، وجود اتجاه يدعو إلى القلق يتمثل في أن معدل البطالة في صفوف النساء ضعف معدل البطالة في صفوف الرجال رغم أن معدل النشاط أقل بصورة كبيرة. وعملية إعادة تشكيل المؤسسات الصناعية وتدفعات المهاجرين شكلت، وفقا للحكومة، الأسباب الرئيسية لاستمرار المشاكل في سوق الأيدي العاملة، وأشارت اللجنة كذلك إلى إنشاء اللجنة الاقتصادية والاجتماعية التي يشارك فيها ممثلون عن أصحاب العمل وعن العمال.

الاتفاقية رقم ١٤٢: أشارت اللجنة في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٥ إلى المعلومات المتعلقة بمختلف الهيئات المسؤولة عن التدريب والتوجيه المهنيين وهي: المجلس الوطني للتدريب المهني والعمالة والمعهد الوطني للعمل ومنظمة التعليم والتدريب المهنيين.

الاتفاقية رقم ١٥٦: أشارت اللجنة في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٤ إلى بيان الحكومة الذي جاء فيه أن الاستحقاقات الاجتماعية للملاحين من الجنسين يضمنها الصندوق الخاص لاستحقاقات أسر الملاحين ومؤسسة الملاحين. ولاحظت اللجنة أيضا أن وزير العمل قد يوسع نطاق تطبيق أحكام القانون المتعلق بتقديم الحماية والتسهيلات للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، ليشمل مؤسسات تجارية ذات حجم معين (كان يستثنيها القانون سابقا). وأشارت اللجنة أيضا إلى أحكام القانونين رقم ٢٠٨٣ و ٢٠٨٥ لعام ١٩٩٢ المتعلقين، على التوالي، بتحديث التعليم العالي وتقنين المسائل المتعلقة بتنظيم الإدارة العامة وسير عملها وشؤون الموظفين العاملين فيها، واللذين يمنحان أنواع جديدة من الإجازة للأمهات اللواتي لديهن أطفال صغار. وطلبت اللجنة معلومات بشأن ما إذا كان آباء الأطفال الصغار مؤهلين أيضا للاستفادة من إجازات

أخرى تمكنهم من التوفيق بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية. وأحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي تفيد بأن العدد الحالي للمراكز لا يفي إلا بنسبة ٦٥ إلى ٧٠ في المائة من الاحتياجات، وبخاصة احتياجات الأطفال ما دون سن الثلاث سنوات. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تعد تقريراً بشأن الجهود المبذولة من أجل توسيع نطاق الخدمات المقدمة على مستوى المجتمعات المحلية مثل مرافق رعاية الأطفال والمرافق العائلية. وختاماً لاحظت اللجنة باهتمام أن الباب ٨ من الاتفاق العمالي الجماعي الوطني العام لعام ١٩٩٣ جعل المستخدمين في بعض المؤسسات الخاصة مؤهلين للحصول على إجازة والدية بدون أجر، وأن الباب ٩ ينص على فترات راحة للإرضاع، يجوز للأب أن يستفيد منها من أجل رعاية طفله، في حال ما لم تستفد منها الأم.

قيرغيزستان

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل
الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت قيرغيزستان على الاتفاقيتين ذواتي الرقمين ١٠٠، و ١١١. وصدقت قيرغيزستان أيضا على الاتفاقيات ذوات الأرقام ٤٥، و ١٠٣، و ١٢٢، و ١٤٢. ونظرا لأن التقارير الأولى لم ترد بعد بشأن الاتفاقيات ذوات الأرقام ١٠٣، و ١١١، و ١٤٢، التي جرى تصديقها مؤخرا، لا ينتظر الحصول من اللجنة على أي ملاحظات في هذا الصدد قد تكون ذات صلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة. إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المتعلقة، بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب مباشر قدمته اللجنة عام ١٩٩٧، لاحظت اللجنة مع الأسف عدم ورود تقرير الحكومة وطلبت إلى الحكومة مرة أخرى أن تقدم معلومات مفصلة بشأن (١) تعريف الأجر، و (٢) الأساليب المستخدمة من أجل تحديد معدلات الأجر تطبيقا لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي القيمة، و (٣) مشروع قانون العمل الجديد الذي عرض على البرلمان وأنشطة الهيئات المسؤولة عن التحقق من التشريعات العمالية. ولاحظت اللجنة كذلك، فيما يتعلق بما جاء في التقرير من إشارة إلى تقييم العمل من حيث الكمية والنوعية، أن ذلك لا يكفي للقيام بتقييم مقارن للأعمال المختلفة التي قد تكون ذات القيمة نفسها.

الاتفاقية رقم ١٢٢: في طلب مباشر قدمته اللجنة عام ١٩٩٧، لاحظت، من جملة أمور، أنه بموجب قانون ٢٠ نيسان/أبريل ١٩٩١ المتعلق بتوفير فرص العمل للسكان، تتحمل الدولة مسؤولية تنفيذ سياسة تشجيع التوظيف الكامل، والمنتج والمختار بحرية من أجل ضمان حق المواطنين في العمل. ولاحظت اللجنة أيضا مع الاهتمام بأن دوائر التوظيف تولي اهتماما خاصا لفئات العمال مثل النساء، والشباب، وكبار السن والمعاقين التي تعتبر أكثر تأثرا بعملية الانتقال إلى اقتصاد السوق.

تايلند

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل
الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت تايلند على الاتفاقية رقم ١٢٢ فقط.

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

الاتفاقية رقم ١٢٢: أشارت اللجنة، في طلب مباشر قدمته عام ١٩٩٦ (قبل الأزمة الاقتصادية) إلى المعلومات المتعلقة بتنفيذ الخطة الوطنية السابعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (١٩٩٢-١٩٩٦). ولاحظت اللجنة ازدياد التفاوت في توزيع فوائد النمو الاقتصادي السريع على حساب السكان في المناطق الريفية. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين كيفية إسهام التدابير الرامية إلى تعزيز التنمية الصناعية في تلك المناطق في توفير فرص العمل للعمال وغيرهن من فئات السكان الضعفاء بشكل خاص. ولاحظت اللجنة كذلك مدى التشديد على أنشطة التدريب المهني بوصفها وسائل لخفض وتيرة الهجرة من المناطق الريفية وتكييف مهارات العمال مع التكنولوجيات الجديدة، لا سيما في سياق قانون تشجيع التدريب المهني لعام ١٩٩٤.

وبالإضافة إلى ذلك، يشير تقرير الحكومة لعام ١٩٩٨ المقدم بموجب هذه الاتفاقية إلى أنه بعد الأزمة الاقتصادية، جرى تنقيح خطة التنمية الوطنية الثامنة للتماشي مع الحالة الراهنة، وأن البطالة أصبحت قضية حرجة. ويشير تقرير الحكومة كذلك إلى أن وزارة العمل والرعاية الاجتماعية قامت من خلال إدارة تنمية المهارات، بوضع استراتيجيات، بما فيها برامج التدريب المهني للمرأة، ترمي إلى تحسين معارف ومهارات المرأة في المناطق الريفية.

والجدير بالإشارة أن تايلند قد قدمت طلباً إلى منظمة العمل الدولية لتنظيم حلقة دراسية ثلاثية الأطراف بشأن الاتفاقية رقم ١٠٠ بهدف التصديق عليها.

وأجرت منظمة العمل الدولية أيضاً سلسلة من الدراسات القطرية، بما فيها دراسات تتعلق بحالة المرأة في تايلند (عنوانها المؤقت: أثر الأزمة الاقتصادية في النساء العاملات في تايلند)، في سياق منشورها المعنون "تعامل النساء العاملات مع الأزمة الآسيوية" الذي سينتهي إعداداه في أوائل عام ١٩٩٩.
