

Distr.: General
14 December 2000
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الرابعة والعشرون

١٥ كانون الثاني/يناير - ٢ شباط/فبراير ٢٠٠١

البند ٧ من جدول الأعمال

تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الذي أعدته الوكالات المتخصصة عن تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

١ - دعت الأمانة، بالنيابة عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، منظمة العمل الدولية في ١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٠، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة عن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية والمتعلقة بتنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتي من شأنها أن تكمل المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية. وسيتم النظر في هذه التقارير خلال الدورة الرابعة والعشرين للجنة.

٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تشير إلى أنشطة منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها في مجال السياسات، لتعزيز تنفيذ المادة ١١ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.

٣ - والتقرير التالي مقدم استجابة لطلب اللجنة.

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

المحتويات

الصفحة

٣ المقدمة	الجزء الأول -
٥ معلومات عن حالة الاتفاقيات في كل بلد	الجزء الثاني -
٥ مصر	
٨ فنلندا	
١٢ جامايكا	
١٥ منغوليا	
١٧ معلومات إضافية	الجزء الثالث

الجزء الأول - مقدمة

يتطرق عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية إلى أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومما مجموعه ١٨٢ اتفاقية تم اعتمادها حتى الآن، تتعلق بالمعلومات الواردة في هذا التقرير بصفة رئيسية بالاتفاقيات التالية:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدّقت عليها ١٤٦ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدّقت عليها ١٤٢ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدّقت عليها ٢٩ دولة عضواً.

وقد أشير، عند الاقتضاء، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة:

السخرة

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

عمل الأطفال

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

حرية تكوين الجمعيات

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

سياسة العمالة

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

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)

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

العمل الليلي

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

العمل تحت سطح الأرض

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

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

تشرف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها، واللجنة مؤلفة من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم وتجتمع سنوياً. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي الذي تقدمه لجنة الخبراء، ويصدر بالأسبانية والانكليزية والفرنسية ويقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة التي تصدر بالانكليزية والفرنسية وكذلك بالأسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالأسبانية) فهي لا تطبع في كتاب ولكنها تُنشر على الجمهور. وتُنشر فيما بعد الطلبات المباشرة في قاعدة بيانات الأنشطة الإشرافية لمنظمة العمل الدولية المسماة "ILOLEX" (يمكن الاطلاع عليها على شبكة الإنترنت أو على الأقراص المدججة CD-ROM).

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

الجزء الثاني - معلومات عن حالة الاتفاقيات في كل بلد

مصر

الموقف من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - صدّقت مصر على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع. كما صدقت على الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة: إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: بعد أن لاحظت لجنة الخبراء، في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٨، أنه ما زال يتعين اعتماد مشروع قانون العمل، أشارت إلى بيان الحكومة الذي أعلنت فيه بأن مشروع المادة ٣٥ يغطي المبدأ الذي تقوم عليه الاتفاقية. إلا أن اللجنة علّقت على ذلك بقولها إن المادة المذكورة تشير في صيغتها الحالية إلى "نفس العمل"، ولهذا طلبت إلى الحكومة موافقتها بنسخة من أحدث صيغة من القانون. وأعربت عن أملها في أن يبين مشروع النص المعتمد بوضوح حق المرأة والرجل في تقاضي أجر متساو عن عمل متساو في القيمة، وأن يتيح القانون إمكانية مقارنة الأجر على أوسع نطاق ممكن لتلافي بحس أجر العاملات في الصناعات التي تشكل المرأة العنصر الغالب بين العاملين فيها والتي تتسم فيها الأجور بالانخفاض عادة. وفيما يتعلق بطلب اللجنة السابق بشأن الطرائق المتخذة لتحسين تقييم الوظائف على أساس موضوعي، أشارت الحكومة إلى المادة ٣٤ من مشروع القانون المقترح التي تنص على إنشاء مجلس وطني للأجور، بقرار وزاري، يتولى رئاسته وزير التخطيط ويضم في عضويته أرباب عمل وعمالا ويعمل على وضع حد أدنى للأجور على الصعيد الوطني. وطلبت اللجنة موافقتها بنسخة من القرار الوزاري، حال صدوره، وبمعلومات عن تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على أجور الرجال والنساء التي تفوق الحد الأدنى للأجور، بضمنها معلومات عن المعايير المطبقة والمنهجية المستخدمة في تقييم الوظائف.

وتشير البيانات الإحصائية التي وفرتها الحكومة إلى أن متوسط الأجر الأسبوعي الذي دفعته المؤسسات المالية للنساء والرجال، سواء كانت من مؤسسات القطاع العام أو القطاع الخاص، خلال الفترة ١٩٨٩-١٩٩٤ يشير إلى أن متوسط الأجر الأسبوعي الذي تقاضته

المرأة العاملة في هذا القطاع يزيد قليلا عن متوسط الأجر الذي تقاضاه الرجل العامل في نفس القطاع، ولاحظت اللجنة التقدم الذي تم إحرازه خلال خمس سنوات كما لاحظت تقاضي العاملات في القطاعات التي يشكل الرجل العنصر الغالب بين العاملين فيها، مثل التعدين والبناء والنقل، على قلة عددهن، أجورا أعلى بكثير من الأجر التي يتقاضاها الرجال (وفق ما جاء في البيانات المقدمة من الحكومة وحولية إحصاءات العمل التي تصدرها منظمة العمل الدولية)، وهذا يشير إلى أن المرأة تشغل مناصب أعلى في هذه القطاعات بصفة عامة. بيد أنها لاحظت بالمقابل أن غالبية النساء يعملن بشكل مكثف في الزراعة والصناعات التحويلية والتجارة بالجملة والمفرق والخدمات التي تتسم الأجور فيها بانخفاض ملحوظ. وأعربت اللجنة أيضا عن أملها في أن تضمن الحكومة تقريرها المقبل نسحا من أي وثائق تصدرها في سياق المؤتمر المعني بالمرأة العاملة. والتحديات الاجتماعية، الذي ينظمه الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر، ونسحا من الدراسة التي أجراها مركز البحوث والدراسات العربية بشأن وضع المرأة في الاقتصاد.

الاتفاقية رقم ١١١: أشارت اللجنة في تعليق لها في عام ١٩٩٧ إلى حالة العمل بالنسبة للمرأة، ولا سيما بيان الحكومة القائل إن التدريب على العمل المتري - إضافة إلى الرسم والموسيقى والرياضة - يشكل جزءا من المنهاج الدراسي الذي تتلقاه الطالبات في جميع المدارس الثانوية والمتوسطة والابتدائية. ولاحظت لجنة الخبراء أنه كان هناك في عام ١٩٩٤، حسب بيانات الحكومة، ١٧ ٨٠٠ امرأة في المناصب العليا، وأن المعيار الوحيد المستخدم في تقييم المهارات والاهتمامات، في إطار توفير التدريب المهني للأفراد بغض النظر عن جنسهم، هو مهارات الفرد وعزمه على العمل، ذكرا كان أم أنثى. وذكرت الحكومة كذلك أنه على الرغم من عدم وجود وظائف أو مهن "خاصة بالذكور"، هناك ميل سائد بين النساء للسعي إلى التدرب على مهن كانت تعتبر من قبل "خاصة بالذكور". وفي هذا السياق، أكدت اللجنة من جديد إمكانية زيادة تحسين الوضع من خلال اتخاذ تدابير يراود بها إرشاد المرأة إلى السعي إلى التدرب في المجالات التي لا تعتبر حسب الأعراف والتقاليد مناسبة تماما للمرأة وذلك بهدف تعزيز مبدأ المساواة. وفيما يتعلق بالتدابير العملية المتخذة لتطبيق سياسة وطنية لتعزيز تكافؤ الفرص ومعاملة المرأة معاملة متساوية، لاحظت اللجنة البيانات الإحصائية للفترة ١٩٨٥-١٩٩٥ التي توضح تقدم المرأة في عدد من المجالات: زيادة نسبة النساء في العدد الإجمالي للمسؤولين الحكوميين الرفيعي المستوى من ٥,٧ في المائة في ١٩٨٠ إلى ١١,٨ في المائة في عام ١٩٩٢؛ وزيادة نسبة النساء في فئة المديرين من ١٣,٧ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى حوالي ٢٠ في المائة في عام ١٩٨٨؛ وزيادة نسبة النساء في فئة أرباب العمل من ٥,٥ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ١٧,١ في المائة في عام ١٩٨٨. ولاحظت اللجنة

كذلك جميع البرامج المضطلع بها في الآونة الأخيرة، ومنها على سبيل المثال اللجنة الوطنية للمرأة (التي تشمل مسؤولياتها تعزيز دور المرأة في المجتمع، وتحسين أداء المرأة، ودراسة المشاكل التي تواجهها المرأة وسبل حلها على أساس علمي)، والإدارة العامة لشؤون المرأة في وزارة الشؤون الاجتماعية (التي تضطلع بمشاريع عديدة منها تطوير المجتمعات الريفية والحضرية)، والوحدة التابعة لوزارة الزراعة المسؤولة عن سياسات وتنسيق الأنشطة النسائية في المجال الزراعي.

وبعد أن لاحظت اللجنة من ناحية أخرى ما ذكرته الحكومة في تقريرها المقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين في عام ١٩٩٥ من أن "طغيان القيم التقليدية"، لا سيما في المناطق الريفية والنائية يشكل إحدى العقبات أمام اندماج المرأة في عملية التنمية ودخولها في سوق العمل النظامي، أعربت عن أملها في أن تضمن الحكومة تقريرها المقبل إشارة للتدابير المتخذة أو المتوخاة للتغلب على تلك العقبات.

وعُلقت اللجنة في طلبها المباشر المقدم في عام ١٩٩٧ على القرار ٢٢ لعام ١٩٨٢ الذي يتضمن قائمة تضم ٢٣ وظيفة يحظر على المرأة العمل بها وتعتبرها الحكومة أعمالاً خطيرة على صحة المرأة ومعنوياتها أو أعمالاً شاقة جداً بالنسبة لها. وتذكر الحكومة أن وزارة القوى العاملة والتدريب تستعرض القائمة بصورة دورية في ضوء الإنجازات العلمية والتكنولوجية ووفقاً لأحكام الاتفاقية. وتضيف أنه لدى تنفيذ قانون العمل الجديد، سيوضع التقدم التكنولوجي والعلمي في الاعتبار عند تحديد الوظائف التي لا يجوز للمرأة تأديتها والتي تعتبر ضارة بدورها الإنجابي. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تقدم الحكومة معلومات كاملة عن التدابير المتخذة لإزالة القيود التي تعيق وصول المرأة إلى فرص العمل.

فنلندا

الموقف من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - صدقت فنلندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالموضوع. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٥٦ و ١٧٥ و ١٧٧. وفي حين تم التصديق على الاتفاقية رقم ٤٥ إلا أنها ليست سارية حالياً في فنلندا.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء، في ملاحظة قدمتها في عام ١٩٩٨، أن مجموع متوسط أجور المرأة في عام ١٩٩٧ في القطاعين العام والخاص مجتمعين شكّل ٧٩,٢ في المائة مما يقابله من متوسط أجور الرجل، ممثلاً زيادة قدرها ٤,٥ في المائة عما كان عليه في عام ١٩٩٤. وأفادت الحكومة عن وجود تباينات تختلف باختلاف القطاعات فيما يتصل بالزيادة أو النقصان في الفارق بين أجور الرجل وأجور المرأة على مدى السنوات القليلة الماضية، وأبرزت ذلك تعليقات قدمتها عدة منظمات عمالية. ويتوقف هذا التباين في الأجور، وفقاً للحكومة، على عدة عوامل تشمل في الوقت نفسه الفصل المهني وتخفيض نفقات القطاع الحكومي خلال فترة الركود السابقة. وأشار أيضاً إلى التغييرات التي طرأت على معدل البطالة بالنسبة للرجل والمرأة، والأثر التفاضلي الذي أحدثه النمو الاقتصادي في الآونة الأخيرة على الرجل والمرأة، والذي أثر على مستويات أجورهما. وفي هذا السياق، يرى اتحاد نقابات الأكاديميين في فنلندا أن انتشار لجوء المرأة إلى الاشتغال بوظائف بعقود محددة المدة قد يضعف موقف المرأة المدربة في إدارة الدولة على المدى البعيد. ولاحظت اللجنة استنتاجات الدراسة التي طلب إجرائها أمين المظالم لشؤون المساواة بشأن الفوارق القائمة بين أجور الرجل والمرأة من منظور اقتصادي، ووجدت أن اعتماد تشريع بشأن المساواة في الأجور ليس كافياً لتخفيض الفوارق في الأجور، وأنه لا بد من اتخاذ تدابير عملية من قبيل الأخذ بتنفيذ برامج فعالة لتحقيق المساواة. وانتهت الدراسة أيضاً إلى أنه يُنظر إلى سلطة المرأة في التفاوض على أنها عنصر حيوي لإجراء مزيد من التخفيض للفوارق في الأجور. وطلبت اللجنة تزويدها باستمرار بالمعلومات المتعلقة بالجهود المبذولة لتضييق فجوة الأجور ومكافحة الفصل المهني في كل من القطاعين العام والخاص، لا سيما اتخاذ تدابير

عملية كبرامج ومبادرات تحقيق المساواة في مجالات التعليم والتدريب المهني والإرشاد المهني التي تستهدف تخفيض الفوارق في الأجور.

ولاحظت اللجنة باهتمام التشريع الجديد الذي يتيح للعاملين غير المتفرغين تجميع سنوات الخدمة والانتقال إلى الدرجات الأعلى اجرا بالطريقة نفسها المطبقة على العاملين المتفرغين، حيث ترى الحكومة أن هذا التغيير سيرفع مستويات الدخول للغالبية العظمى من الموظفين غير المتفرغات العاملات في القطاع التجاري. ولاحظت اللجنة أيضا الاتفاق الجماعي للفترة ١٩٩٨-١٩٩٩ الذي أبرم في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ والذي ينص على دفع بدلات المساواة وفق التوزيع الذي اتفقت عليه النقابات المعنية. ولاحظت اللجنة كذلك المعلومات المقدمة من الحكومة بشأن الخطط السنوية للمساواة في مكان العمل التي أعدها أرباب العمل بموجب تعديلات سنة ١٩٩٥ التي دخلت على قانون المساواة، وطلبت اللجنة نسخة من المواد المطبوعة التي أصدرها أمين المظالم لشؤون المساواة في عام ١٩٩٦ لتزويد أرباب العمل بمبادئ توجيهية وتعليمات عن كيفية اضطلاعهم بمهامهم المتصلة بالمساواة في الأجر، فضلا عن المعلومات الواردة في الدراسات الاستقصائية التي أجراها أمين المظالم في مجال التخطيط لتحقيق المساواة في أماكن العمل. وأعربت اللجنة أيضا عن اهتمامها بالمعلومات المقدمة عن الشكاوى التي تلقاها أمين المظالم فيما يتصل بالمساواة في الأجر.

الاتفاقية رقم ١١١: طلبت لجنة الخبراء من الحكومة، في طلب مباشر قدمته في عام ١٩٩٧، أن تواصل تقديم معلومات عن تعزيز إنفاذ أحكام المساواة، لا سيما استنتاجات الدراسة التي طلب إجراءها ديوان المظالم لشؤون المساواة بشأن التشجيع على التخطيط لتحقيق المساواة. وفيما يتصل بالدراسة التي أجراها معهد الصحة المهنية وإدارة السلامة والصحة المهنيين في عام ١٩٩٧ بعنوان "تزايد المجتمعات القائمة على المساواة في العمل" لاحظت اللجنة أن عددا قليلا فقط من الشركات قد أدرج هدف تعزيز المساواة في خطته للموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن توظيف المرأة لم يواكب التحسن العام الذي طرأ على الاقتصاد، وذلك نظرا لعدم حدوث زيادة كبيرة في عدد وظائف القطاع الخاص التي تشغل النساء معظمها. وطلب توفير كل المعلومات عن التدابير المتخذة أو التي ينظر في اتخاذها لتحسين فرص عمل الإناث، بطرق منها على سبيل المثال التشجيع على التنوع في التعليم. ولاحظت اللجنة الموافقة في شباط/فبراير ١٩٩٧ على خطة العمل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين (١٩٩٧-١٩٩٩) التي تلقت بموجبها المشتغلات بالأعمال الحرة دعما بمنحهن قروضا خاصة. ووفقا لتقرير الحكومة، ارتفعت نسبة النساء في برامج تعزيز العمالة، وتساوت على الأقل مع نسبة العاطلات عن العمل؛ وتم إيلاء عناية

خاصة للتوفيق بين العمل والأسرة؛ وتم تعديل تشريعات العمل للمتعاقدين على الوظائف اللانمطية؛ وتم إصلاح الضمان ضد البطالة لتوفير مزيد من الحوافز على العمل في الوظائف القصيرة الأجل؛ ويجري تعديل التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات بحيث يجذب انتباه الفتيات أيضا. ولوحظ أيضا أن الفريق العامل التابع لوزارة العمل قدم تقريرا في ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ تمت فيه دراسة اتجاهات البطالة عند المرأة.

وأثار العديد من المنظمات العمالية^(١) مسألة عدم تساوي الأجر باختلاف نوع الجنس وزيادة أعداد مختلف أشكال الأعمال اللانمطية في القطاعات التي تشغل النساء معظم وظائفها. وقالت الحكومة في هذا الصدد إن المرأة أكثر مرونة من الرجل في التعاقد على العمل، فكانت لذلك حالات تعاقدتها على شغل أعمال لا نمطية أكثر من الرجل. وطلبت اللجنة نسخة من التقرير الذي تم إعداده في ٢٩ شباط/فبراير ١٩٩٦ عن المشاكل المتصلة بالأعمال اللانمطية وكيفية حلها. وتم التعليق أيضا على مسألة العاملين غير المتفرغين، لا سيما أنهم كانوا يشكلون ٧,١ في المائة من العاملين بأجر في عام ١٩٩٥، وإن كانت نسبة العاملات بأجر قد بلغت ١٠,٨ في المائة من العاملين غير المتفرغين في حين بلغت نسبة الرجال العاملين بأجر ٤,٨ في المائة فقط منهم.

الاتفاقية رقم ١٥٦: أشارت لجنة الخبراء في ملاحظة قدمتها في عام ١٩٩٤ إلى قلق نقابات العمال من عدم كفاية الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات، فهي ترى أن ذلك يرغم الآباء على اللجوء إلى البدائل من الترتيبات الخاصة التي غلائمها وقلت إمكانية الاعتماد عليها، مما تسبب في حالة من عدم المساواة بين الآباء. ومع ذلك، فقد لوحظ أنه تم الوفاء باحتياجات الرعاية الصحية بصورة ملائمة منذ الأخذ بقانون بدل الرعاية المنزلية للأطفال، مع وجود اقتراحات إضافية بتحسين الحالة. ورأى العديد من المنظمات العمالية أن الركود الاقتصادي كان له أثر سلبي على توزيع التعويضات العائلية على الرجل والمرأة؛ وحدث أيضا انخفاض في بدلات الأمومة والمستحقات الوالدية من ٧٠ إلى ٦٦ في المائة، وانخفاض في مدة دفع هذه البدلات من ٢٧٥ إلى ٢٦٣ يوما.

ومع ذلك، فقد لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر الذي قدمته في عام ١٩٩٤، أن جهودا قد بُذلت لإطلاع موظفي مكاتب التوظيف على آثار التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على خدمة العملاء. وطلبت اللجنة أيضا من الحكومة أن تواصل تزويدها

(١) ملاحظة: ناقشت لجنة الخبراء الأسس الإحصائية التي استندت إليها هذه الادعاءات وبعض الأسباب المؤدية إلى التباين في الأجر في إطار النظر في الاتفاقية رقم ١٠٠ في عام ١٩٩٨ (ويرد موجز لها أعلاه).

بالمعلومات عن كل التدابير التي تتخذها الحكومة لتعزيز المبادرات الإعلامية والتثقيفية التي من شأنها تعزيز مقاصد الاتفاقية.

تقرير الحكومة عن عام ١٩٩٩ الذي سينظر فيه في عام ٢٠٠٠ - إن تقرير
الحكومة الحالي عن الاتفاقية رقم ١٥٦، الذي ستنظر فيه لجنة الخبراء في عام ٢٠٠٠، يقدم معلومات مستكملة مع الإحالة على نحو خاص إلى المساواة بين الجنسين. وهو يذكر أن جهودا قد بذلت على مستوى كل من أماكن العمل والأسرة في سبيل إحداث تغييرات في الأدوار التقليدية التي يؤديها الرجل والمرأة والتوسع في تطبيق المساواة بين الجنسين، وفي هذا السياق، قامت لجنة أنشأتها وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة بتقديم تقريرها في ربيع عام ١٩٩٩. وتتعترف الحكومة بأن تقسيم العمالة وفقا لنوع الجنس مسألة تتبدى في فنلندا أكثر مما تظهر في العديد من بلدان الاتحاد الأوروبي الأخرى، نظرا لميل غالبية الرجال والنساء إلى أن يعمل كل جنس منهما في قطاعات ووظائف مختلفة عن الآخر. ومع ذلك فخطوة عمل التوظيف التي أعدتها الحكومة لعام ١٩٩٩ تنص على أن إدارة العمل ستعمل على وضع إجراء لإدراج مزيد من عمليات إلغاء الفصل في سوق العمل في إدارة النتائج ومعايير الجودة عن طريق سياسة سوق العمل.

جامايكا

الموقف من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - وقعت جامايكا الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. كما وقعت الاتفاقيات رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٥ ورقم ١٢٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلب مباشر لها في عام ١٩٩٨ عدم إدخال أي تعديلات على قانون العمل (الأجر المتساوي عن العمل المتساوي) لعام ١٩٧٥، رغم الملاحظات المتكررة التي مفادها أن المادة الثانية من القانون تشير فقط إلى شروط العمل "المماثلة" أو "المماثلة إلى حد كبير". ولئن كانت اللجنة تلاحظ الجهود التي بذلتها الحكومة من أجل تضييق الفجوة في الرواتب بين الرجال والنساء، وخصوصاً عن طريق إقرار قانون الأجر المتساوي بين الرجال والنساء لعام ١٩٧٥ ونظام الحد الأدنى للأجور لعام ١٩٩٦، الذي يشمل حالياً العاملات في صناعة الملابس والخدمة المنزلية، فهي تأمل أن يتم إبلاغها في التقرير التالي باعترام الحكومة بالالتزام بالمادة الأولى من الاتفاقية عن طريق سن تشريعات أو غير ذلك من التدابير.

وخلصت اللجنة التي رحبت بالبيانات الإحصائية التي قدمتها الحكومة بشأن جداول الأجور الشهرية والأسبوعية التي تدفع للعاملين في مصنعين من أكبر مصانع الملابس، إلى أنه لم يعد هناك تفريق منظم في الأجور بين الجنسين في صناعة الملابس. ومع ذلك فقد لوحظ أنه لم تقسم نسب الذكور والإناث من العاملين الذين ما زالوا في الخدمة حسب نوع الجنس (وفقاً للسن في قاعدة بيانات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ووفقاً للوظيفة في الخدمة العامة في جدول مرتبات الفترة ١٩٩٧-١٩٩٨)، ومن ثم طلب إلى الحكومة أن تقدم بيانات موزعة بحسب نوع الجنس عن جداول المرتبات والمكاسب الفعلية التي يحصل عليها العاملون في القطاع العام مع مؤشرات عن النسبة المئوية للرجال والنساء العاملين في مختلف المستويات الوظيفية. وفيما يتعلق بإعادة التصنيف وتقييم العمل من خلال برنامج التحديث، طلبت اللجنة معلومات عن معايير التقييم وعن عدم وجود أي تحيز على أساس نوع الجنس في أساليب تقييم العمل.

ولاحظت اللجنة في تقريرها أن بيان الحكومة أشار إلى عدم وجود تمييز على أساس نوع الجنس في الاتفاقات الجماعية سواء في القطاع الخاص أو العام، لكنها كررت المطالبة بالحصول على نسخ من الاتفاقات الجماعية الحالية في المصانع والمؤسسات المختلفة التابعة للقطاع الخاص والتي تتضمن جداول بالأجور، ومعلومات عن توزيع الرجال والنساء في المهن والمستويات المختلفة التي تغطيها الاتفاقات الجماعية.

الاتفاقية رقم ١١١: لم يرد تقرير الحكومة الذي كان يتوجب تقديمه في عام ١٩٩٩. وأشارت لجنة الخبراء مرة أخرى في طلب مباشر لها في عام ١٩٩٩ إلى عدم اتخاذ الإصلاحات التي تستهدف تدارك النقص الموجود في المادة ٢٤ من الدستور التي لا تنص على حظر التفرقة بين الجنسين. وفي إشارة إلى التعليقات التي قدمتها الحكومة إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان^(٦) والقائلة إن مشروع قانون أولي يتعلق بتعديل الفصل الثالث من الدستور يتضمن الحق في عدم التعرض للتمييز على أساس الجنس، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم تقرير عن التقدم المحرز في التوفيق بين الحكم الدستوري المتعلق بالتمييز والاتفاقية. ولاحظت اللجنة إنشاء لجان مشتركة داخلية من أجل متابعة التقدم المحرز في تطبيق بيان السياسة الوطنية المتعلقة بالمرأة لعام ١٩٨٧. وطلبت إلى الحكومة موافقتها بالمعلومات عن أي عراقيل تصادف العملية أو تقدم يحرز فيها فيما يتعلق بتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مجالي العمالة والمهنة.

ولاحظت اللجنة أن الخطة الاستراتيجية العامة لمكتب شؤون المرأة عن فترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ حددت التدريب والتعليم باعتبارهما من المجالات التي تحظى بالأولوية من خلال تشجيع التدابير التي تشمل التدريب في طائفة من الخيارات الوظيفية للمهنة غير التقليدية سواء بالنسبة للنساء أو الرجال. وتعلق استراتيجيات البرمجة المشتركة بين القطاعات في الخطة بضمن وجود توازن بين الجنسين في الهيئات واللجان الحكومية وكيانات الإدارة العامة والجهاز القضائي. وفي هذا السياق، وجه انتباه الحكومة إلى تقرير ندوة اتحاد أرباب العمل في جامايكا لعام ١٩٩٥ المعنون "توسيع دائرة مساهمة المرأة في سوق العمل في جامايكا إلى الحدود المثلى"، والذي وجد أن عدد الرجال ما زال يفوق عدد النساء، ورغم المؤهلات المتماثلة، في المستويات الإدارية الثلاثة العليا، بينما تتركز النساء في المستويات الدنيا. ولاحظت اللجنة باهتمام إعلان رئيس الوزراء المتعلق بإنشاء اللجنة المعنية بالمساواة الجنسانية والاجتماعية ولجنة توجيهية ضمن وحدة السياسات التابعة لمكتب رئيس الوزراء من أجل التوصية بإطار عمل يمكن أن يتحقق من خلال تحقيق المساواة بين

(٦) CCPR/SR.1623/Add.1

الجنسين كهدف للسياسات الاجتماعية وذلك عن طريق عملية تمكين. وطلبت معلومات عن إطار السياسات العامة وصلاحيات اللجنة المذكورة وأنشطتها بما في ذلك صلاتها بالآلية الوطنية القائمة المعنية بوضع المرأة.

ورحبت اللجنة بالجهود الحكومية الرامية إلى زيادة فرص حصول المرأة على تدريب مهني في مجالات غير تقليدية وتشجيع أرباب العمل على تشغيل مزيد من النساء، وخاصة في المهن غير التقليدية، من خلال نظام التخفيض الضريبي المستخدم في برنامج فرص التدريب للطلاب المنقطعين عن الدراسة، على سبيل المثال. غير أنها طلبت إلى الحكومة تحديد ما إذا كان هناك تعليم غير نظامي أو برامج تدريب تسمح للجماعات المحرومة سواء كانوا رجالا أو نساء بالحصول على فرص متكافئة في التدريب التعليمي أو المهني. ولاحظت اللجنة رغم عدم وجود تشريع يتعلق بالتحرش الجنسي في أماكن العمل فإن هذا الموضوع حظي باهتمام كبير من خلال أنشطة التوعية التي تستهدف تحسين معاملة النساء العاملات. وتلاحظ اللجنة أيضا، أنه استنادا للبيان الحكومي، لا توجد أمثلة محددة على التماس الانتصاف بسبب التمييز على أساس الجنس غير أن اللجنة لاحظت أن الحكومة تعالج هذا الإغفال من خلال الإصلاح الدستوري وعن طريق تطبيق قانون جديد للمساعدة القضائية يضمن تحسين وتيسير فرص لجوء الأشخاص المتهمين للانتصاف إلى المحاكم.

الاتفاقية رقم ١٢٢: أشار طلب مباشر قدم في عام ١٩٩٩ إلى أن النساء رغم أنهن يشكلن ٤٦ في المائة من القوة العاملة فإنهن يشغلن ٤٢ في المائة من الوظائف ويمثلن ٦٥ في المائة من العاطلين عن العمل. ولاحظت لجنة الخبراء الجهود الحكومية الرامية إلى التغلب على هذه المشكلة، وارتفاع نسبة النساء المشاركات في برامج التدريب وأن معظم النمو في التشغيل يعزى إلى حصول النساء على وظائف. وطلبت المزيد من المعلومات عن التقدم المحرز في هذا الشأن.

منغوليا

الموقف من اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - صدقت منغوليا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ من اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع. كما صدقت على الاتفاقيات رقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٣ ورقم ١٢٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن التعليقات غير النهائية التي قدمتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية على المسائل المتصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء في طلبها المباشر المقدم في عام ١٩٩٨ عدم الإشارة إلى هذه الاتفاقية في التقرير، فكررت طلبها إلى الحكومة بأن تنظر في إدراج مفهوم المساواة في الأجر بين العمال والعاملات في تشريعها الوطني إدراجاً صريحاً. فلئن كان قانون العمل لعام ١٩٩١^(٣) يتضمن حظراً عاماً للتمييز في علاقات العمل وتحديد الأجر وكان قانون الوظيفة العامة (١٩٩٥) ينص على المساواة في الأجر في نفس مناصب الوظيفة العامة، فإن اللجنة تلاحظ أن مبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات لم يدرج في أي تشريع. ولاحظت المبادئ التوجيهية والإجراءات المتبعة في تحديد الأجر ومعدلات الفوارق الأساسية، فطلبت اللجنة أيضاً نسخة من الأنظمة المتعلقة بمعدلات الأجر الجاري بها العمل في المؤسسات التابعة للدولة وشركات المحاصة التي تستخدم عدداً كبيراً من النساء، مع الإشارة إلى النسب المئوية للرجال والنساء المستخدمين على شتى مستويات الأجر.

الاتفاقية رقم ١٠٣: لوحظ في الطلب المباشر المقدم في ١٩٩٩ عدم الإشارة في تقرير الحكومة إلى هذه الاتفاقية. وأعيد تأكيد الشواغل التي أعرب عنها سابقاً، وأشارت لجنة الخبراء إلى أن المادة ٨١ من قانون العمل (١٩٩١) تمنح إجازة مدتها ٤٥ يوماً قبل الولادة و٥٦ يوماً بعدها دون تحديد ما إذا كانت إجازة بعد الولادة إلزامية. وطلب من الحكومة أن توضح ما إذا كانت ثمة أحكام أو ما إذا كانت تعتمد سن أحكام لضمان الطابع الإلزامي لإجازة بعد الولادة، وفقاً للاتفاقية. كما لاحظت اللجنة المعلومات الواردة في تقرير الحكومة بشأن نظام جديد لمستحقات الأمومة. فهذه المستحقات لا تتوقف على التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، بل إنها تتوقف على التشريع المتعلق بالرعاية الاجتماعية،

(٣) ملاحظة: تقوم وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية بإعداد مشروع جديد لقانون العمل. وقد علقت اللجنة على أحكامه المحتملة في مداولاتها بشأن الاتفاقية رقم ١١١ (ويرد ملخص لها أدناه).

وتمنحها الحكومة في شكل بدلات للرعاية الاجتماعية. وقد أقرت الحكومة بأن هذا النظام الجديد يوفر فوائد أقل لأن البدلات المتعلقة بفترة ما قبل الولادة وما بعدها كانت تساوي في السابق صافي الأجر، في حين أنها تعادل في الوقت الراهن الحد الأدنى للأجور. وطُلبت توضيحات بشأن ما إذا كانت هذه البدلات كافية للتغطية الكاملة والصحية لاحتياجات المرأة وطفلها وفقا لمستوى المعيشة المناسب. كما طلبت اللجنة معلومات مفصلة عن طبيعة ومقدار المستحقات الطبية العينية التي تمنح للمرأة في إجازة الأمومة وكذا شروط منحها، مع تبيان الأحكام القانونية ذات الصلة.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة في طلب مباشر مقدم في ١٩٩٧ أن وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية كانت بصدد إعداد مشروع قانون جديد للعمل يغير ويعدل قانون ١٩٩١ ويحتفظ في الوقت ذاته بالامتيازات المنصوص عليها في المواد ٧٩ و ٨٠ و ٨٢ و ٨٤. وفي طلبها المباشر السابق لاحظت اللجنة أيضا أنه رغم الجهود التي تبذل لضمان المساواة في الحصول على التعليم والتدريب (يبلغ معدل النساء من مجموع المتدربين ٦٥,٥ في المائة)، فإن جنس العاملين يؤخذ في الاعتبار عند تدريب المهندسين والموظفين التقنيين في مجالات من قبيل الجيولوجيا والتعدين والوقود والطاقة. وطلب من الحكومة أن توضح هذه المعلومات وتشير إلى الدراسة الاستقصائية العامة لعام ١٩٨٨ التي تتضمن مناقشة للفصل المهني المستند إلى النهج التقليدي الذي يميز بين مهن "الإناث" ومهن "الذكور".

الاتفاقية رقم ١٢٢: لاحظ طلب مباشر مقدم في ١٩٩٩ عدم الإشارة إلى هذه الاتفاقية في تقرير الحكومة. وفي طلبها السابق، التمسست لجنة الخبراء من الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن تنفيذ شتى التدابير المتعلقة بخلق فرص العمل والتدريب، ولا سيما التدابير الموجهة تحديدا إلى فئات من السكان وصفت بكونها بالغة الضعف، من قبيل النساء ذوات المسؤوليات العائلية والشبان والمعوقين.

الجزء الثالث معلومات إضافية

التقرير المقدم إلى الدورة الرابعة والعشرين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
(الفريق العامل لما قبل الدورة)

الجدول ١

نسبة وفيات الأمهات في كل ١٠٠ ٠٠٠ ولادة حية

١٩٩٥	
١٧٤	مصر
١١٥	جامايكا
٦٣	منغوليا

الجدول ٢

النسبة المتوية للولادات التي يشرف عليها أفراد مدربون

٤٦	مصر
٩٢	جامايكا
٩٩,٢	منغوليا

الجدول ٣

النسبة المتوية للنساء البالغات سن الإنجاب والمستخدمات لوسائل تنظيم الأسرة والمعدل
العام للخصوبة

النسبة المتوية للنساء البالغات سن الإنجاب والمستخدمات لوسائل تنظيم الأسرة	المعدل العام للخصوبة (١٩٩٩)	
٤٨	٣,٢	مصر
٥٥	٢,٤	جامايكا
٣٨	٢,٥	منغوليا

التعليقات

مصر

يمارس المسلمون والمسيحيون تشويه الأعضاء التناسلية للمرأة في كل مناطق البلد،
وتبلغ نسبة انتشار هذه الممارسة بـ ٩٧ في المائة استنادا إلى نتائج الدراسة الاستقصائية

الديموغرافية والصحية لعام ١٩٩٥. وقد أجريت دراسة للتحقق من صحة البيانات غير أن نتائجها غير متاحة. (منظمة العمل الدولية، جنيف، ١٩٩٨)

جامايكا

لا شيء.

منغوليا

من المكاسب الرئيسية التي حققت في السنوات الأخيرة في مجال صحة المرأة في منغوليا وضع السياسة السكانية (١٩٩٦)، وبرنامج العمل الوطني للنهوض بالمرأة (١٩٩٦) والبرنامج الوطني لصحة المراهقين. وحدثت زيادة في استخدام وسائل منع الحمل وانخفاض في معدل الإجهاض. وهذا تغير بالمقارنة مع الفترة السابقة لسنة ١٩٩٠ حينما كانت الأمهات اللواتي هن أكثر من خمسة أطفال يستفدن من مستحقات نقدية ويمنحن "وسام الأمومة الشرفي" في حين أن الأمهات اللواتي هن أكثر من سبعة أطفال يمنحن "وسام الأمومة السامي أو وسام الأمومة الشرفي".

وتم القضاء على الفوارق بين الرجل والمرأة في معدلات تعلم القراءة والكتابة.

الجدول ٤

النسبة المئوية للمدخعات بانتظام من السكان الذين يبلغون من العمر ١٥ سنة فما فوق

البلد	النسبة المئوية	السنة
مصر	٤,٧	١٩٩٧
جامايكا	١,٣	١٩٩٠
منغوليا	١٩	١٩٩٩

الجدول ٥
العنف المرتكب ضد المرأة

البلد	الدراسة	النسبة المئوية
مصر*	دراسة عينات تمثيلية وطنيا لـ ١٢١ ٧ امرأة من اللواتي سبق لهن أن تزوجن واللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ سنة.	٣٤ في المائة من النساء تعرضن للضرب مرة واحدة على الأقل من طرف أزواجهن. وفي الفئة الفرعية للنساء اللواتي سبق أن تعرضن للضرب وسبق لهن أن كن حوامل، ٣٢ في المائة منهن أفدن بأنهن تعرضن للضرب أثناء الحمل.
جامايكا**	عينة اعتباطية تتألف من ٤٥٢ فتاة تتراوح أعمارهن بين ١٣ و ١٤ سنة، ويدرسن في الصف الثامن في مدارس ثانوية لكل الأعمار بالأحياء الشعبية بالمدينة في كينغستون. ويرتاد هذه المدارس أطفال لا يحصلون على معدلات كافية للدخول إلى السلك الثاني من التعليم الثانوي. وينحدر هؤلاء التلاميذ في معظمهم من أفقر الشرائح.	١٧ في المائة من الفتيات أفدن بأنهن تعرضن للاغتصاب أو محاولة الاغتصاب في وقت ما بالماضي.
منغوليا***	الدراسة الاستقصائية لضحايا الجريمة. تمثل عينة من ٦٠١ امرأة نساء في مقاطعات ذات دخل عال وأخرى ذات دخل منخفض في العاصمة، أولانباتار. ومن المهم الإشارة إلى أن هذه الدراسة يتحمل أن تكون ناقصة للغاية لأسباب منهجية، منها أن الدراسة كانت دراسة "للجريمة" وأن العديد من النساء قد لا يعتبرن تجربتهن جديرة بالإدراج في هذا السياق. وبالإضافة إلى ذلك، فإن بعض المقابلات يتحمل ألا تكون قد تمت على انفراد.	٣ في المائة من النساء ذكرن أنهن تعرضن لاعتداء ذي طابع جنسي خلال السنوات الخمس الماضية.

* مصر: الدراسات الاستقصائية الديموغرافية والصحية. الدراسة الاستقصائية الديموغرافية والصحية لمصر. القاهرة، مصر: المجلس الوطني للسكان وهيئة ماكرو إنترناشيونال، ١٩٩٥.

** جامايكا: Walker, SP, et al. *Nutritional and health determinants of school failure and dropout in adolescent girls in Kingston, Jamaica* (المحددات التغذوية والصحية للفشل الدراسي والانقطاع عن الدراسة لدى المراهقات في كينغستون، جامايكا). International Center For Research on Women, unpublished, 1994.

*** منغوليا: معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة الجنائية. الدراسة الاستقصائية الدولية لضحايا الجريمة في البلدان التي تمر بحالة انتقالية، التقارير الوطنية. روما، إيطاليا: معهد الأمم المتحدة الأقليمي لبحوث الجريمة والعدالة الجنائية، ١٩٩٨.

مصادر المعلومات:

- ١ - قاعدة بيانات منظمة الصحة العالمية
- ٢ - شعبة السكان التابعة للأمم المتحدة، ١٩٩٠
- ٣ - قاعدة بيانات هيئة TFI*
- ٤ - .VIP/PVL

* إن الفئة العمرية الخاضعة للدراسة وتعريف المدخنين المستخدم فيها يختلفان من بلد إلى بلد (مثلا فئة ١٥ سنة فما فوق مقابل فئة ١٨ سنة فما فوق)

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

الاتفاقية رقم ١٠٠: المساواة في الأجر، ١٩٥١

طلب مباشر مقدم عام ١٩٩٨

مصر

(صدقت عليها في عام ١٩٦٠)

تحيط اللجنة علما بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة والجداول الإحصائية

المرفقة به.

١ - تلاحظ اللجنة أن مشروع قانون العمل لم يعتمد بعد. وتحيط علما ببيان الحكومة ومفاده أن المبدأ الذي تقوم عليه الاتفاقية منصوص عليه في مشروع نص المادة ٣٥، على الرغم من أن هذا النص يشير حاليا إلى "نفس العمل". واستنادا إلى هذا البيان، يبدو أن هناك نصا جديدا للمادة ٣٥ جرى إعداده بهدف إدراجه في مشروع القانون. وستكون اللجنة ممتنة إذا ما وفرت الحكومة لها نسخة من أحدث نص لمشروع القانون. ولا بد للجنة أيضا من أن تكرر الإعراب عن أملها في أن ينص مشروع النص المعتمد بوضوح على أن للرجل والمرأة الحق بأن يتقاضيا أجرا متساويا عن العمل ذي القيمة المتساوية. وتأمل أيضا بأن يتيح القانون المجال لإجراء مقارنة على أوسع نطاق ممكن لتجنب إجراء تقييم بأقل من القيمة لمستويات الأجر في الصناعة التي يطغى عليها العنصر النسائي حيث مستويات الرواتب تكون عادة أدنى.

٢ - وردا على طلب سابق للجنة يتعلق بالطرق المعتمدة لتعزيز إجراء تقدير موضوعي للوظائف، أحالت الحكومة إلى المادة ٣٤ من مشروع قانون العمل الجديد. واستنادا إلى الحكومة، فإن المادة ٣٤ تنص على إنشاء مجلس وطني للأجور، بقرار وزاري، يرأسه وزير التخطيط ويتألف، فيما يتألف منه، من ممثلين لأرباب العمل والعمال، يتولى وضع الحد الأدنى للأجور على الصعيد الوطني. وستكون اللجنة ممتنة لو قدمت لها الحكومة نسخة من القرار الوزاري المنشئ للمجلس الوطني للأجور حالما يتم إصداره، وتطلب إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن كيفية تطبيق مبدأ المساواة في الأجر على أحوال الرجال والنساء التي تفوق الحد الأدنى للأجور، بما في ذلك المعايير والمنهجية المستخدمة في تقييم الوظائف.

٣ - تظهر البيانات الإحصائية المتعلقة بمتوسط الأجر الأسبوعي للرجل والمرأة في المؤسسات المالية في القطاعين العام والخاص للفترة من ١٩٨٩ إلى ١٩٩٤ تقديرا محزرا خلال السنوات الخمس الماضية وتشير إلى أن متوسط الأجر الأسبوعي للمرأة أعلى قليلا من

متوسط الأجر الأسبوعي للرجل في هذا القطاع. وتلاحظ اللجنة، استناداً إلى الإحصاءات التي قدمتها الحكومة (١٩٩١-١٩٩٥) وبيانات عام ١٩٩٥ الواردة في الكتاب السنوي لمنظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ لإحصاءات العمل أن القليل من النساء اللواتي يعملن في القطاعات التي يطغى فيها الرجال، كالعمل في التعدين والبناء والنقل، يتلقين أجوراً أعلى على نحو كبير من الرجال، وهذا يدل على أن النساء يشغلن عموماً وظائف أعلى درجة من الوظائف التي يشغلها الرجال في هذه القطاعات. وبالمقابل، فإن اللجنة تلاحظ أن معظم النساء يعملن بشكل مكثف في الزراعة والصناعات التحويلية والتجارة بالجملة والمفرق والخدمات حيث مستويات الأجور أدنى بكثير. وتلاحظ اللجنة فضلاً عن ذلك أن تقرير الحكومة لا يتضمن مزيداً من المعلومات عن مستويات الأجور وتوزع النساء في وظائف الإدارة العامة. وتحيل اللجنة إلى ملاحظتها العامة الواردة في إطار هذه الاتفاقية وتطلب إلى الحكومة أن تدرج، في تقريرها المقبل، المعلومات المستكملة اللازمة المتعلقة بالقطاعات الخاص والعام لتمكينها من إجراء تقييم لتطبيق الاتفاقية في الممارسة العملية.

٤ - وتأمل اللجنة في أن تكون الحكومة في موقع يمكنها من تقديم نسخ، في تقريرها المقبل، عن أية وثائق تصدر في سياق المؤتمر المعني بالمرأة العاملة والتحديات الاجتماعية الذي ينظمه الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر، ونسخ عن الدراسة التي أجراها مركز البحوث والدراسات العربية بشأن وضع المرأة في الاقتصاد.

الاتفاقية رقم ١١١: المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨
ملاحظات مقدمة عام ١٩٩٧

مصر

(صدقت عليها في عام ١٩٦٠)

١ - تلاحظ اللجنة بارتياح أن القانون رقم ٩٦ لعام ١٩٩٦ ألغى القانون رقم ١٤٨ لعام ١٩٨٠ فيما يتعلق بعمل الصحافة، والذي كانت اللجنة قد أدلت بشأنه بتعليقات مفادها أن المادة ١٨ من ذلك القانون أقرت التمييز المبني على أساس الرأي السياسي بتقييد نشر الصحف أو ملكيتها لأسباب سياسية. وتلاحظ اللجنة أيضا أن تأكيد الحكومة أن الإلغاء المتخذ - كما ذكر في الملاحظة السابقة - بموجب القانون رقم ٢٢١ لعام ١٩٩٤ للقانون رقم ٣٣ لعام ١٩٧٨ بشأن حماية الجبهة الداخلية والسلم الاجتماعي يعني أن المرسوم الرئاسي رقم ٢١٤ لعام ١٩٧٨ الذي وضع مبادئ حماية الجبهة الداخلية والسلم الاجتماعي لم يعد مطبقا بأي صك قانوني.

٢ - وفيما يتعلق بحالة عمالة المرأة، تلاحظ اللجنة ما جاء في بيان الحكومة من أن التدريب في العمل المنزلي - إضافة إلى الرسم والموسيقى والرياضة - هو جزء من المنهاج الدراسي العادي الذي تتلقاه الطالبات في جميع المدارس الثانوية والمتوسطة والابتدائية. وتلاحظ اللجنة أيضا أنه، استنادا إلى أقوال الحكومة، كان هناك ١٧ ٨٠٠ امرأة في عام ١٩٩٤ في مناصب عالية (وفقا لإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء) وأنه بالنسبة للتدريب المهني بصرف النظر عن الجنس، فإن المعيار الوحيد المستخدم في تقييم المهارات والاهتمامات هو معيار الطموحات الشخصية ورغبة الفرد، سواء أكان ذكرا أم أنثى. وتقدم الحكومة بيانات إحصائية في هذا الصدد تظهر التدريب الذي يجري توفيره للرجال والنساء، مع إشارة خاصة إلى التدريب المهني، وتقدير مستوى المهارات والتوجيه المهني. وبناء على الأمثلة المعطاة، تدلي الحكومة أن الأمر لا يقتصر على أنه لا توجد وظائف أو مهن "خاصة بالذكور"، بل إن هناك أيضا ميلا بين النساء للسعي إلى التدريب في مهن كانت تعتبر سابقا "خاصة بالذكور". وفي هذا الصدد، تود اللجنة مجددا أن تنبه الحكومة إلى أن هذا الوضع يمكن إدخال مزيد من التحسين عليه من خلال اعتماد تدابير ملائمة لتوجيه النساء نحو التدريب في مجالات لا تناسب المرأة تماما على نحو نموذجي أو تقليديا وذلك بهدف تعزيز مبدأ المساواة.

٣ - وتذكر اللجنة أنها اعتبرت، في دراستها الاستقصائية العامة لعام ١٩٨٨ بشأن المساواة في العمالة والمهن، أن المفاهيم البائدة وذات الأنماط الجامدة بالنسبة للأدوار الخاصة

بكل من الرجل والمرأة "هي في الأساس بعض أنواع التمييز المبنية على أساس الجنس وهي جميعها تؤدي إلى نفس النتيجة: إلغاء أو إضعاف تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. إن الفصل المهني وفقا للجنس، الذي يؤدي إلى تمركز مكثف للرجال والنساء في مهن وقطاعات عمل مختلفة، هو إلى حد كبير نتاج هذه المفاهيم البالية وذات الأنماط الجامدة" (الفقرتان ٣٨ و ٩٧).

٤ - وفيما يتعلق بالتدابير العملية المتخذة لتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة المرأة، فإن اللجنة تحيط علما بالمعلومات التي قدمتها الحكومة وبالموجز عن تقريرها المقدم إلى المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين في عام ١٩٩٥. وتحيط اللجنة علما أيضا بالبيانات الإحصائية للفترة من ١٩٨٥ إلى ١٩٩٥ والتي تظهر أن المرأة، خلال تلك الفترة، أحرزت تقدما في عدد من المجالات: فقد ارتفعت نسبة النساء في مجموع عدد كبار الموظفين الحكوميين من ٥,٧ في المائة في عام ١٩٨٠ إلى ١١,٨ في المائة في عام ١٩٩٨؛ وارتفعت نسبة النساء في فئة المديرين من ١٣,٧ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى حوالي ٢٠ في المائة في عام ١٩٨٨؛ وارتفعت نسبة النساء في فئة أرباب العمل من ٥,٥ في المائة في عام ١٩٨٤ إلى ١٧,١ في المائة في عام ١٩٨٨. وتذكر الحكومة أيضا الآليات والبرامج التي وضعت مؤخرا لتشجيع النهوض بالمرأة، كاللجنة الوطنية للمرأة (التي تشمل مسؤولياتها تعزيز دور المرأة في المجتمع، وتحسين أداء المرأة، ودراسة المشاكل التي تواجهها المرأة وطرق حلها على أسس علمية)، والإدارة العامة لشؤون المرأة في وزارة الشؤون الاجتماعية (التي قامت بتنفيذ مشاريع كمشاريع تطوير دور المرأة في إنتاج الغذاء، وإنشاء نواد نسائية لتحسين مستويات المعيشة في المجتمعات المحلية والتنمية الذاتية للمجتمعات المحلية الريفية والحضرية) والوحدة التابعة لوزارة الزراعة المسؤولة عن السياسات والتنسيق في الأنشطة النسائية في المجال الزراعي (والتي تضطلع بالعديد من الأنشطة لتحسين وضع المرأة الريفية). وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن التقدم الذي تحرزته مختلف الآليات الموضوعة بهدف رفع نسبة عدد النساء في العمالة وتمثلهن في الوظائف العليا، الذي ما زال منخفضا في القطاعات المذكورة أعلاه.

٥ - واللجنة، إذ تلاحظ أن الحكومة ذكرت في تقريرها الذي قدمته في بيجين، أن "طغيان القيم التقليدية" لا سيما في المناطق الريفية والنائية تشكل إحدى العقبات أمام اندماج المرأة في عملية التنمية ودخولها في سوق العمل النظامي، فإنها تأمل من الحكومة أن تذكر في تقريرها المقبل التدابير المتخذة أو المتوخاة للتغلب على تلك العقبات.

٦ - أثارت اللجنة نقاطا أخرى بطلب وجهته مباشرة إلى الحكومة.

الاتفاقية رقم ١١١: المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨
طلب مباشر مقدم عام ١٩٩٧

مصر

(صدقت عليها في عام ١٩٦٠)

تحيط اللجنة علما بالمعلومات التي قدمتها الحكومة ردا على طلبها المباشر السابق.

١ - فيما يتعلق بتنقيح قانون العمل، الذي جرى وضع مشروع نصه الأصلي في عام ١٩٩٤. بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، فإن اللجنة تحيط علما بعزم الحكومة على تقديم نسخة من القانون المنقح حالما يتم سنه.

٢ - وفيما يتعلق بالقرار رقم ٢٢ لعام ١٩٨٢ الذي يذكر ٢٣ وظيفة مُنعت المرأة من إشغالها والتي تعتبرها الحكومة خطيرة على الصحة والأخلاق أو بالغة المشقة بالنسبة للمرأة، فإن اللجنة تحيط علما ببيان الحكومة وفيه أن وزارة القوى العاملة والتدريب تعيد النظر دوريا بالقائمة في ضوء الإنجازات العلمية والتكنولوجية ووفقا لأحكام الاتفاقية. وتضيف الحكومة أنه سيؤخذ في الاعتبار، في تطبيق قانون العمل الجديد، التقدم المحرز في المجالين التكنولوجي والعلمي في تحديد الوظائف التي لا يمكن للمرأة تأديتها والمضرة بدورها الإنجابي. وتأمل اللجنة في أن تقدم الحكومة، مع تقريرها المقبل والنسخة المطلوبة لقانون العمل، معلومات كاملة عن التدابير المتخذة لرفع القيود التي تحد من وصول المرأة إلى سوق العمل.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

الاتفاقية رقم ١٠٠: المساواة في الأجر، ١٩٥١

طلب مباشر مقدم عام ١٩٩٨

جامايكا

(صدقت عليها في عام ١٩٧٥)

تخطط اللجنة علماً بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة وبالجدول المرفقة به التي توضح مستويات التصنيف والأجور والتوزيع حسب نوع الجنس في قطاع الخدمة العامة، وكذلك المعلومات الإحصائية الخاصة بجدول الأجور السائدة للرجال والنساء في بعض كبريات شركات صناعة الملابس. وتقر اللجنة أيضاً بالمعلومات المقدمة بشأن التوقف عن دفع بدلات الزواج للمعلمين فحسب.

١ - تلاحظ اللجنة من تقرير الحكومة أنه لم تُجر أية تعديلات على قانون التوظيف (الأجر المتساوي عن العمل المتساوي) لسنة ١٩٧٥. وقد دأبت اللجنة لسنوات على التنبيه إلى أن المادة ٢ من القانون تكتفي بالإشارة إلى شروط العمل "المتماثلة" أو "المتماثلة إلى حد كبير"، بينما تنص الاتفاقية على المساواة في الأجر عن الأعمال "المتساوية القيمة"، حتى وإن كانت طبيعتها مختلفة. وتوجه اللجنة في هذا المقام عناية الحكومة إلى الفقرتين ١٩ و ٢٠ من الاستقصاء العام للمساواة في الأجر لعام ١٩٨٦ اللتين توضحان معنى "الأعمال المتساوية القيمة". وبينما تنوه اللجنة بجهود الحكومة الرامية إلى إحراز تقدم في الحد من الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء، خاصة من خلال اعتماد القانون الخاص بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة لسنة ١٩٧٥، والقرار الصادر بشأن الحد الأدنى للأجور لسنة ١٩٩٦، اللذين يشملان الآن بأحكامهما العمالات في صناعة الملابس والخدمة المتزلية وتأمل اللجنة في أن يشمل التقرير القادم معلومات عما تنوي الحكومة اتخاذه من تشريعات وتدابير أخرى لضمان الامتثال للمادة ١ من الاتفاقية. ونرجو في هذا المقام تقديم معلومات عن محصلة الاستعراض الذي أجرته لجنة العمل الاستشارية بشأن قانون العمل ذي الصلة.

٢ - تخطط اللجنة علماً بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة بشأن نظام الأجور التعددي المطبق في قطاع الصناعات التحويلية، وهو نظام يستند إلى نوع العمليات الصناعية ومدى تعقيدها مع قرار (تعديل) الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني لسنة ١٩٩٦ الذي وضع عتبة دنيا للأجر. وترحب اللجنة في هذا المقام بالمعلومات الإحصائية التي قدمتها الحكومة بشأن جداول الأجور الشهرية والأسبوعية الفعلية التي تدفع للعاملين في مصنعين من أكبر مصانع الملابس. وتتيح البيانات المقدمة للجنة إمكانية العثور على إجابة للسؤال المطروح منذ

أمد طويل بشأن الفوارق القائمة حالياً في جدول الأجور وفئات الوظائف في قطاع صناعة الملابس حيث يبدو أن التفريق المنظم في الأجور لم يعد له وجود في قطاع صناعة الملابس. غير أن اللجنة لاحظت بالفعل أن الفارق في الأجور يبدو مرتبطاً إلى حد ما بنوع الجنس، لا سيما فيما يتعلق بالأجور الأسبوعية للعاملين المهرة وغير المهرة. وتأمل اللجنة في أن تقدم الحكومة في تقريرها المقبل معلومات إحصائية مماثلة عن جداول الأجور في صناعة الطباعة.

٣ - تحيط اللجنة علماً بالبيانات الإحصائية التي قدمتها الحكومة بشأن نسبة الموظفين والموظفات الذين ما زالوا في الخدمة، موزعة بحسب العمر في قاعدة بيانات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، وبشأن جداول المرتبات للفترة ١٩٩٧-١٩٩٨ موزعة بحسب الوظيفة في قطاع الخدمة العامة. ومع هذا، تلاحظ اللجنة أيضاً أن هذه البيانات لم توزع بحسب نوع الجنس، ومن ثم تطلب من الحكومة أن تزودها بمعلومات إحصائية موزعة بحسب نوع الجنس عن جداول المرتبات والمكاسب الفعلية في قطاع الخدمة العامة، مع تبيان نسبة الرجال والنساء العاملين في المستويات المختلفة حتى تتمكن اللجنة من أن تفحص بصورة وافية مدى تطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية في قطاع الخدمة العامة.

٤ - وتلاحظ اللجنة أن الحكومة ذكرت أن برنامج تحديث القطاع العام وإعادة تصنيف الموظفين الحكوميين هما شكلان من أشكال تقييم الوظائف وأهما يعززان التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الواجب الأداء. وستكون اللجنة ممتنة لو استطاعت الحكومة أن تزودها بمعلومات مفصلة في تقريرها المقبل عن المعايير التي استند إليها في تحديد عملية إعادة التصنيف وتقييم الوظائف خلال برنامج التحديث وعن الطريقة التي يجري بها القضاء على التمييزات الجنسانية في هذه الأساليب المستخدمة لتقييم الوظائف. وستجد الحكومة في هذا الشأن الكثير من العون في الفقرات من ١٣٩ إلى ١٤٤ من الاستقصاء العام المتعلق بالمساواة في الأجر لعام ١٩٨٦ التي عاجلت استخدام الأساليب التحليلية في التقييم الموضوعي للوظائف، وأوضحت نطاق ممارسة تقييم الوظائف ومستوياته. وتأمل اللجنة في الوقت ذاته أن تكون الأساليب المذكورة أعلاه والمستخدم في التقييم الموضوعي للوظائف مطبقة وفقاً للمبدأ المحدد في الاتفاقية.

٥ - وبينما تلاحظ اللجنة ما ذكرته الحكومة في تقريرها من أن الاتفاقات الجماعية داخل دائرة القطاع العام أو الخاص لا تنطوي على أية ضرب من التمييز القائم على نوع الجنس، فإنها تكرر مع هذا طلبها بأن تقدم الحكومة نسخاً من الاتفاقات الجماعية الحالية المطبقة في مختلف المصانع والشركات في القطاع الخاص، على أن تتضمن جداول للأجور، وأن تزودها بمعلومات عن توزيع العاملين والعاملات في شتى الوظائف والمستويات التي تشملها الاتفاقات الجماعية.

الاتفاقية رقم ١١١: المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨
طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٩

جامايكا

(صدقت عليها في عام ١٩٧٥)

تلاحظ اللجنة أنها لم تتسلم تقرير الحكومة، وتأمل أن تقدمه الحكومة لها لكي تفحصه في دورتها القادمة، وأن يتضمن معلومات وافية عن الأمور التي أشارت إليها في طلبها المباشر السابق الذي جاء فيه ما يلي:

١ - تلاحظ اللجنة من تقرير الحكومة أنه يجري تعديل الدستور في الوقت الراهن وأن الإصلاحات ستتدارك ما أغفله الدستور من حظر للتمييز بسبب نوع الجنس في المادة ٢٤ منه. وتلاحظ أيضا من تعليقات الحكومة المقدمة إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان (CCPR/SR.1623/Add.1) أن هناك مشروع قانون مبدئي بشأن تعديل الفصل الثالث من الدستور لإدراج الحق في عدم التعرض للتمييز بسبب الجنس، وتطلب اللجنة من الحكومة أن تبلغها بمدى التقدم المحرز في التوفيق بين الحكم الدستوري الخاص بالتمييز مع الفقرة (أ) من المادة ١ من الاتفاقية، وأن تزودها بنسخة منه عند اعتماد الدستور المعدل.

٢ - تلاحظ اللجنة أن لجانا وزارية داخلية قد شكلت لتتبع التقدم المحرز في تنفيذ بيان السياسة الوطنية الخاصة بالمرأة لعام ١٩٨٧. وتطلب من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن أية عقبات تكشفت بصدد العمل على تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في العمالة والمهنة وجوانب التقدم التي أحرزت في هذا الشأن. وتلاحظ اللجنة أن الخطة الاستراتيجية/العامة للفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ لمكتب شؤون المرأة اعتبرت التدريب والتعليم من المجالات ذات الأولوية التي يجب العمل بشأنها من خلال تدابير تشجع ضمن ما تشجع عليه التدريب على شتى الخيارات الوظيفية في مجالات العمل غير التقليدية بالنسبة للمرأة والرجل. وتتصل استراتيجيات البرمجة العامة الأخرى المشتركة بين القطاعات والخاصة بالخطة بضمن التوازن بين الجنسين في الهيئات واللجان الحكومية والمؤسسات الإدارية العامة والقضاء. وفي هذا السياق، توجه اللجنة انتباه الحكومة إلى النتائج الواردة في التقرير الخاص بندوة اتحاد أرباب العمل في جامايكا التي عقدت في عام ١٩٩٥ بشأن "توسيع دائرة مساهمة المرأة في أماكن العمل الجامايكية إلى الحدود المثلى" التي توضح أن أعداد الرجال ما زالت تفوق أعداد النساء في المستويات العليا الثلاثة للإدارة رغم التساوي في المؤهلات، بينما تتركز أعداد النساء في المستويات الوظيفية الدنيا. والمطلوب من الحكومة أن تقدم معلومات بشأن الأنشطة المحددة التي قامت بها لتنفيذ الخطة الاستراتيجية/العامة للفترة

١٩٩٧-٢٠٠٠، خاصة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمالة والمهنة، والتقدم المحرز في هذا الشأن، بما في ذلك التوسع في تعيين المرأة في المستويات الوسطى والعلية للإدارة التنفيذية في القطاع الخاص وكذلك العام.

٣ - وتلاحظ اللجنة أيضا باهتمام إعلان رئيس الوزراء المتعلق بإنشاء اللجنة المعنية بالمساواة الجنسانية والاجتماعية وإنشاء لجنة توجيهية في وحدة السياسات تابعة لمكتبه من أجل التوصية بإطار عمل يمكن من خلاله تحقيق المساواة بين الجنسين باعتبارها هدفا للسياسة الاجتماعية، وذلك من خلال عملية تمكين. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن إطار السياسات هذا وعن ولاية اللجنة المذكورة وأنشطتها، بما في ذلك صلتها بالآلية الوطنية القائمة الخاصة بوضع المرأة والأسلوب الذي سوف تساعد به في تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العمالة والمهنة.

٤ - وترحب اللجنة أيضا بجهود الحكومة الرامية إلى فتح المزيد من الأبواب أمام المرأة للالتحاق ببرامج التدريب المهني في المجالات غير التقليدية وتشجيع أرباب الأعمال على توظيف المزيد من النساء، خاصة في الوظائف غير التقليدية، مثل نظام تخفيض الضرائب المستخدم في برنامج فرص التدريب للطلاب المنقطعين عن الدراسة. غير أن اللجنة تلاحظ من واقع البيانات المقدمة في التقرير السنوي لعام ١٩٩٥ المتعلق بعمليات الالتحاق والتخرج في برنامج التدريب الخاص بالتوظيف والموارد البشرية التابع لوكالة التدريب الوطنية أن نسبة التحاق الرجال هامشية في المجالات غير التقليدية مثل المهارات التجارية ومهارات التفصيل والحياكة والضيافة. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تواصل تزويدها في التقرير التالي بمعلومات عن التقدم المحرز في تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني وكذلك معلومات عن تجربة مرحلة ما بعد التدريب من حيث العثور على عمل، والإشارة إلى ما إذا كانت قد اتخذت أو تفكر في اتخاذ أية تدابير لتشجيع الطلاب وكذلك الطالبات على الالتحاق ببرامج التدريب على المهارات غير التقليدية. وستكون اللجنة شاكرة لو تفضلت الحكومة بتوضيح ما إذا كانت توجد أية برامج للتعليم أو التدريب غير رسمية تسمح لجماعات الرجال والنساء الأكثر حرمانا بالحصول على فرص متكافئة في التعليم والتدريب المهني.

٥ - وتلاحظ اللجنة ما ذكرته الحكومة من أنه بالرغم من عدم وجود تشريع بشأن التحرش الجنسي في أماكن العمل، لكن هذا الموضوع نال الكثير من الاهتمام من خلال أنشطة نشر الوعي التي تهدف إلى تحسين معاملة المرأة العاملة. وستكون اللجنة شاكرة

لو تفضلت الحكومة بمواصلة تزويدها بمعلومات عن التدابير المتخذة لمعالجة مشكلة التحرش الجنسي، بما في ذلك أية سياسات أو أحكام قانونية قد تعتمد في هذا الشأن.

٦ - وتلاحظ اللجنة أيضا ما ذكرته الحكومة من أنه لا توجد أية أمثلة محددة للانتصاف من التمييز بسبب نوع الجنس في إطار المادة ٢٥ من الدستور لأن الدستور الحالي لا يتضمن أي حكم يحظر التمييز بسبب نوع الجنس. وتلاحظ اللجنة أيضا أن الحكومة تسعى إلى تدارك هذا النقص من خلال تعديل الدستور ومن خلال اعتماد قانون جديد للمساعدة القانونية سيضمن توسيع وتيسير إمكانيات اللجوء إلى المحاكم أمام كل من يسعى للانتصاف. وتشير اللجنة إلى أن الفقرة (أ) من المادة ١ من الاتفاقية تشمل أيضا حظر التمييز القائم على أسباب أخرى بخلاف الجنس، وعلى الأخص العنصر واللون والدين والرأي السياسي والأصل القومي والأصل الاجتماعي. ومن ثم، فاللجنة تأمل أن تزودها الحكومة في تقريرها المقبل بمعلومات عن أية أعمال قام بها مفتشو العمل أو عن أية أحكام أصدرتها المحاكم العادية ومحكمة العمال وأمين المظالم بشأن التمييز في العمالة والمهن بناء على أية أسباب من المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة ١ من الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٩

جامايكا

(صدقت عليها في عام ١٩٧٥)

تخطط اللجنة علما بالمعلومات الواردة في التقرير الحكومي المفصل عن الفترة المنتهية في شهر أيلول/سبتمبر ١٩٩٨. وتفيد الحكومة بأن القوة العاملة شهدت انخفاضا في سنة ١٩٩٧ وذلك للسنة الثانية على التوالي، بسبب انخفاض مشاركة الشباب أساسا، مما يعزى إلى انخفاض عدد الشباب بين السكان وارتفاع مشاركتهم في برامج التعليم والتدريب. كما ارتفعت نسبة البطالة بعض الشيء خلال هذه الفترة، من ١٦ في المائة إلى ١٦,٥ في المائة، وتبلغ نسبة العاطلين لمدة طويلة ٢٥ في المائة من تلك النسبة. ويرجع هذا الارتفاع في نسبة البطالة إلى انخفاض صاف في عدد الوظائف وبصورة رئيسية في القطاع الصناعي. فضلا عن الانخفاض المسجل في قطاع الزراعة والغابات ومصائد الأسماك من جراء فترة الجفاف الطويلة. ولم تعوض الزيادة التي سجلت في القطاع العام عن ذلك الانخفاض سوى جزئيا. وتفيد الحكومة كذلك بانخفاض مطرد في وظائف الأعمال الحرفية وتود اللجنة الحصول على مزيد من المعلومات بشأن البرامج الرامية إلى تيسير فترة الانتقال للعمال المسرحين إلى تشجيع أشكال أخرى من العمل الماهر، وهو ما تطلبه استمارة التقرير بموجب المادة ١ من الاتفاقية. وتلاحظ اللجنة أن بطالة الشباب انخفضت بنسبة ٧,٤ في المائة، وذلك أساسا بسبب التحاق مزيد من النساء الشابات بميدان العمل. وأخيرا، تلاحظ اللجنة أيضا ما تقوله الحكومة من أن العمل غير المتفرغ قد زاد أكثر من العمل المتفرغ، ولكن بدون أي مكاسب صافية واضحة بالنسبة إلى سوق العمل. ولذلك، تود اللجنة الحصول على مزيد من المعلومات بشأن استراتيجية الحكومة الرامية إلى جعل العمالة المرنة والعرضية تساعد على بلوغ أهداف العمل الكامل والمنتج والقائم على الاختيار الحر.

وتفيد الحكومة بأن البرامج الموجهة للشباب تشمل التدريب، والتعليم، وتدريب أخلاقيات العمل، والتعلم المهني، وتشجيع العمالة الحرة، ودعم التعاونيات التي يديرها الشباب. وتذكر اللجنة أنه يجري حاليا استعراض السياسة العامة الوطنية للشباب، وهي تطلب مزيدا من المعلومات بشأن نتائج هذا الاستعراض، وعلى الأخص بشأن كيفية تناول السياسة العامة المتعلقة بالشباب في نطاق الإطار الحكومي العام للسياسات الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما تطلبه المادة ٢. كما أنشأت الحكومة مكتبا لتنسيق شؤون المؤسسات التجارية الضئيلة والصغيرة داخل وزارة الصناعة للتغلب على المشاكل التي تثيرها القيود

التنظيمية المفروضة على أصحاب المشاريع ولزيادة معدل إنشاء المؤسسات التجارية الصغيرة عن طريق توسيع نطاق الاستفادة من الائتمان والتدريب والمساعدة التقنية. وهو برنامج ناجح فيما يبدو، إذ أن عدد أرباب العمل قد زاد بمعدل مرتفع يبلغ حوالي ٢٥ في المائة. وتود اللجنة الحصول على نسخة من أي تقييمات لبرنامج المؤسسات التجارية الضئيلة والصغيرة وأثره على البطالة، وهو ما يطلبه الجزء السادس من استمارة التقرير.

وتلاحظ اللجنة أن العنصر الرئيسي لاستراتيجية الحكومة في مجال العمالة، وهو السياسة الصناعية الوطنية، ينفذ من خلال المجالس الاستشارية الصناعية الثلاثية. وتود اللجنة الاستمرار في تلقي المعلومات المتعلقة بالأسلوب الذي تتبعه المجالس الاستشارية الصناعية في التشاور مع ممثلي القطاعات الأخرى للسكان النشطين اقتصادياً، كمثلي القطاع الريفي والقطاع غير الرسمي، وبكيفية مشاركة المجالس الاستشارية الصناعية في استعراض السياسات الصناعية الوطنية في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة، طبقاً لما تنص عليه المادة ٣ مقترنة بالمادة ٢.

وتلاحظ اللجنة أن المرأة تشكل ٤٦ في المائة من القوة العاملة، ومع ذلك فإن النسبة التي تشغلها من مجموع الوظائف تبلغ ٤٢ في المائة بينما تبلغ نسبة النساء بين العاطلين عن العمل ٦٥ في المائة. وتلاحظ اللجنة أيضاً الجهود التي تبذلها الحكومة من أجل التغلب على هذه المشكلة، حيث يرتفع معدل مشاركة المرأة في برامج التدريب، ويرجع نمو العمالة في معظمه إلى حصول النساء على وظائف. وتود اللجنة الاستمرار في تلقي المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز في هذا الميدان، وهو ما تطلبه استمارة التقرير بموجب المادة ١.

وأخيراً، تطلب اللجنة أن تدرج الحكومة نسخاً من الوثائق التالية ضمن تقريرها المقبل إذا أمكن: الدراسة الاقتصادية والاجتماعية لجامايكا، والسياسة الصناعية الوطنية، والتقرير المتعلق بتنفيذ البرنامج الوطني للقضاء على الفقر.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

الاتفاقية رقم ١٠٠: المساواة في الأجر، ١٩٥١

طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٨

منغوليا

(صدقت عليها في عام ١٩٦٩)

تلاحظ اللجنة عدم تلقي تقرير الحكومة عن هذا الموضوع. وهي تأمل في أن يقدم تقرير في هذا الشأن لتتلقى فيه اللجنة في دورتها المقبلة وأن يشتمل التقرير على معلومات كاملة بشأن المواضيع التي أثارها اللجنة في طلبها المباشر السابق، الذي نص على ما يلي:

١ - تلاحظ اللجنة أن قانون العمل الجديد، المعتمد في عام ١٩٩١، يحظر التمييز أو الاستبعاد أو المحاباة في علاقات العمل، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على أساس نوع الجنس في جملة أمور أخرى (المادة ٥). وينص القانون على إعطاء العمال أجرهم وفق نتائج عملهم التي تحسب على أساس العمل بالقطعة أو بالساعة، أو بطريقة أخرى (المادة ٣٧ (٤)). كما تلاحظ اللجنة من التقرير أن قانون الخدمة العامة، المعتمد في عام ١٩٩٥، ينص على المساواة في الأجر الممنوح للأشخاص الذين يتقلدون نفس الوظائف في الخدمة العامة. وتلاحظ اللجنة أن مبدأ المساواة في الأجر للعمال والعاملات غير مضمن في قانون العمل ويبدو أنه لم يدرج في قانون الخدمة العامة، بينما كان قانون العمل السابق لعام ١٩٧٣ يدعو إلى المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بغض النظر عن نوع الجنس أو العمر أو العرق أو الجنسية، قد تناول مسألة المساواة في الأجر بين الجنسين، رغم أن صياغته كانت أضيق من الصياغة المحددة بموجب الاتفاقية. ولما كان هدف الاتفاقية يتمثل في القضاء على التمييز ضد النساء من حيث الأجر من خلال تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، فإن من الأهمية بمكان أن يتجسد هذا المبدأ في التدابير المتخذة على الصعيد الوطني لتطبيق الاتفاقية. ورغم ما تقوله الحكومة من أفكار الاتفاقية تتجلى في قانون العمل لعام ١٩٩١ وفي قانون الخدمة العامة لعام ١٩٩٥، فإن اللجنة توصي مع ذلك بأن تنظر الحكومة في تجسيد مبدأ المساواة في الأجر للعاملين والعاملات لقاء العمل ذي القيمة المتساوية في تشريعاتها بصورة صريحة. وتذكر اللجنة الحكومة بإمكانية الحصول على المساعدة في هذا الصدد من مكتب العمل الدولي. ويرجى كذلك تقديم نسخة من قانون الخدمة العامة لعام ١٩٩٥.

٢ - وتلاحظ اللجنة من التقرير أن موظفي الخدمة العامة (وموظفي المنظمات الذين تدفع أجورهم من ميزانية الدولة) يحصلون على أجورهم وفقا للتسميات الرسمية لوظائفهم، وهي تحدد على أساس مدى صعوبة العمل والمسؤولية ومتطلبات المهارة ومستوى التعليم. كما تلاحظ اللجنة أنه يتعين وفقا لأحكام ملحق القرار رقم ٩٠ لعام ١٩٩٥ المعنون "الإجراءات المشتركة"، (الذي يسري على موظفي المؤسسات التجارية الحكومية وشركات الأسهم التي تغلب فيها أسهم الدولة) وضع معدلات تفاضلية أساسية على أساس الراتب الأدنى لهذه الكيانات الاقتصادية طبقا للمنصب المهني، والمسؤوليات كما ترد في مواصفات العمل، ومشقة العمل. وحسب هذه الوثيقة، يتلقى الموظفون الذين يؤدون واجبات مماثلة نفس معدلات الأجر الأساسية، ولكن يمكن أن يكون هناك فرق في رواتبهم على أساس سجل الخدمة والتجربة في العمل والأداء والإنتاجية. وتطلب اللجنة من الحكومة تزويدها بنسخ من النظام المتعلق بمعدلات دفع الأجور (الذي يجب أن تعده تلك الشركات بموجب الباب ١٦ من الملحق) بالنسبة لعدد من تلك المؤسسات التجارية التابعة للدولة وشركات الأسهم التي يعمل بها عدد كبير من النساء، مشفوعا بمعلومات عن نسبة الرجال والنساء الذين يتلقون مستويات مختلفة من الأجور.

الاتفاقية رقم ١١١: المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨
طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٧

منغوليا

(صدقت عليها في عام ١٩٦٩)

١ - تلاحظ اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة في تقريرها، وبخاصة ما تعلق منها بعكوف وزارة الصحة والرعاية الاجتماعية حاليا على إعداد مشروع قانون جديد للعمل سيغير ويعدل قانون سنة ١٩٩١ مع الإبقاء على الفوائد التي ينص عليه ذلك القانون في أبوابه ٧٩ و ٨٠ و ٨٢ و ٨٣ و ٨٤. كما تلاحظ اللجنة أن الوزارة شرعت في إعداد مشروع قانون لتعزيز العمالة سيضم تعريف الأشخاص العاطلين عن العمل ويحدد أنواع التدابير المعززة للعمالة وأشكالها وإطارها.

٢ - وتطلب اللجنة من الحكومة إطلاعها على التقدم المحرز في اعتماد المشروعين هذين، آخذة بعين الاعتبار التعليقات التي أوردتها اللجنة في طلبها المباشر السابق بشأن المادة ٨٣ من القانون الحالي (إتاحة إجازة إضافية خاصة للأمهات، وهي على خلاف معظم المستحقات الأخرى غير متاحة للآباء الذين يعيشون بدون زوجة)، وإعلان الحكومة بأنها سوف تدرس الموضوع خلال تعديل القانون. وتود اللجنة تزويدها بنسخ من هاتين الوثيقتين بمجرد اعتمادهما.

٣ - كما لاحظت اللجنة في طلبها المباشر السابق أنه رغم الجهود الجادة التي تبذل من أجل كفالة المساواة في الاستفادة من التعليم والتدريب (٦٥,٥ في المائة من مجموع المتدربين من النساء) فإن نوع جنس العمال يؤخذ بعين الاعتبار لدى تدريب المهندسين والموظفين التقنيين في ميادين مثل الجيولوجيا والتعدين والوقود والطاقة. وتطلب اللجنة من الحكومة توضيح هذه الإشارة وأن ترجع إلى الفقرتين ٩٧ و ٩٨ من الدراسة الاستقصائية العامة لعام ١٩٨٨ المذكورة آنفا حيث ترد مناقشة لمسألة الفصل في المهنة على أساس التصورات التقليدية لمهن "الإناث" مقابل مهنة "الذكور".

الاتفاقية رقم ١٠٣ : حماية الأمومة (منقحة) ١٩٥٢
طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٩

منغوليا

(صدقت عليها في عام ١٩٦٩)

تلاحظ اللجنة عدم تلقي تقرير الحكومة عن هذا الموضوع. وهي تأمل في أن يقدم تقرير في هذا الشأن لتنظر فيه اللجنة في دورتها القادمة وأن يتضمن هذا التقرير المعلومات الكاملة المتعلقة بالمواضيع التي أثارها اللجنة في طلبها المباشر السابق، الذي نص على ما يلي:

١ - الفقرتان ٢ و ٣ من المادة ٣ من الاتفاقية. تشير اللجنة إلى أن المادة ٨١ من قانون العمل لعام ١٩٩١ يمنح إجازة لمدة ٤٥ يوماً قبل الولادة و ٥٦ يوماً بعدها دون تحديد ما إذا كانت الإجازة بعد الولادة إلزامية. وتطلب اللجنة من الحكومة الإشارة إلى ما إذا كانت توجد أحكام أو يجري النظر في وضع أحكام لكفالة الطبيعة الإلزامية للإجازة بعد الولادة، وفقاً لأحكام الاتفاقية.

المادة ٤ - (أ) تذكر الحكومة في تقريرها أن مستحقات الأمومة لا تخضع لتشريعات الضمان الاجتماعي وإنما لتشريعات الرعاية الاجتماعية وتمنح في شكل بدلات للرعاية الاجتماعية من جانب الحكومة. وعلاوة على ذلك، تذكر الحكومة أن هذا النظام الجديد أقل فائدة، حيث أن بدلات الفترة السابقة للولادة والفترة التالية لها كانت تعادل صافي الأجر سابقاً، بينما هي تساوي حالياً الأجر الأدنى. واللجنة تحيط علماً بهذه المعلومات. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تشير إلى ما إذا كانت هذه البدلات كافية لتغطية نفقات الرعاية الكاملة والصحية للمرأة والطفل وفقاً لمستوى معيشة لائق، طبقاً للفقرة ٢ من المادة ٤ من الاتفاقية.

(ب) ويرجى إضافة إلى ذلك توفير معلومات إضافية عن طبيعة ومبلغ المستحقات الطبية والمستحقات العينية الممنوحة للنساء في إجازة الأمومة، فضلاً عن شروط منحها، مع تحديد الأحكام القانونية ذات الصلة.

٢ - وأخيراً، تطلب اللجنة من الحكومة تقديم معلومات مفصلة في تقريرها القادم فيما يخص كل مادة من مواد الاتفاقية وفقاً لاستمارة التقرير التي أقرها مجلس الإدارة. كما تطلب من الحكومة توفير نسخة من التشريعات التي ذكرتها في تقريرها، وخاصة قانون التأمينات الصحية لعام ١٩٩٣، بصيغته المعدلة عام ١٩٩٤، وقانون التأمينات الاجتماعية لعام ١٩٩٤، بصيغته المعدلة عام ١٩٩٧، وقانون الرعاية الاجتماعية، إلى جانب أي نص جديد تم اعتماده.

الاتفاقية رقم ١٢٢: سياسة العمالة، ١٩٦٤
طلب مباشر مقدم عام ١٩٩٩

منغوليا

(صدقت عليها في عام ١٩٧٦)

تلاحظ اللجنة بأسف عدم تلقيها تقرير الحكومة. وهي تأمل بأن يُقدم التقرير لتتضح فيه اللجنة في دورتها القادمة وبأن يتضمن معلومات كاملة عن المسائل التي أثارها اللجنة في طلبها المباشر السابق والذي كان نصه كما يلي:

١ - تذكر اللجنة بأنه، بموجب المادة ١ من الاتفاقية، ينبغي لسياسة العمالة أن تستهدف ضمان توفر فرص العمل لجميع من يرغب في العمل ويبحث عن فرص للعمل. وفي هذا الخصوص، سيكون من دواعي امتنان اللجنة أن تقوم الحكومة بوصف التدابير التي اتخذت أو يتوخى اتخاذها لتيسير حصول جميع الأشخاص الذين يبحثون عن عمل على خدمات دوائر التوظيف. ويرجى مواصلة توفير المعلومات عن عدد الأشخاص الذين تمكنت دوائر التوظيف من تأمين فرص عمل لهم.

٢ - وتلاحظ اللجنة أن خطة عمل الحكومة تهدف إلى تخفيض معدل البطالة تدريجياً إلى ما دون ٥,٨ في المائة بحلول عام ٢٠٠٠ وليتراوح بين ٣,٥ و ٤ في المائة عام ٢٠١٠. وينص البرنامج الوطني لخفض البطالة الذي وضع لهذا الغرض على إيجاد ١٢٠.٠٠٠ فرصة عمل وعلى تدريب أو إعادة تدريب ١٦٠.٠٠٠ شخص. وتحيط اللجنة علماً بما ورد في البيان من أنه ينبغي أن تصحب سياسة العمالة التي تمت صياغتها في إطار البرنامج سياسات خاصة بالبنى الأساسية والاستثمار وسياسات اجتماعية واقتصادية. وتطلب اللجنة من الحكومة أن تصف في تقريرها القادم، على نحو ما سبق أن طلبه مجلس الإدارة في استمارة التقرير، الطريقة التي تسهم بها التدابير المتخذة في إطار السياسة الاقتصادية العامة في مكافحة البطالة. ويرجى، على وجه الخصوص، وصف ما ترتب أو يتوقع أن يترتب على عمليات الخصخصة من آثار على العمالة. ويرجى أيضاً الإشارة إلى التدابير المتخذة للتنسيق بين السياسات الخاصة بالتعليم والتدريب وفرص العمالة المتوخاة.

٣ - وتحيط اللجنة علماً بالمعلومات الواردة عن فرص العمل التي تم توفيرها عن طريق القروض التفضيلية التي منحها صندوق العمالة، وعن تنظيم الأشغال العامة. وتلاحظ باهتمام المساعدة التقنية التي تم تلقيها في هذا الخصوص من الفريق الاستشاري المتعدد التخصصات التابع لمنظمة العمل الدولية. وتطلب من الحكومة مواصلة تزويدها بالمعلومات عن تنفيذ شتى

تدابير إيجاد فرص العمل والتدريب، ولا سيما عن التدابير التي تستهدف خصوصا فئات السكان التي تعتبر شديدة الضعف، مثل النساء اللائي يتحملن مسؤوليات عائلية، والشبان، والمعوقين (انظر أيضا الجزء الخامس من استمارة التقرير).

٤ - وتحيط اللجنة علما بأنه يجري حوار اجتماعي ثلاثي الطرف بشأن السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بما فيها الخاصة بالعمالة وعلاقات العمل. وبالإشارة إلى طلباتها السابقة، تطلب من الحكومة أن تصف الطريقة التي يجري بها التعرف على وجهات نظر ممثلي الأشخاص المعنيين فيما يتصل بسياسات العمالة، على النحو المطلوب في المادة ٣ من الاتفاقية. ويرجى وصف ما اتخذ من إجراءات وأنشئ من مؤسسات لهذا الغرض.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

الاتفاقية رقم ١٠٠: المساواة في الأجر، ١٩٥١

ملاحظات مقدمة عام ١٩٩٨

فنلندا

(صدقت عليها في عام ١٩٦٣)

تحيط اللجنة علما بالمعلومات المفصلة التي قدمتها الحكومة في تقريرها وكذلك بالتعليقات التي قدمتها الهيئة المركزية لنقابات العمال الفنلندية، والاتحاد الفنلندي للموظفين الذين يتقاضون مرتبات، واتحاد نقابات الأكاديميين في فنلندا، ولجنة أرباب عمل السلطات المحلية.

١ - تنفيذ الحكومة بأنه، في عام ١٩٩٧، بلغ المتوسط العام لدخل المرأة في القطاعين العام والخاص معا ٧٩,٢ في المائة من المتوسط العام المقابل لدخل الرجل، وهذا يمثل زيادة بنسبة ٤,٥ في المائة عن عام ١٩٩٤. وتبرز الأرقام المقدمة أيضا اختلافات قطاعية فيما يتعلق بما إذا كانت الفجوة في الأجر بين الرجل والمرأة قد اتسعت أو تقلصت خلال السنوات القليلة الماضية. وورد ذكر هذه الاختلافات القطاعية كذلك في تعليقات اتحاد نقابات الأكاديميين الذي أفاد باتساع الفجوة في الأجر بين الجنسين، إذ قال إن الأجر الذي تتقاضاه جميع النساء المنتسبات إلى اتحاد نقابات الأكاديميين اللائي يعملن بدوام كامل بلغ ٧٦ في المائة من أجر الرجال عام ١٩٩٥؛ وفي ١٩٩٧، بلغ الرقم المقابل ٧٤ في المائة. ومن منظور أطول أجلا، تقول لجنة أرباب عمل السلطات المحلية أن الفروق القائمة بين دخل العمال والعاملات قد انخفضت منذ السبعينات. وتشير الهيئة المركزية لنقابات العمال الفنلندية إلى أن الفروق بين أجر العمال والعاملات بقيت على حالها خلال الثمانينات والتسعينات، على الرغم من التغييرات التي أدخلت على هيكل الأجر مع انتقال فنلندا من العمل بنظام للأجر قائم على العمل بحد ذاته إلى نظام للأجر قائم على الكفاءة والأداء.

٢ - وفيما يتعلق بالأسباب المؤدية إلى الفروق في الأجر، تشير الحكومة إلى أن هذه الفروق تعود إلى عوامل عديدة متزامنة، بما فيها الفصل المهني وخفض الإنفاق على القطاع العام بسبب فترة الركود الأخيرة. وقد أشارت أيضا إلى التغييرات التي طرأت على معدل البطالة بالنسبة للرجل والمرأة وإلى ما كان لفترة النمو الاقتصادي الأخيرة من آثار متباينة على الرجل والمرأة أثرت على مستوى أجرهما. ويرى اتحاد نقابات الأكاديميين أن القطاع الذي يتبع له رب العمل ونطاق أنشطته، والوظيفة المعنية، وسنوات خبرة الموظف تمثل

جميعها عناصر تسهم في هذه الحالة. ويشير اتحاد نقابات الأكاديميين إلى أن الفروق في الأجر تقل في الإدارات التابعة للدولة عنها في الإدارات المحلية، ولكنه يرى أن الانتشار الواسع لعلاقات العمل المحددة المدة قد يضعف من وضع المرأة المدربة في الإدارات التابعة للدولة على المدى البعيد. وتعزي لجنة أرباب عمل السلطات المحلية استمرار الفروق إلى الفصل بين الجنسين في سوق العمل، وإلى التدريب والهيكلة العمري وساعات العمل الإضافي التي يسجلها العمال والعاملات.

٣ - وتلاحظ اللجنة من تقرير الحكومة أن النتائج التي خلصت إليها الدراسة بشأن الفروق في الأجر بين الرجل والمرأة من وجهة نظر اقتصادية والتي طلب أمين المظالم لشؤون المساواة إجرائها، قد أفادت بأن سن تشريعات بشأن المساواة في الأجر لم يكن كافياً لتقليل من الفروق القائمة في الأجور وأنه لا بد من اتخاذ تدابير فعلية من قبيل استحداث برامج فعالة لتحقيق المساواة. وقد وجد أن التدابير المتخذة للتخفيف في عبء العمل والمسؤوليات العائلية لها تأثير محدود على تضييق الفجوة القائمة في الأجور، ما لم يستفد الرجل مثل المرأة من الفرص التي توفرها هذه التدابير، وخلصت الدراسة أيضاً إلى أن القدرة التفاوضية للمرأة تعتبر عنصراً حيوياً في العمل على مواصلة التقليل من الفروق القائمة في الأجور. وسيكون من دواعي امتنان اللجنة أن تواصل الحكومة تزويدها بالمعلومات عن التقدم المحرز في الجهود المبذولة لتضييق الفجوة القائمة في الأجور ومكافحة الفصل المهني في القطاعين العام والخاص على السواء. ويرجى، على وجه الخصوص، تقديم معلومات عن التدابير الفعلية المتخذة، من قبيل برامج المساواة المشار إليها في تقرير الحكومة، والمبادرات المتخذة في مجالات التعليم والتدريب المهني، والتوجيهات المهنية الرامية إلى التقليل من الفروق القائمة بين الأجور.

٤ - وتقول الحكومة إنه جرى في بداية عام ١٩٩٨ تغيير مستوى الزيادات في المرتبات، في القطاع التجاري، بالنسبة للموظفين غير المتفرغين وتشملهم الاتفاقات الجماعية، وإن الأنظمة الجديدة تتيح للموظفين غير المتفرغين بجميع سنوات الخدمة والانتقال بالتالي إلى الفئات الأعلى أجراً، بنفس الطريقة التي يعامل بها الموظفون المتفرغون. وتشير الحكومة إلى أن التغييرات التشريعية ستحسن من مستوى الدخل للغالبية العظمى من الموظفين غير المتفرغين في القطاع التجاري. وتحيط اللجنة علماً باهتمام بهذه المعلومات وتطلب إلى الحكومة تزويدها بنسخ من الأنظمة الإدارية ذات الصلة وتقديم معلومات عن أثر هذه الأنظمة بالنسبة للفجوة القائمة في الأجور بين الجنسين.

٥ - وتلاحظ اللجنة باهتمام أن الاتفاق الجماعي لعامي ١٩٩٨-١٩٩٩، الذي أبرم في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، ينص على دفع بدل مساواة يوزع على النحو الذي

اتفقت عليه النقابات المشاركة. ويفيد الاتحاد الفنلندي للموظفين الذين يتقاضون مرتبات أنه تلقى معلومات إيجابية من النقابات الأعضاء في الاتحاد بشأن الطريقة التي يوزع بها بدل المساواة وبدل الدخل المنخفض. وتشير الحكومة كذلك إلى أنه يجري الإعداد لاتفاقيات جماعية بشأن نظم جديدة للأجور في قطاعات عديدة من قطاعات الإدارة العامة، تشمل ٨٠ في المائة من جميع موظفي الدولة. وفيما يتصل برصد الاتفاقيات الجماعية، يشير الاتحاد الفنلندي للموظفين الذين يتقاضون مرتبات إلى الصعوبة التي يواجهها نظرا لأن إمكانية حصول ممثلي النقابات في المصانع على المعلومات المتعلقة بالأجور محدودة. ويبين، مع ذلك، ضرورة اتباع نُهج أخرى أيضا فيما يتعلق بالمساواة في الأجر، بما فيها إصلاح نظم الأجور عن طريق استحداث أدوات لتقييم عدد طالبي العمل وبدء العمل بها، وكذلك عن طريق جعل التخطيط لتحقيق المساواة في أماكن العمل أكثر فعالية. وتعرب اللجنة عن أملها بأن تواصل الحكومة تزويدها بالمعلومات عما يستجد في هذا المجال، وتطلب من الحكومة أن تزودها بنسخة من التقرير المؤقت الذي جمعته الجهات المتعاقدة مع الدولة، والذي يركز على الصلة بين عدد طالبي العمل والأجر، وكذلك بين نوع الجنس والأجر.

٦ - وتشير الحكومة إلى أن الاتفاق الجماعي المذكور أعلاه ينص على أن يواصل الفريق العامل التابع للمنظمات المركزية لسوق العمل أعماله من أجل تعزيز ورصد تطور نظم تقييم العمل وبدء العمل بها، والإدلاء ببيانات وآراء عن هذا التقييم بناء على طلب الشركاء الاجتماعيين وأمين المظالم المعني بالمساواة والنقابات. وتطلب اللجنة من الحكومة توفير نسخة من الدليل الخاص بتقييم العمل الذي أصدره الفريق، نظرا لعدم إرفاقه بالتقرير. وتطلب من الحكومة أيضا أن تواصل توفير المعلومات عن الأنشطة الجارية للفريق العامل، بما في ذلك توفير نسخ عن أي تقارير يصدرها الفريق بشأن نظم تقييم العمل والاتجاهات السائدة فيما يتصل بالمساواة في الأجر.

٧ - وتخطط اللجنة علما بالمعلومات الواردة في تقرير الحكومة فيما يتعلق بالخطط السنوية لتحقيق المساواة في أماكن العمل التي وضعها أرباب العمل بموجب التعديلات المدخلة عام ١٩٩٥ على قانون المساواة. وتقول الحكومة إن بعض خطط المساواة تدعو إلى إقامة نظم للأجور تقوم على تقييم العمل كوسيلة لتحقيق مزيد من المساواة في الأجور. وتقتضي خطط أخرى إجراء تحليل للأجور، على فترات منتظمة، لإتاحة إمكانية تحديد حالات التمييز في الأجور وتصحيحها، في حين تعتبر خطط أخرى إعادة توزيع العمل وإعادة تنظيمه من آليات تعزيز المساواة في الأجور. وسيكون من دواعي امتنان اللجنة أن تزودها الحكومة بنسخة من المواد المطبوعة التي أصدرها أمين المظالم لشؤون المساواة في عام ١٩٩٦ والتي تزود أرباب العمل بتوجيهات وتعليمات عن كيفية أداء واجباتهم فيما يتعلق بالمساواة

في الأجور. وبالإضافة إلى ذلك، تطلب اللجنة من الحكومة أن توفر معلومات عن الدراسات الاستقصائية التي أجراها أمين المظالم لشؤون المساواة عن خطط تحقيق المساواة في أماكن العمل.

٨ - وتخطط اللجنة علما أيضا بالمعلومات التي قدمتها الحكومة فيما يتعلق بالشكاوى التي تلقاها أمين المظالم لشؤون المساواة فيما يتصل بالمساواة في الأجور. وتأمل اللجنة أن تواصل الحكومة تزويدها بالمعلومات عن الأنشطة التي يضطلع بها أمين المظالم المعني بالمساواة فيما يتصل بالتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالمساواة في الأجور وبطريقة حلها، بما في ذلك الطريقة التي يجري بها تنفيذ القرارات التي يتخذها أمين المظالم.

الاتفاقية رقم ١١١: المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨
طلب مباشر مقدم في عام ١٩٩٧

فنلندا

(صدقت عليها في عام ١٩٧٠)

أحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي قدّمتها الحكومة في تقريرها، وشكرتها على الايضاحات الواردة فيه التي تجيب على طلب اللجنة المباشر السابق بشأن الطبيعة غير التمييزية لأحكام إنهاء الخدمة في قانون موظفي الدولة التي تنطبق على جميع موظفي الدولة في حال إغلاق الوكالة الحكومية التي تستخدمهم.

١ - وفيما يتعلق بتعزيز الأحكام غير التمييزية بإضافة جرم "التمييز في العمالة" إلى قانون العقوبات بواسطة القانون رقم ٥٧٨ لعام ١٩٩٥، تحيط اللجنة علما بالمعلومات التي قدّمتها الحكومة عن القضايا التي رفعت ضد أرباب عمل مارسوا التمييز والجزاءات التي فُرضت بحقهم. وتحيط علما أيضا بالمباشرة في عام ١٩٩٦ بمشروع مشترك بين بلدان الشمال لتبادل بموجبه السلطات المكلفة بتطوير خدمات العمالة في إدارات القوى العاملة في البلدان المختلفة التجارب في ميدان المساواة المتصلة بخدمات العملاء في إدارات القوى العاملة ووضع الطرائق ذات الصلة. وتطلب إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن الإنفاذ المعزز لأحكام المساواة، بما في ذلك عرض المزيد من الأمثلة، حيثما توفرت، عن القانون القضائي.

٢ - التمييز على أساس الجنس - فيما يتعلق بالمادة ٦ (أ) من قانون المساواة التي تفرض على أرباب العمل في القطاعين العام والخاص التخطيط لتحقيق المساواة، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدّم لها نسخة من الاستنتاجات التي خلّصت إليها الدراسة التي طلبها مكتب أمين المظالم لشؤون المساواة بشأن تشجيع التخطيط لتحقيق المساواة. وبخصوص الدراسة التي أجراها معهد الصحة المهنية وإدارة السلامة والصحة المهنية عام ١٩٩٧ والمعنونة "تزايد المجتمعات القائمة على المساواة في العمل"، تلاحظ اللجنة بأنها استخدمت بيانات وفّرتها ٤٢٥ شركة وركّزت على الشروع في التعزيز المنهجي للمساواة في الشركات، واصفة التقدم الذي أحرز حتى الآن. وتلاحظ أن الدراسة أظهرت أن عددا قليلا من الشركات قد أدرج فعلا هدف تعزيز المساواة في خطة الموارد البشرية. وتشير أيضا إلى أن الملاحظة التي أبدتها الحكومة ومفادها أن توظيف المرأة لم يتم بالوتيرة نفسها التي اتسم بها التحسن العام الذي طرأ على الاقتصاد، ويعود ذلك جزئيا إلى عدم حصول زيادة هامة في الوظائف الشاغرة في القطاع العام حيث تشكل الإناث غالبية القوة العاملة. ولذا تطلب

اللجنة إلى الحكومة أن تقدّم معلومات عن أي تدابير أُتخذت أو يُنظر في اتخاذها لتحسين فرص العمالة للإناث، مثلا في مجال تعزيز التنوع التعليمي.

٣ - وتخطط اللجنة علما بالموافقة في شهر شباط/فبراير ١٩٩٧ على خطة العمل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين (١٩٩٧-١٩٩٩) التي اتخذت الحكومة بموجبها حتى الآن تدابير عملية وفرت، حسبما ورد في تقرير الحكومة، قروضا خاصة للمشتغلات بالأعمال الحرة. وتلاحظ أن نسبة النساء في برامج تعزيز العمالة قد ارتفعت وتساوي الآن على الأقل نسبة العاطلات عن العمل. وأوليت عناية خاصة للتوفيق بين التطوير المهني ومتطلبات الأسرة. وعُدلت قوانين العمل فيما يتعلق بعلاقات العمل اللانمطية. وأدخلت إصلاحات على الضمان ضد البطالة لتوفير مزيد من الحوافز للقبول بعقود العمل القصيرة الأجل. ويجري تعديل مضمون التدريب على تكنولوجيا المعلومات وبرامجه من أجل إثارة اهتمام الفتيات أيضا بهذا المجال. وعلاوة على ذلك، تلاحظ اللجنة أن فريقا عاملا تابعا لوزارة العمل قدّم تقريرا في ٣١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٧ تناول اتجاهات البطالة عند المرأة (منشورات إدارة القوى العاملة، رقم ١٦٨، باللغة الفنلندية فقط) واقترح وسائل لتحسين إمكانيات توظيف المرأة. وتود اللجنة أن يستمر إطلاعها على تنفيذ خطة العمل المشار إليها أعلاه وعلى التدابير المتخذة استنادا إلى الاستنتاجات والنتائج التي توصل إليها تقرير عام ١٩٩٧.

٤ - وتخطط اللجنة علما بالتعليقات على انعدام المساواة في الأجر القائمة على نوع الجنس التي أبدتها الهيئة المركزية لنقابات العمال الفنلندية واتحاد نقابات الأكاديميين في فنلندا والاتحاد الفنلندي للموظفين الذين يتقاضون مرتبات، وكذلك بالبيانات العامة التي أدلت بها لتصف كيف أن التغييرات الهيكلية في العمالة تستمر في التأثير على المرأة بشكل مغاير للرجل وكيف أن الأشكال المختلفة للعمل اللانمطي تتزايد في القطاعات التي تسيطر عليها اليد العاملة النسائية. وتخطط اللجنة أيضا علما برد الحكومة ومفاده أن السماح للمرأة العاملة بمزيد من المرونة الحياتية قد يؤدي في أفضل الحالات إلى توفير الوظائف وتحسين مستوى العمالة، غير أن التطوير المتوازن يتطلب أن تشمل هذه المرونة ترتيبات ملائمة لحماية مصالح الموظفين، وأن ضمان العمل اللانمطي قد تحسن عن طريق تعديلات تشريعية تعزز وضع اللواتي يقمن بهذه الأعمال في سوق العمل. ونظرا لما أدلت به الحكومة من أن المرأة أكثر مرونة في علاقات العمل التي يُرجح بالتالي أن تكون أكثر لائمهية من علاقات عمل الرجل، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تقدّم نسخة عن التقرير الذي أُنجز في ٢٩ شباط/فبراير ١٩٩٦ عن المشاكل المتصلة بالعمالة اللانمطية وكيفية حلّها، بالإضافة إلى معلومات، حيثما توفرت، عن أثر التعديلات التشريعية. وتشير اللجنة إلى أن نسبة العاملين غير المتفرغين (من ساعة إلى ٢٩ ساعة في الأسبوع) بلغت ٧,١ في المائة من الذين يتقاضون أجورا عام ١٩٩٥، وإن كانت نسبة العاملات اللواتي يتقاضين أجورا قد بلغت ١٠,٨ في المائة في حين بلغت نسبة

العاملين غير المتفرغين الذين يتقاضون أجورا ٨,٤ في المائة فقط منهم، وتطلب إلى الحكومة أن تقدّم معلومات إحصائية عن العاملين غير المتفرغين وأن تبيّن التدابير التي ستُتخذ في هذا المجال، خاصة في إطار خطة العمل من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين المذكورة أعلاه.

٥ - التمييز القائم على العرق واللون والأصل القومي - تحيط اللجنة علما بالقرار الذي اتخذته مجلس شوري الدولة من حيث المبدأ في ١٧ شباط/فبراير ١٩٩٧ بشأن التدابير التي ستُتخذ لزيادة التسامح ومنع العنصرية، وتطلب إلى الحكومة أن تقدّم معلومات عن أي تدابير أُتخذت بموجب هذا القرار ونتائجها، ولا سيما فيما يتعلق بالمهام الخاصة لوزارة العمل المسؤولة، وفقا لتقرير الحكومة، عن كفاءة التعرف على حالات التمييز في العمالة ومعالجتها بفعالية متزايدة. وعلاوة على ذلك، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تتكرّم بتوفير معلومات عن: (أ) مضمون ونتائج المشروع المعنون "ROMAKO" الذي يموله الاتحاد الأوروبي، ويرمي إلى تنويع التدريب على سوق العمل لطائفة الروما؛ (ب) عمل اللجان الاستشارية الإقليمية الأربع المعنية بشؤون العجر والنتائج التي توصلت إليها. وأخيرا، تلاحظ اللجنة أنه وفقا لتقرير الحكومة، فإن المهاجرين في كل ثماني قضايا من أصل عشرة رُفعت إلى أمين المظالم لشؤون الأجانب عام ١٩٩٦ كانوا يجهلون حقوقهم وسبل الانتصاف المتاحة لهم، وتطلب إلى اللجنة أن تقدم نسخة عن التقرير المؤرخ ٤ نيسان/أبريل ١٩٩٧ الذي أعده الفريق العامل التابع للجنة الاستشارية المشتركة بين الإدارات المعنية بشؤون اللاجئين والمهاجرين، والذي شكّل لدراسة حقوق المهاجرين. وتطلب أيضا إلى الحكومة التكرم بتقديم معلومات عن وضع نظام جمع البيانات عن التمييز وعن أي تدابير أُتخذت أو يُنظر في اتخاذها فيما يتعلق بإطلاع السكان على حقوقهم وعلى وسائل الانتصاف المتاحة في قضايا التمييز.

٦ - وبشكل أعم يتعلق بالتعزيز التشريعي للمبدأ الذي تقوم عليه الاتفاقية، تحيط اللجنة علما بأن اللجنة التي عينها مجلس شوري الدولة للنظر في ضرورة تعديل قانون عقود التوظيف (رقم ٣٢٠/١٩٧٠) قد أنهت ولايتها في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. وتحيط علما أيضا بأنه بموجب التعديلات التي أدخلت على قانون الشركات فيما يتعلق بالتعاون بين الموظفين والإدارة في رسم السياسات، والتي سرى مفعولها اعتبارا من أول كانون الثاني/يناير ١٩٩٧، فإن القانون الجديد يتناول التدابير التي ينص عليها قانون المساواة بين الرجل والمرأة لتحقيق هذه المساواة على أهما جزء من إجراءات التعاون بين الموظفين والإدارة في رسم السياسات. وتساءل اللجنة الحكومة عن مدى تأثير المقترحات التي تقدّمت بها اللجنة المذكورة أعلاه وإجراءات التعاون بين الموظفين والإدارة في رسم السياسات على الإطار التشريعي الحالي للقضاء على التمييز في العمالة والمهن ولتعزيز المساواة.

الاتفاقية رقم ١٥٦: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
طلب مباشر مقدم عام ١٩٩٤

فنلندا

(صدقت عليها في عام ١٩٨٢)

- ١ - تشير اللجنة إلى ملاحظاتها وتحييط علما بالجهود التي بُذلت لإطلاع العاملين في مكاتب التوظيف على آثار التشريعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على خدمات العملاء. وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل تقديم المعلومات عن أي تدابير تُتخذ لتشجيع المبادرات الإعلامية والتثقيفية التي تعزز مقاصد الاتفاقية.
- ٢ - وتلاحظ اللجنة أن الدورات التدريبية على سوق العمل تُنظَّم للذين يدخلون هذه السوق لأول مرة وللعاطلين عن العمل منذ مدة طويلة، وتطلب إلى الحكومة أن تقدّم مزيداً من المعلومات عن مدى اجتذاب هذه الدورات للأشخاص الراغبين في دخول سوق العمل من جديد بعد انقطاعهم عنها بسبب المسؤوليات العائلية.
- ٣ - وتطلب اللجنة إلى الحكومة أن تواصل، وفقاً للفقرة ٢ من المادة ١٠، تقديم معلومات تقيّم مدى تطبيق أحكام الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١٥٦: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
ملاحظة مقدمة عام ١٩٩٤

فنلندا

(صدقت عليها في عام ١٩٨٣)

أحاطت اللجنة علما بالمعلومات التي قدّمتها الحكومة في تقريرها.

١ - عكست التعليقات السابقة للجنة القلق الذي أبدته نقابات العمال بشأن عدم كفاية الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات مما أجبر الوالدين، في رأي النقابات، على اللجوء إلى بدائل في القطاع الخاص أكثر تكلفة ولا يمكن الوثوق بها ثقة تامة، وتسبب بحالة من انعدام المساواة بين الوالدين. وتلاحظ الحكومة في تعليقها على هذه المسألة أن قانون بدل الرعاية المنزلية للأطفال الجديد، والذي أصبح نافذ المفعول عام ١٩٨٥، كفل لوالدي الطفل الذي يقل عمره عن ٣ سنوات الخيار بين الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات أو تقاضي بدل الرعاية المنزلية. وعلاوة على تمكين أحد الوالدين من رعاية الطفل في المنزل، يمكن استخدام البديل لتغطية تكلفة الرعاية المنزلية الخاصة. وتفيد الحكومة أنه اعتباراً من عام ١٩٩٠، أصبح لجميع الأطفال دون سن الثالثة الحق الفعلي في الرعاية النهارية التي تقدمها البلديات، إما في مراكز الرعاية النهارية أو في منازل الذين يقدمون هذه الرعاية ممن تستخدمهم السلطات البلدية. ووفقاً للمعلومات التي قدّمتها الحكومة، فقد تمكنت جميع السلطات المحلية تقريباً من توفير رعاية الأطفال دون سن الثالثة بحلول عام ١٩٩٠ حيث تمت تلبية ٩٥ في المائة من الطلب على الرعاية النهارية الكاملة لجميع الأطفال دون سن الدراسة و ٩٨ في المائة من الطلب على الرعاية الجزئية. وعلاوة على ذلك، ارتفع عدد الأسر التي تتقاضى بدل الرعاية المنزلية إلى ٥٨ ٠٠٠ أسرة عام ١٩٩٠، بعد أن كان ١٥ ٨٠٠ أسرة عام ١٩٨٥.

وتفيد الحكومة في تقريرها بأن التشريعات التي أُقرت عام ١٩٩١ زادت من شمولية الحق في الرعاية المنزلية إذ منحته لجميع الأطفال دون سن الرابعة بحلول عام ١٩٩٣ ولجميع الأطفال دون سن الدراسة بحلول عام ١٩٩٥. وكانت الحكومة تنوي أيضاً توسيع نطاق الاستفادة من بدل الرعاية المنزلية تبعاً لذلك بحيث تشمل الرعاية النهارية الاجتماعية أو نظام البدلات لجميع الأطفال دون سن الدراسة (٧ سنوات) بحلول عام ١٩٩٥. إلا أنها أرجأت عام ١٩٩٢ سريان مفعول هذا التشريع نظراً للتدهور الشديد الذي طرأ على الوضع الاقتصادي. والحق الذي يكفله القانون في الرعاية النهارية وتوسيع نطاق بدل الرعاية المنزلية ليشمل الأطفال دون سن الرابعة سيصبح الآن نافذ المفعول في شهر آب/أغسطس ١٩٩٥.

٢ - ويتضمن هذا التقرير أيضا تعليقا أبدته الهيئة المركزية لنقابات العمال الفنلندية واتحاد نقابات المهنيين الأكاديميين في فنلندا، ومفاده أن الركود الاقتصادي أثر سلبيا على توزيع التعويضات العائلية بين الرجل والمرأة. وأشارت الحكومة أيضا إلى أثر الركود الاقتصادي الشديد على تطوير سياسة الضمان الاجتماعي والاستحقاقات التي تُدفع للأسر مع الأطفال. وأدى ذلك إلى تخفيض قيمة بدل الأمومة والمستحقات الوالدية من ٧٠ إلى ٦٦ في المائة، وإلى تقصير مدة دفع بدل الأمومة أو المستحقات الوالدية من ٢٧٥ إلى ٢٦٣ يوما. ومن ناحية أخرى، أفادت الحكومة بأن الاستفادة من الإجازة الوالدية المستحقة والتي تتراوح بين ٦ و ١٢ شهرا لن يقصّر بعد اليوم مدة الإجازة الوالدية. وعلاوة على ذلك، فإن التعديلات التي أُدخلت عام ١٩٩٠ على قانون عقود التوظيف لعام ١٩٧٠ أضافت إلى حقوق الموظف حقه في أخذ إجازة جزئية لرعاية طفل في المنزل حتى نهاية السنة التي يبدأ فيها الطفل الدراسة.

٣ - وتقدر اللجنة التعليقات الكاملة والصريحة التي أبدتها الحكومة فيما يتعلق بالتدابير التي تُتخذ للحفاظ على تعزيز الاتفاقية في الظروف الاقتصادية الصعبة. وتعرب عن أملها في أن تتمكن الحكومة من مواصلة محاولاتها الرامية إلى تعزيز أهداف الاتفاقية وأن تعكس تقاريرها المستقبلية هذه الجهود.

٤ - وتوجه اللجنة طلبا مباشرا إلى الحكومة بشأن نقاط أخرى.