

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/5/Add.56/Amend.1
28 March 1989
ARABIC
ORIGINAL: ENGLISH

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف
بموجب المادة ١٨ من الاتفاقية

التقارير الأولية المقدمة من الدول الأطراف

فنلندا

مقدمة

صدر أول تقرير تقدمه فنلندا الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، باللفتين الفنلندية والانكليزية ، وهو أول تقرير فنلندي عن حقوق الانسان يروج له دعائيا ، وتبعه قرابة ٧٠ مجموعة معنية بتعليقاتها عليه . فبالاضافة الى تعليقات الوزارات المختلفة ، وجميع الاحزاب السياسية والمنظمات النسائية التابعة لها ، والنقابات ومنظمات ارباب العمل ، وردت تعليقات من منظمات بلدية مركزية ، ومنظمات طلابية ونسائية ، ومجموعات اقلية عرقية . وقد ارسل نحو ٩٠ في المائة من المجموعات المعنية التي استشيرت تعليقاتها ، الامر الذي يدل على الاهتمام الواسع والعميق بمسائل المساواة .

وقد رأت الهيئات المعنية في الدعوة الى تقديم التعليقات امرا ايجابيا . وانصبت الانتقادات على عدم فعالية التدابير الرامية الى تعزيز المساواة ، وعلى فروق الاجر بين المرأة والرجل . ورئي كذلك ان الضرورة تقضي بوضع نظام تصنيف للواجبات المتساوية . واعتبرت مساهمة الرجال بمزيد من النشاط في رعاية الاطفال وفي أعمال المنزل هدفا يتسم بالاهمية ، ودعى الى اتخاذ تدابير أكثر فعالية لزيادة العدد المتواضع من النساء اللاتي يشغلن مناصب تنفيذية في الادارة العامة والقطاع الخاص على السواء .

وردت فضلا عن ذلك اقتراحات بشأن ضرورة الشروع في اجراء دراسات لمعرفة الاسباب التي يترتب عليها ان التشريع المحايد في منظور الجنس له آثار تمييزية ضد المرأة في الواقع ، وأن الضرورة تقضي باتخاذ تدابير مختلفة ومواقف أشد حزما لتغيير الآراء بشأن الأدوار المحددة على أساس الجنس . وأشار الى أحد مواطن الضعف في التشريع الخاص بالمساواة يتمثل في أن الذي يخضع للتمييز في عملية الاختيار لعمل ما ، لا يستطيع الحصول في العادة على العمل الذي قدم/قدمت طلبا للحصول عليه في الأصل ، بل لا يستحق سوى تعويض نقدي فحسب .

وذكر في تعليقات عدة أن الاغتصاب ينبغي أن يصبح في حال الزواج كذلك فعلة يعاقب عليها القانون الجنائي ، وتدعو الضرورة الى اتخاذ تدابير أشد تأشيرا للتدخل في مسألة التوزيع على أساس الجنس في مختلف ميادين التعليم وفي تقسيم سوق العمل الى قسمين . ومن الاهتمامات الخاصة لشعب "السامي" الذي يقطن لابلاند (فنلندا الشمالية) رغبته في الحصول على خدمات اجتماعية أساسية . مثل خدمات الرعاية النهارية يقدمها أناس يتحدثون بلغته الأم غير المعترف لها بمكانة رسمية ونظرا للطابع المميز للثقافة الفجرية ، ولاختلافها عن ثقافة الاكثرية ، كثيرا ما تجد الاقلية الفجرية نفسها في وضع يختلف عن وضع الاكثرية .

وهذه التكملة للتقرير الخاص بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتناول بالدرجة الأولى التطورات التي جرت بعد تقديم التقرير .

القسم الأول من التقرير

باء - جيم - القانون الخاص بالمساواة والسلطات

التشريع الخاص بالمساواة

عدل القانون الخاص بالمساواة بحيث أصبح يجب الآن على سبيل المثال ، انتخاب الرجل والمرأة كليهما لعضوية جميع الهيئات البلدية فضلا عن اللجان الحكومية . وكان النص الأصلي يقصر ذلك على قسم هو من هذه الهيئات فحسب . وعندما نوقش التعديل في البرلمان ، جرى التأكيد على أنه ينبغي ألا يقل نصيب أي من الجنسين عن نسبة ٤٠ في المائة . وقد نفذت الهيئات البلدية هذا الشرط على نطاق واسع للمرة الأولى ، ففي مطلع عام ١٩٨٩ عند انتخاب أعضاء جدد لتلك الهيئات لفترة أربع سنوات . ووزعت السلطات المعنية بالمساواة تعليمات على جميع البلديات عن كيفية تحقيق المساواة في التوزيع على أساس الجنس ، تقضي بأن تكون النسبة المستهدفة ٤٠ - ٦٠ في المائة . واقتراح مثلا أن ترشح الهيئات السياسية لمناصب الثقة رجلا وامرأة لكل منصب شاغر . ولا تتوفر بعد أية بيانات متماسكة عن الزيادة التي تحققت في نصيب المرأة في تلك الهيئات ، ولكن المعلومات المتفرقة توحى بأن نصيب المرأة ازداد في المجالس البلدية في المدن الكبيرة . ومن المعروف ، من جهة أخرى ، أن الرجال ، خلافا للقانون ، كانوا موضع محاباة لدى انتخاب أعضاء بعض المجالس البلدية ، وخاصة في مجال الرياضة والتربية البدنية .

وبعد نفاذ القانون الخاص بالمساواة عام ١٩٨٧ ، أعيد النظر في موضوع اختلاف سن التقاعد بين الرجال والنساء ، التي تطبق في بعض خطط التقاعد بالقطاع الخاص وشمة من الحجج القوية ما يؤيد أن هذه الترتيبات لا تتناقض مع القانون الخاص بالمساواة ، ولم تقدم أية طلبات بشأن رفع سن التقاعد للمرأة من خلال التشريع . ومع ذلك رثي من الضروري جعل القانون أقل غموضا إذ اتضح عدم امكانية احلال المساواة في سن التقاعد بين الرجل والمرأة بتخفيض سن التقاعد للرجل . وطبقا للتعديل ، يمكن مواصلة العمل بالترتيبات التي كانت نافذة قبل القانون ما دامت الترتيبات الجديدة المناظرة تعتبر غير ممكنة . وترى السلطات المعنية بالمساواة انه يجب أن يكون للنساء اللاتي يحق لهن التقاعد في سن أدنى ، الحق في مواصلة العمل بعد بلوغهن تلك السن لكي يحق لهن فيما بعد الحصول على معاش تقاعدي كامل . إلا أن أرباب العمل لم يوافقوا على هذا التفسير الذي ينظر فيه القضاء الآن .

ووفقا للدستور ، تتمتع جزر ألاند بالحكم الذاتي ، بما في ذلك حق سن تشريع خاص بهذه المحافظة . وقد أقر برلمان المحافظة عام ١٩٨٨ قانونه الخاص بشأن

المساواة ، وهو يناظر في ، أساسه تشريع المساواة الوطني . ووفقا للقانون المتعلق بالحقوق الخاصة التي تتمتع بها جزر الأند ، تتولى سلطات الجزر مهمة الاشراف على تطبيق القانون الخاص بالمساواة . ويحظر القانون الاعلان عن المنتجات أو الخدمات بطريقة تنطوي على امتهان للرجال أو للنساء أو على تمييز ضدهم . وذلك باستثناء الاعلانات في التلفزة العادية أو الكابلية ، وفي المطبوعات الاجنبية . ولن يشمل الحظر ، فضلا عن ذلك ، الأنشطة التي لا تدخل في اطار المصاحبات التشريعية للمقاطعة ، مثل النشاط الخاص بالمعارف والتأمين وتوزيع المطبوعات . وتتخذ الآن الترتيبات الخاصة بموافقة البرلمان الوطني على قانون الأند الخاص بالمساواة .

دال - سبل تعزيز المساواة

علاوة المساواة

بدأ العمل "بعلاوة مساواة" خاصة في الوقت الذي تم فيه التوصل الى اتفاقية موسعة للاستقرار في خريف ١٩٨٨ . ومؤدى ذلك أنه يجري ضرب عدد النساء اللواتي يعملن في قطاعات تشملها الاتفاقية بمبلغ ١٠ر. ماركا/ساعة . ويقرر كل قطاع لنفسه كيفية استخدام هذا المبلغ المتواضع من النقود . واختلفت الممارسات الخاصة بهذا الاستخدام . فقد وزعت العلاوة في بعض القطاعات ، خلافا لفرضها الاصلي ، بالتساوي على كل مجموعات المستخدمين ، في حين وجهت في قطاعات أخرى نحو مجموعات الدخل المنخفض لصالح العاملات في المقام الاول . وعلى الرغم من اخفاق توزيع العلاوات في تحقيق هدفها الاصلي ، فهي تتسم بأهمية كبيرة من حيث المبدأ اذ تنطوي على اعتراف بأن الجنس عامل في تحديد الأجر .

الخطط الخاصة بالمساواة

أبلغ أمين المظالم المعني بالمساواة قطاع البلديات ، أي كل بلدية على حدة واتحاد المدن الفنلندية ، بكيفية النهوض بحالة المرأة في ظل خطة خاصة بالمساواة . وجاء في التعليمات أن البلديات تقع عليها التزامات لا بوصفها رب عمل فحسب وانما أيضا بوصفها جهازا لتوفير الخدمات للسكان . وقد أعدت تعليمات بشأن صياغة خطط للمساواة ، حتى في شركات القطاع الخاص ، تشير الى ضرورة زيادة مساهمة المرأة في مختلف المهام والوحدات . ووفقا لاقتراح مبدئي ، يتعين اختيار امرأة عند وجود مرشحات جديرات بشغل وظيفة شاغرة في وحدة تشكل النساء فيها أقلية . وحتى الآن لم تفرض خطط خاصة بالمساواة ، أي أن سلطة اتخاذ القرار تعود الى رب العمل وحده . غير أنه يجري الآن اعداد مثل هذه الخطط في بعض البلديات وفي شركة واحدة تملكها الدولة .

ووفقا لاقتراح الوزير المسؤول عن شؤون المساواة ، تشكل في الوقت الحاضر هيئة تتمتع بالسلطة لتخطيط وتنسيق برامج المساواة في المصالح الادارية العامة . وقد

تشكل فريق عامل عام ١٩٨٨ ، يتكون من ممثلي منظمات المستخدمين والحكومة بوصفها رب العمل ، عهد اليه بالاشراف على عملية تطبيق المساواة في ادارة شؤون الموظفين الحكوميين .

المعلومات

في عام ١٩٨٨ ، تولى المجلس المعني بالمساواة ومكتب أمين المظالم المختص بالمساواة اصدار صحيفة فصلية تهتم بشؤون المساواة عنوانها "تاسا-آرفو" وتوزع ١٤٠٠ نسخة . ومن أمثلة المشتركين في الصحيفة منظمات عمل وبلديات ومكاتب وأفراد . ويصدر المجلس والمكتب معا تقارير سنوية تتضمن البيانات الرئيسية التي أدلى بها خلال السنة .

الجزء الثاني من التقرير

المادة ٥

الاعلان

أشير في كثير من التعليقات على تقرير فنلندا الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، الى أنه يتعين توسيع نطاق التشريع الخاص بالمساواة ليشمل كذلك الاعلان والفنون الاستعراضية . ويجري النظر الان في قانون خاص بالمساواة ، أعدته حكومة مقاطعة ألاند ، ويشمل كل أنشطة الاعلان في المقاطعة ، بنية الموافقة عليه فسي البرلمان الوطني . وفي عام ١٩٨٨ أجرى أصحاب وكالات الاعلان تحقيقا عن النشاط الاعلاني التمييزي في فنلندا . وقد ادعى أكثر من نصف النساء التي أجريت مقابلات معهن وجود اعلانات تمييزية ضد المرأة ، في حين لم يشاطرهن رأيهن سوى نصف الرجال الذين أجريت معهم مقابلات .

ويخطط أصحاب وكالات الاعلان لانشاء لجنة لرصد المساواة في مجال الاعلان . وقد أبرز هذا النوع من المراقبة الذاتية المهنية في التعليق على القانون الخاص بالمساواة ، بوصفه خيارا بديلا عن التدابير التشريعية ضد الاعلانات التمييزية ، ينظر فيه في مرحلة لاحقة على أساس كفاءة التدابير التي اتخذتها الشعبة . وتقع على اللجنة مهمة ابداء رأيها بشأن ما اذا كانت تدابير تسويقية معينة تتفق وميثاق الفرقة التجارية الدولية ، وخاصة مع الفقرة الفرعية ٤ من المادة ٣ . وسيتولسى انشاء تلك اللجنة اتحاد الدوريات واتحاد وكالات الاعلان واتحاد الصحافة ، والتلفزة التجارية . وسيكون لكل من هذه الهيئات ممثل في اللجنة التي ستعين غرفة التجارة المركزية رئيسها . وسيكون بوسع المستهلكين ورجال الأعمال والمنظمات والسلطات والهيئات البلدية - أن تطلب مشورة اللجنة دون دفع أية رسوم . وستكون بيانات اللجنة علنية .

البحوث والتعليم

أنشئت الرابطة الفنلندية للدراسات النسائية ، على صعيد الوطن ، في خريف عام ١٩٨٨ . وتناقش منشورات الرابطة (Naistutkimus) مختلف المجالات التي تعرض لها الدراسات النسائية ومنذ خريف ١٩٨٨ أصبح من الممكن أخذ هذه الدراسات كمادة دراسية فرعية في جامعة هلسنكي . ولدى جامعة تامبيرى كذلك برنامج واسع النطاق للدراسات النسائية . وتخطط جامعتا توركو و يفاكيلو لوضع برامج خاصة بها .

وسوف تطبق الجامعات توصية وزارة التربية ، التي ستمدد بموجبها للأستاذة المساعدين فترات شغلهم لمناصبهم لتشمل اجازة الامومة أو الاجازة الابوية المستحقة . ويجري هذا التمديد تلقائيا في بعض الجامعات .

وبمبادرة من اللجنة التجريبية المعنية بالمساواة والتي أنشأتها وزارة التربية عام ١٩٨٣ ، عقدت عدة حلقات دراسية حول موضوع "التربية والجنس" . وقد أنشأ الباحثون الآن فريقا لمناقشة هذا الموضوع وحصلوا على دعم مالي من أكاديمية فنلندا . وفي عام ١٩٨٨ استهل أمين المظالم حملة اعلامية في الجامعات تستهدف على الأخص تحسين وضع الدراسات النسائية وتشجيع الجامعات على الترويج لأغراض القانون الخاص بالمساواة .

وثمة مشروع مشترك بين بلدان الشمال يعرف باسم "آفا/بريت" وينفذ على مدى أربع سنوات تنتهي بنهاية ١٩٨٩ ، ويشمل القطاعات التالية :

- تعريف تلامذة المدارس القانونية (حتى سن ١٨ سنة تقريبا) بحياة العمل ؛
- الفتيات ودروس الفيزياء ؛
- "الفتيات التقنيات" ، أي الفتيات اللاتي يتدربن في مهن تستخدم فيها معدات صعبة ، وخاصة في المعاهد المهنية/التقنية ومعاهد الحرف اليدوية والفنون الصناعية ؛
- تنفيذ تجربة المساواة في مصنع للورق ؛
- برنامج التربية الخاصة بالمساواة في وزارة العمل ؛
- دورة تدريبية لسيدات الاعمال .

واشتركت وزارة التجارة والصناعة ، ووزارة العمل ، ومؤسسات أخرى مثل المعهد

الخاص لصاحبات المناصب الادارية الرفيعة ، الذي بدأ نشاطه عام ١٩٨٨ في تنظيم تدريب خاص لسيدات الاعمال . وتعمل وزارة التجارة والصناعة على توسيع نطاق هذا النوع من التدريب نظرا لما أحرزه من نجاح كبير . ويتألف البرنامج من ١٢ فترة دراسية مختلفة ، وهو مخصص لمديرات في الشركات الكبيرة والمتوسطة .

وتمثل النساء نسبة ٢٢ في المائة من أعضاء لجان البحوث التي أنشئت للفترة ١٩٨٩ - ١٩٩١ . وتوجد لجنة واحدة فقط ترأسها امرأة . وأوسع نطاق تمثّل عليه المرأة (٣٣ في المائة) هو في لجان البحوث في مجال الدراسات الانسانية ، وأضيق نطاق (١٣ في المائة) هو في لجان البحوث في مجال التكنولوجيا والعلوم .

المادة ٦

نشرت رسالة تخرج في الجامعة (باللغة السويدية) عام ١٩٨٧ في نطاق المشروع المعني بمسألة البغاء والذي تموله أكاديمية فنلندا .

وقد ألفي القانون الخاص بالتشرد عام ١٩٨٧ . وعلى ذلك لا يمكن اعتبار الشخص متشردا على أساس البغاء . أما القوادة فلا تزال عملا جرميا .

المادة ٧

النشاط السياسي

بلغت نسبة النساء بين المرشحين المنتخبين للمجالس البلدية للفترة ١٩٨٩ - ١٩٩٣ ، ٢٧ في المائة (٣١٥ في المدن و ٢٥ في البلديات الاخرى) . ويضم البرلمان ٢٠٠ عضو ، بينهم ٣٦ امرأة ، أي بنسبة ٣١ في المائة .

ولم تحدث سوى تغيرات طفيفة في نسبة توزيع الجنسين في مجالس الشركات التي تملكها الدولة عام ١٩٨٨ . فمن أصل مجموع أعضاء المجالس كلها في سنة ١٩٧٦ ، بلغ عدد النساء ٢٣ امرأة ، أي ١٢٩ في المائة . وبلغت نسبة مراجعات الحسابات ١٢٨٨ في المائة . ولم تكن توجد نساء في مجالس الشركات التي تملكها الدولة ، فطلبت وزارة التجارة والصناعة من الأحزاب السياسية مراعاة نصوص القانون الخاص بالمساواة في عملية الترشيح لانتخاب أعضاء المجالس عام ١٩٨٩ .

المادة ٨

المرأة والتنمية

طبقا لسياسات المعونة الفنلندية ، ينبغي أخذ النساء في الحسبان في جميع البرامج الانمائية باعتبارهن مشاركات ، ومستفيدات ، ومساهمات في عملية اتخاذ القرارات . وقد نشرت ادارة التعاون الانمائي في وزارة الخارجية الفنلندية (FINNIDA) في حزيران/يونيه ١٩٨٨ ، خطة عمل ومبادئ توجيهية من أجل دمج المرأة على نحو أشمل في التعاون الانمائي الفنلندي . ويتمين على كل موظفي المعونة الانمائية الفنلندية في وزارة الخارجية ، وعلى كل المنظمات والمؤسسات المشاركة في تنفيذ البرامج الانمائية مراعاة هذه المبادئ التوجيهية .

والقطاعات الرئيسية التي ستنبض الجهود الفنلندية الثنائية عليها في التسمينات ، هي الزراعة والحراجة ، والتنمية الاجتماعية بما فيها الرعاية الصحية والتعليم ، وتنمية الهياكل الاساسية والتنمية الصناعية . وستخصص اُنصبة متساوية لكل هذه القطاعات من ميزانية المعونة الانمائية الثنائية الفنلندية . وسيقضي التقدم المتحقق في القطاعات المذكورة أعلاه الى تحسينات في البيئة المعيشية المباشرة للمرأة .

وتوجد لدى المجلس المعني بالمساواة شعبة مختصة بالمسائل المتعلقة بـ "المرأة في التنمية" تضم ممثلين عن ادارة التعاون الانمائي وادارة الشؤون السياسية في وزارة الخارجية ، وعن منظمات غير حكومية .

ويضطلع كثير من المنظمات غير الحكومية بمشروعات للمعونة الانمائية ، وهي تقرر بضرورة تأكيد التعاون الانمائي الفنلندي على دور المرأة في التنمية . وفي عام ١٩٨٧ ، تلقت المشاريع الانمائية التي تفضلع بها منظمات غير حكومية دعما بلغ ٨٠ مليون ماركا فنلندية .

ولم تحدد المرأة كمجموعة مستهدفة خاصة إلا في عدد ضئيل جدا من هذه المشاريع التي يصعب تقدير مدى شمولها لعوامل تسهم في تحسين وضع المرأة . وتنفذ مشاريع المنظمات غير الحكومية عموما في ميادين الرعاية الصحية والتعليم ، وهي صفيرة الحجم وتتسم بطابع انساني . وتتولى دائرة المقطوعيين الفنلندية تنسيق الجهود الانمائية لها يربو على ١٠٠ منظمة غير حكومية .

والهيئة المسماة FINNWID هيئة تعاونية للنساء اللائي ينشطن في الاعمال الانمائية . وقد قام عدد من النساء بتأسيس دار لاصدار منشورات تصف حياة النساء في البلدان النامية .

المرأة في سلك الخدمة الخارجية

تبين دراسة استقصائية ، أجريت عام ١٩٨٨ ، عن هيئة كبار موظفي الخدمة الخارجية الفنلندية ، أن المرأة لم تشغل سوى نسبة ٣ في المائة فقط من أعلى الرتب (سفراء) ، وأنها شغلت نسبة ١١ في المائة من الوظائف التي تأتي دونها بدرجة واحدة (مستشارين) . وبلغت النسبة ٤٢ في المائة في مجموعتي الأمناء الثانين والملحقين . وباستثناء إدارة التعاون الإنمائي وحدها ، لم تشغل المرأة في مختلف إدارات وزارة الخارجية أيًا من المناصب العليا ، ولا من المناصب التي تأتي دونها بدرجة واحدة في إدارتين من الإدارات الثماني (١٤ في المائة من إدارة الشؤون السياسية مثلا التي تضم أقل نسبة من النساء عموما) . وتبلغ نسبة النساء أعلاها في إدارة التعاون الإنمائي (٦٣ في المائة) وفي إدارة الشؤون القانونية (٤٥ في المائة) ، وفي المراسم (٣٣ في المائة) ، في حين تظل دون ٢٠ في المائة عادة في الإدارات الأخرى . وتوجد ٣ سفيرات فقط بين سفراء فنلندا البالغ عددهم ٥٥ سفيرا في الوقت الحاضر . وقد عين تحت التدريب في شهر كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ ، عدد من الموظفين قوامه عشر نساء وأربعة رجال .

المادة ١٠

المساواة في التعليم

ان تعزيز المساواة بين الجنسين هدف تعليمي يعترف به التشريع المعني . كذلك تنادي الفقرة ٥ في القانون الخاص بالمساواة بتعزيز المساواة في كل الميادين التعليمية والتدريبية .

ومع ذلك لم تشجع المساواة بعد على نحو متساوق بين مختلف المؤسسات والسلطات التعليمية . والموقف المحايد من الجنس ، الذي تعكسه مناهج التعليم الإلزامي في المدارس الثانوية المتوسطة والعالية ، كثيرا ما ينظر اليه على أنه موقف عادل على الرغم من أنه يميز نماذج الدور الخاص بكل من الجنسين التي تفرزها البيئية الاجتماعية المحيطة ، وفي ربيع عام ١٩٨٨ قدمت مقترحاتها للجنة التي شكلتها وزارة التربية في عام ١٩٨٣ للنظر في تحقيق المساواة في نظام التعليم . وشملت خطة عملها المجالات التالية : المنهج الدراسي الضمني (البرامج التعليمية ، طرق العمل وممارساته) ، المعارف والقيم ، توسيع نطاق الإرشاد في مجال المستقبل الوظيفي (الهيكل التعليمية ، ومعايير القبول ومناهج المعاهد المهنية/التقنية) ، والتعاون داخل المجتمع المدرسي ، وتدريب المعلمين .

وقد شددت اللجنة على أن تحقيق المساواة داخل النظام المدرسي يتطلب طرقاً جديدة للتفكير والممارسة ، وعلى أنه ينبغي تطبيق نهج مساواة في كل خطط تنمية النظام التعليمي ، وفي مناهج المؤسسات التعليمية وممارساتها .

وقد درجت مدارس اعداد المعلمين على الأخذ بمبدأ القبول وفق حصص مخصصة على أساس الجنس ، يبلغ نصيب الذكور منها ٤٠ في المائة . ولولا هذا المبدأ لما بلغت نسبة الطلبة الذكور في مدارس المعلمين سوى ١٠ في المائة تقريبا . وسوف يبطل العمل في ظل المساواة بمبدأ الحصص عند الاختيار بين المتقدمين لدفعة ١٩٨٩ .

(يتعين تعديل الفقرة ٨ من المادة ١٠ (صفحة ١٨) في تقرير فنلندا الأولي المقدم الى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ، لكي تنص على ما يلي : "يمكن لمن قضى خمس سنوات في العمل على الأقل ، أو لمن لم يحصل على تدريب مهني أن يقدم طلبا للحصول على منحة خاصة بتعليم الكبار ، تتراوح بين ٧٠٠ و ٢٠٠٠ ماركا فنلندية" .

المرأة والتكنولوجيا

نظمت الرابطة الفنلندية للتكنولوجيا حملة خلال عام ١٩٨٨ ، عام التكنولوجيا في بلدان الشمال ، لتشجيع الفتيات على الانخراط في سلك المهن التكنولوجية . وقد بينت دراسة استقصائية أجريت عن مواقف تلاميذ المدارس ، من بنين وبنات ، من التكنولوجيا والمهن التكنولوجية أنه لا توجد أية فروق يعتد بها في المواقف بين الجنسين ، ومن ثم يرجح أن تتكامل الحملة بالنجاح .

وكان عدد المتقدمين للالتحاق بمدارس التكنولوجيا أخذاً في الهبوط عموماً ، الأمر الذي دعا الى استهداف الفتيات في الحملات الخاصة بالقبول (اضافة الى أسباب تتعلق بالمساواة) . وفي عام ١٩٨٨ طبقت جامعة تامبيرى للتكنولوجيا ، التي كانت تضم أقل عدد من الطالبات بالمقارنة بسائر الجامعات الفنلندية ، طرقاً جديدة للاختيار تقضي بأنه عوضاً عن اختبارات القبول الكتابية التقليدية ، ينبغي أن ينصب الاهتمام على الشهادات وعلى نتائج اختبارات القدرة ، واختبارات الشخصية ، والمقابلات الفردية . ووفقاً لعملية تخصيص تم وضعها جاءت حصة الفتيات المقبولات أكبر بكثير مما كانت عليه في ظل نظام الاختبارات العامة .

المرأة في التسلسل الهرمي الرسمي

تتقدم المرأة نحو المناصب التنفيذية العليا ببطء على الرغم مما لديها من خلفية تعليمية جيدة . ولا توجد امرأة على رأس أي من الوزارات الفنلندية الثلاث عشرة . وتوجد امرأة واحدة تشغل منصب مدير عام من أصل مجموع الإدارات العامة في

جميع الوزارات البالغ ٦٠ ادارة . وتستأثر المرأة بنصيب أكبر من مناصب المديرين
المعاونين ، ولكنها لا تزال تشكل بوضوح فئة أقلية .

أما في السلك القضائي ، فان المحكمة العليا تضم امرأتين بين أعضائها البالغ
عددهم ٢٣ عضوا . وتضم المحكمة الادارية العليا امرأة واحدة بين أعضائها الدائمين
البالغ عددهم ٢١ عضوا . وفي عام ١٩٨٨ ، انتخبت لأول مرة امرأة لمنصب نائب أمين
المظالم البرلماني .

وتشغل امرأة واحدة منصب محافظ في الحكومات الاقليمية الاثنتي عشرة التي
يرأسها عموما رجال ، مع استثناءات قليلة . وتوجد في المجالس الوطنية العشرين كلها
٩٠ ادارة ، يرأس أقل من عشر منها نساء برتبة مدير عام .

وتضم فنلندا أكثر من ٤٠٠ بلدية ، لا يمثل فيها النساء سوى عدد قليل من
المديرات البلديات ، بالإضافة الى رئيسي بلدية وحفنة من نائبات رؤساء البلديات .
وتشكل النساء الاكثرية في الوظائف العامة الأدنى مرتبة (اذ تتجاوز نسبتهم ٥٠ في
المائة) ، وعددهن أخذ في الارتفاع .

ولا يزال عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب تنفيذية عليا في القطاع الخاص أقل
منه في قطاع الادارة الحكومي .

المادة ١١

الوظائف التي يهيمن عليها الرجال

لا تقبل النساء في وظائف ادارة الدفاع وجهاز حرس الحدود التي تتطلب تعليما
عسكريا ، أو التي أدرجت في عداد الوظائف العسكرية . ومنذ بداية ١٩٨٨ أصبحت
الكنيسة الانجيلية اللوثرية الفنلندية تضم عددا من القساوسة النساء . الا أن
القانون الكنسي لا يعترف بالأساقفة النساء .

أمثلة من تطبيق القانون الخاص بالمساواة

معظم البيانات الصادرة عن السلطات المعنية بالمساواة بمدد تطبيق اجراءات
القانون ، تتعلق بحياة العمل . وخلال العامين الاولين من نفاذ القانون ، عرضت ٦٠
قضية على أمين المظالم . فضلا عن ذلك ، كانت الاستشارات تطلب من السلطات بالهاتف
والبريد وتحديد المواعيد الفردية . وكانت الاستفسارات تتعلق خاصة بالحظر العام
للمتميز (١٨٧ في المائة) ، وبالتمييز في الاختيار للوظائف (٣٣٩ في المائة) ،
وبعدم تساوي الأجور ، وبالتمييز في مكان العمل ، وبانهاء عقود العمل بدون وجه حق ،

وبالاعلانات التمييزية عن الوظائف (١٦ في المائة) ، وفيما يتعلق بالمسألة الاخيرة ، كانت الاتصالات تجري مع أرباب العمل مباشرة . وكثيرا ما كان يتبين أن التمييز في الاعلانات عن الوظائف ناجم عن الهمال أو عدم الاطلاع على أحكام القانون الخاص بالمساواة . وعدد مثل هذه الحالات أخذ في الهبوط .

وفي مطلع عام ١٩٨٩ ، أصدرت المحكمة الادارية العليا قرارها بشأن ١٢ حالة تتعلق بتعيين الموظفين ، كانت قد استؤنفت أمامها . وقد شايح قراران فقط أمين المظالم في موقفه الذي رأى أن شخصا من الجنس الآخر أكثر أهلية لم يفز بالتعيين . وفي القضية الأخرى ، قبلت المحكمة المبررات التي عرضها رب العمل ومؤداهما أن المعايير الحاسمة لم تكن تربطها أية علاقة بجنس المرشحين . وكان أمين المظالم قد رأى في تسع حالات تجاوز أنه يحتمل أن يكون شخص أكثر أهلية من الجنس الآخر قد أغفل أمره (حالة واحدة تتعلق برجل ، وثمانية حالات تتعلق بنساء) . وقد اتفقت المحاكم الادارية في الاقاليم (محاكم ابتدائية) مع أمين المظالم في سبع حالات . ويبدو فيما يخص القرارات الاثني عشر الأولى كلها ، أن المحكمة الادارية العليا تطبق معايير أكثر مرونة عند تقييمها لمؤهلات المرشحين .

ولا تزال معلقة نحو ٢٠ دعوى قضائية ذات صلة بالتعويض بسبب التمييز . وحتى نهاية كانون الثاني/يناير ١٩٨٩ كانت قد صدرت قرارات في أربع حالات ، أمر رب العمل في ثلاث منها بدفع التعويض . وكانت قضيتان تتعلقان بتجاوز مرشح من الجنس الآخر أكثر أهلية . وكان المبلغ الأول ١٠ ٠٠٠ ماركا فنلندية والثاني ٢٠ ٠٠٠ ماركا فنلندية . (علما بأن الحد الأدنى المقرر هو ١٠ ٠٠٠ والحد الأقصى هو ٣٠ ٠٠٠ ماركا فنلندية) . وكانت القضية الثالثة تتعلق بانتهاء عقد العمل على أساس الجنس (الحمل) ، وحدد التعويض بمبلغ ١٥ ٠٠٠ ماركا فنلندية . أما القضية الرابعة فتتصل بالتعويض بسبب تجاوز مرشح من الجنس الآخر أكثر كفاءة ، إلا أن الدعوى ردت بسبب نقص الأدلة . وقد استؤنفت الدعوى أمام محكمة الاستئناف ، ويمكن استئنافها بعد ذلك أمام المحكمة العليا .

ويحظر القانون الخاص بالمساواة انتهاء عقود العمل على أساس الجنس . وقد جرت محاولات هدفها منع ممارسة التحايل باستخدام القوى العاملة البديلة حتى بداية اجازة الامومة لدى العاملة البديلة حتى مع وجود الحاجة الى عاملات بديلات لاجل أطول . وترى السلطة المختصة بالمساواة أنه لا يمكن تقصير فترة عقد الاستخدام بسبب اجازة الامومة ، وخاصة عندما تكون المرأة المعنية قد عينت كبديلة لفترة أطول . ونظرا للاختلافات في تفسير القانون بين ممثلي أرباب العمل ، عرضت المسألة على المجلس المعني بالمساواة ، ويجري النظر فيها في الوقت الحاضر .

الفروق في الأجر

نشرت دراستان استقصائيتان عام ١٩٨٨ عن حياة العمل . وقد تبين منهما بوضوح وجود فروق في الأجر بين المرأة والرجل بالإضافة الى فروق في شروط العمل ، وأن مجموع الخبرة النسائية بالعمل لا تقل عن خبرة الرجال الا بعامين فيما يدل على أنها بسبيلها الى الزوال . وأن المرأة لا تغير عملها بمقدار ما يفعل الرجل . وتبين أن كسب النساء المتفرغات للعمل لا يبلغ الا ٧٨ في المائة من كسب الرجل ، وأن مكافأة الرجل على المؤهلات المطلوبة لعمله أكثر سخاء بكثير من مكافأة المرأة على المؤهلات المطلوبة لعملها ، وأن نسبة العمل غير المتفرغ لم تكد تزيد قط ، وأن عدم انتظام ساعات العمل ، مثل العمل في نوبات أو العمل الدوري ، أكثر تواترا بين النساء . وقد بينت دراسة أجريت بتكليف من المجلس المعني بالمساواة أن الفروق في الأجر بين الجنسين تسجل زيادة كبيرة بين سن العشرين وسن الأربعين . ومن الواضح أن فترات الانقطاع عن العمل والواجبات الأسرية تضعف مركز المرأة في سوق العمل .

ويمكن مناقشة المسائل المتعلقة بتساوي الأجر باعتبارها حالات فردية بموجب القانون الخاص بالمساواة الذي ينص على ضرورة تساوي الأجر عند تساوي العمل أو تساوي قيمته . وقد حصل المجلس المعني بالمساواة ومكتب أمين المظالم المعني بالمساواة على بيانات دولية مقارنة عن المبادئ التي يقيم العمل على أساسها . وقد شاركت منظمات العمل الرئيسية كذلك في متابعة تمحيص هذه المسألة بعينها ، حيث أنه باستطاعتها اشارة مسائل تساوي الأجر في محادثاتها المشتركة بشأن الاتفاقيات الجماعية .

وتدعو خطة العمل الخمسية الخاصة بتعزيز المساواة والتي وضعتها اللجنة الوزارية لبلدان الشمال ومجلس بلدان الشمال ، الى تحسين توافر الاحصاءات بحيث يمكن دراسة الفروق في الأجر على نحو أكثر تدقيقا . وقد بدأ المشروع بدراسة رائدة بشأن الفروق في الأجر ، تتناول التدابير والاحصاءات والدراسات الاستقصائية الخاصة بالأجر .

المضايقة

في فنلندا ، أصبحت مسألة المضايقة الجنسية في أماكن العمل الان مسألة من مسائل الصحة والسلامة المهنية بموجب القانون . ودخل حيز التنفيذ في أيلول/سبتمبر ١٩٨٨ قانون جديد بشأن حماية العاملين ، يشمل أيضا ولأول مرة الحماية النفسية للقوة العاملة . وقد جاء في مذكرة تفسير القانون أن أثر محيط العمل على الصحة النفسية ينبغي أن تتخذ بمده أيضا تدابير وقائية .

وقد شرع مكتب أمين المظالم المعني بالمساواة في اجراء دراسة تعتمد على الملاحظة والاختبار وتنفذ على مدى سنتين ونصف السنة ، بشأن المضايقة الجنسية

والتحرش الجنسي في أماكن العمل في فنلندا . ويعتبر الموضوع جزءاً من الحماية
النفسية للقوة العاملة .

رعاية الاطفال

الاجازة الابوية

معظم الرجال الذين يفيدون من حقهم في الاجازة الابوية يأخذون اجازة تتراوح
بين ٦ أيام و ١٢ يوماً بعد ميلاد الطفل "وفي حالات نادرة جداً يأخذ الرجال اجازة
أبوية لفترة أطول ، أو يذهبون في اجازة لرعاية الطفل بعد الفترة المنصوص عنها
للإجازة الابوية . ولم يأخذ سوى ٣ في المائة من مجموع الآباء اجازة لرعاية الطفل
امتدت لفترة تقل عن ٥ أشهر في المتوسط ، في حين امتدت اجازة رعاية الطفل التي
أخذتها الأمهات لفترة ٨ أشهر في المتوسط .

وفي أول آب/أغسطس ١٩٨٨ عدل القانون الخاص بمعقود العمل بحيث أصبح المستخدم
ذكراً كان أم أنثى مؤهلاً لإجازة غياب جزئي عن مكان العمل لرعاية طفله/طفلهما الذي يقع
سنه دون الرابعة ، أو أي طفل آخر يقل عمره عن أربع سنوات ويعيش بصورة دائمة في
كنفه/في كنفها .

وحتى يكون الوالدان مؤهلين لإجازة رعاية الطفل لا بد من أن يكون عملهما خارج
المنزل ، وينبغي أن يكون المستخدم الذي يعطى اجازة غياب جزئي قد اشتغل لدى رب
العمل نفسه لمدة عام على الأقل دون انقطاع .

وتتمثل اجازة الغياب الجزئي لرعاية الطفل في تخفيض ساعات العمل بالاتفاق
المتبادل بين رب العمل والمستخدم ، بحيث يعمل الأخير لمدة ٦ ساعات في اليوم ،
أو ٣٠ ساعة في الاسبوع .

ووفقاً لتعديل تم في نفس السياق . يحق للمستخدم أن يأخذ اجازة مؤقتة لمدة
أربعة أيام عمل كحد أقصى لرعاية طفله/طفلهما أو ليرتب شؤون رعايته ما دامت سنه دون
العاشرة ، أو لرعاية أي طفل دون العاشرة يعيش بصورة دائمة في كنفه/في كنفها ، في
حال إصابة الطفل بمرض مفاجئ .

وعند رجوع المستخدم من اجازة الغياب الجزئي أو الاجازة المؤقتة لرعاية
الطفل ، يحق له أن يعود الى ممارسة واجباته/واجباتها السابقة أو واجبات مماثلة .
والتمتع باجازة غياب جزئي لرعاية الطفل تعني نقماً في دخل الوالد الذي يفيد من هذا
الحق . وإذا كانت النساء هن اللاتي يأخذن في المقام الأول اجازة غياب لرعاية

الطفل ، كما كان متوقعا ، فان ذلك ينال مما يتمتعن به من ضمان اجتماعي . فبالإضافة الى انخفاض الدخل ، تنخفض كذلك كل أشكال الضمان الاجتماعي المرتبطة بالدخل ، مثل العلاوات اليومية في اطار الضمان الصحي ، واعانات البطالة .

وفي خريف ١٩٨٨ ، قدمت حكومة فنلندا مشروع قانون الى البرلمان بشأن تعديل القانون الخاص باعالة الطفل . ووفقا لمشروع القانون يحق لاحد والدي الطفل دون الثالثة أو ولي أمره ، اذا كان مقيما بصفة دائمة في فنلندا ، أو موظفا ، أو اذا كان لديه عمل ولا يعمل أكثر من ٣٠ ساعة اسبوعيا لاسباب تعود لرعاية الطفل - أن يحصل على اعانة لرعاية الطفل ، ابتداء من أول آذار/مارس ١٩٨٩ . وتصل اعانة الرعاية الجزئية للطفل الى ٢٥ في المائة من الاعانة الاساسية للرعاية (نحو ٣٠٠ ماركا فنلندية شهريا) . ويحتمل أن يؤدي انخفاض مستوى التعويض الى أن يبقى في المنزل لرعاية الطفل أحد الوالدين الذي يقل دخله عن الآخر - وهو الام في أغلب الاحوال .

المرأة في العمل الليلي

الفي في التشريع الفنلندي الخاص بساعات العمل النص الذي يحظر على المرأة العمل في الصناعة ليلا ، وذلك اعتبارا من مطلع عام ١٩٨٩ . وقد حل محل الاحكام السابقة تشريع يبين الحد الاقصى لعدد النوبات المتعاقبة وينص على منع الاضرار التي يسببها العمل الليلي للمرأة والرجل .

المتقاعدون

عرفت فنلندا الآن أول جيل من المتقاعدين يتمتع بالصحة وبقدر معقول من الثراء ، نتيجة تطور خدمات الرعاية الصحية والتحسينات التي طرأت على نظام الحد الأدنى من المعاش التقاعدي . وتشكل النساء الغالبية في صفوف المتقاعدين .

ونظرا لضخامة عدد المتقاعدين ، فان مرافق الرعاية المنزلية والمساعدة المنزلية ومؤسسات استقبال المسنين لم تعد تفي بالحاجة ، وخاصة في المدن الكبرى . وتجري الآن عدة دراسات عن سن الشيخوخة .

وفي عام ١٩٨٩ سوف يصبح ممكنا لموظفي الخدمة المدنية أن يتقاعدوا في سن مبكرة . وسيصبح في مقدور من أتم الخامسة والخمسين من عمره أن يترك العمل بموجب خطة للتقاعد الفردي المبكر . وسيكون بوسع من يتم الثامنة والخمسين أن يتوقف عن العمل على أساس تقاعد مبكرة أو تقاعد جزئي .

وسيجري اصلاح نظام المعاش التقاعدي المستحق للزوج الباقي على قيد الحياة بعد وفاة زوجه ، بحيث يعترف بالرجال كذلك كمستفيدين . وسيكرس الانتباه ، فضلا عن ذلك ،

لوضع الاسر ذات الاولاد ومشاركة كلا الزوجين في رعاية الاسرة . ويرجح أن يصبح الامساح نافذا في مطلع عام ١٩٩٠ ، ولن يكون له أثر رجعي .

ويحق للشخص الذي يتجاوز الخامسة والخمسين وكان عاطلا دون انقطاع لفترة طويلة أن يحصل على معاش بطالة . ومعظم المستفيدين هم من النساء ومعاش البطالة اختياري لمن أصبحوا عاطلين نتيجة التطور التكنولوجي والتغييرات الهيكلية .

ونظرا لأن معظم خطط الضمان الاجتماعي الفنلندية مرتبطة بالدخل فان الفروق في مستوى الضمان الاجتماعي تناظر الفروق العامة في الأجر بين الرجال والنساء .

المادة ١٢

تنفذ في فنلندا عمليات فحص جماهيرية لتقصي مرض السل . ويجرى على مستوى البلديات فحص النساء المنتميات الى فئات معينة من العمر للتحري عن سرطان عنق الرحم وسرطان الثدي .

وقد بلغ عدد عمليات الاجهاض في فنلندا ١٢ ٩٠٠ عملية في ١٩٨٧ و ١٢ ٢٠٠ عملية في ١٩٨٨ .

المادة ١٣

بالاضافة الى المساعدات الاجتماعية المدرجة في المادة ١١ ، ستحصل الاسر ، ابتداء من تشرين الاول/اكتوبر ١٩٨٩ ، علاوة عن جميع الاطفال الذين يعيشون في فنلندا بصرف النظر عن جنسيتهم .

من ١٩٨٩/١٠/١	حتى ١٩٨٨/١٠/١	
ماركا فنلندا شهريا	ماركا فنلندا شهريا	
٢٥٥	٢١٨	عن الطفل الاول
٢٩٦	٢٥٢	عن الطفل الثاني
٣٨٢	٣٢٦	عن الطفل الثالث
٤٩٧	٤٢٤	عن الطفل الرابع
٥٩٩	٥١٢	عن الطفل الخامس

وفضلا عن ذلك ستدفع علاوة تكميلية قيمتها ١٠٧ ماركا فنلندا شهريا عن كل طفل دون الثالثة من العمر . وتدفع العلاوات الاسرية عن الاطفال حتى بلوغهم سن السابعة عشرة ، وتعطى في العادة للامهات لاستخدامها لمالح الاطفال .

المادة ١٤

يشكل النساء اللاتي يعشن في الريف مجموعة تفتقر الى التجانس وينتمين الى مهن مختلفة ، مثل زوجات المزارعين اللواتي قد يعملن أو لا يعملن في الزراعة . وربع سكان فنلندا ، بمن فيهم ٥٧٠ ٠٠٠ امرأة ، يعيشون في مناطق غير كثيفة السكان إذ لا توجد بها مراكز سكانية يتجاوز عدد سكانها ٢٠٠ نسمة . ويعمل في الزراعة ٣٩ في المائة من النساء الريفيات النشيطات و ١٤ في المائة في الصناعة و ٤٦ في المائة في قطاع الخدمات . وأسفرت دراسة استقصائية أجريت عام ١٩٨٨ عن أن ٢١ في المائة من زوجات المزارعين يعملن خارج المزرعة ، وأن ٢٥ في المائة يقمن بعمل قانوني ويشغلن أيضا بعمل خارج المزرعة . وفي إطار الحملة التي نظمها مجلس أوروبا في صالح الريف ، عقدت حلقة دراسية موضوعها "المرأة كطرف فاعل في الريف" لمناقشة فرص الحياة النشيطة في الريف ، ودور المرأة كمديرة للمشروعات الصغيرة ، ومشاركتها في شؤون المجتمع .

وقد شكلت مسألة فرض الضرائب على الدخول الزراعية مشكلة في مجال الزراعة والحراجة نظرا لأنه من الصعب تحديد توزيع الدخل بين الزوجين . وفي كثير من الحالات نسب النصيب الرئيسي من دخل المزرعة الى الزوج ، مما ترك للمرأة نصيبا يقل كثيرا عن مساهمتها الفعلية في أعمال المزرعة . وبالنظر الى أن الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية للعاملين في الزراعة والحراجة مرتبطة بالدخل ، فإن هذه الممارسة المعمول بها في فرض الضرائب تؤثر على الضمان الاجتماعي كذلك . وللمنتجين الزراعيين الحق في الوقت الراهن اجازة سنوية مدتها ١٩ يوما . ومنذ مطلع سنة ١٩٨٩ ، أصبح للمرأة العاملة في الزراعة الحق في أن تحل محلها عاملة بديلة لمدة ٢٠٠ يوم بسبب الحمل عوضا عن ١٥٥ يوما قبل ذلك التاريخ .

وفي تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٨ ، أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة فريقا لبحث مسألة القوى العاملة البديلة من منظور احتياجات الزراعة ، وتخفيض ساعات عمل الوالدين اللذين يربون أطفالا صغارا . وستنتهي مهمة الفريق خلال عام ١٩٨٩ . غير أن الافتقار الى العدد الكافي من القوى العاملة البديلة يسبب مشكلة عويصة . وعلاوة على ذلك ، فقد أثيرت مسائل تهم المرأة في المفاوضات السنوية الخاصة بدخل المزارع .

المادة ١٥

ينفذ في فنلندا حاليا اصلاح ضريبي شامل . وسيجري في المرحلة الاولى اصلاح نظام الضريبة الشخصية . ويستطيع الوالدان ، وفقا للاقتراح الاصلي ، أن يقررا فيما بينهما من منهما يستفيد من جزء الاعفاءات المتعلقة برعاية الطفل من الاعفاءات ، في حين لم يكن يمكن اعفاء جزء من النفقات الا من الضريبة المفروضة على القرين صاحب الدخل

الأكبر ، أي على الزوج في العادة . وقد قرر البرلمان أنه يمكن للوالدين تقاسم كل الاعفاءات على النفقات الخاصة برعاية الطفل والا نسبتها السلطات تلقائيا الى الزوج صاحب الدخل الأكبر .

ووضعت السلطات المعنية بالمساواة مذكرة مدبئية عن التشريع التمييزي في واقعه ، وقدمت فضلا عن ذلك اقتراحات الى الوزارات المعنية بتعديل بعض الاحكام وخاصة في مجال الشؤون الاجتماعية والضرائب . وقد تبين من دراسة أولية أن الاحكام المذكورة ، التي تبدو صياغتها محايدة من منظور الجنس والتي هي تمييزية في واقعها ، انما تتعلق بحالة المرأة من حيث كونها مستخدمة . وأشد الاحكام اشكالا هي الاحكام التي تتناول اجازة الحمل والامومة . وقد استرعت بعض المنظمات النسائية ، ومنظمات أخرى ، الانتباه الى هذه المسائل . وتتعاون السلطات مع من عكفوا على دراسة التشريع التمييزي ، من أجل الحصول على كل الوقائع ذات الصلة والتي تدعم بالادلة مقترحاتها التعديلية . وقد ذكر كذلك أنه تقع على كل السلطات ، كجزء من واجباتها العادية ، مهمة دراسة الممارسات التمييزية الناجمة عن التشريع التمييزي في واقعه ، وكشف أمرها والقضاء عليها .

المادة ١٦

لا يكفل قانون ١٩٢٩ ، الخاص بالعلاقات الدولية الاسرية ، المركز الذي يضمه للمرأة المطلقة التشريع الوطني الفنلندي .

بيانات أساسية عن حالة المرأة في فنلندا

١ - معالم تاريخية

القرن التاسع عشر

فنلندا دوقية كبيرة من روسيا القيصرية ، تتمتع بالاستقلال الذاتي

- ١٨٥٩ - ١٨٦٩ فتح المجال أمام المرأة لممارسة بعض الحرف اليدوية والأشغال التجارية .
- ١٨٦٣ تأسست كلية لتدريب المعلمين من الجنسين .
- ١٨٦٤ أصبحت المرأة العازبة في سن الخامسة والعشرين تتمتع بالأهلية القانونية ، وأجيزت للفتاة عند بلوغها الخامسة عشرة حرية التصرف فيما تحققه من كسب ، كما أجاز لها عند بلوغها الحادية والعشرين أن تدير شؤون كل ممتلكاتها ، شريطة أن تكون قد أشعرت بذلك محكمة قانونية .
- ١٨٦٤ أجاز للمرأة عند بلوغها الحادية والعشرين أن تبت هي نفسها في مسألة الزواج .
- ١٨٦٤ تم توظيف أول امرأة لدى المجلس الوطني للخدمات البريدية .
- ١٨٧٠ كانت ماريا تشيتشولين أول امرأة تشترك في امتحان القبول في الجامعة بترخيص خاص . وأصبح ممكنا للمرأة الالتحاق بالجامعة بناء على ترخيص خاص .
- ١٨٧١ سمح للمرأة أن تدرس الطب في الجامعة بدون ترخيص خاص .
- ١٨٧٢ صدر قانون مدرسي جديد يعفي الفتيات كذلك من دفع الرسوم المدرسية . وفي العام نفسه ، مددت فترة المنهج الدراسي في مدارس البنات الى أربع سنوات .
- ١٨٧٣ منح حق الاقتراع في الانتخابات البلدية للعازبات والمطلقات والأرامل على قدم المساواة في الشروط مع الرجال .
- ١٨٧٨ أصبحت روزينا هيكل أول امرأة في بلدان الشمال تحصل على الاجازة في الطب .
- ١٨٨١ فتحت بعض مكاتب الخدمات البريدية أبوابها أمام توظيف المرأة .
- ١٨٨٢ أصبحت ايما استروم أول خريجة جامعية تحمل شهادة ماجستير في الفنون .

- ١٨٨٥ أصبح من الممكن تأسيس مدارس للصناعات المنزلية تفتح أبوابها للنساء كذلك . وعدّل المرسوم الخاص بمدارس البنات ليشيح تدريب الفتيات في آخر سنة مدرسية لممارسة التعليم وللالتحاق بالدراسات الجامعية .
- ١٨٨٥ أصبحت المرأة مؤهلة للتدريس في مدارس البنات (دون التمتع بالسلطات التأديبية المعتادة) .
- ١٨٨٨ تأسست في هلسنكي أول روضة أطفال خاصة لأبناء الطبقة العاملة .
- ١٨٨٩ أصبحت المرأة مؤهلة للعمل في التدريس في معاهد تدريب المعلمات، وكموظفة بمكاتب المجلس الوطني للتعليم العام .
- ١٨٨٩ أصبح نشر المعلومات عن منع الحمل عملاً يعاقب عليه .
- ١٨٨٩ أصبح للمرأة المتزوجة حق مقيد للبت في كيفية انفاق دخلها الخاص .
- ١٨٩٢ بدأ تدريب معلمي رياض الأطفال .
- ١٨٩٧ أصبحت المرأة مؤهلة لممارسة مهنة الطب .
- ١٨٩٨ خفضت السن القانونية لتصبح ٢١ سنة لكل من الذكور والاناث . الا أن الزوج ظل محتفظاً بحقه في تمثيل زوجته .
- القسم الأول في القرن العشرين
- ١٩٠١ أصبح للمرأة حق مقيد في الدراسة الجامعية وفي التخرج في الجامعة .
- ١٩٠٣ أنشئت الوظائف الأولى للمشرفات المهنيات .
- ١٩٠٦ حق الاقتراع العام والمتساوي ، وأهلية الترشيح للانتخابات الوطنية .
- ١٩١٦ أصبحت المرأة مؤهلة لشغل مناصب التدريس بالجامعة .
- عام ١٩١٧ نالت فنلندا استقلالها
- ١٩١٧ بدأ نفاذ مرسوم صادر بخصوص العمل في المصانع ، ينص بين جملة أمور ، على تحديد اجازة الأمومة بفترة أربعة أسابيع بعد الوضع . ويشترط المرسوم نفسه عدم جواز استخدام المرأة في آخر مراحل حملها في أعمال خطيرة على صحتها .
- ١٩١٨ حق الاقتراع العام والمتساوي وأهلية الترشيح للانتخابات البلدية .
- ١٩٢١ اعتمد قانون خاص بالزامية التعليم .
- ١٩٢٢ صدر أول قانون خاص بعقود العمل . وقد أجاز للمرأة المتزوجة أن تبرم بنفسها عقداً للعمل .
- ١٩٢٥ شرعت أول عيادة لارشاد الطفل في ممارسة نشاطها .
- ١٩٣٠ بدأ نفاذ القانون الخاص بالزواج ، الذي ينص على تساوي الزوجين أمام القانون .

- ١٩٤٦ تضمن القانون الخاص بساعات العمل نصا يحظر العمل الليلي على النساء .
- ١٩٥٠ أصبح الاجهاز مشروعاً لأسباب طبية وأخلاقية ولأسباب خاصة بتحسين النسل .
- ١٩٦٠ تم التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بتساوي الأجور .
- ١٩٧٠ تم التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز ، وعدل قانون حماية الأيدي العاملة بإضافة نص يجبر رب العمل على معاملة عماله على قدم المساواة ، من منظور الجنس ، على سبيل المثال .
- ١٩٧٠ أصبح الاجهاز مشروعاً لأسباب اجتماعية كذلك .
- ١٩٧٢ أنشئ مجلس برلماني دائم لشؤون المساواة .
- ١٩٧٣ بدأ نفاذ القانون الخاص بالرعاية النهارية . وكان يتوافر نحو ٥١ ٠٠٠ مكان في رياض الأطفال و ٥٠٠ ٥ مكان في مرافق الرعاية النهارية الأسرية .
- ١٩٨٣ أعطى القانون الجديد الخاص بحقوق رعاية الطفل وزيارته ، وكذلك قانون الوصاية المعدل ، الأبوين كليهما حقاً متساوياً كقيميين ووصيين على أطفالهما بصرف النظر عن الجنس والوضع العائلي .
- ١٩٨٤ عدل قانون الجنسية بحيث يساوي بين المرأة والرجل في حق تقرير جنسية طفلها .
- ١٩٨٦ تم التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة .
- ١٩٨٦ أصبح القانون الجديد الخاص باسم الأسرة نافذاً . ويمكن للوالدين بموجبه اختيار اسم أسرة المرأة أو اسم أسرة الرجل اسماً مشتركاً لأسرتهمما ، أو احتفاظ كل منهما باسم أسرته قبل انعقاد الزواج . وللطفل حق متساو باسم الأسرة أو باسم أسرة أي من الزوجين .
- ١٩٨٧ بدأ نفاذ قانون يحظر التمييز على أساس الجنس ، بصورة عامة وفي حياة العمل بصورة خاصة ، ويجبر الرسميين وأرباب العمل على تعزيز المساواة .
- ١٩٨٨ أصبحت المرأة مؤهلة للقسوسية في الكنيسة الانجيلية اللوثرية في فنلندا .

٢ - السكان

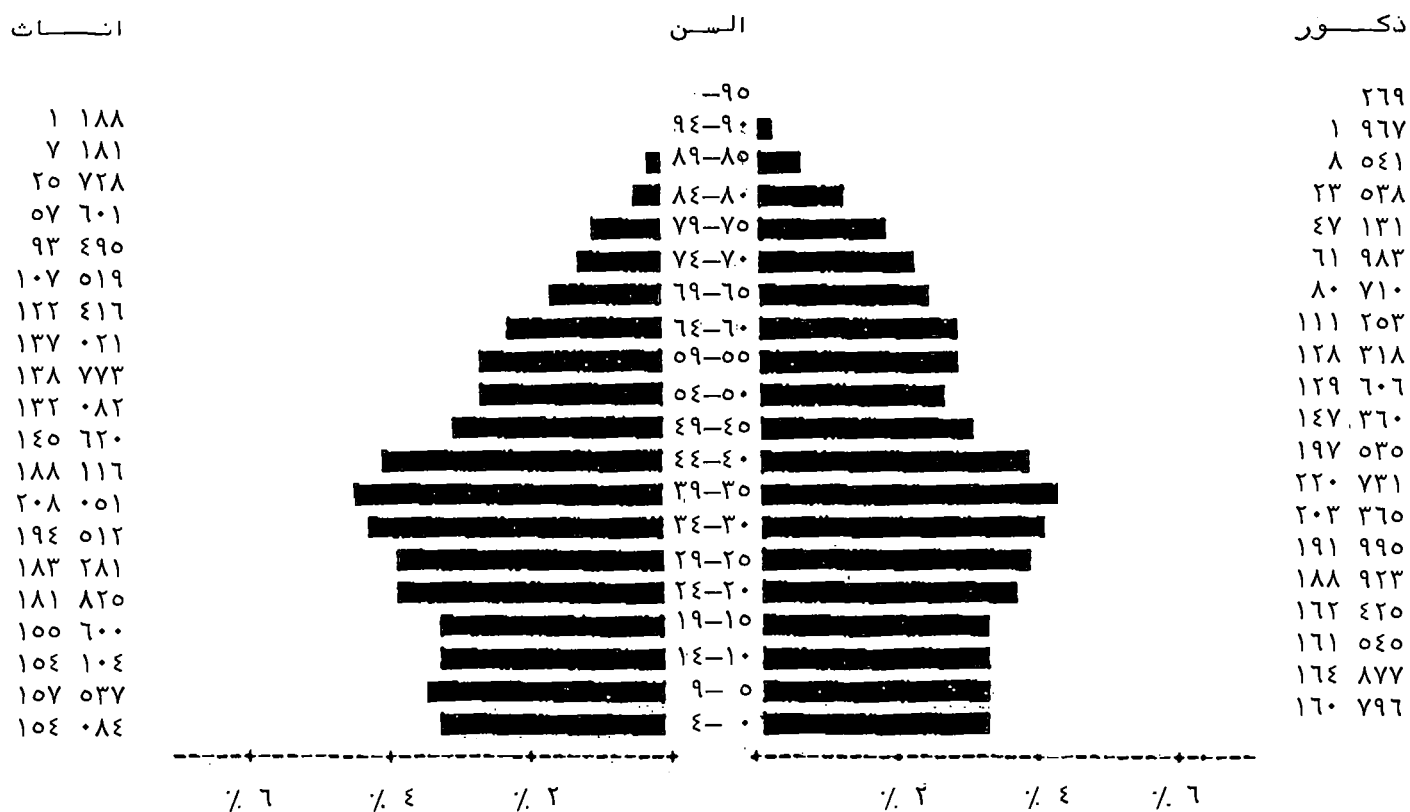
١ - ٢ السكان تبعاً لوضعهم العائلي ١٨٠٠ - ١٩٨٧ (%)

السنة	عازبون		متزوجون		مطلقون وأرامل	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
١٨٠٠	٦١١	٥٨٤	٣٦٣	٣٤٣	٢٦٦	٧٣
١٨٥٠	٦١٥	٥٨٤	٣٥١	٣٣٣	٣٤٤	٨٣
١٩٠٠	٦٣٠	٥٨٩	٣٤٠	٣٣٢	٣٠٠	٧٩
١٩٥٠	٥٥٦	٥٠٨	٤١٢	٣٨٠	٣٢٢	١١٢
١٩٨٠	٤٨٩	٤١٦	٤٥٥	٤٢٧	٥٦	١٥٧
١٩٨٤	٤٨٩	٤١٣	٤٤٨	٤٢٢	٦٣	١٦٥
١٩٨٧	٤٩١	٤١٤	٤٤١	٤١٥	٦٨	١٧٠

٢ - ٢ المكتب المركزي للإحصاء في فنلندا

البلد بمجموعه عام ١٩٨٧

السكان تبعاً للسن والجنس



٢ - ٣ متوسط العمر المتوقع بالسنوات

٦٠	٤٥	٣٠	١٥	صفر	السن
سنوات العمر المتوقعة					
					١٩١١ - ٢٠
١٣ر٤	٢٢ر٦	٣٢ر٥	٤١ر١	٤٣ر٤	- رجال
١٥ر١	٢٦ر٠	٣٧ر٠	٤٧ر٣	٤٩ر١	- نساء
					١٩٨٤
١٦ر٥	٢٨ر٤	٤٢ر٠	٥٦ر٢	٧٠ر٤	- رجال
٢١ر٦	٣٥ر٣	٤٩ر٧	٦٤ر٤	٧٨ر٩	- نساء
					١٩٨٦
١٦ر٧	٢٨ر٥	٤٢ر١	٥٦ر٢	٧٠ر٥	- رجال
٢١ر٦	٣٥ر٢	٤٩ر٦	٦٤ر٢	٧٨ر٧	- نساء

٢ - ٤ - رعاية الطفل

هيكل الأسرة ١٩٨٥

الأسر ذات الأطفال : ٦٦٠ ٠٠٠ ؛ أسر يرعاها الوالدان (بما فيها الزوجات الحرة) : ٥٦١ ٠٠٠ ؛ أسر يرعاها أحد الوالدين : ٨٩ ٠٠٠ ، منها ٨٧ ٠٠٠ أسرة مؤلفة من أم وأطفالها و ١٢ ٠٠٠ أسرة مؤلفة من أب وأطفاله .

عدد الأطفال (%)

طفل واحد ٤٧ %

طفلان ٣٩ %

٣ أطفال ١١ %

٤ أطفال وما

فوق ٣ %

الأولاد دون سن الثامنة عشرة

١ ١٣٦ ٢٦٥

الأطفال دون السابعة

٤٤٩ ٣٩٥

متوسط عدد الأطفال للأسرة ١٫٧

٦٠ % من الأسر تعيش في المدن

٤٠ % من الأسر تعيش في الأرياف

اجازة الأمومة وعلاواتها

يساعد المجتمع الوالدين من خلال اجازة أمومة ينص عليها القانون وتمنح صاحبها الحق في اعانة دعم مالية . ومدة اجازة الأمومة في الوقت الراهن ٢٦٣ يوماً (لا تدخل ضمنها أيام الأحد والعطل العامة) ، تؤخذ ٣٠ يوماً منها قبل الموعد المتوقع للوضع . وتمدد اجازة الأمومة لمدة ٦٠ يوماً في حال التوائم . وتدفع الاعانة كذلك للوالدين بالتبني لمدة ٢٣٤ يوماً .

حقوق الطفل

"للطفل الحق في بيئة آمنة تحفز على النمو ، وفي أن يتطور على نحو متناسق ومتوازن . وله حق خاص في الحماية ."^١ وحقوق الطفل في فنلندا ينص عليها القانون الخاص برعاية الطفل الصادر عام ١٩٨٣ ، والذي يعد نموذجاً للتشريع حديثاً للغاية . والغرض من رعاية الطفل كفالة حقوقه .

رعاية الطفل

يحدد وضع الطفل في القانون الخاص بموجب قانون حضانة الطفل وحق الاتصال به ، الصادر عام ١٩٨٣ ، ويضمن القانون المساواة للأطفال بصرف النظر عن انتمائهم الأسري . ويميز التشريع بين الحضانة والوصاية ويحدد حق الطفل في الاتصال بكل من أبويه في حال الطلاق . ويحدد القانون أيضا أهداف حضانة الطفل وتنشئته ، ويحظر العقوبة الجسدية وغيرها من أشكال المعاملة المهينة ، وبذلك تكون فنلندا إحدى البلدان القليلة في العالم التي تحرم تأذيب الطفل جسديا . وقد بدأ اصلاح التشريع الخاص بالطفل في فنلندا في أواسط السبعينات (مثل القوانين الخاصة بالأبوة ، وبإعالة الطفل ، وضمن هذه الإعالة ، والتبني) .

وقد اتفق أصحاب المشاريع والسلطات على التعاون لتنمية عملية التثقيف بواسطة الألعاب واللعب في فنلندا . وتنص على ذلك اتفاقية الألعاب التي أصبحت نافذة المفعول عام ١٩٨٧ ، والتي أعرب أصحاب المشاريع فيها عن رغبتهم كذلك الامتناع عن صنع الألعاب الحربية واستيرادها وبيعها .

نظام الرعاية النهارية للأطفال فيما قبل السن المدرسية

- يوجد ٢٤٠٠ روضة أطفال بلدية تتلقى معونة دعم من الدولة ، ويؤمها أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ طفل .
 - توجد كذلك ٣٠٠ روضة أطفال خاصة تدعمها الدولة اقتصاديا ، وتلتزم بنفس المبادئ التي تلتزم بها رياض الأطفال البلدية .
 - للبلديات ٤٠ ٠٠٠ دار للرعاية النهارية الأسرية يؤمها ٩٠ ٠٠٠ طفل .
 - يوجد ٢ ٠٠٠ ملعب خاضعة للإشراف يستخدمها ٣٠ ٠٠٠ طفل .
 - يوجد ٦ ٦٠٠ فريق (تنشط لمدة ثلاث ساعات تقريبا مرة أو مرتين في الأسبوع) تديرها الكنيسة اللوثرية ، وتضم نحو ١٠٠ ٠٠٠ طفل .
- وتبين آخر الاحصاءات أن البلديات توفر لنحو ٤١ في المائة من الأطفال في فئة العمر من سنة الى ست سنوات ، رعاية نهارية طوال النهار أو أثناء جزء منه .

٣ - نفوذ المرأة في المجتمع

٣ - ١ - (أ) الانتخابات البرلمانية

السنة	المصوتون		المرشحات	الاناث في صفوف أعضاء البرلمان	عدد النساء
	النساء	الرجال			
	%	%	%	%	
١٩٠٧	٠٠	٠٠	٠٠	١٠	١٩
١٩٠٨	٦٠	٦٩	٠٠	١٣	٢٥
١٩١٧	٦٦	٧٣	٠٠	٩	١٨
١٩٢٧	٥٢	٦٠	٨	٩	١٧
١٩٣٦	٥٩	٦٧	٨	٨	١٦
١٩٤٥	٧٣	٧٨	٠٠	٩	١٧
١٩٥٤	٧٧	٨٣	١٤	١٥	٣٠
١٩٦٢	٨٤	٨٦	١٥	١٤	٢٧
١٩٦٦	٨٤	٨٦	١٦	١٧	٣٣
١٩٧٠	٨١	٨٣	١٧	٢٢	٤٣
١٩٧٢	٨١	٨٢	٢١	٢٢	٤٦
١٩٧٥	٧٤	٧٤	٢٤	٢٣	٥٢
١٩٧٩	٧٥	٧٦	٢٦	٢٦	٦٢
١٩٨٣	٧٥	٧٦	٣٠	٣١	٦٣
١٩٨٧	٧٦,٦	٧٦,٢	٣٦	٣١	٦٣

٣ - ١ (ب) نسبة المرشحات للانتخابات البرلمانية ونسبة النساء الأعضاء
في البرلمان موزعة حسب الأحزاب السياسية عام ١٩٨٧ .
المصدر : النشرة الإحصائية ١٩٨٧/٤ الصادرة عن المكتب
المركزي للإحصاء ، بيانات أولية .

الحزب	المرشحوں البرلمانيون		أعضاء البرلمان	
	عدد النساء	النسبة المئوية	عدد النساء	النسبة المئوية
الحزب الاشتراكي الديمقراطي	٩٢	٤٠ر٢	١٨	٣٢ر١
حزب الائتلاف	٧٩	٣٤ر٥	٢٢	٤١ر٥
الكتلة الشعبية الديمقراطية				
العنصرية	٨٥	٣٧ر١	٥	٣١ر٢
حزب الوسط	٦٥	٣٦ر٧	١١	٢٧ر٥
الجامعة المسيحية	٣٦	٤٠ر٠	١	٢٠ر٠
الحزب الريفي الفنلندي	٦٤	٢٧ر٩	٣	٣٣ر٣
حزب الشعب السويدي	٢٢	٣٦ر٠	١	٨ر٣
حزب الشعب الليبرالي	٢٧	٥٥ر١	-	-
الحزب الدستوري	١٠	٢٩ر٤	-	-
الخيار الديمقراطي	٨٢	٣٥ر٨	٢	٥٠ر٠
حزب المتقاعدين الفنلنديين	٤١	٣٠ر٨	-	-
حزب أنصار البيئة	٧٤	٤٠ر٠	-	-
أحزاب أخرى	١٣	٣٠ر٢	-	-
الاند			١	-
المجموع	٦٩٠	٣٦ر٠	٦٣	٣١ر٥
أحزاب أخرى			٥	
أحزاب اشتراكية			٢٥	٣٣ر٠
أحزاب غير اشتراكية			٣٨	٣٢ر٠

٣ - ٢ رئيسات المجالس البلدية التنفيذية ، والنائبات الأوليات
للرؤساء ، في المدن ، وفي البلديات الأخرى ، في البلد
بأسره عام ١٩٨٧

	المدن		البلديات الأخرى		البلد بمجموعه	
	عدد نسبتهم	المجموع	عدد نسبتهم	المجموع	عدد نسبتهم	المجموع
الرئيسات	٤٣	٤	٤٥	١٥	٤٢٥ (١)	١٩
النائبات	٤٣	٤	٤٥	١٥	٤٢٥	١٩
الأوليات	١٠٨	١٠	٧٥	٢٥	٤٢٥	٣٥
	٤٣	٤	٤٥	١٥	٤٢٥	١٩

(١) لا يشمل هذا الرقم جزر ألاند (١٦ بلدية) . ولم ترسل ٢٠ بلدية اجاباتها .

المصدر : Haataja & Malin : النساء والرجال في المجالس البلدية التنفيذية وهيئات الأمناء المعينة من قبل هذه المجالس عام ١٩٨٧ . سلسلة المنشورات المعنية بالمساواة 1/1987 . C

٣ - ٣ - نسبة النساء في البرلمان ومجلس الدولة
والمجالس البلدية التنفيذية

المجالس البلدية التنفيذية (أعضاء عاديون)	مجلس الدولة	البرلمان	
٣ ٧١٨	١٨	٢٠٠	مجموع عدد الأعضاء
٥٦١	٤	٦٣	عدد النساء
١٥١	٢٢٢	٣١٥	النسبة المئوية للنساء

٣ - ٤ - الاناث أعضاء الأحزاب السياسية ، نسبة النساء في صفوف
المندوبين الى مؤتمرات الأحزاب ، وفي مجالس الأحزاب
والمجالس الحزبية التنفيذية عام ١٩٨٧

الحزب	عدد الأعضاء			المندوبون الى مؤتمرات الأحزاب			مجالس الأحزاب			المجالس الحزبية التنفيذية		
	المجموع	النساء	النسبة	المجموع	النساء	النسبة	المجموع	النساء	النسبة	المجموع	النساء	النسبة
الاشتراكي الديمقراطي	٩٠ ٠٠٠	٣٣ ٠٠٠	٣٧ر٠	٣٤٤	٧٥	٢١ر٠	٦١	١٥	٢٤ر٦	١٣	٣	٢٣ر٠
حزب الائتلاف	٨٠ ٠٠٠	٤٠ ٠٠٠	٥٠ر٠	٨٢٦	٣٣٣	٤٠ر٣	٦٠	٢١	٣٥ر٠	٢٤	٣	١٢ر٥
حزب الوسط	٢٩٣ ٣١٨	١٢٨ ٧١٦	٤٤ر٠	٢ ٥٨٥	٧٦٩	٣٠ر٠	١٣٣	٤٤	٣٣ر٠	٣٠	٤	١٣ر٣
حزب الريف الفنلندي	٢٥ ٠٠٠	٥ ٠٠٠	٢٠ر٠	٥٠٧	٩٠	١٨ر٠	٤٥	١٠	٢٢ر٢	٩	٣	٣٣ر٣
الكتلة المسيحية	١٨ ٠٠٠	١٢ ٠٠٠	٦٧ر٠	٥٣١	٢٠٤	٣٨ر٠	٦٠	١٢	٢٠ر٠	٢٣	٣	١٣ر٠
الحزب الشعبي السويدي	٤٦ ٤٣٧	٢١ ٣٣٧	٤٦ر٠	٣٥٨	١١٧	٣٣ر٠	١٣٧	٢٩	٢١ر٢	٢٩	٨	٢٧ر٦
الكتلة الشعبية الديمقراطية الفنلندية	٣٤ ٤٤٤	١١ ٣٢٥	٣٣ر٠	٢٠٧	٦٩	٣٣ر٣	٥٤	١٤	٢٥ر٩	١٩	٦	٣١ر٦
الحزب الشيوعي الفنلندي	٢٠ ٩٩٥	٦ ٢٥٦	٣٠ر٠	٢٢٣	٧٦	٣٤ر٠	٦٥	٢٢	٣٣ر٨	١١	٤	٣٦ر٤

٣ - ٥ تمثيل المرأة في اجتماعات الجمعيات العامة
لمنظمات المستخدمين المركزية ومجالسها
ومجالس اداراتها

	(٤) STTK			(٣) AKAVA			(٢) TVK			(١) SAK			
	النسبة المئوية	عدد النساء	المجموع	النسبة المئوية	عدد النساء	المجموع	النسبة المئوية	عدد النساء	المجموع	النسبة المئوية	عدد النساء	المجموع	
													الجمعيات العامة
	٧	١١	١٤٨	٣٥	١٠٥	٣٠١	٦٥	٢٤٩	٣٨٢	٣٢	١٤٤	٤٤٠	
	١٧	٧	٤١	-	-	-	٦٨	٦٧	٩٩	٣٠	٥٨	١٩٣	المجالس
	٤	١	٢٥	١٩	٤	٢١	٥٧	٨	١٤	١٥	٤	٢٧	مجالس الادارة

(١) SAK الاتحاد المركزي للمنظمات النقابية الفنلندية .

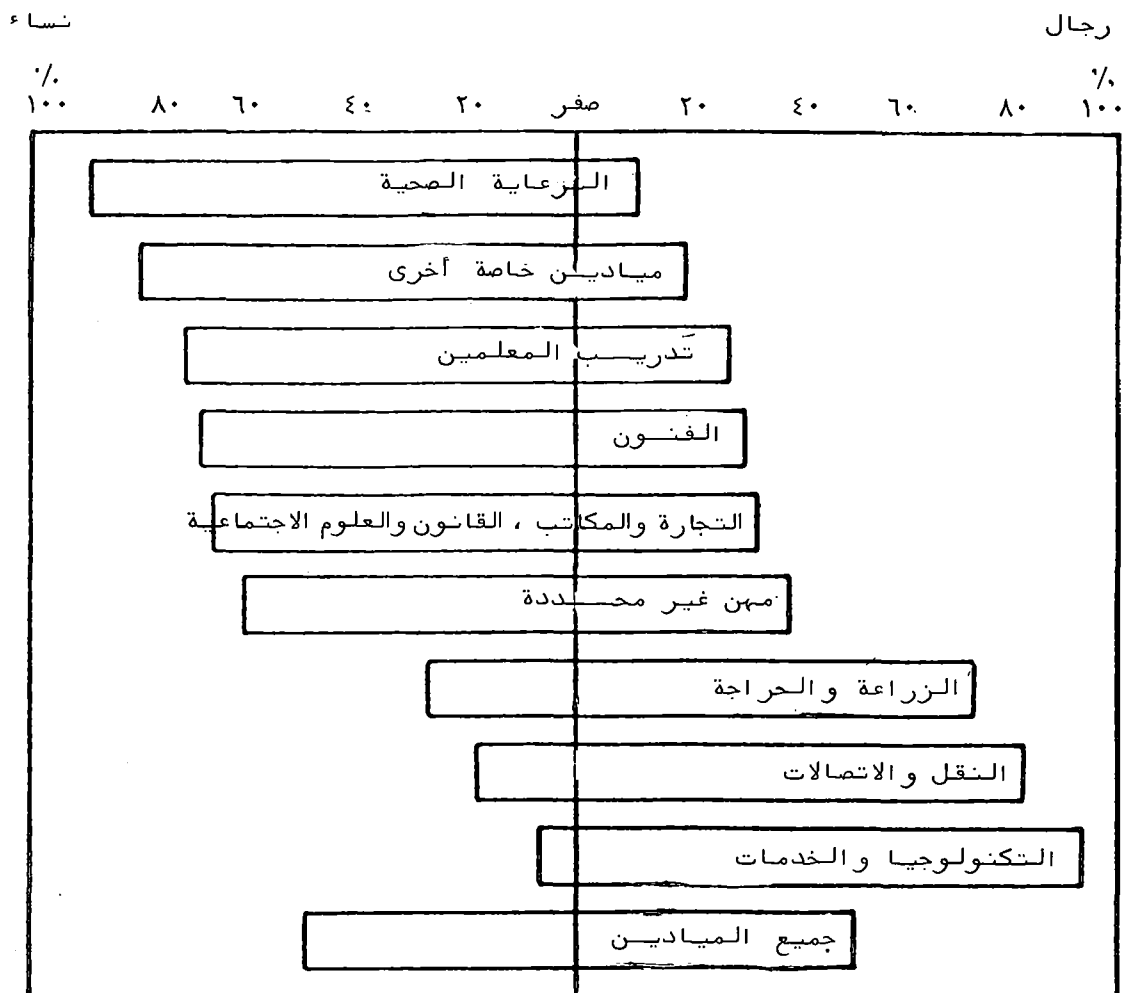
(٢) TVK الاتحاد المركزي للعاملين في مجال الأعمال الكتابية والموظفين المدنيين .

(٣) AKAVA المنظمة المركزية للرابطات المهنية في فنلندا .

(٤) STTK اتحاد منظمات المستخدمين التقنيين في فنلندا .

٤ - التعليم والتدريب

٤ - ١ الهيكل التعليمي لسكان ،
٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٤



٤ - ١ - ١ - الهيكل التعليمي للسكان في عام ١٩٨٦

النسبة المئوية لرجال	النسبة المئوية لنساء	
١١٠	٨٩٠	التمريض
١٩٩	٨٠١	مياادين متخصصة أخرى
٢٨٠	٧٢٠	تدريب المعلمين
٣١٠	٦٩٠	الفنون
٣٢٩	٦٧١	التجارة والأعمال الكتابية والقانون والعلوم الاجتماعية
٣٩٢	٦٠٨	التعليم العام
٧٢٨	٢٧٢	الزراعة والحراة
٨١٦	١٨٤	العلم والتكنولوجيا
٩٣١	٦٩	النقل والاتصالات
—	—	
٤٩٨	٥٠٢	المجموع

٤ - ٢ - خريجو المدارس الثانوية العليا

النسبة المئوية للرجال	النسبة المئوية للنساء	المجموع	السنة
٣٠	٢٩	١٣٠ ٠٠٠	١٩٦٠
٥١	٥٦	٢٤٦ ٠٠٠	١٩٧٠
٨٢	١٠٤	٤٤٥ ٠٠٠	١٩٨٠
١٣٣	١٤٢	٦١٠ ٠٠٠	١٩٨٥
١١٠	١٤٨	٦٣٩ ٠٠٠	١٩٨٦

٤ - ٣ - نسبة المدربين مهنيًا الى مجموع السكان

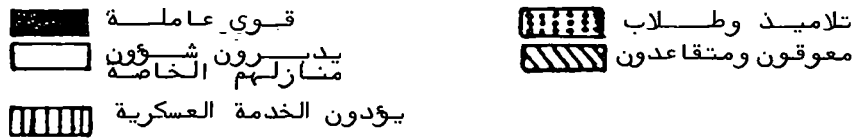
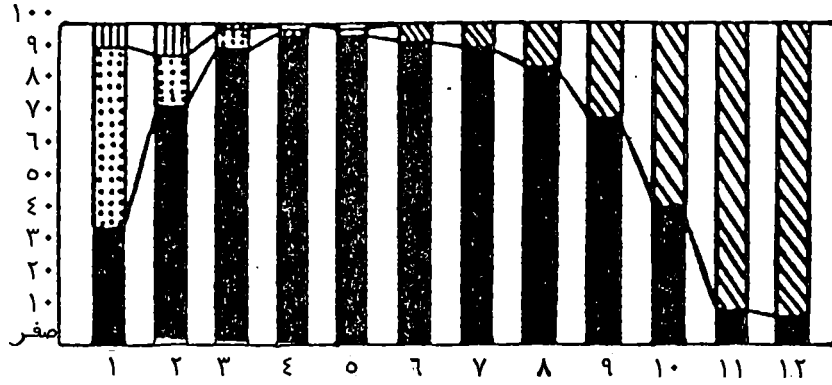
السنة	المجموع	النسبة المئوية للنساء	النسبة المئوية للرجال
١٩٦٠	٣٩٠ ٠٠٠	٨١	٩٦
١٩٧٠	٧٧٦ ٠٠٠	١٥٦	١٨٣
١٩٨٠	١ ٣١٩ ٠٠٠	٢٦١	٢٩١
١٩٨٥	١ ٥٩٢ ٠٠٠	٣١	٣٤

٥ - حياة العمل

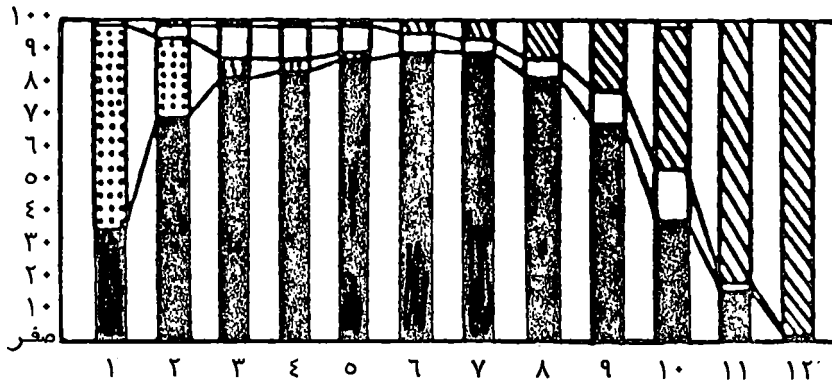
٥ - ١ - أنشطة السكان الذين هم في سن العمل حسب فئات الأعمار، ١٩٨٥

المصدر: مسح القوى العاملة ١٩٨٥

رجال



نساء



٥ - ١ - ١ - عام ١٩٨٧

رجال (بالآلاف)

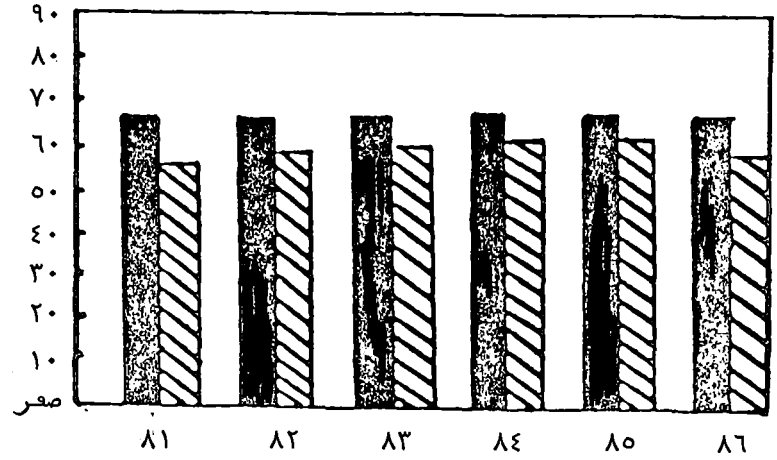
فئات الأعمار	قوى عاملة	تلاميذ وطلاب	في المنزل	معوقون	خدمة عسكرية	غير ذلك	
١٥ - ١٩	٦٣	٩٣	صفر	١	٩	١	- ١
٢٠ - ٢٤	١٣٧	٣٠	صفر	٢	١٩	٢	- ٢
٢٥ - ٢٩	١٧٨	١٠	صفر	٣	١	١	- ٣
٣٠ - ٣٤	١٩٦	٣	صفر	٥	صفر	١	- ٤
٣٥ - ٣٩	٢١٤	٢	صفر	٧	صفر	١	- ٥
٤٠ - ٤٤	١٧٦	١	١	٨	-	١	- ٦
٤٥ - ٤٩	١٣٨	صفر	صفر	١٠	-	١	- ٧
٥٠ - ٥٤	١٠٩	صفر	صفر	١٩	صفر	١	- ٨
٥٥ - ٥٩	٧٨	صفر	١	٥٠	صفر	١	- ٩
٦٠ - ٦٤	٣٥	صفر	١	٧٤	صفر	صفر	- ١٠
٦٥ - ٦٩	٩	-	-	٧١	-	-	- ١١
٧٠ - ٧٤	٥	-	-	٥٩	-	-	- ١٢
١٥ - ٧٤	١ ٣٣٨	١٣٩	٣	٣٠٧	٢٩	٩	

نساء

فئات الأعمار	قوى عاملة	تلميذات وطالبات	في المنزل	معوقات	خدمة عسكرية	غير ذلك	
١٥ - ١٩	٥٩	٩٨	١	١	-	١	- ١
٢٠ - ٢٤	١٢٩	٤٢	٨	٢	-	٢	- ٢
٢٥ - ٢٩	١٥٤	١١	١٥	٢	-	١	- ٣
٣٠ - ٣٤	١٧٠	٤	١٨	٣	-	صفر	- ٤
٣٥ - ٣٩	١٨٨	٣	١٤	٥	-	صفر	- ٥
٤٠ - ٤٤	١٦٢	١	٩	٥	-	صفر	- ٦
٤٥ - ٤٩	١٣١	١	٧	٨	-	صفر	- ٧
٥٠ - ٥٤	١٠٧	صفر	٨	١٦	-	١	- ٨
٥٥ - ٥٩	٧٦	صفر	١١	٥٢	-	١	- ٩
٦٠ - ٦٤	٣٣	صفر	١٣	٩١	-	١	- ١٠
٦٥ - ٦٩	٦	صفر	صفر	١١٥	-	-	- ١١
٧٠ - ٧٤	٢	صفر	صفر	١٠٧	-	-	- ١٢
١٥ - ٧٤	١ ٢١٦	١٦١	١٠٤	٤٠٧	-	٨	

٥ - ٢ - نسب القوى العاملة تبعا للجنس في الفترة ١٩٨١-١٩٨٧

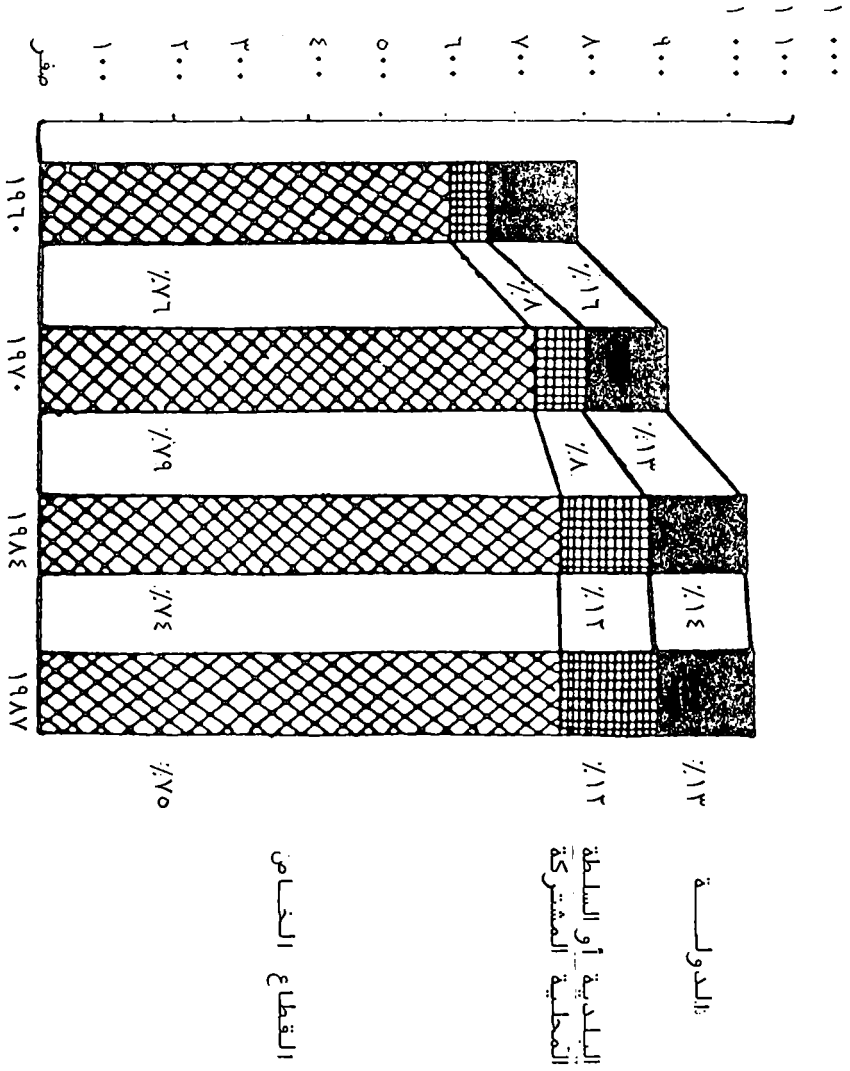
السنة	رجال	نساء
١٩٧٠	٧٩ر١	٥٦ر٨
١٩٧٥	٧٥ر٤	٥٩ر٨
١٩٨٠	٧٤ر١	٦١ر٣
١٩٨١	٧٤ر٢	٦٢ر٢
١٩٨٢	٧٤ر٢	٦٣ر٤
١٩٨٣	٧٣ر٩	٦٣ر٨
١٩٨٤	٧٣ر٩	٦٤ر٠
١٩٨٥	٧٣ر٨	٦٤ر٨
١٩٨٦	٧٣ر٩	٦٤ر٥



المصدر: مسح القوى العاملة ١٩٨٧ ، الربع الثاني لسنة ١٩٨٧ : ٢١ .

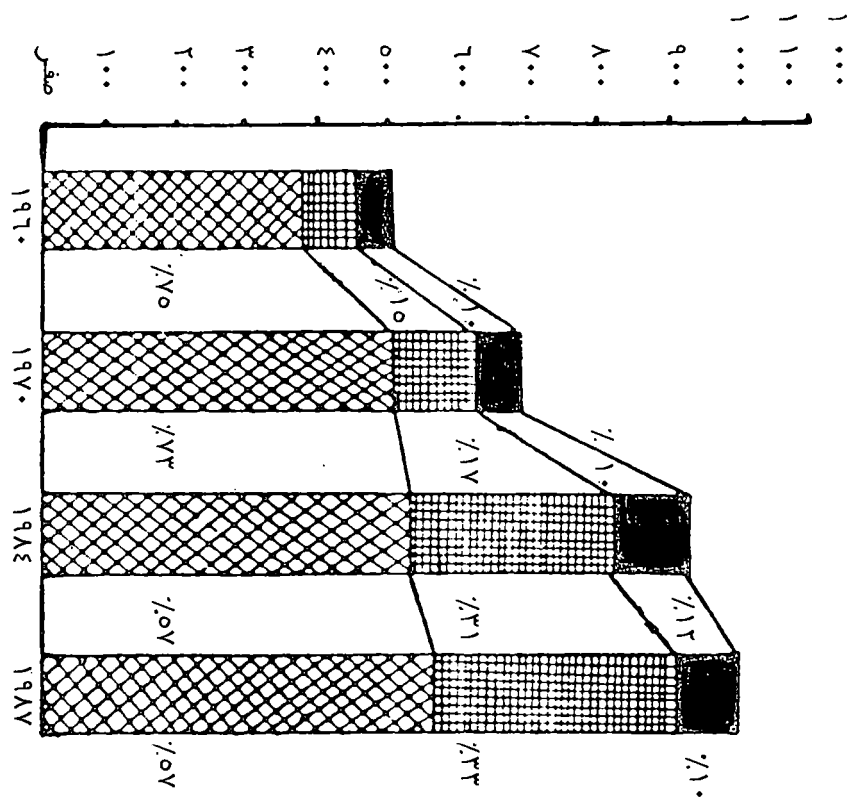
٥ - ٣ (ب) - العاملون بأجر موزعين تبعاً لفئة رتب

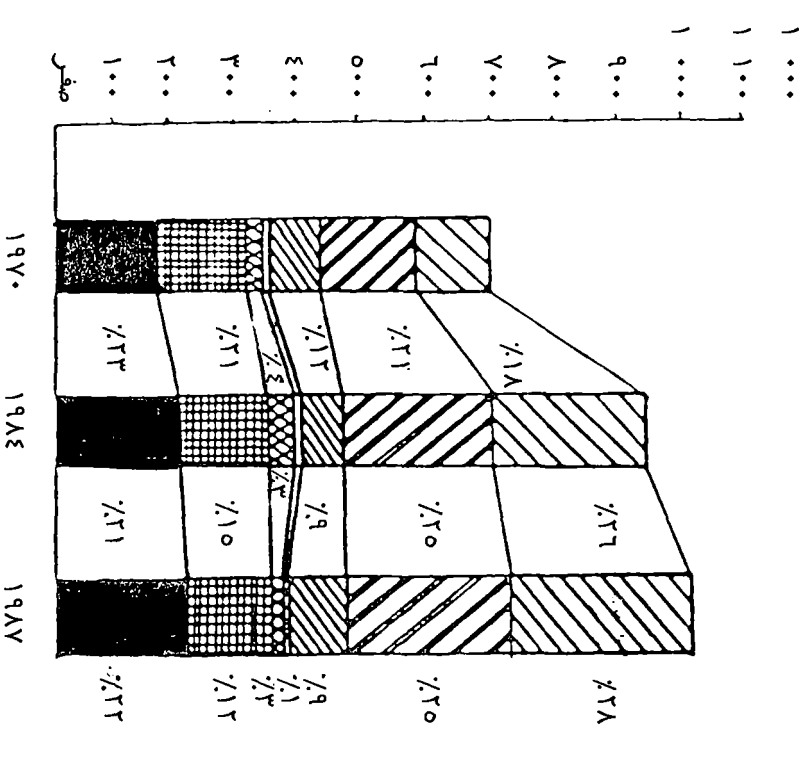
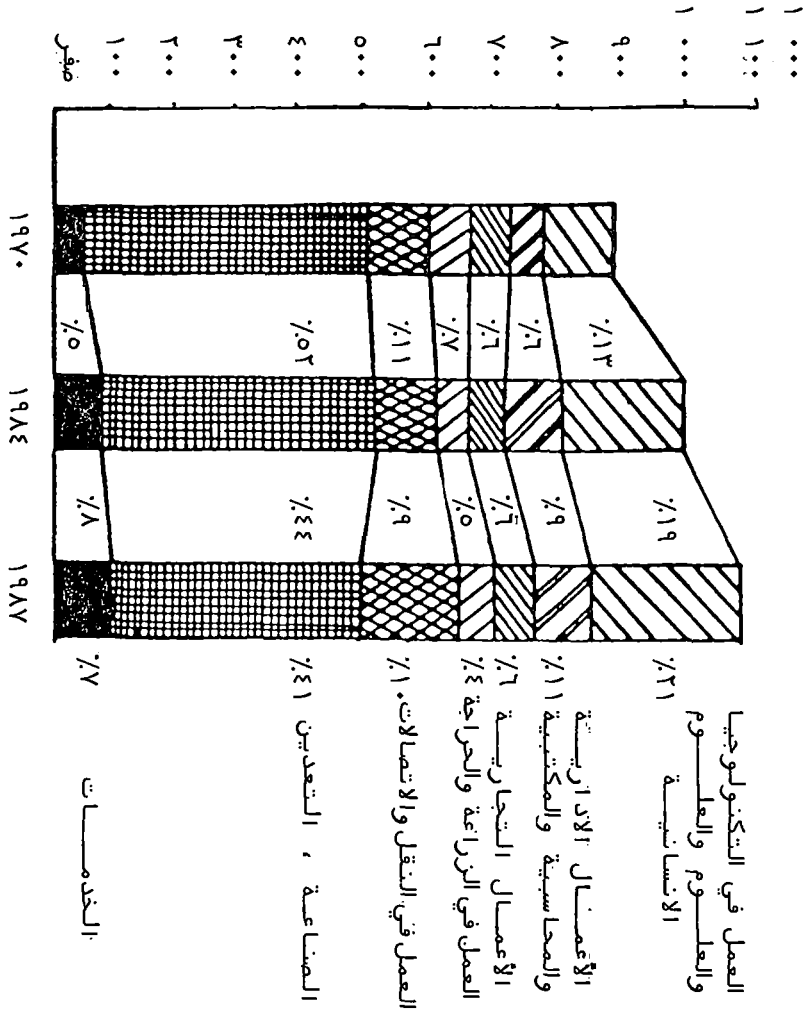
العمل في ١٩٦٠، ١٩٧٠، ١٩٨٤، و ١٩٨٧



٥ - ٣ (أ) - العاملات بأجر موزعات تبعاً لفئة رتب

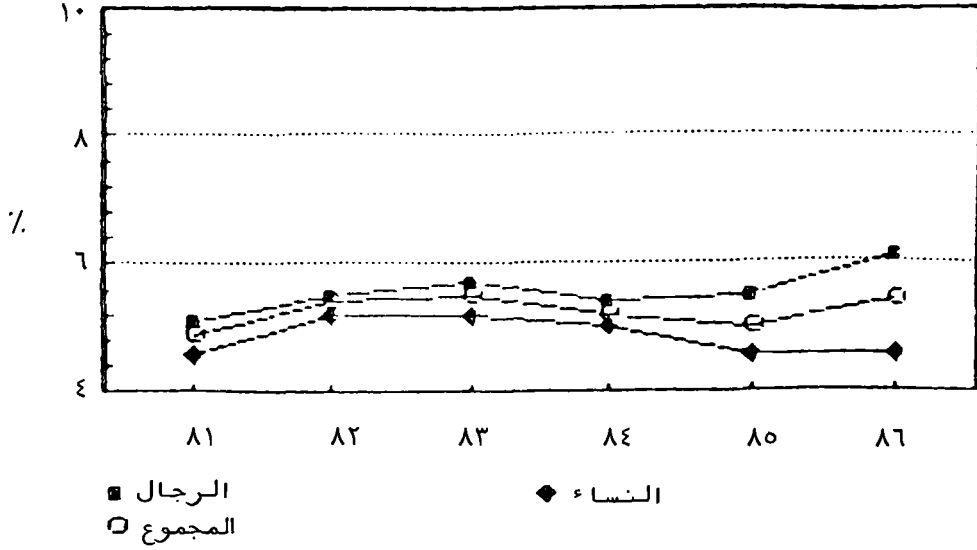
العمل في ١٩٦٠، ١٩٧٠، ١٩٨٤، و ١٩٨٧





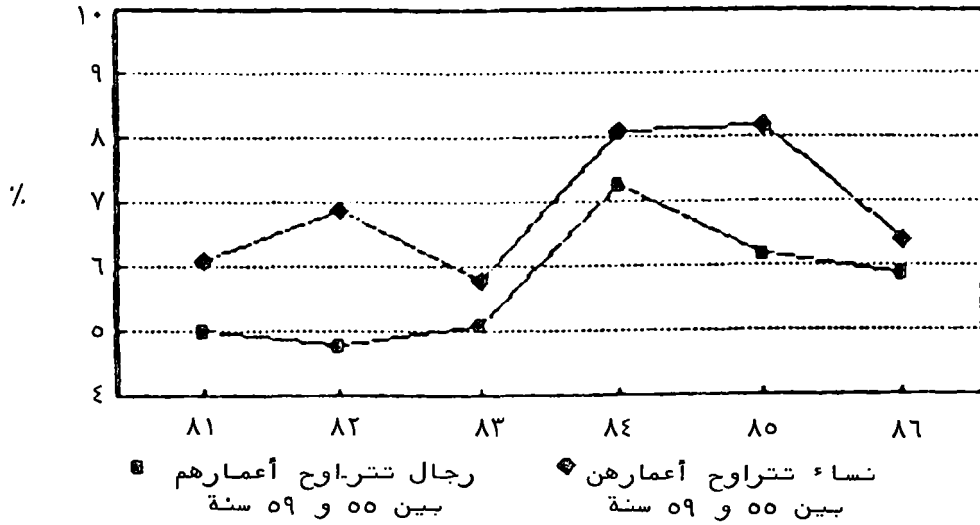
٥-٥ - درجات البطالة تبعا للجنس خلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٦

المصدر: مسح القوى العاملة ١٩٨٧، الربع الثاني لعام ١٩٨٧: ٢١

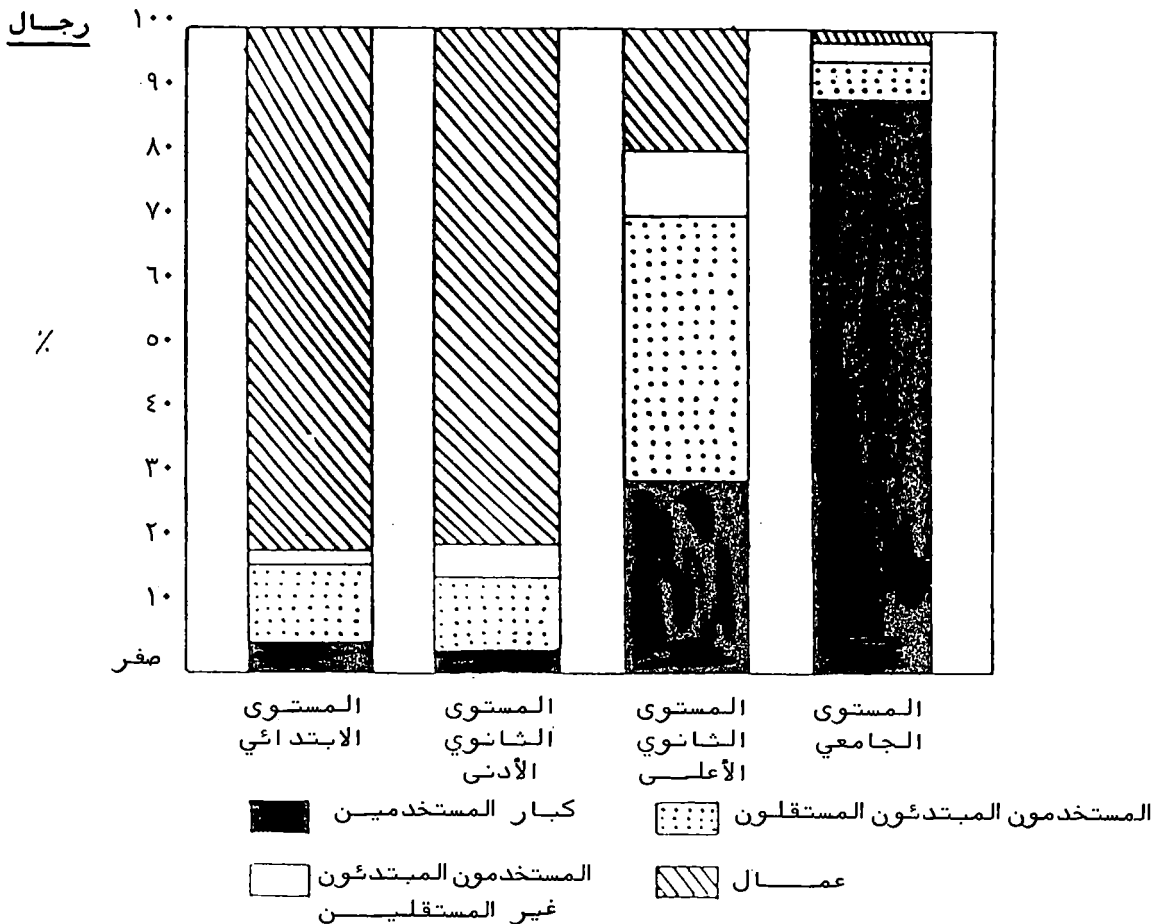
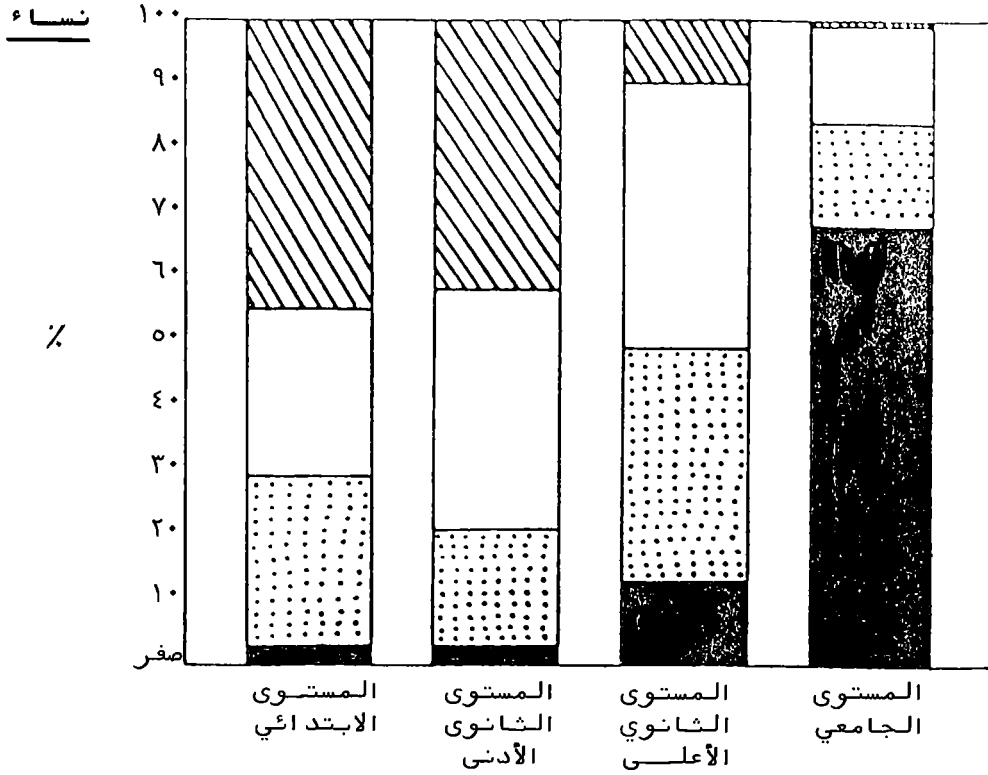


درجات البطالة تبعا للجنس في الفئة العمرية ٥٥ - ٥٩

سنة خلال الفترة ١٩٨١ - ١٩٨٦



٥ - ٦ - أصحاب الأجور والمرتبات تبعاً للمستوى التعليمي والاجتماعي - الاقتصادي ، ١٩٨٧



٥ - ٧ - أوسع ٢٠ مجموعة مهنية بين مجموعات المستخدمين ، ١٩٨٧

(بالآلاف)

المجموع	رجال	نساء	
٢٨١	٣٦	٢٤٤	١- العاملون في المكاتب ، أمناء الصندوق ، الأمناء ، ضاربو الآلة الكاتبة
١٧٦	١٠٧	٦٩	٢- المزارعون والحرازيون
١٣٤	٤٥	٨٩	٣- المساعدون في المتاجر والمشرفون عليهم
١٠٠	٨٣	١٨	٤- كبار الموظفين في منظمات ومؤسسات الأعمال
٨١	٧٨	٣	٥- سائقو المركبات ذات المحركات
٧٦	٤	٧٢	٦- عمال التنظيف
٦٧	٦١	٧	٧- عمال قطع الأشجار والأخشاب والنجارون
٦٧	٢٣	٤٤	٨- معلمون في المدارس الشاملة ، وفي المدارس الثانوية العليا والمؤسسات المهنية
٦٧	٥٩	٨	٩- السباكون وعمال الصفائح المعدنية ، عمال اللحام
٦٠	٤	٥٦	١٠- الممرضون ورؤساء الأجنحة ، والمساعدون في المختبرات وعيادات طب الأسنان
٦٠	٥٩	١	١١- الميكانيكيون ، عمال تركيب الآلات، وتصليح الآلات والمحركات
٥٩	٥١	٨	١٢- ميكانيكيو الكهرباء والأجهزة الالكترونية وأجهزة الهاتف
٥٨	٦	٥٣	١٣- رؤساء الطهارة ، والطهارة ، ومدراء المقاصف
٥٦	٥١	٥	١٤- تقنيو البناء والكهرباء والآلات الخ . . .
٥٤	٦	٤٨	١٥- العاملون في الرعاية الاجتماعية ومراكز الرعاية النهارية
٥٠	-	٤٩	١٦- العاملات في الرعاية النهارية الأسرية ، المعاونات في المنازل

(يتبع)

٥ - ٧ (تابع)

المجموع	رجال	نساء	
٤٧	٤٤	٣	١٧- سائقو الرافعات ، مهندسو البناء ، العاملون على الآلات والمحركات
٣٩	٢٤	١٥	١٨- العمال الزراعيون (العاملون بأجر)
٣٩	٤	٣٥	١٩- ممرضون مساعدون ، ومساعدون في المستشفيات
٣٩	٣٦	٣	٢٠- مهندسو البناء والكهرباء والآلات ، وغيرهم من المهندسين

المصدر : مسح القوى العاملة ، المكتب المركزي الاحصائي .

٥ - ٨ - عمال غير متفرغين

(عدد ساعات العمل الأسبوعية العادية بين ١ و ٢٩ ساعة)

السن ١٥ - ٧٤

(بالآلاف)

سنة	رجال	نساء
١٩٧٦	٤٠	١١٠
١٩٨١	٤٧	١٢٦
١٩٨٢	٥١	١٣١
١٩٨٣	٥٦	١٤٢
١٩٨٤	٥٧	١٤٤
١٩٨٥	٥٨	١٤٢
١٩٨٦	٦٢	١٣٤
١٩٨٧	٦١	١٣٣

المصدر : مسح القوى العاملة ، المكتب المركزي للاحصاء .

٥ - ٩ - المستخدمون تبعاً للمركز الاقتصادي والجنس ، ١٩٨٧

(بالآلاف)						
أرباب عمل وعاملون عائليون بدون أجر			أصحاب الأجور والمرتبات			السنة
المجموع	اناث	ذكور	المجموع	اناث	ذكور	
٤٣٧	١٨٣	٢٥٤	٢ ٢٧٨	١ ٠٥٩	١ ٢٢٠	١٩٧٦
٣٧٩	١٥٨	٢٢١	٢ ٣٢٨	١ ٠٨٨	١ ٢٤٠	١٩٨٠
٣٧٥	١٥٥	٢٢٠	٢ ٣٥٣	١ ١٠٩	١ ٢٤٤	١٩٨١
٣٧٧	١٥٤	٢٢٣	٢ ٣٧٧	١ ١٢٩	١ ٢٤٨	١٩٨٢
٣٨٦	١٥٥	٢٣١	٢ ٣٩٠	١ ١٤١	١ ٢٤٩	١٩٨٣
٣٧٨	١٥٣	٢٢٤	٢ ٤١٣	١ ١٥٢	١ ٢٦٢	١٩٨٤
٣٦٠	١٤٣	٢١٧	٢ ٤٣٧	١ ١٧٣	١ ٢٦٤	١٩٨٥
٣٥٩	١٣٦	٢٢٣	٢ ٤٣١	١ ١٦٧	١ ٢٦٣	١٩٨٦
٣٧٢	١٣٨	٢٣٤	٢ ٤٢٣	١ ١٦٣	١ ٢٦٠	١٩٨٧

٥-١٠-١- المستفيدين من معاشات البطالة، تبعا للسن والجنس.

٣١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧

المستفيدين من المعاشات التقاعدية ومعاشات المستخدمين كلاهما	المستفيدين من معاشات المستخدمين معاش كامل	المستفيدين من المؤسسة الوطنية للمعاشات	المستفيدين من نسبتهم من السكان	جميع العدد	العمر
				<u>المجموع</u>	
٦٥ ٤٩٥	٥٨ ٧٣٩	٦٧ ٠٦٩	٦٧ ٧٥٦	١٣٣٥	المجموع
٩ ٨٢٩	٨ ٤٠٦	٩ ٩٣٥	١٠ ٠٥٧	٦٤٤	٥٧ - ٥٥
١٧ ٤٨٩	١٥ ٦٢٩	١٧ ٦٥٢	١٧ ٩٢٢	١٦٨٨	٥٩ - ٥٨
٢٥ ٦١٢	٢٣ ١٣٤	٢٦ ١٦٦	٢٦ ٥١٥	١٧٨٨	٦٢ - ٦٠
١٢ ٥٦٥	١١ ٥٧٠	١٣ ٣١٦	١٣ ٢٦٢	١٤٤٦	٦٤ - ٦٣
				<u>رجال</u>	
٢٩ ٣٤٣	٢٧ ٥٩٢	٣٠ ٦٩٧	٢٩ ٥٠٢	١٢٢٩	المجموع
٤ ٨٧٦	٤ ١٧٨	٤ ٩٤٣	٤ ٩٠١	٦٤٤	٥٧ - ٥٥
٨ ٣٧٣	٧ ٦٣٨	٨ ٤٨٤	٨ ٤٢٠	١٦٨٨	٥٩ - ٥٨
١١ ٤٣٥	١٠ ٨٩٦	١١ ٩١٣	١١ ٤٩٤	١٧٢٢	٦٢ - ٦٠
٤ ٦٥٩	٤ ٨٨٠	٥ ٣٥٧	٤ ٦٨٧	١٣٣٠	٦٤ - ٦٣
				<u>نساء</u>	
٣٦ ١٥٢	٣١ ١٤٧	٣٦ ٣٧٢	٣٨ ٢٥٤	١٤٠٠	المجموع
٤ ٩٥٣	٤ ٢٢٨	٤ ٩٩٢	٥ ١٥٦	٦٣٣	٥٧ - ٥٥
٩ ١١٦	٧ ٩٩١	٩ ١٦٨	٩ ٥٠٢	١٦٨٨	٥٩ - ٥٨
١٤ ١٧٧	١٢ ٢٣٨	١٤ ٢٥٣	١٥ ٠٢١	١٨٤٤	٦٢ - ٦٠
٧ ٩٠٦	٦ ٦٩٠	٧ ٩٥٩	٨ ٥٧٥	١٥٧٧	٦٤ - ٦٣

٥ - ١١ - معدل مشاركة المرأة في قوى العمل تبعاً لعدد الأطفال

١٩٨٧		١٩٨٠		
معدل المشاركة في قوى العمل	قوى العمل (بالآلاف)	معدل المشاركة في قوى العمل	قوى العمل (بالآلاف)	
٨٥٢	٥٦٢	٨١٦	٥٧٨	أمهات لأطفال دون الثامنة عشرة
٨٧٥	٢٧٨	٨٣٦	٢٧٥	— طفل واحد
٨٥٧	٢١١	٨٢٥	٢٣١	— طفلان
٧٦٥	٧٤	٧٢٥	٧١	— ثلاثة أطفال أو أكثر
٧٩٠	٢٥١	٧٥٩	٢٥٣	أمهات لأطفال دون السابعة

المصدر : مسح القوى العاملة ، المقابلة السنوية ، المكتب المركزي للإحصاء

٥ - ١٢ - أجور الرجال والنساء مقدّرة على أساس ساعات العمل ، (١) تبعاً للصناعة ، وأجور النساء كنسبة مئوية من أجور الرجال في ١٩٧٥ و ١٩٨٦

الصناعة	ماركا/ ساعة		أجور النساء كنسبة مئوية من أجور الرجال	
	١٩٧٥	١٩٨٧	١٩٧٥	١٩٨٧
مصنع التعدين والمركزات	-	١٣٧١	٢٨٤٠	٤٥٨١
قطع أحجار الجير	٩٣٢	١٢٨٤	٢٨٥٠	٣٩٤٥
صناعة الجير والاسمنت	٩١٩	١٢٦٢	٢٧٠٧	٣٧٧٥
صناعة مواد البناء الأخرى	٩٥٦	١٢٦٨	٣٠٧٧	٣٧٦٠
صناعة الزجاج	٩٣٤	١٢٩٠	٣٠٨٦	٣٩٦٨
صناعة البورسلين والخزف	٩٨٥	١٢٦٤	٢٩٥١	٣٤٣٩
صناعة المنتجات المعدنية	٩٩٧	١٣٢٧	٣٠٦٢	٣٨٦٣
صناعة الجلود والمطاط الخ ..	٨٨٠	١١٢٨	٢٧٦٦	٣٢٨٧
صناعة المستحضرات الكيماوية	١٠٢٣	١٣٤٦	٣١٧٩	٤٢٧٧
صناعة النسيج	٨٦٧	١١٧٠	٢٧٣٦	٣٥٥٢
صناعة الملابس	٨٤٤	١٠١٤	٢٦٩٨	٣٠١٢
صناعة الورق واللب	١٠٨٨	١٣٤٨	٣٦٧٣	٤٥١٦
الطباعة والتجليد	١٠٨٦	١٣٥٣	٣٧٤٣	٤٣٩٢
صناعة الأخشاب، وقشورها والبيوت الخشبية	٨٧٥	١١٠١	٣٠٢١	٣٤٠٧
أحواض صنع المراكب	-	١٤٦٠	٣٣٣٣	٤٠١١
التجارة وصنع الأثاث	٩٣٤	١١٢٤	٢٩١١	٣٢٣١
المطاحن وصنع الخبز الهش والبسكويت والمعكرونة	٩١٥	١٢١٠	٣٠٩٧	٣٩١٨
صناعة السكر والعلوى	٩٣٨	١٢٣٩	٣٠٢٥	٣٨٢٩
صناعة الخلط والأشربة غير المسكّرة	٩٤٢	١٢٢٤	٢٩٨٦	٣٦٤٢
صناعة التبغ	٩٦٧	١٢٣٩	٣٢٥١	٣٨٨١
وحدات توليد القدرة الكهربائية	٨٧٣	١١٩٨	٢٨١٨	٣٨٣٦
مجموع الصناعة	٩٣٤	١٢٨٨	٣٠٢٨	٣٩١٨

المصدر : المكتب المركزي للإحصاء ، الإحصاءات الخاصة بالأجور والمرتبات .

(١) مجموع الأجر المدفوع لوقت العمل .

٥ - ١٣ - المتوسط الشهري لمرتبات المستخدمين في القطاع
الحكومي العام تبعا للمهنة عام ١٩٨٧ . المتوسط
الشهري للمرتب المدفوع عن وقت العمل العادي
للنساء والرجال والنسبة المئوية لمرتبات
النساء من مرتبات الرجال

المهنة	المستخدمون لدى الدولة بموجب عقود عمل ماركا فنلندية /شهر نساء رجال %		القطاع البلدي ماركا فنلندية /شهر نساء رجال %	
	الزراعة والحراة وصيد الأسماك	٥ ٦٠٦	٦ ٤٠٨	٥ ٦٥٨
الصناعة التحويلية	٦ ٣٠٠	٨ ٠٠٤	٥ ٠٢٦	٦ ٤٦١
الكهرباء ، الغاز والماء			٥ ٥٢٢	٨ ١٩٦
أعمال البناء الأخرى	٥ ٨٤٥	٧ ٢٤٤	٥ ٧٦٧	٧ ٣٠٦
التجارة ، المطاعم ، الفنادق	٥ ٤٠٦	٧ ٢١٦	٥ ٢٦٧	٦ ٦٤١
النقل والاتصالات	٦ ٠٠٧	٧ ٤٥٦		
نقل			٦ ١٩٣	٧ ٣٧٣
اتصالات			٥ ٢٤٢	٧ ٧٣٧
الخدمات العقارية وخدمات الأعمال	٥ ٧٠٦	٨ ٠١٠	٥ ٢٨٨	٧ ٦٤٧
الخدمات العامة والاجتماعية والشخصية	٥ ٦٩١	٧ ٤١٧		
الادارة العامة			٥ ٧٥٦	٨ ٣٤٢
الخدمات الصحية وأشبهها			٥ ٣١٢	٧ ٦٠٩
الخدمات التعليمية			٧ ١٤٣	٨ ٤٣٣
الخدمات الطبية وطب الأسنان وغيرها من الخدمات الصحية والبيطرية			٦ ٢٤٧	٨ ٩٢٢
مؤسسات الرعاية			٥ ٥٢٦	٥ ٧٨٠
خدمات الاستجمام والثقافة			٥ ٦٩٩	٦ ٣٤٣
المجموع	٥ ٧١٤	٧ ٣٩٦	٦ ١٥٦	٨ ٠٥٧

المصدر : الاحصاءات الخاصة بالأجور ، المكتب المركزي للإحصاء .