

Distr.: General
10 July 2007
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة التاسعة والثلاثين

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

٢٣ تموز/يوليه - ١٠ آب/أغسطس ٢٠٠٧

تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع

أشكال التمييز ضد المرأة

تقارير مقدمة من وكالات متخصصة تابعة للأمم المتحدة بشأن تنفيذ

الاتفاقية في مجالات تقع داخل نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

* CEDAW/C/2007/III/1.



تقرير منظمة العمل الدولية

المحتويات

الصفحة

٣	أولا - مقدمة
٥	ثانيا - بيانات بشأن الحالة فيفرادى البلدان
٥	الأردن
٧	إستونيا
٩	إندونيسيا
١١	بليز
١٢	جمهورية كوريا
١٤	سنغافورة
١٥	كينيا
١٦	النرويج
١٨	نيوزيلندا
٢٠	هندوراس
٢٠	هنغاريا

أولا - مقدمة

يتم في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية معالجة أحكام المادة الحادية عشرة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن بين الاتفاقيات المعتمدة حتى الآن البالغ عددها ١٨٧ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساسا بالاتفاقيات التالية:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّقت عليها ١٦٣ من الدول الأعضاء؛

- اتفاقية منع التمييز (التوظيف والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، التي صدّقت عليها ١٦٥ من الدول الأعضاء؛

- اتفاقية العمال والمسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدّقت عليها ٣٧ من الدول الأعضاء.

وترد، حسب مقتضى الحال، الإشارة إلى عدد من الاتفاقيات ذات الصلة بعمالة المرأة:

العمل القسري

- اتفاقية العمل القسري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛

- اتفاقية إلغاء العمل القسري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥).

عمالة الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسنّ العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛

- اتفاقية بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛

- اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

سياسة التوظيف

- اتفاقية سياسات التوظيف، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛

- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢).

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)؛
- اتفاقية حماية الأمومة (مُنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)؛
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (المرأة) (مُنقحة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩) [وبروتوكولها]؛
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١).

العمل تحت الأرض

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

العمل بعض الوقت

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥).

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧).

وتتولى الإشراف على تطبيق الاتفاقيات المصدّق عليها في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تضم خبراء مستقلين من أنحاء العالم وتجتمع سنوياً. والمعلومات المقدمة في القسم الثاني من هذا التقرير تتألف من ملاحظات وطلبات مباشرة من جانب تلك اللجنة. والملاحظات عبارة عن تعليقات منشورة في التقرير السنوي الصادر عن اللجنة باللغات الانكليزية والفرنسية والاسبانية، والتي تقدّم إلى مؤتمر العمل الدولي. أما الطلبات المباشرة (الصادرة باللغتين الانكليزية والفرنسية - وبالاسبانية أيضاً في حالة البلدان الناطقة بالاسبانية) فإنها لا تُنشر في شكل كتاب، بل يتم إعلانها للجمهور. وتُنشر، في موعد لاحق، على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الأنشطة الإشرافية، لخبراء منظمة العمل الدولية.

والتفسيرات الواردة أدناه هي إشارات موجزة لأكثر التعليقات تفصيلاً الصادرة عن الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. ويمكن العثور على التعليقات ذات الصلة بالموضوع الصادرة عن لجنة الخبراء المشار إليها في القسم الثاني وذلك على الموقع: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm، ثم الإشارة إلى قاعدة البيانات APPLIS.

وفيما يتعلق بالدول التي لم تصدّق على الاتفاقيات ذات الصلة بالموضوع، يجوز تقديم المعلومات إلى منظمة العمل الدولية في إطار المتابعة المتعلقة بالإعلان المعني بالمبادئ الأساسية وحقوق العمل، المعتمد في عام ١٩٩٨. وسيتم أيضا نقل تلك المعلومات حسب ارتباطها بالموضوع.

ثانيا - بيانات بشأن الحالة في فرادى البلدان

الأردن

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت الأردن على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظات اللجنة لعام ٢٠٠٦، لاحظت أن المادة ٢٣ '٢' (أ) من الدستور، التي تنصّ على أن يتقاضى جميع العمال أجورا تتناسب مع كمية ونوع العمل الذي تم إنجازه، غير كافية لتطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية في هذا الشأن.

وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن الحكومة أشارت إلى أن التشريع الحالي قائم على المبدأ القائل بأن الأجور تخضع لكمية العمل والطريقة التي يؤدي بها، وأن المساواة قائمة بما يتفق وقيمة العمل المؤدى بصرف النظر عن نوع جنس الشخص الذي يؤدي هذا العمل. وذكرت الحكومة أيضا بأنه مما يؤكد هذه المبادئ تعريف الأجور الوارد في مدونة العمل والحقيقة القائلة بأن مدونة العمل تعرّف "العامل" بأنه "أي شخص ذكر كان أم أنثى يؤدي عملا مقابل أجر".

ومع الإحاطة علما بالتفسير الذي قدمته الحكومة، تؤكد اللجنة، مع ذلك، أن الصياغة الضيقة للمادة ٢٣ '٢' (أ) من الدستور والأحكام الواردة في مدونة العمل، لا تكفلان تطبيق المبدأ الوارد في الاتفاقية. ومع أنه يجوز استخدام معايير موضوعية من قبيل نوعية وكمية العمل لتحديد مستوى الكسب، فإنه من المهم ألا تسفر مثل هذه المعايير عن إعاقة التطبيق الكامل لمبدأ مساواة الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتبادل القيمة. وأكدت اللجنة على أهمية ضمان تقاضي المرأة أجرا مساويا للرجل عندما تضطلع بعمل مختلف عن الرجل لكنه، مع ذلك، متعادلا في القيمة استنادا إلى المعايير الموضوعية لتقييم العمل، مثل

المسؤولية والمهارة والجهد وظروف العمل. وبعد أن لاحظت اللجنة من قبل الفجوة الكبيرة في الأجور بين الرجل والمرأة، لا سيما في القطاع الخاص، والحقيقة القائلة بأن سوق العمل يتميز بارتفاع التفرقة بين الجنسين، طلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التشريعية أو التدابير التنظيمية الأخرى التي تم اتخاذها أو التي من المتوخى اتخاذها لضمان التنفيذ التام لمبدأ مساواة المرأة بالرجل في الأجر عن العمل المتبادل القيمة.

وفي الطلب المباشر للجنة لعام ٢٠٠٦، لاحظت اللجنة، في جملة أمور، أنه تجري في مجلس الخدمات المدنية مناقشة مشروع نظام الخدمة المدنية الذي يمنح الموظفة العمومية الحق في الحصول على علاوة أسرية إذا كانت هي "المكتسبة" الوحيدة في الأسرة أو إذا كان زوجها متوفيا أو معاقا. وأشارت اللجنة إلى أنه لا يزال من غير الواضح ما إذا كان للموظفات العموميات، بموجب التشريع الجديد، الحق في علاوات أسرية عن أزواجهن وأطفالهن، على قدم المساواة مع الموظفين العموميين، حتى في حالة عجز أزواجهن عن العمل. وشجعت اللجنة الحكومة على النظر في إمكانية السماح لكلا الزوجين بأن يختارا أيهما يكون المستفيد من العلاوات الأسرية، بدلا من الانطلاق من المبدأ الذي يحتم دفع تلك العلاوات منهجيا للأب، وفي حالات استثنائية للأم إذا استطاعت إثبات أنها المكتسبة الوحيدة في الأسرة أو أنها تقوم بتنشئة أطفالها وحدها. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إعادة تقييم الصياغة الحالية لمشروع القانون في ضوء اشتراطات الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظة للجنة عام ٢٠٠٦، أشارت إلى أنه طبقا لبيان الحكومة في عام ٢٠٠٤، تمثل المرأة ٤٩ في المائة من الأشخاص المعيّنين في الخدمة العامة. وأشارت الحكومة إلى سياستها لبناء قدرة موظفي الخدمة المدنية من خلال المشاركة في البعثات والدورات التدريبية دون تمييز. ومع تقدير اللجنة لتلك المعلومة، إلا أنها لاحظت من واقع إحصاءات عام ٢٠٠٥ بشأن توزيع الرجال والنساء في مختلف الفئات الوظيفية للخدمة المدنية استمرار تعيين المرأة على نحو غير متناسب في وظائف الفئة ٤ (الإدارة) بينما يسيطر الرجل على وظائف الفئة ١ (الإشرافية) والفئة ٢ (أخصائي تقني).

ولما كان القلق يساور اللجنة إزاء التقدم البطيء في تحقيق توازن منصف بين الرجال والنساء في وظائف الخدمة العامة، لا سيما في الرتب العليا، فإنها تؤكد على التزام الحكومة باتخاذ تدابير فعالة لتنفيذ السياسة الوطنية لتحقيق المساواة فيما يتعلق بالوظائف التي تخضع لسيطرتها المباشرة. وحثت اللجنة الحكومة على أن تضاعف جهودها المبذولة في هذا الصدد، بما في ذلك استكشاف الأسباب الكامنة وراء الاحتلال القائم، وأن تبين نتائج هذه الجهود في تقريرها القادم.

وأكدت اللجنة أيضا أن الوصول إلى التدريب المهني والتعليم أساسي للنهوض بعمالة المرأة ومهنتها. وفي هذا الصدد، حثت اللجنة الحكومة على اتخاذ التدابير اللازمة لضمان ألا يعوق نوع التدريب المتاح للمرأة فرصتها في التنافس على قدم المساواة مع الرجل من أجل الحصول على فرص توظيف أوسع نطاقا، بما في ذلك على المستويات العليا. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدم في تقريرها القادم معلومات تبين التقدم المحرز في هذا الصدد وأيضا في توفير التدريب للمرأة في القطاعات غير التقليدية.

وفيما يتعلق بقضايا التحرش الجنسي، لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦ أن المادة ١٦٢ من قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢ يقضي بفصل أي موظف رجلا كان أو امرأة في حالة ارتكابه جُنحة أو جريمة منافية للآداب العامة. وكررت الحكومة كذلك الأحكام ذات الصلة بهذا الموضوع في القانون الجنائي وفي قانون العمل فيما يتعلق بالأفعال المنافية للآداب العامة. وأشارت اللجنة إلى أنه بموجب الاتفاقية، يعتبر التحرش الجنسي شكلا محظورا من أشكال التمييز الجنسي في مجالي التوظيف والمهن مما قد يقتضي معه اتخاذ تدابير خاصة للوقاية والحماية. ومع أن الأحكام القانونية الحالية قد تكون خطوة أولى نحو مزيد من الحماية ضد التحرش الجنسي، ترى اللجنة أنه من غير المحتمل أن توفر هذه الأحكام حماية كافية ضد جميع أشكال التحرش الجنسي على النحو المحدد في ملاحظتها العامة لعام ٢٠٠٢. ولذلك، تشجع اللجنة الحكومة على أن تبحث ما إذا كانت الأحكام الحالية تعالج بدرجة كافية جميع أشكال التحرش الجنسي في أماكن العمل، وأن تقدم معلومات عن أية حالات أمام المحاكم تستند إلى الأحكام سالفة الذكر وتتضمن اتهامات بالتحرش الجنسي وما انتهت إليه من نتائج.

إستونيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت إستونيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤١ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٥، لاحظت لجنة الخبراء من واقع الإحصاءات الواردة في تقرير الحكومة أن المرأة في عام ٢٠٠٣ لا تزال تحصل فقط على ٧٥,٨ في المائة من متوسط الأجر الذي يحصل عليه الرجل في الساعة. ولاحظت أنه على الرغم من أن الفجوة في الأجر بين الرجل والمرأة قد ضاقت منذ استقلال البلد، فإنها

لم تتحسن كثيرا منذ عام ٢٠٠١، عندما كانت المرأة تحصل على ٧٥,٧ في المائة من أجر الرجل. وفي هذا السياق، أحاطت اللجنة علما بالإشارة الواردة في دراسة حديثة أجرتها الحكومة تحت عنوان ”الرجل والمرأة في سوق العمل في إستونيا: تقييم الفجوة في الأجور بين الجنسين“. وطبقا لهذه الدراسة، فإن جزءا كبيرا من اختلاف الأجور ناشئ عن مواقف الناس، المعبر عنها في سلوك أصحاب الأعمال واختيارهم للموظفين في سوق العمل. ومع ملاحظة بيان الحكومة بأن زيادة الوعي تعزز حدوث تغييرات في الاتجاهات الاجتماعية، طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي تتخذها في القطاعين الخاص والعام وكذلك في مجال التعاون مع منظمات العمال وأصحاب الأعمال لزيادة الوعي. مبدءا المساواة في الأجر فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة. وأشارت اللجنة أيضا إلى تعليقاتها السابقة بشأن العزل الأفقي والرأسي للمرأة العاملة، وطلبت من الحكومة أن تبين سياساتها المعتمدة أو التي هي قيد النظر، لا سيما في إطار استراتيجيتها في مجال التوظيف، لتصحيح عدد النساء غير متناسب العاملات في وظائف منخفضة الأجر والمسؤولية.

ولاحظت لجنة الخبراء أيضا بيانات الحكومة التي تُظهر أن الاتفاقات الجماعية ضعيفة جدا عندما يتعلق الأمر بالمساواة في الأجر. وبالإشارة إلى أن الاتفاقية تتوخى تطبيق المبادئ الواردة فيها عن طريق الاتفاقات الجماعية ومع ملاحظة أن المساواة الجماعية تلعب دورا كبيرا في تحديد الأجور بموجب قانون الأجور، طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة للتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية المعنية بقصد إعمال أحكام الاتفاقية، بما في ذلك وضع برامج لزيادة التوعية وبرامج للتدريب.

ولاحظت اللجنة أنه بموجب المادة ٧ (٣) من قانون المساواة بين الجنسين، للعامل الحق في مطالبة صاحب العمل بأن يشرح الطريقة المستخدمة في حساب المرتبات وتقديم المعلومات الضرورية الأخرى، التي من الممكن على أساسها تحديد حدوث تمييز في الأجر. وطبقا للمادة ١١ (٢) من قانون المساواة بين الجنسين، يلتزم أصحاب الأعمال بجمع بيانات عن التوظيف مصنفة حسب نوع الجنس ليتسنى للمؤسسات المعنية رصد وتقييم ما إذا كان يجري عمليا تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة. وفي هذا السياق، طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم إحصاءات في تقريرها القادم بشأن توزيع الرجال والنساء على مختلف المهن وعلى مختلف مستويات المسؤولية في القطاعين الخاص والعام على السواء.

الاتفاقية رقم ١١١: تم التصديق على الاتفاقية في عام ٢٠٠٥. وطلب تقديم أول

تقرير عنها.

إندونيسيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت إندونيسيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وتستعرض الحكومة إمكانية التصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦). كما صدّقت إندونيسيا على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظات اللجنة لعام ٢٠٠٦، لاحظت أن الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة قد أعرب عن القلق إزاء زيادة تمثيل المرأة في الأعمال منخفضة الأجر، والمسؤولية والمؤقتة في القطاعين العام والخاص، وعدم وجود حظر صريح في القانون رقم ٢٠٠٣/١٣ على التمييز بسبب نوع الجنس. وردّا على مشاعر القلق التي أبدتها الاتحاد المذكور، بيّنت الحكومة أن المادتين ٥ و ٦ (اللتان تنصان على تكافؤ الفرص والمعاملة دون تمييز) والمادة ٩٢ (التي تنص على المعايير الموضوعية لتحديد جداول وهاكل الأجور) من قانون القوى العاملة رقم ٢٠٠٣/١٣، تحمي المرأة بدرجة كافية من التمييز، وأنه يتم الاضطلاع بمنع التمييز من خلال فحص أنظمة الشركة واتفاقاتها الجماعية. ولاحظت اللجنة أيضا تأكيد الحكومة على أن اللائحة الحكومية رقم ٨ لسنة ١٩٨١ لا تزال سارية المفعول وأن إنشاء أنظمة الشركة واتفاقاتها الجماعية تتم طبقا للمادة ٣ من هذه اللائحة، التي تنص على ألا يميز أصحاب الأعمال، عند تقرير الأجور، بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة. أما المبادئ التوجيهية لعام ٢٠٠٥ بشأن تكافؤ الفرص في التوظيف، فإنها تقدم مبادئ توجيهية تفصيلية حول كيفية تنفيذ مبدأ مساواة الرجل والمرأة في الأجر فيما يتعلق "بالعمل المتبادل القيمة".

ومع ملاحظة التفسير الذي قدمته الحكومة، إلا أن اللجنة أعربت عن أسفها لإغفال إدراج نص محدد يضمن مساواة الرجل والمرأة في الأجر عن العمل المتبادل القيمة، ولاحظت أيضا أن قانون القوى العاملة السابق لعام ١٩٩٧ قد نص على أنه "يحظر على أصحاب الأعمال، عند تقرير الأجور، ممارسة التمييز على أي أساس مهما كان فيما يتعلق بالأعمال ذات نفس القيمة". وأشارت اللجنة إلى الفقرة ٣ (١) من التوصية رقم ٩٠ التي تنص على أنه "كلما كان ذلك ملائما في ضوء الأساليب المستخدمة في عملية تحديد الأجر، ينبغي النص من خلال قانون على التطبيق العام لمبدأ مساواة الرجال والنساء في الأجر عن العمل المتبادل القيمة". واستنادا إلى ما سبق أعلاه، ولما كان قد تم حاليا التصديق على الاتفاقية

منذ زهاء ٥٠ عاماً، ترى اللجنة أن تعديل قانون القوى العاملة رقم ٢٠٠٣/١٣ ليعطي تعبيراً قانونياً صريحاً عن المبدأ الوارد في الاتفاقية، من شأنه أن يحسّن كثيراً الحماية المنصوص عليها بموجب الاتفاقية. وتأمل اللجنة في أن تعمل الحكومة ذلك حالما تنشأ المناسبة لإجراء تنقيح لهذا القانون.

وفي الطلب المباشر لعام ٢٠٠٦، لاحظت اللجنة باهتمام أن الحكومة تبذل جهوداً لتجميع وتوزيع بيانات عن سوق العمل، بما في ذلك إحصاءات عن متوسط أجور الرجال والنساء. ولاحظت من واقع الإحصاءات المنشورة على موقع وزارة القوى العاملة والهجرة العابرة على شبكة الإنترنت أن متوسط أجر المرأة أو صافي مرتبها في الشهر عام ٢٠٠٣ بلغ ٧٤ في المائة من أجر الرجل أو مرتبه الصافي شهرياً. كذلك تؤكد إحصاءات عام ٢٠٠٣ بشأن متوسط الأجر/صافي المرتب الشهري أن النساء يتركزن في فئات الأجور الأكثر انخفاضاً: نحو ٥٥ في المائة من النساء يتم توظيفهن في فئة الأجر الشهري الأقل من ٢٠٠ ٠٠٠ روبية، ولا يمثلن سوى ١٣ في المائة من أولئك الموظفات في فئة الأجر الأعلى الذي يزيد على ٢٠٠ ٠٠٠ روبية.

وبالإشارة إلى التعليقات السابقة بخصوص التقييم الموضوعي للأعمال، لاحظت اللجنة باهتمام القرار الوزاري رقم KEP/49/MEN/IV/2004 بشأن تنظيم هيكل وجدول الأجور، تنفيذاً للمادة ٩٢ من قانون القوى العاملة رقم ٢٠٠٣/١٣. ولاحظت أن القرار ينص على أن تنشئ المؤسسات والشركات هياكل للأجور وجدول للأجور على أساس تحليل للأعمال وتوصيف للوظائف وتقييم للأعمال (المادة ٣). وتنص المادة ٦ من القرار الوزاري على أن يراعى عند تقييم الأعمال عوامل من بينها حجم المسؤولية ومساهمة المهنة في عمل المؤسسة والمخاطر المهنية ودرجة الصعوبة المهنية.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظات اللجنة لعام ٢٠٠٦، أحاطت اللجنة علماً مع الاهتمام البدء، في ٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، في تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بتكافؤ الفرص في مجال التوظيف، التي تمت صياغتها بمساعدة منظمة العمل الدولية وبالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والمنظمات العمالية. وتقدم المبادئ التوجيهية التوجيه والإرشاد إلى مؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بتنفيذ مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجال والنساء في مجالي التوظيف والمهن، وتشكل خطوة هامة في القضاء على التمييز ضد المرأة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن الخطوات المضطلع بها لتنفيذ تلك المبادئ التوجيهية ونشر معلومات حول مضمونها وأهدافها بين أصحاب الأعمال

والعمال. وتواصل منظمة العمل الدولية تقديم المساعدة إلى الحكومة بغية تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية.

وبالإضافة إلى ذلك، أكدت اللجنة على الحاجة إلى اتخاذ تدابير فعالة لتحسين وصول المرأة إلى مجموعة من المهن أوسع نطاقاً، بما في ذلك شغل وظائف غير تقليدية رفيعة المستوى. وشددت اللجنة أيضاً على ضرورة أن يتم عن كثب رصد الإجراء الذي اتخذته هيئة تفتيش العمل للتصدي للتمييز القائم على نوع الجنس.

وفي طلب اللجنة المباشر لعام ٢٠٠٦، أحاطت اللجنة علماً بتفسير الحكومة الذي أشار إلى أن الحماية من المضايقة الجنسية في العمل وبرامج التدريب مشمولتان في إطار الفصل الرابع عشر من القانون الجنائي بشأن الجرائم المنافية للآداب العامة، والذي، ضمن أمور أخرى، يعاقب على نشر كتابات أو صور أو أشياء منافية للآداب العامة (المادتان ٢٨٢-٢٨٣)، وعلى الاغتصاب (المادة ٢٨٥) واستعمال القوة أو التهديد باستخدام القوة لارتكاب أعمال فاحشة أو التغاضي عنها (المادة ٢٨٩). غير أن اللجنة رأت أنه من غير المحتمل أن تكون تلك الأحكام كافية لتوفير الحماية المناسبة من جميع أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل، على النحو المحدد في ملاحظتها العامة لسنة ٢٠٠٢. ومع ذلك، لوحظ أيضاً أن المبادئ التوجيهية المعتمدة حديثاً (٢٠٠٥) بشأن تكافؤ الفرص في التوظيف في القطاع الخاص، تقدم تعريفاً أكثر شمولاً للتحرش الجنسي في مكان العمل، وتضع تدابير يتعين على أصحاب الأعمال اتخاذها. وتشجع اللجنة الحكومة على تنقيح القانون الحالي أو اعتماد تشريع بغية تعريف وحظر التحرش الجنسي في مكان العمل على نحو واضح، وتوفير الحماية الكافية لضحايا هذه الممارسات.

بليز

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية وثيقة الصلة بالموضوع، صدّقت بليز على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٤، شجعت لجنة الخبراء الحكومة على أن تنظر في ضمان تطابق تعريف الأجر الوارد في قانونها الوطني مع أحكام المادة ١ (أ) من الاتفاقية عندما تنشأ المناسبة لإجراء تنقيح للوائح المذكورة حتى تضمن أن مفهوم الأجر ينطبق على جميع الأجر الإضافية سواء كانت مدفوعة نقداً أو كانت عينية.

وأبدت اللجنة أيضا اهتماما باعتماد خطة العمل الوطنية المعنونة "خطة بليز الاستراتيجية للإنصاف والمساواة: تيسير تنفيذ نظام وطني لإدارة شؤون الجنسين"، التي أسفرت بدورها عن القرار الصادر بشأن صياغة مشروع قانون وطني للسياسة الجنسانية والمساواة في الأجر. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبيّن التدابير المتخذة بموجب خطة العمل المذكورة أعلاه وفي إطار السياسة الوطنية الجنسانية لتعزيز توظيف المرأة، عموما، وكذلك الحق في شغل الوظائف مرتفعة الدخل. ولاحظت اللجنة باهتمام أن المادة ٤ من الاتفاق الجماعي الموقع في القطاع المصرفي، تتضمن بندا يشترط أن يدفع المصرف نفس المرتبات للموظفين من الذكور والإناث على السواء طبقا لتصنيفات الوظائف.

الاتفاقية رقم ١١١: في الطلب المباشر لعام ٢٠٠٤، لاحظت لجنة الخبراء عدم وجود أية أحكام في قانون العمل تحدد أو تحظر التمييز في التوظيف أو المهنة. ومن ثم شجعت اللجنة الحكومة على إدراج مثل هذا الحكم في المستقبل القريب، لا سيما في ضوء أوجه الإجحاف الجنسانية القائمة في سوق العمل.

جمهورية كوريا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت جمهورية كوريا على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت لجنة الخبراء، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، من تقرير وزارة العمل بشأن الدراسة الاستقصائية لأجور العمل الشهري، أن الفجوة في الأجور بين الجنسين لا تزال كبيرة جدا، حيث بلغت نحو ٣٧ في المائة في عام ٢٠٠٣. وبيّنت الحكومة عددا من العوامل التي تسهم في ذلك: استخدام نُظم الأجر على أساس الأقدمية فيما يتصل بقصر مدة تولّي المرأة عملها عموما؛ الحقيقة القائلة بأن المرأة لا تعمل في أغلب الأحيان في شركات كبيرة تدفع أجورا أفضل؛ التمييز الجنساني؛ انخفاض مستوى الوظائف التي تشغلها النساء الحاصلات على التعليم العالي (تتركز النساء في الأعمال الكتابية)؛ ودخول المرأة في أعمال أدنى من خلفياتهن التعليمية أو ليست لها علاقة بمؤهلاتهن التعليمية أو في أعمال غير منتظمة بسبب فترات الانقطاع عن مواصلة مستقبلهن الوظيفي لأسباب عائلية. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن الحكومة تتخذ أو تخطط لاتخاذ عدد من التدابير لتعزيز تطبيق مبادئ الاتفاقية على نحو أفضل. وتشمل هذه التدابير ما يلي: (١) مطالبة أصحاب الأعمال

بتبرير اختلاف الأجور بين العمال والعاملات؛ (٢) دعم التفتيش على أماكن العمل لإزالة التمييز في الأجور؛ (٣) اتخاذ إجراء إيجابي، على سبيل التجربة، في الشركات العامة والشركات الحكومية التابعة للتوسع في توظيف المرأة، وزيادة نسبة النساء في وظائف الإدارة وتنسيب مزيد من النساء للعمل في الأقسام الرئيسية؛ و (٤) تشجيع الشركات على معالجة مسألة المساواة في الأجر عن العمل المتبادل القيمة كمسألة تتعلق بإدارة الأفراد. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن الخطوات التي اتخذتها لتطوير وتنفيذ التدابير المذكورة أعلاه، والخبرات العملية المكتسبة، والنتائج التي تحققت فيما يتعلق بسدّ الفجوة في الأجور بين الجنسين.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلب اللجنة المباشر لعام ٢٠٠٦، لاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أنه، في الفترة المشمولة بالإحصاءات المقدمة، زادت نسبة النساء في الوظائف المهنية والتقنية والإدارة بمعدل أسرع من معدل الرجال. وفي عام ٢٠٠٢، كان ٢١,٩ في المائة من جميع الموظفين و ١٤ في المائة من جميع الموظفين يعملون في نفس الفئة المهنية، بينما بلغت تلك النسبة ٢٢,٢ في المائة للرجال و ١٧ في المائة للنساء في عام ٢٠٠٣. وفي الوقت نفسه، لم تزد نسبة الموظفين الحاصلات على درجات من الكليات أو الجامعات. وفي هذا السياق، لاحظت اللجنة أن الحكومة تنفذ تدابير عملية إيجابية على أساس تجريبي لزيادة توظيف النساء، لا سيما في مراكز الإدارة في الشركات المملوكة للدولة والشركات الحكومية التابعة لها. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تواصل تقديم معلومات عن مشاركة الرجال والنساء في سوق العمل وعن أية تدابير متخذة أو متوخاة لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بينهما.

ولاحظت اللجنة أيضا أنه بموجب المادة ١٢ من قانون المساواة في العمل لا يتورط العمال الأقدم أو العمال عموما في التحرش الجنسي في مكان العمل وأن تعريف القانون للتحرش الجنسي في العمل يشمل عناصر البيئة المعادية والتحرش مقابل شيء ما (المادة ٢ (٢)). ويلتزم أصحاب الأعمال بتنفيذ برامج تثقيفية بشأن التحرش الجنسي (المادة ٣) واتخاذ تدابير تأديبية أو غيرها من التدابير لمعاقبة المتحرشين. وبمقتضى المادة ٧ من قانون منع التمييز الجنساني وسبل المساعدة لا يجوز أن يتورط العاملون وأصحاب الأعمال في ممارسة التحرش الجنسي، الذي يعدّ شكلا من أشكال التمييز الجنساني. ولاحظت اللجنة أنه بوسع ضحايا التحرش الجنسي التقدم بطلب للتدخل إلى لجنة المساواة في العمل أو إيداع طلب مكتوب لدى مكاتب العمل الإقليمية. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التطبيق العملي للأحكام القانونية المذكورة أعلاه بشأن التحرش الجنسي، بما في ذلك

أمثلة للإجراءات الوقائية المتخذة ومساهمتها في الحدّ من حدوث التحرش الجنسي في أماكن العمل.

الاتفاقية رقم ١٥٦: بعد أن فحصت اللجنة تقرير الحكومة الأول بموجب هذه الاتفاقية، وجّهت طلبا تفصيليا مباشرا إلى الحكومة في عام ٢٠٠٤. ولاحظت اللجنة، في جملة أمور، أن التقرير أشار حصريا تقريبا إلى تدابير من المعترزم اتخاذها لمنع التمييز ضد المرأة، بما في ذلك المرأة التي لديها أطفال. وشددت على ضرورة معالجة مسائل أوسع نطاقا شملتها الاتفاقية، بما فيها اتخاذ تدابير تضمن أن العمال ذوي المسؤوليات الأسرية - سواء من الرجال أو النساء - لا يعانون من التمييز بالمقارنة مع العمال بدون تلك المسؤوليات.

ورأت اللجنة أن التدابير المتخذة لتعزيز وكفالة المساواة بين الرجل والمرأة في المعاملة لا تشكل وحدها سياسة وطنية متماسكة وصريحة ترمي إلى تمكين توظيف العمال والعاملات ذوي المسؤوليات بدون تمييز ومساعدتهم على التوفيق بين عملهم والتزامهم الأسرية. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير التي تتخذها لإنشاء سياسة متماسكة ومنسقة هدفها الكلي تحقيق المساواة بين العمال ومن الرجال والنساء ذوي المسؤوليات الأسرية.

ولاحظت اللجنة مع القلق من تقرير الحكومة أن ٣٦,٥ في المائة من العاملات و ٤٦,٧ في المائة من العمال كانوا يعملون في عام ٢٠٠٠ أكثر من ٥٤ ساعة أسبوعيا. وفي رأي اللجنة أن مثل هذه الممارسة واسعة الانتشار للعمل الإضافي المفرط لا تبدو متساوقة مع السياسات الصديقة للأسرة في مكان العمل. وعلى الرغم من أن اللجنة لاحظت تخفيض ساعات العمل الأسبوعية مؤخرا من ٤٤ ساعة إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع، فإنها طلبت من الحكومة تقديم معلومات عن التدابير التي تتخذها عمليا لتنظيم ساعات العمل وضمان تحقيق توازن أفضل في مكان العمل بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

ولاحظت اللجنة أيضا أن القانون لا يتضمن حاليا أية ترتيبات مرنة بشأن ساعات العمل بالنسبة للعاملين للسماح لهم، على سبيل المثال، بتوفيق ساعات عملهم ليتسنى لهم تيسير جمع أطفالهم من المدرسة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين التدابير التي تعتزم اتخاذها في وضع ترتيبات لمواعيد عمل مرنة كوسيلة لتنفيذ ممارسات صديقة للأسرة في مكان العمل.

سنغافورة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت سنغافورة على الاتفاقية رقم ١٠٠. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٩٨ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة أن المادة ١٢ (أ) من دستور سنغافورة تنصّ على أن جميع الأشخاص متساوون أمام القانون وأن لهم الحق في حماية متساوية في ظل القانون. ومع ذلك، لا الدستور ولا قانون العمل يتضمن أحكاما محددة تحظر التمييز الجنساني أو تقضي بالمساواة في الأجر عن العمل المتعادل في القيمة.

وأحاطت اللجنة علما بالإعلان الثلاثي بشأن المساواة في الأجر للرجال والنساء الذين يؤدون عملا متعادلا في القيمة الذي بموجبه يؤكد المجلس الوطني لنقابات العمال واتحاد سنغافورة الوطني للعاملين ووزارة القوى العاملة التزامهم بالمبدأ الوارد في الاتفاقية في هذا الشأن. ولاحظت أيضا موافقة منظمات العاملين ونقابات العمال والحكومة على إدراج بند في الاتفاقات الجماعية يكفل التزام أصحاب الأعمال بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتعادل القيمة على مستوى الشركة. وطلبت اللجنة من الحكومة مواصلة إحاطتها علما بالتقدم المحرز في إدراج مثل هذه المواد في الاتفاقات الجماعية وتقديم أمثلة لمثل هذه المواد والاتفاقات.

كينيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت كينيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: لاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦ أن السياسة العامة للأجور في الخدمة العامة المؤرخة كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ تنصّ على "أن الموظفين في المراكز الوظيفية المشابهة ذات المسؤوليات المماثلة يكافأون بطريقة مشابهة". ويتم ضمان ذلك من خلال معايير تشمل مضمون العمل كما يحدده تقييم الأعمال وما يتعلق بالممارسة

والمهارات وأوجه الكفاءة والمسؤوليات المرتبطة بالمركز الوظيفي (الفقرات ٤٩ و ٧٣-٧٧ من السياسة العامة). وبينما تشير السياسة العامة للأجور إلى الهدف المتمثل في تحقيق تكافؤ أفقي ورأسي في الأجور بين مختلف وظائف الخدمة العامة، لا ترد أية إشارة إلى ضرورة كفالة مساواة المرأة بالرجل في الأجر عن العمل المتبادل القيمة. وحثّت اللجنة الحكومة على اتخاذ الخطوات الضرورية لكي تكفل عند تنفيذ سياسة الأجور في مجال الخدمة العامة الأخذ بعين الاعتبار التام مبدأ مساواة الرجل والمرأة في الأجر فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، بما في ذلك عن طريق تدابير تضمن تنفيذ المواءمة المتوخاة بين التسلسل الوظيفي وهيكل الأجور على نحو يخلو من التحيز الجنساني.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، تقريراً عن دراسة بشأن المسائل الرئيسية المتعلقة بنوع الجنس والتوظيف في مجال الزراعة والتنمية الريفية كجوانب في استراتيجية الحد من الفقر (دراسة قطرية عن كينيا)، والتي تم إعدادها بناء على طلب وزارة العمل وتنمية الموارد البشرية. وأحد المسائل التي حددتها الدراسة هي الحاجة إلى ضمان استفادة المرأة على قدم المساواة مع الرجل من خدمات الدعم الزراعية. ولاحظت اللجنة أيضاً تحليل أوضاع المرأة في التوظيف والمهن الوارد في الورقة الدورية رقم ٢ لعام ٢٠٠٦ بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية التي أصدرتها وزارة شؤون الجنسين والرياضة والثقافة والشؤون الاجتماعية. وطبقاً لهذه الورقة، بلغت مشاركة المرأة في العمل بأجر ٢٩,٦ في المائة في عام ٢٠٠٤ (٣٥,٦ في المائة في الأعمال غير الزراعية). وفي مجال الخدمة المدنية، زادت مشاركة المرأة فقط من ٢٤ في المائة إلى ٢٩,٦ في المائة بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٣، مع وجود صعوبات معينة تواجه المرأة في الوصول إلى المراكز الوظيفية المتوسطة والعليا. وتطرح الورقة عدداً من التدابير التي تعتزم الحكومة اتخاذها بغية تمكين الرجال والنساء من التمتع بالمساواة في الحصول على الفرص الاقتصادية وفرص التوظيف. بما في ذلك زيادة الوعي بهدف تغيير الأفكار والتقاليد التي تركز التفاوتات بين الجنسين، ومراجعة القوانين التي تعوق الوصول إلى الموارد الاقتصادية والتحكّم فيها واستحداث مؤشرات لقياس مشاركة المرأة في التنمية.

النرويج

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت النرويج على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: أحاطت اللجنة علما مع الاهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، بإنشاء اللجنة المعنية بالمساواة في الأجور التي لها الولاية في تقديم معلومات عن الاختلافات في الأجور بين الرجال والنساء وكذلك دراسة الأسباب والتدابير اللازمة للمساعدة على إزالة هذه الاختلافات. ولاحظت اللجنة أن للشركاء الاجتماعيين أيضا دور في تسيير أعمال اللجنة عن طريق المشاركة في فرقة عمل تم تعيينها. ولاحظت كذلك أنه تم في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦ إنشاء وظيفة أمين للمظالم ومحكمة مهمتهما النظر في تحقيق المساواة ومناهضة التمييز، ودمج مهام أمين المظالم السابق المعني بالمساواة بين الجنسين ومجلس الاستئناف المعني بالمساواة بين الجنسين في كيان واحد. وتتولى الوكالة الجديدة المسؤولية عن إنفاذ قانون المساواة بين الجنسين، بما في ذلك بند المساواة في الأجر بموجب المادة ٥.

ورحبت اللجنة بالمعلومات المقدمة عن تأثير التدابير التي اتخذتها الحكومة لتوَلّي المرأة وظائف ذات مسؤولية أكبر، لا سيما في مجالس إدارات الشركات. ولاحظت في هذا الصدد أن القواعد المتعلقة بتمثيل المرأة في مجالس إدارات الشركات العامة المحدودة دخلت حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٦.

وأحاطت اللجنة علما أيضا بالمعلومات الواردة في تقرير لجنة الإبلاغ التقنية المعنية بتسويات الدخول حول الاختلافات في الأجور بين الرجال والنساء. ولاحظت بوجه خاص أنه في الفترة بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥، تناقصت الفجوة في الأجور بين الجنسين في عدد من القطاعات تشمل التشييد وخدمات الأعمال والتعليم والحكومة المركزية، بينما اتسعت الفجوة في قطاعات البيع بالتجزئة والفنادق والمطاعم والخدمات المالية والمجالس البلدية. وفي عام ٢٠٠٥، ثبت أجر المرأة شهريا عند ٨٤,٧ في المائة من أجر الرجل (بما في ذلك المستخدمين العاملين بعض الوقت). وأوضحت الحكومة أن السبب الرئيسي في استمرار هذه الفجوة في الأجور يرجع إلى أن سوق العمل الترويجي لا يزال مفصولا عنصريا بدرجة عالية حيث يهيمن الذكور على قطاعات ومهن أعلى أجرا من تلك التي تسيطر عليها الإناث. وذكرت الحكومة أيضا أن الاختلافات في الأجور قائمة على الرغم من نفس مستويات التعليم أو الخبرة - وهي ظاهرة أكدت بيانات لجنة تسوية الدخول التي تُظهر أنه على الرغم من أن المرأة تمثل غالبية الأشخاص الذين قضوا أربع سنوات أو أقل في التعليم الجامعي (٥٢ في المائة)، فإن المرأة في هذه الفئة حصلت في عام ٢٠٠٥ على ٨٠,٦ في المائة فقط مما تقاضاه الرجل.

الاتفاقية رقم ١٥٦: لاحظت اللجنة باهتمام، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، التطورات التشريعية فيما يتعلق بتطبيق أحكام الاتفاقية. ولاحظت من تنقيح قانون بيئة العمل أنه أصبح للعاملين الحق في ساعات عمل مرنة (المادة ١٠-٢ (٣)) وكذلك إجازة تغيب جزئي عن العمل لمدة ثلاث سنوات لرعاية الطفل (المادة ١٢-٦). كما يقدم القانون المذكور للآباء إجازة للتغيب عن العمل لمدة أسبوعين عقب ولادة أو تبني طفل ما (المادة ١٢-٣) ويمنح حقوقاً أوسع للعاملين في الحصول على إجازة في حالة مرض الطفل أو إصابته بأذى (المادة ١٢-٩ (٤)). كما لاحظت اللجنة التعديلات على قانون التأمين الوطني المؤرخ ٢٨ شباط/فبراير ١٩٩٧ بشأن المزايا الممنوحة في حالات الأمومة/الأبوة والتبني حيث يمكن للآباء الحصول على مزايا الأبوة أو التبني على أساس أهليتهم. ولاحظت أنه في عام ٢٠٠٥، استفاد نحو ٩٠ في المائة من الآباء المستحقين من حقوقهم في هذه المزايا. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن قانون المساواة بين الجنسين المعدل لعام ٢٠٠٢ يحظر حالياً بوضوح المعاملة التفضيلية التي تضع المرأة أو الرجل في وضع أضعف مما ينبغي أن يكون أو تكون عليه بسبب الحمل أو ولادة طفل أو إجازة التغيب عن العمل (المادة ٣ (٢)).

نيوزيلندا

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت نيوزيلندا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانياً - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظات اللجنة لعام ٢٠٠٥، أشارت إلى أن العديد من القوانين في نيوزيلندا يقضي بمساواة الرجال والنساء في الأجر لا سيما الذين يؤدون نفس العمل أو أعمالاً مشابهة إلى حد كبير. ومن بين تلك القوانين قانون علاقات العمل لسنة ٢٠٠٠ وقانون حقوق الإنسان لسنة ١٩٩٣ وقانون المساواة في الأجر لسنة ١٩٧٢. وتعريف التمييز الوارد في قانون علاقات العمل يقتصر فيما يبدو على الحالات التي يعمل فيها العاملون لدى نفس صاحب العمل. وأكدت اللجنة من قبل على الشرط الوارد في الاتفاقية الذي يقضي بالمساواة في الأجر عن "العمل المتعادل القيمة"، وهي إشارة تتجاوز مفهوم نفس العمل أو العمل المتشابه. وبالإضافة إلى ذلك، فيما يتعلق بنطاق المقارنة، رأت اللجنة ضرورة أن يكون النطاق واسعاً حسبما يسمح به المستوى الذي توضع على أساسه سياسات الأجور ونظمها وهياكلها. ومع ملاحظة أنه تم التخلي في كانون الأول/ديسمبر

٢٠٠٤ عن إقرار تشريع جديد للمساواة في الأجر، طلبت اللجنة من الحكومة أن تخططها علما بأية مبادرات جديدة لتعديل القانون الحالي للمساواة في الأجر حتى يكون التشريع الوطني مطابقا لأحكام الاتفاقية.

وأحاطت اللجنة علما مع الاهتمام بتقرير فرقة العمل عن المساواة في الأجر والتوظيف في قطاعات الخدمة العامة والصحة والتعليم العموميين الصادر في آذار/مارس ٢٠٠٤. وعُرِّفَت فرقة العمل "المساواة في الأجر" بأنه "حصول الرجال والنساء على نفس الأجر مقابل نفس العمل أو مقابل العمل الذي يكون مختلفا لكنه متعادل القيمة". وحددت ثلاثة عوامل رئيسية تُمسّ مساواة المرأة في الأجر والعمل وهي: (١) الأعمال التي تقوم بها المرأة؛ (٢) كيفية تقييم الأعمال؛ و (٣) كيفية تنظيم الأعمال. ومع الإحاطة علما بصفة خاصة بالتوصيات التي قدمتها فرقة العمل بشأن المساواة الجماعية والحد الأدنى للأجر، واستحداث أداة محايدة جنسانيا لتقييم الأعمال، ومراجعة حسابات المساواة في الأجر وإنشاء عملية لإجراء تسويات تعويضية لمطالبات المساواة في الأجر، طلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ مجموعة التوصيات الشاملة وخطط العمل التي طرحتها فرقة العمل. وطلبت أيضا من الحكومة أن تقدم معلومات عن التدابير المتخذة أو المتوخاة لتعزيز تطبيق أحكام الاتفاقية في القطاع الخاص، بما في ذلك معلومات عن أي تعاون مع الشركاء الاجتماعيين في هذا الصدد.

ولاحظت اللجنة أنه طبقا للملحق الدراسة الاستقصائية عن دخول الأسر المعيشية لقوة العمل، حدثت زيادة بنسبة ٤ في المائة في نسبة متوسط دخل المرأة إلى الرجل في الساعة في الفترة بين ١٩٩٧ و ٢٠٠٣. وحدث تقدّم في سدّ الفجوة في الأجر بين الجنسين في الفئات العمرية ٢٤-٥٤، بينما زادت هذه الفجوة بصورة طفيفة بالنسبة للفئات العمرية الأخرى. وطبقا للحكومة، تناقصت بالمثل الفجوة في الأجر بين الجنسين بالنسبة للأوروبيين والماوري والنيوزيلنديين في منطقة المحيط الهادئ، لكنها ظلت أوسع نطاقا في صفوف النيوزيلنديين الأوروبيين. وبيّن تقرير الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠٠٤ عن تنوّع الاستثمارات الصادر عن الصندوق الاستثماري المعني بتكافؤ فرص العمل اتساع الفجوة في أحوال العمل في الساعة منذ عام ٢٠٠٣، بينما نقصت فجوة أحوال العمل الأسبوعية بصورة طفيفة، مما يدل على زيادة عدد الساعات التي تعملها المرأة.

الاتفاقية رقم ١١١: في الملاحظة التي أبدتها اللجنة في عام ٢٠٠٥، أشارت باهتمام إلى إنشاء وظيفة مفوض عام لتكافؤ فرص التوظيف داخل لجنة حقوق الإنسان في عام ٢٠٠٢ وتعيين أول مفوض عام لشغل هذه الوظيفة عام ٢٠٠٣. ومنذ تعيين المفوض العام،

أصدرت لجنة حقوق الإنسان التقرير المعنون ”إطار عمل للمستقبل: تكافؤ فرص التوظيف في نيوزيلندا“ قدمت فيه عددا من التوصيات من بينها ما يتعلق بإدخال تشريع جديد يقضي بأن ينشئ أصحاب الأعمال في القطاعين العام والخاص خططاً بشأن تكافؤ الفرص في التوظيف والعمل بتنفيذها وأن يقدموا بانتظام تقارير عن نتائجها. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عن أنشطة لجنة حقوق الإنسان والمفوض العام المعني بتكافؤ الفرص في مجال التوظيف، وكذلك عن أية متابعة للتقرير المذكور أعلاه.

هندوراس

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت هندوراس على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات أرقام ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب لجنة الخبراء المباشر لعام ٢٠٠٥، لاحظت اللجنة اعتماد قانون في ٢٢ أيار/مايو ٢٠٠٠ بشأن تكافؤ الفرص، للقضاء على أي نوع من أنواع التمييز ضد المرأة ولتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون. وتطلب المادة ٤٤ من هذا القانون المساواة في الأجر عن العمل المتبادل القيمة، شريطة أن يتساوى أيضا نوع العمل ويوم العمل والشروط المتعلقة بالكفاءة والأقدمية. وذكرت اللجنة الحكومة بأن الاتفاقية اشترطت مساواة الرجل والمرأة في الأجر فيما يتعلق ”بالعمل المتبادل القيمة“، وأنه لدى اختيار ”قيمة“ العمل كأساس للمقارنة بين عمل الرجل والمرأة، وضعت الاتفاقية معنى أوسع نطاقا من مجرد ”المساواة في الأجر عن نفس العمل“.

ولاحظت اللجنة أن القانون المتعلق بتكافؤ الفرص يمرّ بعملية تعديل، سيتم الموافقة عليها في عام ٢٠٠٤. وطلبت إلى الحكومة النظر أثناء عملية التنقيح في تعديل المادة ٤٤ لكي تتفق تماما مع المبدأ الوارد في الاتفاقية، ومن ثم تجعل بالإمكان المقارنة بين الأعمال التي تكون مختلفة لكنها مع ذلك متعادلة القيمة. وأشارت اللجنة إلى أنه على الرغم من جواز تطبيق أحكام الاتفاقية بمختلف الوسائل، وليس فحسب من خلال القانون، فإنه عند وجود قوانين وأنظمة بشأن المساواة في الأجر، لا ينبغي أن تكون تلك الوسائل أكثر تقييدا من الاتفاقية وألا تكون غير متسقة معها. ولذلك طلبت اللجنة من الحكومة مرة أخرى النظر في تعديل القانون المشار إليه أعلاه ليتسنى التعبير في ذلك القانون عن المبدأ الوارد في الاتفاقية، الذي ينص على المساواة في الأجر عن العمل المتبادل القيمة.

هنغاريا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالموضوع، صدّقت هنغاريا على الاتفاقيات أرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٨٣. كما صدّقت على الاتفاقيات أرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات قدمتها الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية. التعليقات قيد النظر للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بشأن أحكام الاتفاقية تتعلق بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب لجنة الخبراء لعام ٢٠٠٦، لاحظت اللجنة أن المادة ١٤٢/ألف (١) من قانون المساواة في المعاملة تنص على أنه "عند تحديد المساواة في الأجر فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، يجب الوفاء بشرط المساواة في المعاملة". وتنص المادة ١٤٢/ألف (٤)، بصيغتها المعدلة على أنه "يجب تحديد الأجر على أساس تصنيف الوظائف أو استنادا إلى الأداء ليتسنى تلبية شرط المساواة في المعاملة". وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تقدّم في تقريرها القادم معلومات عن التطبيق العملي لأحكام المادة ١٤٢/ألف من مدونة العمل، بما في ذلك معلومات عما إذا كانت المحاكم قد عاجلت أية حالات تشمل ما ورد في المادة ١٤٢/ألف.

وبخصوص المادة الجديدة ٧٠ ألف من مدونة العمل والمادة ٣٦ من قانون المساواة في المعاملة لعام ٢٠٠٤، اللتان تنصّان على اعتماد أصحاب العمل خططاً لتحقيق تكافؤ الفرص، رأت اللجنة أنه من الأهمية بمكان أن تتضمن هذه الخطط أهدافاً محددة وتدابير عملية لتطبيق ورصد مبدأ المساواة في الأجر فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة. ورحبت بما ورد في بيان الحكومة من أن الخطط المتعلقة بتكافؤ الفرص يجب أن تتضمن تدابير تسهم في "رفع الأجور إلى المستوى الذي يُدفع للعاملين الآخرين مقابل أداء أعمال لها نفس القيمة". وأعربت اللجنة عن الأمل في أن تبذل الحكومة كل جهد لتضمن إدراج المسائل المتعلقة بالمساواة في الأجر في الخطط ذات الصلة بتكافؤ الفرص وتسعى لتعاون منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال في هذا الشأن.

ولاحظت اللجنة أن الحكومة، بالتعاون مع الشركاء في الاجتماعيين، تخطط لتيسير اعتماد تصنيفات قطاعية ومهنية للأعمال ونُظم لتحديد الأجور على نطاق واسع. وطلبت من الحكومة أن تبين أية تدابير متخذة لتعزيز أساليب موضوعية لتقييم الوظائف كوسيلة للتصدي للبخس التمييزي لقيمة الأعمال على أساس نوع الجنس في سياق التخطيط لتحقيق المساواة.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظات اللجنة لعام ٢٠٠٦، أشارت إلى أن المادة ٧٠ ألف من مدونة العمل تعترف بالدور الهام الذي يقوم به أصحاب الأعمال في تعزيز تكافؤ الفرص حيث نصت على أنه يجوز لصاحب العمل اعتماد خطة لتحقيق تكافؤ الفرص بالتعاون مع نقابة العمال أو مجلس العمل المختص. وتتضمن خطط تحقيق تكافؤ الفرص إجراء تحليل لحالة توظيف فئات من العاملين في وظائف غير مميزة، لا سيما: (أ) النساء؛ (ب) العاملون فوق سن ٤٠ عاماً؛ (ج) الروما؛ (د) العاملون ذوي الإعاقات؛ (هـ) العاملون الذين يتولون تنشئة وإعالة طفلين أو أكثر دون سن العاشرة أو الموظفون الوحيدون الذين يقومون بتربية وإعالة طفل دون سن العاشرة. وينبغي أن يغطي هذا التحليل الأجور وشروط العمل والترقية والتدريب والمزايا المتعلقة بتنشئة الطفل والأبوة. وتحدد الخطط أيضاً أهداف صاحب العمل في ضمان تكافؤ الفرص والتدابير المتوخاة لتحقيق تلك الأهداف. وبموجب المادة ٣٦ من قانون المساواة في المعاملة، يجب على الوكالات العمومية التي توظف أكثر من ٥٠ عاملاً والأشخاص القانونيين الذين يحوزون غالبية الملكية اعتماد خطط لتحقيق تكافؤ الفرص. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن التقدم المحرز في اعتماد أصحاب الأعمال في القطاعين العام والخاص خططاً لتحقيق تكافؤ الفرص وتنفيذها وبيان النتائج التي تحققت من خلال هذا الإجراء.

ولاحظت اللجنة، في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٦، أن معدل التوظيف في عام ٢٠٠٤ بلغ ٦٣,١ في المائة للرجال ونسبة منخفضة بلغت ٥٠,٧ في المائة للنساء. ورأت الحكومة أنه يمكن تحسين تكافؤ فرص المرأة في العمل من خلال الموازنة بين عملها ومسؤولياتها الأسرية. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أن الحكومة اتخذت عدداً من التدابير لمساعدة آباء وأمهات صغار الأطفال على استمرار الارتباط بسوق العمل أثناء فترات رعاية الطفل أو أحد أفراد الأسرة والعودة إلى سوق العمل في وقت لاحق، بما في ذلك تدريب الرجال والنساء المعنيين وتقديم حوافز مالية لأصحاب الأعمال. والمطلوب من الحكومة تقديم معلومات عن أوضاع سوق العمل بالنسبة للرجال والنساء والتدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الجنسين في التوظيف والمهن، بما في ذلك التدابير المذكورة أعلاه وتأثيرها على تمتع الرجال والنساء بتكافؤ الفرص في مجال التوظيف.