

Distr.: General
6 July 2011
Arabic
Original: French

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الخمسون
٣-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١

الرد على توصيات المتابعة الواردة في الملاحظات الختامية للجنة عقب
النظر في التقرير الدوري الخامس للدولة الطرف في ٣١ تشرين
الأول/أكتوبر ٢٠٠٨*

مدغشقر

الردود الواردة من وزارة الوظيفة العامة والعمل والقوانين الاجتماعية على
الأسئلة التي أثارها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة خلال عرض
التقرير الدوري لمدغشقر في عام ٢٠٠٨.

الفقرة ٢٩

* وفقاً للمعلومات المحالة إلى الدول الأطراف بشأن تجهيز تقاريرها، لم تحرر هذه الوثيقة رسمياً قبل إرسالها إلى
دوائر الترجمة التحريرية في الأمم المتحدة.

أولاً - ضمان تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في سوق العمل (المادة ١١ من الاتفاقية)

ألف - في القطاع الخاص

- ١- بموجب المادة ٢ من القانون رقم ٢٠٠٣-٤٤ المؤرخ ٢٨ تموز/يوليه ٢٠٠٤ المتعلق بقانون العمل، يُصنّف في فئة العاملين كل شخص، بغض النظر عن جنسه وجنسيته، يلتزم بوضع نشاطه المهني المأجور تحت إدارة وسلطة شخص آخر من الكيانات الطبيعية أو الاعتبارية العامة أو الخاصة.
- ٢- ولهذا الغرض، يتضمن قانون العمل تعريفاً واحداً لجميع العمال بغض النظر عن الجنس.
- ٣- ومن ثم، يمكن تفسير أحكام المادة المذكورة أعلاه على أنها لا تقيم أي تمييز على أساس الجنس فيما يتعلق بوصول العمال أو الأشخاص إلى سوق العمل.

باء - في القطاع العام

- ٤- يدرج القانون عدد ٢٠٠٣-١١ المتعلق بالنظام الأساسي العام للموظفين في حيثياته احتراماً مبدأ تكافؤ فرص العمل في الوظيفة العمومية كأحد أبرز المفاهيم الواردة فيه.
- ٥- علاوة على ذلك تنص المادة ٥ من نفس القانون على أنه: "فيما يتصل بتطبيق النظام الأساسي، لا يجوز أن يكون هناك أي تمييز بناء على نوع الجنس أو الدين أو الرأي أو المنشأ أو القرابة أو الثروة أو العقيدة السياسية أو التبعية لأية منظمة نقابية".
- ٦- بالإضافة إلى ذلك، لا يرد في أي مادة من المواد الست التي تدخل في نطاق الباب الثالث المخصص لتعيين الموظفين، ولا سيما المادة ١٧ من القانون، أي إشارة إلى الجنس بوصفه شرطاً من الشروط المطلوبة للحصول على مختلف الوظائف التي ينظمها القانون المذكور.
- ٧- وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن التشريعات المتعلقة بالعمالة تركز مبدأ تكافؤ فرص العمل بين الرجال والنساء في كل من القطاعين العام والخاص دون أي تمييز عدا ما تعلق باستيفاء أية شروط أخرى تتعلق بالقدرة والكفاءة.

ثانياً - وضع إطار تنظيمي للقطاع غير الرسمي بما يمكن المرأة من الحصول على الحماية والاستحقاقات الاجتماعية

- ٨- يتركز العمل الحكومي على تعزيز الاستحقاقات التي يتمتع بها العاملون في القطاع المنظم بصفة عامة. ويجري حالياً بحث مشروع يتعلق بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العاملين في القطاع غير الرسمي.

ثالثاً - بيانات مصنفة حسب الجنس، وتحليل للوضع الحالي للمرأة في ميدان العمل، في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، والاتجاهات العامة في هذا المجال

٩- استناداً إلى الأرقام التي سجلتها خدمات التوظيف على مستوى إدارات العمل الإقليمية العشر في كامل أنحاء مدغشقر، وحسب المعلومات المتوفرة لدى الوزارة المعنية بالعمل والتشغيل، يمكن القول إن معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة بالقطاع الخاص المنظم لا يختلف كثيراً عن معدل مشاركة الرجل.

١٠- فمن أصل ١٣ ٥٩٧ طلب عمل تلقته خدمات التوظيف المذكورة، منها ١ ٨٢٠ طلباً، أي ما يعادل ١٣,٣٨ في المائة، تلقت ردوداً إيجابية، تمثل الطلبات المقدمة من رجال نسبة ٥٢,٤٧ في المائة في حين تمثل الطلبات المقدمة من نساء نسبة ٤٧,٥٣ في المائة.

١١- إضافة إلى ذلك، تؤكد الإحصاءات المقدمة هذا الاستنتاج، وذلك بالنظر إلى المعلومات المتعلقة بالوضع قبل الالتحاق بالقوة العاملة.

١٢- وأخيراً، من أصل أصحاب طلبات العمل المذكورة أعلاه البالغ عددهم ١٣ ٥٩٧ فرداً، هناك ٧ ٣٤٠ شخصاً، أي ٥٣,٩٨ في المائة ممن شغلوا وظيفة سابقة. ويبلغ عدد الطلبات المقدمة من نساء ٣ ٦٧٩ طلباً، أي ٥٠,١٢ في المائة من مجموع الطلبات البالغ عددها ١٣ ٥٩٧ طلباً. أما الطلبات المتبقية البالغ عددها ٦ ٢٥٧، أي ما يقابل ٤٦,٠٢ في المائة، فهي تتعلق بأشخاص يبحثون عن عمل لأول مرة. وتمثل المرأة نسبة ٤٤,٥٤ في المائة من هذه الفئة من الأشخاص.

رابعاً - الأحكام النقابية المتعلقة بالمساواة في الأجر

١٣- إن مسألة انعدام المساواة في الأجر بالنسبة للعاملين في نفس السلك غير مطروحة في الوظيفة العامة لأنهم يتقاضون نفس الأجر (من راتب ومزايا) دون تمييز بين الجنسين.

١٤- وبالنسبة للقطاع الخاص، تكفل المادة ٥٣ من قانون العمل المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة وتنص هذه المادة على ما يلي: "عند تساوي المؤهلات الوظيفية، وممارسة نفس العمل، والقيام بعمل متساو في القيمة، يراعى أن الأجر واحد بالنسبة لكافة العاملين، مهما كان منشؤهم أو لون جلدهم أو انتماءهم الوطني أو نوع جنسهم أو سنهم أو تبعيتهم النقابية أو آراؤهم أو مركزهم في ظل الظروف الواردة في هذا الفصل".

١٥- تحمي هذه الأحكام بوجه الخصوص العاملين في القطاع الرسمي، ولا تنسحب على العاملين في القطاع غير الرسمي.

١٦- وفيما يتعلق بآليات التظلم، يحق للعاملين في القطاع الخاص أن يرفعوا مظالمهم إلى مفتشية العمل والقوانين الاجتماعية التي يتبعون لها في حالة انتهاك الحقوق الاجتماعية، كالتمييز في الأجور على أساس نوع الجنس.

١٧- وترد في هذا التقرير على شكل جدول البيانات الإحصائية المتاحة (المصدر: وزارة الوظيفة العامة والعمل والقوانين الاجتماعية، سنة ٢٠١٠)

جداول موجزة لسوق العمل

من كانون الثاني/يناير إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠

طلبات العمل المتلقاة	عروض التلقاة	التوظيفات		العروض		الاستخدام	
		رجال	نساء	المجموع	المباشرة	غير المباشرة	المجموع
٧ ١٣٤	٦ ٤٦٣	١٣ ٥٩٧	٣ ٠٢٨	١ ٨٢٠	١١ ٧٧٧	١ ٢٠٨	٣ ٤٦٤
٥٢,٤٧	٤٧,٥٣	٤٧٧	٥٢٨٤	٤٧٧	٥٢٨٤	٤٧٧	٥٢٨٤

الوضع قبل الالتحاق بالقوة العاملة

شغل وظيفة سابقة		بحث عن أول وظيفة		الفتتان معاً	
رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
٣ ٦٥٩	٣ ٦٧٩	٣ ٤٧٣	٢ ٧٨٤	٦ ٢٥٧	٧ ١٣٤
١٣ ٥٩٧	٦ ٤٦٣	١٣ ٥٩٧	٦ ٤٦٣	١٣ ٥٩٧	٦ ٤٦٣

المستوى التعليمي لطالبي العمل

المستوى التعليمي	رجال	نساء	المجموع	نسبة مئوية
أمي	٨٧٧	١٦٠	١ ٠٣٧	٧,٦٣
يُحسن القراءة	٣	٤	٧	٠,٠٥
يُحسن القراءة والكتابة	٦٢	٤٢	١٠٤	٠,٧٦
تعليم أساسي	٦٠٣	٨٠٩	١ ٤١٢	١٠,٣٨
تعليم ثانوي (مرحلة أولى)	١ ٥٠٧	١ ٧٠٤	٣ ٢١١	٢٣,٦٢
تعليم ثانوي (مرحلة ثانية)	١١ ٧٤٢	١ ٤٩٨	٣ ٢٤٠	٢٣,٨٣
تعليم عالي (مرحلة أولى)	٨٠٨	٨٢٤	١ ٦٣٢	١٢,٠٠
تعليم عالي (مرحلة ثانية)	١ ٥٠٠	١ ٣٨٧	٢ ٨٨٧	٢١,٢٣
غير مُسمّى	٣١	٣٦	٦٧	٠,٤٩
المجموع	٧ ١٣٣	٦ ٤٦٤	١٣ ٥٩٧	١٠٠