

Distr.: General
29 October 2006
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة السادسة والثلاثون
25-7 آب/أغسطس 2006

آراء

الرسالة رقم 2004/3

مقدمة من: السيدة دونغ ثي ثوي نغوين

الضحية المزعومة: مقدمة الرسالة

الدولة الطرف: هولندا

تاريخ الرسالة: 8 كانون الأول/ديسمبر 2003 (الرسالة

الأولى)

في 14 آب/أغسطس 2006، اعتمدت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة النص المرفق بوصفه يمثل آراء اللجنة بموجب أحكام الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري فيما يتعلق بالرسالة رقم 2004/3 وترد الآراء في تذييل لهذه الوثيقة.

المرفق

آراء اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بموجب
أحكام الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري
لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
(الدورة السادسة والثلاثون)

الرسالة رقم: 2004/3*

المقدمة من: السيدة دونغ ثي ثوي نغوين

الضحية المزعومة: مقدمة الرسالة

الدولة الطرف: هولندا

تاريخ الرسالة: 8 كانون الأول/ديسمبر 2003 (الرسالة الأولى)

، المنشأة بموجب المادة 17 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد
المرأة،

في ... 2006

من نظرها في الرسالة رقم 2004/3 التي قدمتها السيدة دونغ ثي ثوي
نغوين إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، بموجب
البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

* شاركت عضوات اللجنة التالية أسماؤهن في دراسة هذه الرسالة: السيدة مجاليس أروشا
دومينغيس، السيدة مريم بلميهوب - زرداني، السيدة أوغيت بوكبي غناكاديا، السيدة
دوركاس كوكر - ابياه، السيدة ماري شانتي ديريام، السيدة نائلة محمد جبر، السيدة
فرانسواز غاسبار، السيدة رازاريو مانالو، السيدة كريستينا مورفاي، السيدة برامبلا
بيتين، السيدة فوميكو سيغا، السيدة هانا بيت شوب - شيلينغ، السيدة هيسو شين، السيدة
غليندا ب. سيمس، السيدة دوبرافكا سيمونوفيتش، السيدة أناماه تان، السيدة ماريا ريجينا
تافاريس دا سيلفا، السيدة زو زياوكياو. وعملا بالفقرة 60 (1) (ج) من النظام الداخلي
للجنة، لم يشارك السيد سيس فلينترمان في دراسة هذه الرسالة، لأنه أحد مواطني الدولة
الطرف المعنية.

جميع المعلومات الخطية التي قدمتها صاحبة الرسالة والدولة الطرف،

:

الآراء بموجب الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري

1-1 مقدمة هذه الرسالة المؤرخة 8 كانون الأول/ديسمبر 2003، هي السيدة دونغ ثي ثوي نغوين، المولودة في 24 حزيران/يونيه 1967 والمقيمة في هولندا، وتعيش حالياً في بريدا، هولندا. وتدّعي السيدة دونغ أنها ضحية انتهاك هولندا لأحكام الفقرة الفرعية 2 (ب) من المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويمثل مقدمة الرسالة المحامي، السيد ج. ج. كنوتر، السيدة إ. كريمرز الباحثة العاملة لحسابها الخاص بلايدن، هولندا. ودخلت الاتفاقية والبروتوكول الاختياري الملحق بها حيز النفاذ في الدولة الطرف في 22 آب/أغسطس 1991 و 22 آب/أغسطس 2002، على التوالي.

1-2 عملت مقدمة الرسالة كموظفة بأجر لبعض الوقت (موظفة في وكالة للتشغيل المؤقت) كذلك مع زوجها في مؤسسته كزوجة تعاون زوجها في عمله. وأنجبت طفلاً وأخذت إجازة أمومة ابتداء من 17 كانون الثاني/يناير 1999.

2-2 وكانت مقدمة الرسالة مؤمناً عليها بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض على عملها بأجر، وحصلت بموجب المادة 29 (أ) من هذا القانون على استحقاقاتها للتعويض عما فقدته من دخل من عملها بأجر خلال إجازة الأمومة التي دامت 16 أسبوعاً.

3-2 وكانت مقدمة الرسالة مؤمناً عليها أيضاً بموجب قانون التأمين ضد العجز (العاملين لحسابهم الخاص) فيما يتعلق بعملها بمؤسسة زوجها. وفي 17 أيلول/سبتمبر 1998، وقبل بدء إجازتها المرضية، قدمت طلباً للحصول على استحقاقات إجازة الأمومة بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص. وفي 19 شباط/فبراير 1999، قرر المعهد الوطني للتأمين الاجتماعي، وكالة الاستحقاقات أنه على الرغم من أن مقدمة الرسالة مؤهلة للحصول على

استحقاقات فإنها سوف لا تحصل على استحقاقات خلال الإجازة المرضية تعويضا عما فقدته من دخل من عملها في مؤسسة زوجها. وسبب ذلك هو أن البند 59 (4) من قانون العاملين لحساب الخاص - ما يسمى بـ "شرط عدم الجمع" بين الاستحقاقات - ينص (في حالات الطلبات المتزامنة للحصول على استحقاقات إجازة الأمومة) على أن الاستحقاقات لا تدفع إلا إذا كانت قيمتها تزيد على مبلغ الاستحقاقات المستحقة بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض. هذا ولم تزد قيمة استحقاقات مقدمة الرسالة من العمل مع زوجها على قيمة استحقاقاتها الناشئة من عملها بأجر.

4-2 وقدمت صاحبة الرسالة طعنا في هذا القرار ولكنه رفض في 18 أيار/مايو 1999. وبعد ذلك، قدمت طلبا إلى محكمة مقاطعة بريدا لإعادة النظر في القرار. وتفيد المعلومات أن هذا الطلب رفض في 19 أيار/مايو 2000. ثم قدمت صاحبة الرسالة طعنا إلى محكمة الاستئناف المركزية التي يقال إنها أعلى محكمة إدارية في هولندا في مجال الضمان الاجتماعي.

5-2 وفي 25 نيسان/أبريل 2003، أكدت محكمة الاستئناف المركزية الحكم المطعون فيه الصادر عن محكمة مقاطعة بريدا. وخلصت المحكمة إلى أن البند 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص لا يؤدي إلى معاملة المرأة بصورة سلبية مقارنة بالرجل. وأشارت أيضا المحكمة إلى أحد أحكامها السابقة الذي قضت فيه بأن المادة 11 من الاتفاقية تفتقر إلى التأثير المباشر.

6-2 وفي 8 أيار/مايو 2002، بدأت مقدمة الرسالة إجازة الأمومة الثانية (عندما أصبحت حاملا للمرة الثانية) وقدمت أيضا طلبا للحصول على استحقاقاتها. وفي 4 حزيران/يونيه 2002، قررت وكالة الاستحقاقات أن تُكمل استحقاقات مقدمة الطلب بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض بالفارق بين طلبها المقدم بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص واستحقاقاتها بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض. وعلى العكس مما حدث في الفترة السابقة للإجازة المرضية، زادت قيمة استحقاقاتها بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص على استحقاقاتها بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض.

7-2 وطعنت صاحبة الرسالة في القرار الصادر في 4 حزيران/يونيه 2002، ثم سحبت طلب الطعن بعد صدور حكم محكمة الاستئناف المركزية، التي نظرت في الطعن المتعلق باستحقاقات إجازة الأمومة في عام 1999 في 25 نيسان/أبريل 2003.

3-1 تشكو صاحبة الرسالة من أنها كانت ضحية انتهاك الدولة الطرف لأحكام الفقرة الفرعية 2 (ب) من المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وتزعم أن أحكام هذه المادة تقضي بحق المرأة في إجازة الأمومة مع التعويض الكامل عن خسارة الدخل من العمل. وتدعي صاحبة الرسالة أن النساء اللاتي يحصلن على دخل من العمل بأجر ومن أشكال العمالة الأخرى لا يحصلن سوى على تعويض جزئي عما يفقدنه من دخل خلال إجازة الأمومة. وفي هذا الصدد، تعترف صاحبة الطلب بأن الحمل يؤثر سلبيًا على دخل هذه الفئة من النساء. وتزعم أن التعويض الجزئي عما تفقدنه من دخل لا يلبي شروط الفقرة الفرعية 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية وأن ذلك يعني تمييزًا مباشرًا ضد المرأة نتيجة الحمل.

3-2 وتؤكد مقدمة الرسالة أن المادة 11 من الاتفاقية تنطبق على أي نشاط مهني يمكن القيام به من أجل الحصول على أجر، كما تشير إلى المقالات القانونية الصادرة بشأن الأعمال التحضيرية للاتفاقية لتقييم الدليل على ادعائها. فهي تعتقد أن ذلك مهم في تقييم مدى تطابق أحكام قانون العاملين لحسابهم الخاص فيما يتعلق بالحمل والأمومة مع أحكام المادة 11 من الاتفاقية. وترى أيضا أنه من المهم إثبات أن منع التمييز ضد المرأة يعني، في جملة أمور، أن الحمل والأمومة لا يمكن أن يترتب عليهما تبعية المرأة للرجل.

3-3 وبناء على ما تقدم، تطلب مقدمة الرسالة إلى اللجنة أن تبحث عما إذا كان يمكن اعتبار ما يسمى بـ "شرط عدم الجمع" - أي البند 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص - والذي لم تحصل بسببه على أي تعويض عما فقدته من دخل كعاملة مع زوجها فيما يتصل بإجازة الأمومة - نصًا تمييزيًا وينتهك أحكام الفقرة الفرعية 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية.

3-4 وتطلب صاحبة الرسالة إلى اللجنة أن توصي الدولة الطرف، بموجب أحكام المادة 7 (3) من البروتوكول الاختياري للاتفاقية، بأن تتخذ التدابير الملائمة لامتنال شروط الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية من أجل أن تحصل الزوجات العاملات مع أزواجهن أو العاملات لحسابهن الخاص خلال إجازة الحمل والأمومة على تعويض كامل عما يفقدنه من دخل. وطلبت أيضا إلى اللجنة أن توصي الدولة الطرف بأن تمنحها تعويضا عما فقدته من دخل خلال فترتي إجازة الأمومة.

3-5 وتدعي مقدمة الرسالة أيضا أن الفقرة الفرعية 2 (ب) من المادة 11 تنص على حق يمكن إعادة النظر فيه قضائيا بصورة ملموسة، وأنه أذن للجنة أن تقرر، بموجب المادة 2 من البروتوكول الاختياري، ما إذا كان من الممكن إعادة النظر في انتهاك حق من الحقوق التي تنص عليها الاتفاقية في القضايا الفعلية.

3-6 وفيما يتعلق بمقبولية الرسالة، تقول صاحبة الرسالة إن جميع سبل الانتصاف المحلية قد استنفدت لأنها قدمت دعوى أمام المحكمة الإدارية العليا ضد رفض منحها استحقاقاتها بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص. وهي تبلغ اللجنة أنها سحبت طعنها فيما يتعلق بحملها الثاني بعدما خسرت الطعن النهائي فيما يتعلق بحملها الأول.

3-7 وتذكر مقدمة الرسالة أنها لم تقدم هذه الرسالة إلى أية هيئة دولية أخرى وبذا يكون شرط المقبولية المنصوص عليه في الفقرة 2 (أ) من المادة 4 قد تم الوفاء به. وأشارت إلى أن اتحاد نقابات عمال هولندا قد ادعى في عدة مناسبات في تعليقاته على تقرير هولندا المقدم إلى لجنة الخبراء أن المادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص تتعارض مع المادة 12 (2) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي. كما يقال إنه عرض المسألة أيضا على منظمة العمل الدولية ضمن تعليقاته على تقرير هولندا المقدم بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 103 المتعلقة بحماية الأمومة. غير أن مقدمة الرسالة أكدت أن كلا من الإجراءين يختلف عن حق الأفراد في تقديم شكاوى وأنه لا الميثاق الاجتماعي الأوروبي ولا اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 103 يتضمن أحكاما تطابق المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وأشارت أيضا إلى قانون السوابق القضائية بشأن

المقبولية في إجراءات الشكاوى الفردية المتبعة في إجراءات التحقيق الدولية الأخرى، بما في ذلك البروتوكول الاختياري للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. ولهذه الأسباب جادلت مقدمة الرسالة بأنه لا يوجد عائق أمام انطباق الفقرة 2 (أ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري.

3-8 وتزعم مقدمة الرسالة بأن الرسالة تتوفر لها المقبولية بموجب أحكام الفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري. ورغم أن قرار عدم دفع الاستحقاقات لمقدمة الرسالة بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص قد اتخذ قبل أن تصدق هولندا على البروتوكول الاختياري، صدر قرار محكمة الاستئناف المركزية عقب التصديق ببعض الوقت. وجادلت بأن قرار المحكمة العليا يقرر ما إذا كان ينبغي اعتبار أن الوقائع قد حدثت بعد التصديق، حيث أن الوقائع لم تصبح نهائية إلا في ذلك التاريخ. وأكدت أن قانون السوابق القضائية الدولية يؤيد هذا الرأي. وأشارت فضلا عن ذلك إلى أن رسالتها تتعلق مباشرة بقرار محكمة الاستئناف المركزية نفسها. وبالإضافة لذلك، جادلت بأن تطبيق البند المسمى "شرط عدم الجمع" (وهو يدرج الآن في حكم تشريعي آخر استمر بعد دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف. وأخيرا، جادلت بأن قيامها بسحب طعنها فيما يتعلق بحملها الثاني بعد أن رُفض طعنها النهائي فيما يتصل بحملها الأول في نيسان/أبريل 2003 يشير إلى أن الوقائع التي هي موضوع النزاع مستمرة (أي تطبيق شرط عدم الجمع).

4-1 جادلت الدولة الطرف بموجب مذكرتها المقدمة في 19 آذار/مارس 2004 بعدم مقبولية الرسالة بحكم الاختصاص الزمني عملا بالفقرة 2 (هـ) من المادة 4. وجادلت بأن موضوع الرسالة هو منع الحصول على استحقاقات الحمل والأمومة بموجب قانون العاملون لحسابهم الخاص، وبموجب قانون المستحقات المتعلقة بالمرض في آن معا. وقد نشأت هذه الحالة بالنسبة لمقدمة الرسالة حين اتخذت الهيئة المنفذة ذات الصلة قرارين أثرا عليها، واتخذا في 19 شباط/فبراير 1999 و 4 حزيران/يونيه 2002. وكلا التاريخين سابق لدخول البروتوكول حيز النفاذ بالنسبة لهولندا في 22 آب/أغسطس 2002.

2-4 وتشير الدولة الطرف إلى رأي مقدمة الرسالة القائل بأن العامل الحاسم في تقرير ما إذا كانت الوقائع التي هي موضوع الرسالة جاءت قبل دخول البروتوكول حيز النفاذ بالنسبة لهولندا، هو تاريخ صدور قرار المحكمة النهائية، حيث أن الوقائع لم تتأكد بشكل قاطع إلا في ذلك الحين.

3-4 وترى الدولة الطرف أن رأي مقدمة الرسالة يستند إلى تفسير غير صحيح للقضية رقم MZ 12-350 ضد بوليفيا، الواردة في التقرير رقم 01/73 الصادر عن لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. وفي حين أعلنت مقبولية شكوى مقدمة الالتماس في قضية بوليفيا من حيث صلتها بحكم صادر عن إحدى المحاكم البوليفية بتاريخ لاحق لدخول حق الشكوى الفردي حيز النفاذ بالنسبة لبوليفيا، فإنه لا توجد لها أية صلة بذلك الحكم الذي يؤكد بصفة نهائية الوقائع التي حدثت قبل ذلك التاريخ. وتتعلق هذه القضية بسير الإجراءات القانونية وتصرف القضاة المشتركين في القضية.

1-5 كررت مقدمة الرسالة تأكيد مجادلتها بشأن وجوب إعلان مقبولية رسالتها وفقا للفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري للاتفاقية.

2-5 وأوضحت أن تفسيرها للفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري ليس مستخلصا بشكل مباشر في القضية الدولية التي أشارت إليها في عرضها الأولي. وإنما رغبت في مجرد الإشارة إلى الأحكام التي لم تقصر فيها الهيئات القضائية قرارها على مسألة المقبولية. ومن ثم فإنها ترى أن مقارنة وقائع قضيتها بوقائع قضية MZ ضد بوليفيا (لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان، التقرير رقم 01/73، القضية رقم 12-350 بتاريخ 10 تشرين الأول/أكتوبر 2001) لا صلة لها بالموضوع.

1-6 ذكرت الدولة الطرف أنه يجوز طبقا للمادة 2 من البروتوكول الاختياري تقديم الرسائل من قبل، أو نيابة عن، الأفراد الذين يدعون أنهم ضحايا لانتهاك أي من الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية. وترى الدولة الطرف أنه لا يمكن اعتبار أحد الأشخاص ضحية طبقا لهذه المادة إلا عند

عدم احترام حقوقه بشكل ما. وذلك، في حالة مقدمة الرسالة، هو التاريخ الذي أخطرت فيه بوقف كل استحقاقاتها أو جزء منها. وقد اتخذت تلك القرارات قبل 22 آب/أغسطس 2002، وهو التاريخ الذي دخل فيه البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف. وعليه، ينبغي إعلان عدم مقبولية الرسالة على أساس الاختصاص الزمني. ومن شأن الرأي المخالف أن يسيء تفسير جوهر البروتوكول الاختياري، بالاعتراف بحق الشكوى العام بدلا من الفردي.

6-2 وأشارت الدولة الطرف إلى أن تقديم طلب لإعادة النظر في قضايا التأمينات الاجتماعية لا يؤدي إلى وقف الإجراءات القانونية في هولندا. ولا تتغير (بأثر رجعي) القرارات السابقة لهيئات تنفيذ تشريعات التأمينات الاجتماعية إلا بصدور الحكم النهائي للمحكمة.

6-3 وبصدد مجادلة مقدمة الرسالة بأن المادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص تتعارض مع الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية، التي تعتقد مقدمة الرسالة أنها تفرض التزاما بكفالة التعويض التام في جميع الحالات عن فقدان الدخل نتيجة للإنجاب وتشكل تمييزا صريحا بسبب نوع الجنس، لاحظت الدولة الطرف أن كلمة "أجر" مستخدمة بشكل عام للإشارة إلى المرتب وليس إلى الدخل من أرباح الأعمال التجارية. وهذا يثير السؤال عما إذا كانت كلمة "أجر" الواردة في الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية ينبغي أن تشمل الدخل، الذي عادة ما يكون متقلبا، الناشئ عن عمل الشخص لحسابه الخاص. وترى الدولة الطرف أن نظامها المشترك لاستحقاقات الأمومة يفي بشكل واف بأحكام الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية.

6-4 وذكرت أن تقنين إجازة الأمومة واستحقاقات الأمومة كان محصورا في البداية في قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض، وهو برنامج تأميني يوفر التغطية الإلزامية للمستخدمين من الذكور والإناث. ويمكن للنساء العاملات لحسابهن الخاص أو في أعمال تجارية يمتلكها أزواجهن الحصول طوعيا على تأمين في إطار البرنامج. وفي عام 1992، كشفت دراسة أجريت أن عددا ضئيلا فقط من أولئك النساء حصل على ذلك التأمين - إما لعدم درايتهن بهذا الخيار أو بسبب التكلفة التي ينطوي عليها. كما اتضح أن

النساء المعنيات لم يحصلن على إجازة أمومة إلا في حالة حدوث مضاعفات طبية.

5-6 ثم أنشئ برنامج تأمين إجباري في إطار قانون العاملين لحسابهم الخاص لصالح النساء العاملات لحسابهن الخاص أو المشتغلات في الأعمال التجارية لأزواجهن، وهو يماثل البرنامج الآخر - ولكن تحدد اشتراكاته على أساس الأرباح. وكان هناك إدراك لاحتمال نشوء حالات قد تنشأ للنساء فيها استحقاقات من البرنامجين في آن واحد، ولتفادي إعطاء استحقاقات إضافية للمؤمن عليهم عن نفس المخاطرة بموجب لوائح برنامجين للتأمين، أدرجت المادة 59 (4) في قانون العاملين لحسابهم الخاص.

6-6 ولكفالة عدم الإضرار بالمؤمن عليهم في إطار البرنامجين، طبق مبدأ المعادلة فيما يتعلق بالاشتراكات. ولتحديد مبلغ الاشتراكات جرى في بعض الحالات خصم الدخل المتأتي من العمل مقابل أجر من الإيرادات الأخرى. وكان معنى ذلك أنه كلما ارتفع الدخل من العمل مقابل أجر، كلما انخفض الاشتراك في تأمين قانون التأمين ضد العجز للعاملين لحسابهم الخاص. وجرى خصم الاستحقاقات التي يحصل عليها المؤمن عليه في إطار التأمينات على الموظفين من الاستحقاقات الأخرى.

6-7 وشاركت الدولة الطرف الآراء التي أعربت عنها محكمة الاستئناف المركزية حول ما إذا كان "شرط عدم الجمع" يشكل تمييزاً بسبب نوع الجنس. وأكدت أن أهلية الحصول على استحقاقات الأمومة بموجب المادة 22 من قانون العاملين لحسابهم الخاص، هي ميزة قاصرة على النساء. وعلاوة على ذلك، يطبق أيضاً المبدأ الأساسي لعدم الجمع بين الاستحقاقات عن نفس المخاطرة في حالة التطابق بين استحقاق ما بموجب قانون التأمين ضد العجز للعاملين لحسابهم الخاص وبشكل آخر من الاستحقاقات بخلاف استحقاق الأمومة - دون أي تفرقة بحسب نوع الجنس.

6-8 وردا على مجادلة مقدمة الرسالة بأن محكمة الاستئناف المركزية أخطأت في استنتاج أن المادة 11 من الاتفاقية غير منطبقة صراحة، ذكرت الدولة الطرف أن النقطة الحاسمة هي ما إذا كان الأمر يستدعي سن تشريع آخر لإعمال الحقوق التي تحميها الحكم، أم أنه يمكن للمواطنين دون سن تشريع آخر استنباط استحقاقاتهم والمطالبة بها أمام إحدى المحاكم الوطنية،

على عكس ما يقضي به القانون الوطني، إذا لزم ذلك. وتقرر الدساتير الوطنية الكيفية التي تدرج بها أحكام القانون الدولي في النظم القانونية الوطنية. ومن ثم ترى الدولة الطرف أنه لا يمكن طلب رأي اللجنة في هذا الشأن. كما تعتقد أنه من البديهي عند تضارب النظم التشريعية مع القانون الدولي، لا بد من تعديل تلك النظم؛ وفي هذه الحالة لا يكون التساؤل عما إذا كان لا بد من الوفاء بهذه الالتزامات ولكن عن كيفية الوفاء بها.

9-6 وتقوم المحاكم في الدولة الطرف باتخاذ القرارات استناداً إلى حكم معين من أحكام القانون الدولي، وطبيعة ومضمون وفحوى هذا الحكم، وما إذا كان منطبقاً صراحة. ولكي يستشهد الأفراد بأحد الأحكام مباشرة، لا بد أن يصاغ بمنتهى الدقة بحيث تنشأ الحقوق عنه بالضرورة دون لبس ودون الحاجة لاتخاذ أي إجراء آخر من جانب السلطات الوطنية.

10-6 وترى الدولة الطرف أن النتيجة الوحيدة الممكنة تتمثل في أن الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية تفرض على الهيئات التشريعية وعلى حكومات الدول الأطراف التزاماً بالسعي لبلوغ هدف معين لا بتحقيقه (inspanningsverplichting) مع إتاحة بعض السلطات التقديرية للدول الأطراف. وفي هولندا، تمارس السلطة التشريعية هذه الصلاحيات. ولذلك، فإن الدولة الطرف تتفق مع محكمة الاستئناف المركزية في رأيها بأن الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية لا تنطبق مباشرة.

11-6 وتطلب الدولة الطرف إلى اللجنة أن تعلن عدم مقبولية الرسالة، أو أن تعلن أنها لا تستند إلى أساس سليم، إذا قررت مقبوليتها.

1-7 فيما يتعلق بمقبولية الاختصاص الزمني، تعتقد مقدمة الرسالة أن الفقرة 2 (هـ) من المادة 4 من البروتوكول الاختياري ينبغي أن تقرأ بالتزام مع المتطلبات الأخرى للمادة. وتنص الفقرة 1 على وجوب استنفاد وسائل الانتصاف المحلية قبل تقديم أي بلاغ. وهذا يعني، إذا نظر إليها مع الفقرة 2 (هـ) من المادة 4، أن "الوقائع" يجب أن تُفهم على أنها تعني تاريخ صدور قرار المحكمة الأعلى درجة (أي، 25 نيسان/أبريل 2003). ولا يمكن النظر في صحة الوقائع إلى أن يتم التوصل إلى قرار نهائي.

2-7 وعلو على ذلك، تتعلق الشكوى بفترة إجازة الأمومة الثانية من 8 أيار/مايو إلى 28 آب/أغسطس 2002، التي تلقت مقدمة الرسالة خلالها استحقاقات بالاستناد إلى القرار المؤرخ 4 حزيران/يونيه 2002 - أي أن "الوقائع" (الفترة التي تم تلقي الاستحقاق عنها) استمرت بعد بدء نفاذ البروتوكول الاختياري بالنسبة للدولة الطرف.

3-7 وتشير مقدمة الرسالة أيضا إلى أن الدولة الطرف لا تطعن في المقبولية بالاستناد إلى عدم استنفاد وسائل الانتصاف المحلية فيما يتعلق بالاستحقاقات التي تغطي إجازة الأمومة الثانية.

4-7 وتذكر مقدمة الرسالة كذلك أنه ينبغي فهم "الوقائع" على أنها تعني الوقائع التي ينطبق عليها الاستحقاق وفقا لقانون العاملين لحسابهم الخاص، بما في ذلك الفرع 59 (4) وقانون العمل والرعاية بعد 1 كانون الأول/ديسمبر 2001. وهي تعتبر أن الوقائع مستمرة لأن الاستحقاق لا يزال موجودا وتؤكد أن حق الشكوى لا يقتصر على حوادث فردية ولكنه يتعلق بحق ضحايا التمييز ضد المرأة.

5-7 وفيما يتعلق بمسألة تعريف "الأجر" في الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية، تؤكد مقدمة الرسالة موقفها في أنه ينبغي شمول جميع النساء اللاتي يقمن بعمل مأجور - وخاصة المهنيات أو النساء اللاتي يمارسن أعمالا تجارية. وهي تعارض الحجة القائلة بأنه ليس هناك مبرر لمنح النساء المؤمن عليهن بموجب برنامجين للتأمين أي معاملة تفضيلية بمنحهن مزيدا من الاستحقاقات. وعلو على ذلك، وبالإشارة إلى تعليقات الدولة الطرف على المساهمات، لا ترى مقدمة الرسالة أي صلة بين مسألة الاستحقاقات وسداد الاشتراكات - لأن الاستحقاقات توجد بغض النظر عن سداد الاشتراكات.

6-7 وفيما يتعلق بما إذا كان الفرع 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص تمييزيا، تحتج مقدمة الرسالة بأن المرأة وحدها هي التي تتضرر من خسارة الدخل التي لا يعاني منها الرجل مطلقا. وخسارة الدخل هذه - وهي نتيجة لفعل - تمييزا.

7-7 وتوضح مقدمة الرسالة أنها لم تطلب إلى اللجنة أن تبت فيما إذا كان للمادة 11 من الاتفاقية أي أثر مباشر. واكتفت مقدمة الرسالة بالإشارة إلى

أنها، نتيجة لقرار محكمة الاستئناف المركزية، قد حرمت من الحق في اختيار التشريع الوطني مقابل أحكام الاتفاقية.

8-1 تُشير الدولة الطرف إلى ادعاء مقدمة الرسالة بأن "الحكومة لا تعترض على البيان القائل بأنه ليس من الضروري بالنسبة لقبول الشكوى فيما يتعلق بالفترة الثانية أن تكون الشاكية قد استنفدت إجراءات الاستئناف برمتها مرة أخرى". وتشير الدولة الطرف إلى أن هذا الادعاء لم يرد في الرسالة الأولى التي وجهتها مقدمة الرسالة إلى اللجنة. أما الإشارة الوحيدة فيها إلى الفترة الثانية لإجازة الحمل والولادة لعام 2002 فقد وردت لتأييد الادعاء بأن الانتهاك المزعوم قد استمر بعد بدء نفاذ البروتوكول الاختياري في هولندا. وينبغي ألا يستدل من واقع أن الدولة الطرف لم تتطرق صراحة لمسألة ما إذا كانت مقدمة الرسالة قد استنفدت وسائل الانتصاف المحلية بشأن القرار المتعلق بالاستحقاقات الواجبة الدفع لها عن فترة إجازة الأمومة لعام 2002، على أن الدولة الطرف تعتقد بأنه تم الوفاء بشرط المقبولية فيما يتعلق بتلك الفترة. وفيما يتعلق بالفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري، تعتقد الدولة الطرف بأنه ليس بوسع اللجنة أن تضع الرسالة في الاعتبار، لأنه يجب أن يفترض أنها تنطبق على الاستحقاق عن فترة الإجازة في عام 2002، بسبب عدم استنفاد وسائل الانتصاف المحلية.

8-2 وتؤكد الدولة الطرف من جديد أنها تعتبر الرسالة غير مقبولة على أية حال لأن الوقائع ذات الصلة قد حدثت قبل تاريخ بدء نفاذ البروتوكول الاختياري في هولندا. كما تود أن تؤكد أن البروتوكول الاختياري ينشئ حقا فرديا للشكوى ينبثق من المادة 2. ومن الضروري لتقرير ما إذا كان شخص ما ضحية لأي انتهاك من جانب أية دولة، تحديد التصرف، قانونيا كان أو غير ذلك، الذي تقوم به الدولة ويمكن تعريفه على أنه انتهاك، كأن يكون على سبيل المثال، قرارا تتخذه الدولة بشأن تطبيق قاعدة قانونية محددة. وترى الدولة الطرف أن حق الشكوى لا يمتد إلى الوقائع التي تعتبرها الشاكية تمييزية بوجه عام ما لم تكن الشاكية قد تضررت شخصيا.

8-3 وفيما يتعلق بالوقائع الموضوعية لادعاءات مقدمة الرسالة، تود الدولة الطرف أن توضح أنه سبق لها أن طرحت السؤال الواضح للعيان المتصل

بمعنى كلمة "أجر" في الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية دون أن تجيب عليه. ولا تقبل الدولة الطرف التفسير الذي ذهبت إليه مقدمة الرسالة بأن الحكم ينص على التعويض الكامل عن خسارة الدخل الناشئة عن الحمل والولادة. وهي تعتبر أن الحكم يمثل قاعدة عامة تفرض على الدول التزاما باتخاذ الترتيبات اللازمة لتمكين المرأة من التكفل بمعيشتها في فترة الحمل والولادة واستئناف العمل بعد الولادة دون أن تترتب آثار ضارة على مستقبلها الوظيفي. أما الطريقة التي يتم بها الوفاء بهذا الالتزام فهي متروكة لكي تقررها الدول. ويمكن للدول أن تختار بين الترتيبات التي تستند إلى مواصلة سداد المرتبات والترتيبات التي تنشئ تدبيرا اجتماعيا مماثلا. ولا يمكن أن يستدل بشكل تلقائي على أن هذا التدبير ينطوي على التعويض الكامل عن خسارة الدخل.

4-8 وتجري الدولة الطرف مقارنة بين الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية والأمر التوجيهي للجماعة الأوروبية 85/92 المؤرخ 19 تشرين الأول/أكتوبر 1992 بشأن اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع إجراء تحسينات في سلامة وصحة العاملات الحوامل في مكان العمل والعاملات اللاتي وضعن حملهن منذ عهد قريب أو المرضعات، والذي ينص على تسديد و/أو استحقاق بدل ملائم. وفي حين أن الدولة الطرف تجد من غير المعقول أن يتوخى المشرع الأوروبي قاعدة تختلف اختلافا كليا عن القاعدة التي وردت في الاتفاقية، فإنها تعتبر أن الأمر التوجيهي للجماعة الأوروبية قد وضع في صيغة أكثر وضوحا من حيث تعريف "البديل الملائم".

5-8 وتوضح الدولة الطرف كذلك الأسباب المنطقية للبند 59 (4) - وهو ما يسمى بـ "شرط عدم الجمع" - من قانون العاملين لحسابهم الخاص. ويحق للمرأة التي تعمل لحسابها الخاص بموجب هذا القانون الحصول على إعانة تصل إلى 100 في المائة من الحد الأدنى للأجر القانوني. كما يحق للعاملين كمستخدمين لقاء مرتبات الحصول على إعانة بموجب كل من هذا القانون وقانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض. وإذا ما تجاوزت الإعانة بموجب القانون الأخير 100 في المائة من الحد الأدنى للأجر القانوني فلا تدفع الإعانة، وإذا ما كانت الإعانة بموجب قانون الاستحقاقات المتعلقة بالمرض تقل عن 100 في المائة من الحد الأدنى للأجر القانوني، يمكن أن تدفع إعانة قانون العاملين لحسابهم الخاص إذا لم تتجاوز الإعانتان معا 100 في المائة

من الحد الأدنى للأجور. وفي الوقت نفسه، فإنه كلما ارتفع دخل المرأة من العمل لقاء مرتب - كلما ازدادت إمكانية عدم دفع إعانتها بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص وانخفاض اشتراكاتها الواجبة الدفع للبرنامج التأميني بموجب هذا القانون.

6-8 وفيما يتعلق بادعاء مقدمة الرسالة بأن ما يسمى بـ "شرط عدم الجمع" يشكل تمييزاً مباشراً، تؤكد الدولة الطرف من جديد أن الاستحقاق يدفع حصراً للمرأة وهو مصمم بوجه خاص لإعطاء المرأة أفضلية على الرجل. ولذلك، فإن من المستحيل أن نرى كيف يمكن أن يؤدي إلى معاملة المرأة معاملة أكثر حيفاً بالمقارنة بالرجل - نظراً لأنه ليس بإمكان الرجل أن يستفيد من الحكم مطلقاً.

1-9 تبنت اللجنة وفقاً للمادة 64 من نظامها الداخلي، فيما إذا كانت الرسالة مقبولة أو غير مقبولة بموجب البروتوكول الاختياري للاتفاقية. وهي تقوم بذلك عملاً بالفقرة 4 من المادة 72 من نظامها الداخلي قبل النظر في الوقائع الموضوعية للرسالة.

2-9 وأكدت اللجنة أنه لم يسبق النظر في المسألة وأنها ليست قيد النظر بموجب أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق أو التسوية الدوليين.

3-9 وفيما يتعلق بالفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري، لاحظت اللجنة أن الدولة الطرف لم تجادل فيما يتعلق بأن مقدمة الرسالة قد استنفذت جميع سبل الانتصاف المحلية المتوافرة المتعلقة بمزايا إجازة الأمومة الأولى في عام 1999. وليست المسألة واضحة المعالم بنفس القدر فيما يتعلق بمزايا إجازة الأمومة في عام 2002 لمقدمة الطلب. وأبلغت مقدمة الرسالة اللجنة في طلبها الأول، أنها قد سحبت استئنافها المتعلق بإجازة الأمومة الثانية بعد أن خسرت استئنافها النهائي المتعلق بإجازة الأمومة الأولى. ولكنها لم تشرح الأسباب التي دعته إلى ذلك. واعترضت الدولة الطرف، في ملاحظاتها الأخيرة، على مقبولة ادعاء مقدمة الرسالة المتعلق بإجازة الأمومة الأخيرة بسبب إخفاقها في استنفاد جميع سبل

الانتصاف المحلية المتوافرة دون أن تفسر السبب وراء ذلك. وأحاطت اللجنة علماً في ملاحظاتها السابقة التي اعترضت فيها الدولة الطرف على مقبولية الرسالة من حيث الحدود الزمنية (انظر أدناه)، وأشارت بصدد قيامها بذلك إلى القرارات التي اتخذت لحرمانها من المزايا بموجب نظام قانون الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص بالنسبة لفترتي إجازة الأمومة، إلا أنها لم تذكر مسألة استنفاد سبل الانتصاف. وبسبب عدم وجود بيانات محددة من كل من الدول الطرف أو مقدمة الرسالة يمكن أن يستند إليها لتقييم مسألة ما إذا كان ينبغي لمقدمة الرسالة أن تواصل استئنافها أو ما إذا كان من غير المحتمل أن تسفر تلك الإجراءات عن مساعدتها، ترى اللجنة أن المسألة في ظاهرها وفي ضوء الصياغة الواضحة لما ورد في القرار الصادر في 25 نيسان/أبريل 2003 عن محكمة الاستئناف المركزية وهي أعلى محكمة إدارية مختصة بالنظر في قضايا الضمان الاجتماعي، أنه كان من غير المحتمل أن تُسفر الإجراءات المتعلقة بمزايا إجازة الأمومة في عام 2002 عن مساعدة مقدمة الرسالة. ولذلك قررت اللجنة أن الفقرة 1 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري لا تمنعها من النظر في الرسالة المتعلقة بالمطالبات ذات الصلة بفترتي إجازتي الأمومة كإجازتي إجازة الأمومة لمقدمتها الرسالة.

4-9 ووفقاً للفقرة 2 (هـ) من المادة 4، تُعلن اللجنة عدم مقبولية الرسالة حينما تكون الوقائع الموضوعية قد وقعت قبل تاريخ دخول البروتوكول الحالي حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف المعنية ما لم تكن تلك الحقائق قد استمرت بعد ذلك التاريخ. وتحيط اللجنة علماً بأن الدولة الطرف جادلت بأن رأي مقدمة الرسالة ومفاده أن الفقرة 2 (هـ) من المادة 4 لا تُشكل عقبة تحول دون مقبولية الرسالة. وأفادت الدولة الطرف بأن التاريخين وثيقي الصلة بالموضوع واللذين يتعين أن تنظر فيهما اللجنة في هذا الصدد هما يومي 19 شباط/فبراير 1999 و 4 حزيران/يونيه 2002 - وهذان التاريخان كلاهما سابقان على دخول البروتوكول حيز النفاذ بالنسبة لهولندا. واتخذت في هذين التاريخين قرارات لحرمان مقدمة الرسالة من استحقاقاتها - كانت المرة الأولى لحرمانها تماماً من استحقاقاتها بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص فيما يتعلق بإجازة الأمومة الأولى وكانت المرة الثانية لحرمانها بصورة جزئية من استحقاقاتها بموجب قانون العاملين لحسابهم الخاص فيما يتعلق بإجازة الأمومة الثانية. واحتجت مقدمة الرسالة، من جانبها، في

رسالتها الأولى، بأن يوم 25 نيسان/أبريل 2003، حل بعد دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة لهولندا، وهو تاريخ وثيق الصلة بالموضوع فيما يتصل بالفقرة 2 من المادة 4 من البروتوكول الاختياري حيث أن هذا هو التاريخ الذي اتخذت فيه محكمة الاستئناف المركزية، وهي أعلى محكمة إدارية مختصة بالنظر في قضايا التأمين الاجتماعي، قرارها النهائي بشأن نزاعها مع سلطات قانون العاملين لحسابهم الخاص المتعلق بإجازة الأمومة الأولى. وترى اللجنة أن السؤال الأساسي الذي يتعين الإجابة عليه هو "متى طبق التشريع الهولندي قيد النظر مما أسفر عن إحاق الضرر الفعلي المزعوم بمقدمة الرسالة (أي ما هي وقائع القضية)؟"

5-9 وأخذت اللجنة في الحسبان أن فترتي الإجازات الحقيقية اللتين التمتت فيهما مقدمة الرسالة الحصول على المزايا قد استغرقتا فترتين مدة كل منهما 16 أسبوعاً، كانت الأولى في عام 1999، ومن الواضح أن هذه الفترة كانت سابقة على دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف. وكانت الفترة الثانية لمدة 16 أسبوعاً، وفقاً لما ذكرته مقدمة الرسالة، أي الفترة من 8 أيار/مايو إلى 28 آب/أغسطس 2002. وتمتد هذه الفترة إلى ما بعد يوم دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ بالنسبة للدولة الطرف وهو يوم 22 آب/أغسطس 2002 وتبرر المقبولية من حيث الاختصاص الزمني بقدر ما يتعلق الأمر بالتماس مقدمة الرسالة الحصول على إجازة أمومة في عام 2002.

6-9 ولا ترى اللجنة ثمة سبب يحول دون عدم مقبولية الرسالة استناداً إلى أية أسباب أخرى ومن ثم تُعد الرسالة مقبولة بقدر ما تتصل بإجازة الأمومة الأخيرة في عام 2002 لمقدمة الطلب.

1-10 نظرت اللجنة في الرسالة الحالية في ضوء جميع المعلومات المتوفرة لها التي قدمتها مقدمة الرسالة والدولة الطرف، حسبما تنص على ذلك الفقرة 1 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري.

2-10 والسؤال المعروض على اللجنة هو ما إذا كان التطبيق الفعلي للمادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص على مقدمة الرسالة بقدر ما تتعلق تلك المادة بإجازة الأمومة الأخيرة في عام 2002 لمقدمة الرسالة

يُعد انتهاكا لحقوقها بموجب الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من العهد لكونه أسفر عن حصولها على استحقاقات تقل عما كانت ستحصل عليه لو لم يكن هذا الحكم قائما وكان بمقدورها أن تطالب بمزايا بصفتها موظفة وبصفتها زوجة تشارك زوجها في العمل عند استقلال كل صفة من هاتين الصفتين عن الأخرى.

والهدف من الفقرة 2 من المادة 11 هو التصدي للتمييز ضد المرأة العاملة في مهنة تدر دخلا خارج المنزل بسبب الحمل والولادة. وترى اللجنة أن مقدمة الرسالة قد أثبتت أن تطبيق المادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص يُعد تمييزا ضدها لكونها امرأة استنادا إلى الأسباب المبينة في الفقرة 2 من المادة 11 من الاتفاقية وذلك بسبب الزواج أو الأمومة. وترى اللجنة أن أسباب التمييز المزعم ترجع إلى أنها موظفة بأجر وأنها عملت بوصفها زوجة مشاركة لزوجها بالعمل في مشروع في الوقت نفسه.

وتلزم الفقرة 2 (ب) من المادة 11، الدول الأطراف، في حالات كهذه أن تطبق إجازات الأمومة المدفوعة الأجر أو التي تنطوي على استحقاقات اجتماعية من دون أن تفقد المرأة عملها السابق أو أقدميتها أو علاواتها الاجتماعية. وتلاحظ اللجنة أن الفقرة 2 (ب) من المادة 11 لا تستخدم العبارة الأجر "الكامل" ولا عبارة "التعويض الكامل عن فقدان الدخل" نتيجة للحمل والولادة. بلغة أخرى، تترك الاتفاقية للدولة الطرف هامشا لتقديراتها لتستنبط نظاما لاستحقاقات إجازة الأمومة على نحو يفي بمتطلبات الاتفاقية. وتلاحظ اللجنة أن تشريع الدولة الطرف ينص على أن للنساء العاملات لحسابهن الخاص أو الزوجات اللاتي يعملن مع أزواجهن والعاملات لقاء أجر الحق في الحصول على إجازات أمومة مدفوعة الأجر - وإن كان ذلك وفقا لنظامي تأمين مختلفين. وبالمستطاع المطالبة في أن واحد بالاستحقاقات وفقا للنظامين كليهما والحصول عليها ما دامت الاستحقاقات بموجب النظامين في نطاق الحد الأقصى للمبلغ المحدد. وفي هذه الحالات، تعدل المساهمات في النظام الذي يغطي النساء العاملات لحسابهن الخاص والزوجات المشاركات لأزواجهن في العمل بما يتوافق والدخل الذي يحصلن عليه من العمل بأجر. ويظل في نطاق هامش تقديرات الدولة الطرف أن تحدد استحقاقات الأمومة الملائمة في إطار معنى الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية لجميع النساء العاملات، مع قواعد مستقلة للنساء اللاتي

يعملن لحسابهن الخاص تأخذ في الاعتبار تذبذب الإيرادات وما يتصل بذلك من ضرائب. ويظل أيضا ضمن هامش تقديرات الدولة الطرف أن تطبق تلك القواعد بالنسبة للنساء اللاتي يعملن لحسابهن الخاص ويعملن في الوقت ذاته في أعمال لقاء أجر. وخلصت اللجنة، في ضوء ما تقدم، إلى أن تطبيق المادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص لم يسفر عن أي معاملة تمييزية إزاء مقدمة الرسالة، ولا يشكل انتهاكا لحقوقها بموجب الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية.

3-10 وعملا بموجب الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ترى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة أن الوقائع المعروضة أمامها لا تمثل انتهاكا للفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية.

الآراء الفردية لأعضاء اللجنة السيدات نائلة محمد جبر وجانا بيت شوب - شيلينغ وهيسو شين (آراء مخالفة)

1-10 نظرت اللجنة في هذه الرسالة في ضوء جميع المعلومات التي قدمتها إليها مقدمة الرسالة والدولة الطرف، وفقا لما نصت عليه الفقرة 1 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري.

2-10 والمسألة المعروضة على اللجنة هي تحديد ما إذا كان تطبيق المادة 59 من قانون العاملين لحسابهم الخاص على مقدمة الرسالة بقدر ما تتعلق تلك المادة بإجازة الأمومة الأخيرة في عام 2002 لمقدمة الرسالة يشكل انتهاكا لحقوقها بموجب الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية لأنه أسفر عن حصولها على استحقاقات تقل عما كانت ستحصل عليه لو لم يكن هذا الحكم قائما وكان بمقدورها أن تطالب باستحقاقات بصفتها موظفة وبصفتها زوجة تشارك زوجها في العمل مع استقلال كل منهما عن الآخر.

3-10 إن الهدف من الفقرة 2 من المادة 11 بوجه عام ومن الفقرة 2 (ب) من المادة 11 بوجه خاص هو التصدي للتمييز الذي تتعرض له المرأة العاملة في عمل يدر دخلا خارج منزلها، وذلك بسبب الحمل والولادة. وتُلزم الفقرة 2 (ب) من المادة 11 الدول الأطراف في هذه الحالات أن تطبق

إجازات الأمومة المدفوعة الأجر أو التي تنطوي على استحقاقات اجتماعية من دون أن يؤدي ذلك إلى فقدان عمل المرأة السابق أو أقدميتها أو علاوتها الاجتماعية. ولا تستخدم الفقرة 2 (ب) من المادة 11 عبارة الأجر "الكامل"، إذ يُترك للدولة الطرف هامش لتقديراتها لتستنبط نظاماً لاستحقاقات إجازة الأمومة يستوفي متطلبات الاتفاقية. ويؤيد هذا التفسير "الأعمال التحضيرية" (travaux préparatoires) وممارسات الدولة الطرف كما لمستها اللجنة من التقارير المقدمة إليها بموجب المادة 18 من الاتفاقية. ويمكن القول أن الصياغة الصريحة للفقرة 2 (ب) من المادة 11، متى قرئت بالارتباط مع الفقرات الفرعية الأخرى للفقرة 2 من المادة 11، تستهدف في الأساس المرأة بوصفها عاملة بأجر في قطاعي سوق العمل العام والخاص. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يفسر هذا الحكم بأنه يعني أن الدول الأطراف ملزمة أيضاً بمنح إجازة أمومة مع الأجر للمرأة التي تعمل لحسابها الخاص. وقد رأينا أن الدولة الطرف اتخذت بعض الترتيبات بالنسبة لهذه الفئة من النساء. أما الطريقة التي تنفذ بها الدول الأعضاء ذلك، فهو متروك لتقديراتها - رهنا بالتزاماتها بتحقيق نتائج بموجب الاتفاقية.

4-10 ونحن، إذ نعمل بموجب الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، نرى ما يلي: استناداً إلى الحجج الواردة أعلاه، فقد خلصنا إلى أن قانون هولندا، الذي ينص على منح إجازة بتعويض مالي للنساء اللاتي يعملن لقاء أجر ويعملن في الوقت ذاته لحسابهن الخاص، وإن كان ذلك مع تقييدات ما يسمى شرط عدم التراكم في المادة 59 من قانون العاملين لحسابهم الخاص، ينسجم والتزامات الدولة الطرف بموجب الفقرة 2 (ب) من المادة 11 من الاتفاقية من حيث كونه لا ينم عن انتهاك لحقوق مقدمة الرسالة بموجب هذه المادة، من التمييز القائم على نوع الجنس.

5-10 وفي الوقت ذاته، يساورنا القلق من أن ما يسمى مبدأ "التعادل" لا يأخذ في الاعتبار، على ما يبدو، احتمال أن تعمل المرأة لبعض الوقت لقاء أجر وتعمل أيضاً لحسابها الخاص، وهي حالة يمكن أن تكون فيها ساعات العمل في كلتا الحالتين معاً معادلة لساعات العمل التي تقضيها المرأة العاملة بأجر على أساس التفرغ أو ربما تجاوزتها ونحن نعلم أن المرأة العاملة بأجر على أساس التفرغ تحصل، في هولندا، على استحقاقات أمومة معادلة لأجر

كامل لفترة من الوقت. إضافة إلى ذلك، فإن قانون المساواة في المعاملة لعام 1996 (العاملون لكل الوقت والعاملون لبعض الوقت) يشترط معاملة العاملين لكل الوقت والعاملين لبعض الوقت بالتساوي. ولذلك، فإننا نرى أن ما يسمى شرط عدم التراكم في المادة 59 من قانون العاملين لحسابهم القائم على نوع الجنس. ويقوم هذا الرأي على افتراض أن الحالة التي يجتمع فيها العمل بأجر لبعض الوقت والعمل للحساب الشخصي، على نحو ما وصفته مقدمة الطلب، هي حالة تمارسها النساء أساساً في هولندا، فهن اللاتي يعملن لبعض الوقت لقاء أجر بالإضافة إلى العمل في شكل مساعدة عائلية في مشاريع أزواجهن. غير أن اللجنة لم تطلب أي معلومات ولم تقدم الدولة الطرف أي معلومات في إطار إجراءات هذه الرسالة لتأكيد صحة هذا الافتراض بوقائع، وإن كانت الدولة الطرف، في تقريرها الرابع المقدم بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الذي يوزع عموماً منذ 10 شباط/فبراير 2005 والذي سيناقش في الدورة السابعة والثلاثين للجنة، في عام 2007، تسلّم بأن العمل لبعض الوقت شائع، بوجه خاص، بين النساء (انظر CEDAW/C/NLD/4). إضافة إلى ذلك، تشير الدولة الطرف، في نفس التقرير إلى أن 55 في المائة من المتقدمين في عام 2001، بموجب قانون جديد صدر بشأن التأمين ضد العجز فيما يتعلق بالعاملين لحسابهم الشخصي، كن من النساء.

6-10 ونحن، إذ نعمل بموجب الفقرة 3 من المادة 7 من البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، نقدم، من ثم، التوصيات التالية إلى الدولة الطرف لتقوم بما يلي:

(أ) أن تجمع بيانات بشأن عدد النساء اللاتي يجمعن بين العمل بأجر لبعض الوقت والعمل لحسابهن الخاص مقارنة بالرجال، لتقدير نسبة النساء إلى نسبة الرجال في هذه الحالة؛ وإذا أظهرت هذه البيانات زيادة عدد النساء على عدد الرجال في هذه الحالة، فعليها؛

(ب) أن تراجع "شرط عدم التراكم" (المادة 59 (4) من قانون العاملين لحسابهم الخاص)، وبوجه خاص مبدأ "المعادلة" فيه، الذي لا يبدو أنه يأخذ في الحسبان العدد الإجمالي لساعات العمل في حالات اجتماع العمل

لبعض الوقت مع عمل الفرد لحسابه الشخصي، ويمكن أن يشكل نوعا من التمييز غير المباشر ضد المرأة في أوضاع العمل هذه عندما تكون المرأة حاملا وعند الولادة؛

(ج) أن تعدل قانون العاملين لحسابهم الخاص وفقا لذلك؛ أو

(د) أن تراعي، لدى صياغة أي خطة تأمين جديدة للعاملين لحسابهم الخاص، تتضمن استحقاقات الأمومة وتشمل أولئك الذين يجمعون بين العمل لحسابهم الخاص مع العمل لقاء أجر لبعض الوقت، كما هو مشار إليه في تقرير الدولة الطرف الرابع (CEDAW/C/NLD/4، الصفحة 86)، أن توحيد الأحكام يكفل انسجام القانون الهولندي مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مجال استحقاقات إجازة الأمومة بالنسبة لجميع النساء العاملات في أنواع عمل مختلفة في هولندا.