ذال – البلاغ رقم ٢٠٠١/٩٨٣، *لف وشركاه ضد أستراليا**

(الآراء التي اعتمدت في ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٣، الدورة السابعة والسبعون)

المقدم من: جون ك. لف، وويليام ل. بون، وويليام ج. كريغ، وبيتر ب. إيفانوف (ممثلين بالمحامية السيدة كاثرين فاوسيت)

الأشخاص الذي يدعون أنهم ضحايا: أصحاب البلاغ

الدولة الطرف: أستراليا

تاريخ تقديم البلاغ: ١ آب/أغسطس ١٩٩٧ (تاريخ الرسالة الأولى)

إن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، المنشأة بموجب المادة ٢٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

وقد اجتمعت في ٢٥ آذار/مارس ٢٠٠٣،

وقد فرغت من النظر في البلاغ رقم ٢٠٠١/٩٨٣، الذي قدمه جون ك. لف، وويليام ل. بون، وويليام ج. كريغ، وبيتر ب. إيفانوف إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،

وقد وضعت في اعتبارها جميع المعلومات الخطية التي أتاحها أصحاب البلاغ والدولة الطرف،

تعتمد ما يلي:

---

* شارك في فحص هذا البلاغ أعضاء اللجنة التالية أسماؤهم: السيد عبد الفتاح عمر، والسيد نيسوكي أندو، والسيد برافولاتشاندرا ناتوارلال باغواتي، والسيد ألفريدو كاستييرو هويوس، والسيدة كريستين شانيه، والسيد فرانكو دي باسكواليه، والسيد موريس غليليه أهانهانزو، والسيد والتر كالين، والسيد أحمد توفيق خليل، والسيد راجسومر لالاّه، والسيد رافائيل ريفاس بوسادا، والسيد نايجل رودلي، والسيد مارتِن شاينين، والسيد هيبوليتو سولاري يريغوين، والسيدة روث ودجوود، والسيد رومن فيروشيفسكي، والسيد ماكسويل يالدين. وبموجب المادة ٨٥ من النظام الداخلي للجنة، لم يشارك السيد إيفان شيرير في فحص الحالة المعروضة.

يرد في تذييل لهذه الوثيقة نص رأيين فرديين وقع عليهما عضوا اللجنة السيد نيسوكي أندو والسيد برافولاتشاندرا ناتوارلال باغواتي.

الآراء بموجب الفقرة ٤ من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري

١- أصحاب البلاغ هم ويليام ل. بون، وويليام ج. كريغ، وبيتر ب. إيفانوف، وجون ك. لف، وكلهم مواطنون أستراليون يدعون أنهم ضحايا انتهاك أستراليا لأحكام الفقرتين ٢ و٣ من المادة ٢، وأحكام المادة ٢٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. وتمثلهم محامية. وقد دخل البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حيز النفاذ بالنسبة في أستراليا في ٢٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١.

الوقائع كما عرضها أصحاب البلاغ

٢-١ في ٢٧ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٨٩ و٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩ و١٠ كانون الثاني/يناير ١٩٩٠ و٢٤ آذار/مارس ١٩٩٠ على الترتيب أبرم السادة إيفانوف ولف وبون وكريغ وكلهم طيارون متمرسون، عقوداً بصفتهم طيارين يقودون طائرات في رحلات محلية تشغّلها الخطوط الجوية الأسترالية، التي هي اليوم جزء من الخطوط الجوية كانتاس المحدودة. وقد كانت الخطوط الجوية الأسترالية مملوكة للدولة بالكامل وتديرها إدارة معينة من الحكومة. وأنهت الشركة عقود أصحاب البلاغ لما بلغوا ٦٠ سنة من عمرهم عملاً بسياسة للتقاعد الإلزامي تستند إلى العمر. لكن تقاعدهم الإلزامي تم في اليوم السابق لبلوغهم ٦٠ سنة، أي ٢٩ آب/أغسطس ١٩٩٠ بالنسبة إلى السيد كريغ؛ و١٨ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠ بالنسبة إلى السيد إيفانوف؛ و١٢ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩١ بالنسبة إلى السيد بون؛ و١٧ أيار/مايو ١٩٩٢ بالنسبة إلى السيد لف. ولم تكن العقود التي وظفوا بموجبها تتضمن شرطاً محدداً ينص على التقاعد الإلزامي في ذلك العمر أو غيره. وكان لدى واحد من أصحاب البلاغ رخصة طيار صالحة وشهادات طبية في وقت إنهاء العقود. وبعد إنهاء خدمتهم، عينت شركة أخرى للخطوط الجوية السيد إيفانوف قائداً لطائرة من طراز B727، وفي عام ١٩٩٧ أصبح السيد إيفانوف يعمل مدرباً على جهاز محاكاة لطائرات من طراز B737[(١)].

٢-٢ واعتباراً من ٢٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١، رفضت الخطوط الجوية طلبات أصحاب البلاغ الرامية إلى إجراء مفاوضات بشأن إعادة توظيفهم. وفي ١٢ حزيران/يونيه ١٩٩٢، قدم أصحاب البلاغ الأربعة شكوى إلى اللجنة الأسترالية لحقوق الإنسان وتكافؤ الفرص مدعين فيها أنهم تعرضوا للتمييز على أساس العمر. وقد استغرق التحقيق في الشكاوى، حسب أصحاب البلاغ، وقتاً طويلاً بسبب رفض الشركة الدخول في المفاوضات أو التوفيق، وربما بسبب قرائن طبية موضع نزاع. وفي أعقاب قيام شركة كانتاس المملوكة للدولة بضم الخطوط الجوية الأسترالية في عام ١٩٩٣، بيعت كانتاس بالكامل إلى القطاع الخاص في صفقة تمت في ٣١ تموز/يوليه ١٩٩٥.

٢-٣ وفي ٣٠ آذار/مارس ١٩٩٤، عُدل "قانون العلاقات الصناعية" الاتحادي لعام ١٩٨٨ فأصبح إنهاء خدمة الشخص على أساس العمر إجراء غير قانوني. وفي أعقاب ذلك التعديل، فقد شخص يدعى السيد ألمان، وهو أيضاً طيار لدى الخطوط الجوية الأسترالية، وظيفته لما بلغ ٦٠ سنة من عمره، فرفع في أعقاب ذلك دعوى ضد الشركة، وفي ١٨ آذار/مارس ١٩٩٥، حكمت محكمة العلاقات الصناعية لصالحه. ونتيجة لذلك، أعيد توظيف السيد ألمان. ومنذئذ، توقفت شركة كانتاس (التي ضمت الخطوط الجوية الأسترالية) عن فرض سن للتقاعد على طياريها الذين يقومون برحلات داخلية.

٢-٤ وفي ١٤ آب/أغسطس ١٩٩٥، قام مفوض حقوق الإنسان (آنذاك)، الذي يتولى مهمة لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في مجال التحقيق في أي فعل أو ممارسة قد يتسمان بالتمييز، باستعراض الاستنتاجات التي خلص إليها المفوضون السابقون ومؤداها أن التقاعد الإلزامي تمييزي، وأخذ برأيهم. وفي ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥، أجرى المفوض تحقيقاً في إقالة أصحاب البلاغ وتلقى معلومات من شركة كانتاس (المدعى عليها) ومن أصحاب البلاغ. وفي ١٢ نيسان/أبريل ١٩٩٦، قرر المفوض أن إحالة أصحاب البلاغ إلى التقاعد الإلزامي لبلوغهم سن الستين هو إجراء تمييزي على أساس العمر. ورفض المحاججة بالقول إن جعل سن الستين حداً للتقاعد مطلوب بذاته لضمان سلامة الرحلات الجوية. وقدم المفوض التوصيات التالية إلى كانتاس: (١) ينبغي للشركة أن تتوقف عن ممارسة إحالة موظفيها إلى التقاعد الإلزامي لمجرد بلوغهم سن الستين؛ (٢) ينبغي للشركة أن تعوض أصحاب البلاغ عن الدخل الذي فقدوه نتيجة للسلوك التمييزي؛ (٣) ينبغي للشركة أن تتخذ ما يلزم من ترتيبات كي تجرى للسيد إيفانوف الفحوص الطبية "لما بعد سن الستين"، وإذا استوفى السيد إيفانوف هذه المتطلبات وسواها مما تفرضه سلطة الطيران المدني، أعيدَ توظيفه وتدريبه من جديد، إن اقتضى الأمر، كطيار يقود طائرات شبيهة بالطائرات التي كان يقودها قبل تقاعده الإلزامي أو قريبة من ذلك قدر الإمكان. وبوجه أعم، أوصى الحكومة الاتحادية بفرض حظر شامل على التمييز على أساس العمر على الصعيد الوطني، بما في ذلك إلغاء الأحكام المتعلقة بالتقاعد الإلزامي المنصوص عليها في قانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٢٢ وغيره من التشريعات الاتحادية.

٢-٥ وقد رفضت شركة كانتاس، التي يمتلكها اليوم القطاع الخاص، القبول باستنتاجات المفوض، كما رفضت توصيته بدفع تعويضات. وفي ١٠ أيار/مايو ١٩٩٦، رد مستشاروها القانونيون على لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص بالقول إن الشركة توقفت عموماً عن ممارسة الإحالة إلى التقاعد الإلزامي عند بلوغ سن الستين عاماً، غير أنها رأت أنه من غير المناسب قبول التوصية بإعادة التوظيف أو التعويض التي قدمتها اللجنة في القضية المعنية. ولاحظت الشركة أن سياستها، التي تستند في المقام الأول إلى سلامة الطيران، سياسة مشروعة، ولم تنتف عنها هذه الصفة جراء التشريع الذي مكّن اللجنة من تقديم توصيات. وذكّرت الشركة بأنها أوضحت خلال جلسات اللجنة أنها غير مستعدة لقبول التوصية بإعادة التوظيف أو التعويض.

الشكوى

٣- يزعم أصحاب البلاغ أن أستراليا انتهكت حقوقهم في عدم التمييز على أساس العمر بموجب المادة ٢٦، لأنها تخلفت عن حمايتهم من إنهاء عقودهم التي تمت على هذا الأساس المحظور. كما يزعمون انتهاك حقهم في الحماية من التمييز على أساس العمر الذي تكفله المادة ٢٦ برفض الخطوط الجوية الأسترالية إجراء مفاوضات بشأن إعادة توظيف السيد إيفانوف وتخلف الدولة عن تيسير ذلك منذ ٢٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١. وفضلاً عن ذلك يدفع أصحاب البلاغ بأنه متى وقعت انتهاكات، وجب على الدولة الطرف أن تتقيد بالتوصيات المتعلقة بجبر الضرر التي تقدمها لجنتها لحقوق الإنسان. ورداً على ما دفعت به الدولة الطرف، أضاف أصحاب البلاغ انتهاكاً للمادة ٢ لأن الدولة الطرف لم توفر سبل انتصاف فعالة عندما انتهك حق منصوص عليه في العهد[٢].

ملاحظات الدولة الطرف بشأن مقبولية البلاغ وأسسه الموضوعية

٤-١ اعترضت الدولة الطرف، في رسالتها المؤرخة ٣ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢، على مقبولية البلاغ وأسسه الموضوعية.

٤-٢ أما فيما يتعلق بالشكوى المبدئية القائلة إن الدولة الطرف لم تنفذ توصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، فترى الدولة الطرف أن هذه الشكوى تخرج برمتها عن نطاق الاختصاص الموضوعي للعهد لأنه ليس في المادة ٢٦ ما يستلزم أمراً كذلك.

٤-٣ وأما بصدد التوصيتين المحددتين الصادرتين عن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص وهما: `١` إبطال الأحكام المتصلة بالتقاعد الإلزامي المنصوص عليها في قانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٢٢ وغيره من التشريعات الاتحادية، `٢` وسن تشريع يحظر التمييز على أساس العمر على الصعيد الوطني حظراً شاملاً، فإن الدولة الطرف تحاجج كذلك بالقول إن الادعاء غير مقبول فيما يتصل بالأشخاص المعنيين لأن الضحايا لم يقعوا ضحية لعدم تمكنهم المزعوم من اتخاذ إحدى هاتين الخطوتين. ففيما يخص التوصية `١`، لم يكن أصحاب البلاغ موظفين بموجب قانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٢٢، ومن ثم فإن أي تعديل لذلك القانون أو عدمه لم يكن ليؤثر عليهم. وأما فيما يخص التوصية `٢`، فإن أصحاب البلاغ لم يبينوا كيف تضرروا من عدم وجود حظر شامل للتمييز القائم على أساس العمر. ولا شيء يدل على أن وجود تشريع كذلك كان سيؤثر في قرارات الإقالة. كما لا توجد أدلة على حدوث تمييز بعد الإقالة، أو على كيفية منع ذلك في ظل الإطار المذكور.

٤-٤ وأما بصدد الأسس الموضوعية لتلك المزاعم، فتعلن الدولة الطرف، بالنسبة إلى التوصية `١`، أن قانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٩٩ ألغى سن التقاعد الإلزامية بالنسبة إلى موظفي الخدمة العمومية في الكومنولث. وأما فيما يتصل بالتوصية `٢` فإن الدولة الطرف تلاحظ أنه لا يمكن لتشريع جديد، يرمي إلى تغيير أوضاع اجتماعية قديمة، أن يتحول إلى واقع بين عشية وضحاها[٣]. فعندما تدخل الدول تعديلات على الأطر التشريعية، يستحسن منحها الوقت اللازم لإدخال تلك التغييرات تمشياً مع مساراتها الديمقراطية والدستورية. وقد قررت الدولة الطرف في الوقت الراهن تنفيذ إحدى أهم التوصيات الواردة في تقرير لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص الصادر في عام ٢٠٠٠ والمعنون "مسائل السِّن" وذلك بوضع قانون اتحادي لمكافحة التمييز على أساس العمر يحظر التمييز على أساس العمر، وذلك بالتشاور مع أوساط الأعمال التجارية والمجتمعات المحلية. ولا تزال المسودة قيد الإعداد. كما ألغت الدولة الطرف التقاعد الإلزامي على أساس العمر في بعض المجالات التي تخضع لمسؤولية الكومنولث: قانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٩٩ وقانون *إلغاء التقاعد الإلزامي على أساس العمر (أصحاب المناصب الأصليين)* لعام ٢٠٠١، وتعتزم إلغاء التقاعد الإلزامي لمديري الشركات العامة. وفي عام ١٩٩٦، حظر قانون علاقات العمل لعام ١٩٩٦ (الذي حل محل قانون *العلاقات الصناعية*) إنهاء الخدمة على أساس العمر. وفي الولايات والأقاليم، يعد التمييز غير مشروع في مجالات العمالة، والتعليم والتدريب، والسكن، والسلع والخدمات، والنوادي. وعليه، فإن الدولة الطرف تدفع بأنها تخطو خطوات تدريجية، في الواقع، للقضاء على التمييز القائم على العمر.

٤-٥ وأما فيما يتعلق بالشكوى القائلة إن `١` الإقالة من الخطوط الجوية الأسترالية تنتهك المادة ٢٦ مثلها في ذلك مثل `٢` عدم حماية الدولة لأصحاب البلاغ من الإقالة، فإن الدولة الطرف تدفع بأن الدعوى غير مقبولة من حيث الاختصاص الزماني بالنسبة إلى السادة بون وكريغ وإيفانوف. فقد أقيل أصحاب البلاغ الثلاثة هؤلاء قبل دخول البروتوكول الاختياري حيز النفاذ. وهم لم يدفعوا بوجود أي آثار مستمرة تمثل في حد ذاتها انتهاكاً للعهد. وترى الدولة الطرف أن النتائج المترتبة على الإقالة، التي لم تعد إجراء معمولاً به، لا تشكل في حد ذاتها انتهاكاً للعهد لأن الإقالة لم

تكـــن إلا حدثاً وقع مرة واحدة. وأي حجة تقول بوجود آثار مستمرة استناداً إلى رفض إعادة توظيف أصحاب البلاغ، بمفهومه السليم، هي حجة تنطوي على الشكوى من تمييز جديد ومنفصل (إن وجد).

٤-٦ وإضـــافة إلى ذلـــك، تدفع الدولة الطرف، بشأن الشكوى `١`، بأنه لما كانت الجهة التي نفذت الإقالة إنما هي شـــركة اعتـــبارية وليست الحكومة، فإن الادعاء لا علاقة له بالدولة الطرف، وهو ما تشترطه المادة ١ من البروتوكول الاختياري. وتشير الدولة الطرف إلى فتوى اللجنة بأن البلاغات ضد الكيانات من غير الدول غير مقبولة[٤]. وتدفع الدولة الطرف بأن مسؤوليتها عن أفعال شركة اعتبارية تتوقف على علاقتها بها. فحين لا يشكل الكيان جزءاً من هيكل الدولة الـــــرسمي، فلـــربما اعتُـــبرت أفعاله أفعالاً للدولة متى خول القانون الداخلي للكيان ممارسة بعض اختصاصات السلطة الحكومية[٥]. وفي القضية موضع النظر، لم تكن الحكومة تتدخل في الإدارة اليومية رغم أن الدولة الطرف كانت في وقت الإقالة تملك جميع الأسهم في الخطوط الجوية الأسترالية، وهي شركة تجارية تابعة لحكومة الكومنولث.

٤-٧ وتوضـــح الدولـــة الطـــرف أن علاقتها بالخطوط الجوية الأسترالية كان يحكمها مجموعة من التشريعات تشمل ترتيـــباتها الإداريـــة العامة وسياستها العامة إزاء جميع الشركات التجارية التابعة لحكومة الكومنولث. وفي عام ١٩٨٨، عززت التغييرات في السياسة العامة استقلال الخطوط الجوية الأسترالية ومنحتها مرونة أكبر، وقللت السيطرة الحكومية إلى حدودها الدنيا. وفي أعقاب إصدار قانون *الخطوط الجوية الأسترالية (تحويلها إلى شركة عمومية)* في عام ١٩٨٨، ألغيت الرقابة اليومية من الخدمة العمومية، وزادت العمليات التي تخضع لقرارات الإدارة التجارية التي يشرف عليها مجلس يتمتع بالمزيد من الصلاحيات. وهكذا، فإن مسائل التعيين تركت لإدارة الخطوط الجوية الأسترالية التي يشرف عليها مجلسها في إطار مبادئ توجيهية حكومية عامة. وكانت الخطوط الجوية الأسترالية، بصفتها شركة اعتبارية، تصرف شؤونها بناء على ســـلطتها الـــتقديرية، ولم تكن تمارس سلطات حكومية. وعليه، فإنه لو كان ثمة تمييز (وهو أمر تنكره الدولة الطرف)، لكانت الخطوط الجوية الأسترالية هي المسؤولة عنه وليس الدولة الطرف.

٤-٨ وفي مـــا يـــتعلق بالأســـس الموضوعية لهذا الادعاء، تسلم الدولة الطرف بأن الإقالة استندت إلى معايير معقولة وموضـــوعية ولم تنتهك المادة ٢٦، وبالتالي فإن أصحاب البلاغ لا يحتاجون إلى الحماية من ذلك الإجراء. وتشير الدولة الطرف إلى فتوى اللجنة التي ذهبت إلى أن التفريق لا يعني التمييز متى كان مبنياً على أسس معقولة وموضوعية ويرمي إلى أغراض مشروعة. وتسلم الدولة الطرف بأن هذا الحكم ينبغي أن يقوم على أساس المعلومات المتاحة في الوقت الذي وقع فـــيه الفعـــل، وذلك من منطلق المنطق والإنصاف. وهكذا، فإن التفريق المعقول والموضوعي على أساس المعلومات الطبية المتاحة للخطوط الجوية الأسترالية في حينه لا يبطل ظهور ممارسة لاحقة مخالفة له.

٤-٩ وتشـــير الدولة الطرف إلى أن الاختبار الذي تجريه اللجنة يختلف عن الاختبار الذي تطبقه لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص والمحاكم الأسترالية، أي "الشرط الضمني" لاختبار الوظيفة الذي يبرر التفريق على أساس العمر[٦]. وعليه، فـــإن الأحكـــام الصادرة عن هذه الهيئات المحلية التي ترفض أن تكون سن معينة شرطاً طبياً ضمنياً ليست عاملاً للبت في المسألة الأوسع وهي مسألة ما إذا كانت الإقالة تستند إلى مبرر موضوعي ومعقول.

٤-١٠ وفي ما يتعلق بالقضية موضع النظر، تدفع الدولة الطرف بأن الإقالة كانت مبررة وتعكس معياراً متفقاً عليه دولياً وتستند إلى دراسات وأدلة طبية، وطبقت لضمان سلامة الركاب وغيرهم من المعنيين بالسفر جواً إلى أقصى درجة ممكنة (وهـــو غرض مشروع بموجب العهد). وحاججت شركة كانتاس لدى لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص بالقول إن

الـــتقاعد الإلزامي ضروري للتقليل إلى الحد الأدنى من الخطر على سلامة الركاب والطاقم والجمهور عموماً. وبينما يعتبر أي تحديـــد للسن القصوى أمراً تعسفياً، لأن بعض الطيارين الأصحاء يجبرون على التقاعد، فإن اعتبار سن الستين السن القصوى يحقق توازناً معقولاً بين الطيارين الذين يرغبون في تمديد مدة خدمتهم والسلامة العامة. وبالمثل، فإن قرار رئيس الطـــيارين في الخطوط الجوية الأسترالية القاضي بفرض تقاعد إلزامي يقوم على عرف مرعي على نطاق واسع وراسخ في صناعة الخطوط الجوية الأسترالية، كما أنه يقوم على شروط العمل الضمنية.

٤-١١ وتحـــاجج الدولـــة الطرف بالقول إن القرار استند للدراسات والقرائن الطبية المستمدة من أبحاث علمية متنوعة منشـــورة عن الموضوع[٧]. ففي إجراءات المحكمة في قضية كريستي، اعتبَر الخبير في شهادته أن تحديد سن التقاعد إجراء "حصيف وضروري" وتبرره البيانات الطبية والميدانية. ورغم أن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص قد قبلت بما خلصت إلـــيه المحكمـــة في قضية كريستي ومؤداه أن "أياً من الدراسات المذكورة لا يؤيد الاختيار بين [التقاعد الإلزامي] وسلامة الطـــيران"، ترى الدولة الطرف أن ذلك لا يحدِّد المسألة العامة وهي مسألة المعايير المعقولة والموضوعية. بل إن الدراسات والبيانات الطبية المتاحة في وقت الإقالة توفر ما يكفي للاعتقاد بأن التقاعد الإلزامي ضروري للسلامة وأن الإقالة كانت موضوعية ومعقولة.

٤-١٢ وإضـــافة إلى ذلك، فقد رُسمت سياسة التقاعد الإلزامي رسماً يراعي معايير السلامة الدولية التي وضعتها منظمة الطـــيران المدني الدولي والتي أريد لها أن تكون إلزامية وأن تتبعها دول عدة بصفتها ممارسة فضلى. ومن المتوقع أن تتقيد الدولة بـ "المعايير" وتسعى إلى التقيد بـ "الممارسات الموصى بها". وتنص اتفاقية الطيران المدني الدولي على معيار يحدد السن القصوى لقائد الرحلات الدولية بـ ٦٠ عاماً، كما تنص على ممارسة موصى بها تحدد السن القصوى لمساعد الطيار بـ ٦٠ عامـــاً. ولم تُخطر ١٦٢ دولة من أصل ١٨٦ دولة منظمة الطيران المدني الدولي بعدم التقيد بهذا المعيار. وانطلاقاً من هذه الأرقـــام، اســـتنبطت الدولـــة الطـــرف معياراً دولياً في مجال السلامة مقبولاً على نطاق واسع يشير إلى معقولية الإقالة وموضوعيتها.

٤-١٣ وفي عام ١٩٩٢، عدلت الدولة الطرف "لوائح الطيران المدني" لديها لتسمح للطيارين الذين يقودون طائرات تجارية لنقل المسافرين والذين تتراوح أعمارهم بين ٦٠ و٦٥ سنة والذين تتجاوز أعمارهم ٦٥ سنة بأن يقوموا برحلات إن كانوا قد استكملوا، في جملة أمور، اختبار الكفاءة لقيادة الطائرات/استعراض القدرة على الطيران قبل سنة أو ستة أشهر على التوالي من موعد الرحلة. وفي ٣ آذار/مارس ٢٠٠٠، أخطرت الدولة الطرف منظمة الطيران المدني الدولي بعدم التقيد بالمعايير والممارسة الموصى بها. وهكذا، فإن الدولة الطرف تسمح للطيارين الذين تتجاوز أعمارهم ٦٠ سنة بأن يقوموا برحلات في الوقت الذي تعترف فيه بوجود هواجس إزاء السلامة تتطلب اتخاذ تدابير وقائية. ومع أن الدولة الطرف لم تعد تقبل باعتبار التقاعد الإلزامي في سن الستين ضرورياً في حد ذاته لضمان السلامة، فإنه في وقت الإقالة كان من المعقول والموضوعي أن يستند إلى هذا الاعتبار لأن القرائن الطبية في ذلك الحين كانت تدل على وجود مخاطر بمجرد بلوغ ذلك العمر. ويستتبع ذلك أن التفريق لم يكن يتنافى مع المادة ٢٦ وأن الدولة الطرف لم تكن مرغمة على حماية أصحاب البلاغ من تطبيق ذلك التفريق.

٤-١٤ وفي ما يتعلق بادعاء أن رفض الدخول في مفاوضات لأغراض إعادة التوظيف يمثل تمييزاً على أساس العمر، تدفع الدولة الطرف مرة أخرى بأن الخطوط الجوية الأسترالية هي التي رفضت ذلك وأنها ليست مسؤولة عنها. وإضافة إلى ذلك، فإن الادعاء المذكور لم يقم على دليل لأن أصحاب البلاغ لم يقدموا أي معلومات عن ذلك الرفض المزعوم، كما

أنهم لم يفسروا كيف يشكل ذلك الرفض تمييزاً على أساس العمر. وهكذا، فإن هذا الادعاء القائم على هذين الأساسين غير مقبول أيضاً.

تعليقات أصحاب البلاغ

٥-١ رفض أصحاب البلاغ دفوع الدولة الطرف في ما قدموه في ١٤ آذار/مارس ٢٠٠٢.

٥-٢ فهم يوضحون في البداية أنهم لا يقدمون ادعاء يتعلق بقانون *الخدمة العمومية* لعام ١٩٢٢.

٥-٣ أما بصدد الادعاء الأول (بأن الدولة الطرف لم تسن تشريعاً يحظر التمييز على أساس العمر حظراً شاملاً، وهو ما يتعارض وتوصية لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص)، فإن أصحاب البلاغ بسطوا الكلام في ادعائهم. وهم يحاججون بأن تخلف الدولة عن سن ذلك التشريع هو ذاته انتهاك للعهد. وأضافوا إلى ذلك قولهم إنه لما كان الغرض القانوني الأساسي من لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص هو حماية الحقوق المنصوص عليها في العهد، فإن عدم تنفيذ توصياتها عندما تكتشف انتهاكات لتلك الحقوق يخل بالتزامات الدولة الطرف بموجب الفقرتين ٢ و٣ من المادة ٢، والمادة ٢٦ من العهد. والبديل عن ذلك هو اعتبار تخلف الدولة عن تنفيذ توصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص دليلاً على وجود انتهاك وذلك كحد أدنى.

٥-٤ وفي ما يتعلق بمقبولية هذا الادعاء الأول، يشير أصحاب البلاغ إلى اختبار وضع "المتضرر الفعلي" الذي اعتمد في قضية *نساء موريشيوس*[٨]، محاججين بالقول إن ادعاءاتهم لم تكن نظرية وإنما تفي بذلك الشرط من النواحي التالية: `١` لم يكن هناك وقت الإقالة تشريع يحرِّم تلك السياسة، و`٢` و/أو لم يكن هناك تشريع يمكّن من نقض قرار الإقالة بفعالية عندما بدأت الإجراءات القانونية في ١٢ حزيران/يونيه ١٩٩٢، `٣` و/أو لم يكن هناك تشريع يسمح بإعمال توصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في الوقت الذي صدرت فيه، `٤` و/أو لم يكن هناك في حالة السيد إيفانوف حكم يقضي بالتعويض عن عدم إعادة توظفيه في ذلك الحين.

٥-٥ وفي ما يتعلق بالأسس الموضوعية لهذا الادعاء الأول، يدعو أصحاب البلاغ اللجنة إلى رفض دفوع الدولة الطرف المتصلة بالتنفيذ التدريجي على مر الزمن لتوصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص. ويحاججون بأنه رغم تلقي الحكومة التوصيات المتعلقة بسن تشريع شامل وقابل للتنفيذ على مر الزمن يحظر التمييز على أساس العمر، لم تعرض أية تفاصيل عن التقدم المحرز في وضع قانون لمكافحة التمييز على أساس العمر لا من حيث مضمونه ولا عما إذا كان سيدخل حيز التنفيذ ومتى. ويدفع أصحاب البلاغ بأن هذا يختلف عن قضية *بوغر ضد النمسا*[٩] حيث قدمت معلومات عن الجدول الزمني للتشريع الخاص بالانتصاف وتنفيذه. وإذا قبلت اللجنة بأن الدولة الطرف تتخذ تدابير مناسبة، يلاحظ أصحاب البلاغ أن اللجنة قد اعتبرت في قضية بوغر أن الدولة الطرف اعترفت ضمنياً بأن الشكوى قد قامت على أدلة. وكذلك يرى أصحاب البلاغ أن الدولة الطرف لم تنكر أن تخلفها عن تنفيذ حظر شامل للتمييز على أساس العمر ينتهك الأحكام المنصوص عليها في العهد، بل إن استعراض الإجراءات المتخذة لتدارك الإخلال اعتراف بأن الدليل قد قام على وجود انتهاك. هذا بالإضافة إلى أن اللجنة رأت في قضية *بوغر* أن على الدولة الطرف أن تقدم إلى الضحية تعويضاً كافياً على الرغم من الإجراءات المتخذة، ويدعو أصحاب البلاغ اللجنة إلى انتهاج النهج ذاته.

٥-٦ وفي ما يتعلق بالادعاء الثاني (بأن الدولة الطرف سمحت بإقالة أصحاب البلاغ من الخطوط الجوية الأسترالية على أساس تمييزي في انتهاك لالتزاماتها بموجب المادة ٢٦)، `١` يرفض أصحاب البلاغ الحجج التي قدمتها الدولة الطرف بخصوص المقبولية. وفي ما يتصل بحجج عدم المقبولية على أساس الاختصاص الزماني لأصحاب البلاغ الثلاثة الذين أقيلوا قبل دخول البروتوكول الاختياري حيز التنفيذ في ٢٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ ("التاريخ المعني")، فإنهم يحاججون بالقول إن أفعال التمييز هذه استمرت، أو استمرت آثارها، بعد ذلك التاريخ في جوانب عدة: (أ) فقد منعوا بعد التاريخ المعني من العمل لدى الشركة التي عملوا لديها في السابق بسبب سياسة التقاعد الإلزامي؛ (ب) وقدموا شكاوى إلى لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص بعد التاريخ المعني؛ (ج) وتوصلت هذه اللجنة إلى استنتاجات تصب في مصلحتهم بعد التاريخ المعني؛ (د) لم ينفذ رب عملهم السابق بعد التاريخ المعني استنتاجات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، ولم يوظف السيد إيفانوف مجدداً.

٥-٧ ويرفض أصحاب البلاغ أيضاً محاججة الدولة الطرف بعدم المقبولية على أساس صفة الأشخاص المعنيين حيث تؤكد أن الدولة الطرف لم تقترف أي انتهاك لأن الخطوط الجوية الأسترالية كانت شركة اعتبارية ومشروعاً تجارياً تابعاً لحكومة الكومنولث في وقت الإقالة وتخضع لـ "الأحكام الاعتيادية المتعلقة بمراقبة أنشطة الشركات وأدائها ومساءلتها". ويدفع أصحاب البلاغ بأنه بينما اتخذت بعض الإجراءات لتحقيق مستوى معين من استقلال شركة الطيران، فقد تم تسجيلها عملاً بالقانون وكانت حكومة الدولة الطرف تملك جميع الأسهم. ويسلم أصحاب البلاغ بأن الحكومة مسؤولة في النهاية عن القرارات المتعلقة بالإدارة بصفتها صاحبة الأسهم الوحيدة، ومن ثم فهي تتحمل مسؤولية مباشرة عن الإقالة التمييزية. كما أنها مسؤولة عن الإقالة وآثارها بسبب تخلفها عن سن تشريع يمنع التمييز على أساس العمر.

٥-٨ وفي ما يتعلق بالأسس الموضوعية للادعاء الثاني، يدفع أصحاب البلاغ بأن الإقالة لم تقم على أسس معقولة وموضوعية، ومن ثم فهي تنتهك المادة ٢٦. ويرون أن الاختبار المناسب هو اختبار ما إذا كان التفريق على أساس العمر موضوعياً ومعقولاً ومشروعاً في وقت الإقالة لغرض من أغراض العهد. ويرون أيضاً أن ذلك الاختبار لا يختلف من حيث المضمون عن الاختبار الذي طبقته لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص والمحاكم الأسترالية[١٠] التي قدرت ما إذا كان "شرطاً ضمنياً" للوظيفة أن يكون عمر الطيار أقل من ٦٠ سنة، وقضت بأن الأمر ليس كذلك. كما يرون أن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص، برفضها الدفوع التي دفعت بها الخطوط الجوية الأسترالية، قد خلصت ضمناً إلى أن التفريق على أساس العمر ليس معقولاً ولا موضوعياً، وبالتالي فإن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان ليست مضطرة إلى إعادة فحص تلك المسألة من أوَّلها.

٥-٩ ويؤكد أصحاب البلاغ أن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص قد درست، في استنتاجاتها عدداً من الاعتبارات التي تدفع بها الدولة الطرف الآن تأييداً للرأي القائل إن التفريق على أساس العمر كان موضوعياً ومعقولاً. وتشمل هذه الاعتبارات ما يلي: (أ) إن سن التقاعد الإلزامي تقوم على معيار مقبول دولياً؛ (ب) وإن القرائن الطبية تدعم السياسة المنتهجة؛ (ج) وإن السياسة تؤمن أكبر قدر من السلامة للمسافرين؛ (د) وإن رئيس الطيارين في الخطوط الجوية الأسترالية فرض سن التقاعد الإلزامي بسبب ممارسة راسخة في صناعة الطيران. ويلاحظ أصحاب البلاغ أن الدولة الطرف لم تنفذ المعايير الدولية التي تحاول الاستناد إليها في تبرير سياسة التقاعد الإلزامي. والواقع أن الدولة الطرف تسلم بأنها لم تعد تعترف بأن سن التقاعد الإلزامي المحددة بستين عاماً ضرورية في حد ذاتها لضمان السلامة. ويدفع أصحاب البلاغ فضلاً عن ذلك بأنها لم تكن ضرورية قط من حيث الموضوعية والمعقولية.

٥-١٠ وفي ما يتعلق بحجة الدولة الطرف بأن الاختبار المناسب ينبغي أن يكون ما اعتقدت الخطوط الجوية الأسترالية أنه معقول في وقت الإقالة، يلاحظ أصحاب البلاغ أن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص قد رفضت هذا النوع من الاختبار "الذاتي". ويدعي أصحاب البلاغ أن اختبار تبرير التفريق يجب أن يكون موضوعياً، وإلا صار بإمكان الدولة الطرف بكل بساطة أن تؤكد اعتقادها بأن التفريق كان معقولاً كي تتفادى الاستنتاج بأن العهد قد انتهك.

وأضاف أصحاب البلاغ أن الدولة الطرف لم تثبت كيف كان الهدف من التفريق في هذه الحالة هو بلوغ "غرض مشروع في إطار العهد"، باعتبار ذلك عنصراً إضافياً يجب استيفاؤه في الاختبار "الموضوعي والمعقول".

٥-١١ وعلى أية حال، فإن أصحاب البلاغ يسلِّمون بأن قرار لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص اتُّخذ وفقاً للتفسير الدولي للاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) لمنظمة العمل الدولية[١١]. وعلقت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية على ذلك بقولها إن "الشرط الضمني" للتفريق على أساس العمر بشأن وظيفة بعينها يجب أن يتناسب مع الهدف المقصود بلوغه ويجب أن يكون ضرورياً بسبب الطبيعة الحقيقية للوظيفة المعنية. ويسلِّم أصحاب البلاغ بأنه ينبغي أخذ آراء لجنة الخبراء في الحسبان لتقييم المعيار "الموضوعي والمعقول" بموجب المادة ٢٦.

٥-١٢ ومجمل القول هو إن أصحاب البلاغ يدعون اللجنة إلى أن تستنتج أن التفريق لم يستند إلى أسس موضوعية ومعقولة أو أن تقبل باستنتاجات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص أو إن رغبت في إعادة النظر، في جميع الأدلة المتعلقة بالمسألة، أن تدعو أصحاب البلاغ إلى تقديم المزيد من الأدلة.

٥-١٣ وفي ما يتعلق بالادعاء الثالث (القائل إن الدولة الطرف قد تخلفت، في انتهاك لأحكام العهد، عن تيسير سعي السيد إيفانوف إلى إيجاد وظيفة أخرى)، يرفض أصحاب البلاغ حجج الدولة الطرف بخصوص عدم المقبولية. فأما بخصوص إقامة الدليل، فترى الدولة الطرف أن الرسالة التي بعث بها محامي شركة الطيران إلى لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في ١٠ أيار/مايو ١٩٩٦ تقيم الدليل على الادعاء، لأنها توضح أن شركة كانتاس لن تعيد توظيف السيد إيفانوف لأن سياستها تستند إلى مبدأ سلامة الطيران وأن هذه السياسة ليست مخالفة للقانون. وأما بخصوص الحجة القائلة إن الدولة الطرف لم ترتكب انتهاكاً، فيكرر أصحاب البلاغ حججهم الواردة أعلاه بخصوص هذه المسألة[١٢].

الدفوع الإضافية التي دفعت بها الدولة الطرف

٦-١ ردت الدولة الطرف على تعليقات أصحاب البلاغ بتقديم المزيد من الردود في ١٣ أيار/مايو ٢٠٠٢، وكررت دفوعها السابقة وقدمت بعض التعليقات الإضافية.

٦-٢ في ما يتعلق بالادعاء القائل إن عدم سن تشريع يحظر التمييز على أساس العمر حظراً شاملاً هو في حد ذاته انتهاك للمادة ٢٦ (بخلاف الادعاء المتعلق بتنفيذ توصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص)، تحاجج الدولة الطرف بالقول إنه لما كانت إقالة أصحاب البلاغ تستند إلى معايير معقولة وموضوعية، وبالتالي لم تكن تمييزية، فإنه لم يكن أمام القانون شيء يحظره. وعليه، فإن عدم تنفيذ حظر شامل للتمييز على أساس العمر لا ينتهك المادة ٢٦ في ما يخص قضية أصحاب البلاغ.

٦-٣ وترفض الدولة الطرف محاججة المحامية بأنها قبلت ضمنياً، بعرضها للإجراءات التصحيحية المتخذة، أن الرفض المزعوم لتنفيذ إطار تشريعي ينتهك المادة ٢٦. وتؤكد مجدداً أنه لا يمكن لأصحاب البلاغ المحاججة بأن انعدام التشريع قد أثر عليهم نظرياً في غياب فعل تمييزي ارتكب ضدهم.

٦-٤ وترفض الدولة الطرف أن يكون التشريع المتعلق بالتمييز على أساس العمر الذي وصفته بأنه قيد الإعداد قد جاء استجابة لاستنتاجات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في حالة أصحاب البلاغ، بل هو استجابة لتوصيات قدمت بصورة منفصلة تماماً في "التقرير عن المسائل المتعلقة بالعمر" الصادر عن اللجنة نفسها في حزيران/يونيه ٢٠٠٠ ومؤداها أن الحكومة تنفذ عند اللزوم التوصية الخاصة بحظر التمييز على أساس العمر حظراً شاملاً. وتؤكد الدولة الطرف أنها لا تضع تشريعاً يحظر التمييز على أساس العمر حظراً شاملاً لأنها ترى أنها تنتهك أحكام العهد وإنما لتأمين وجود توازن بين ضرورة القضاء على التمييز الجائر على أساس العمر وضرورة تأمين مرونة كافية تراعي الحالات التي تكون فيها لمتطلبات السن دلالة خاصة.

٦-٥ ورداً على تفسير المحامية لقضية *بوغر ضد النمسا*[١٣]، تدفع الدولة الطرف بأنه لما لم يكن ثمة انتهاك لأحكام العهد، فلا داعي لأن يتلقى أصحاب البلاغ تعويضاً. ورداً على تعليق المحامية بأن المعلومات التي قدمت عن التقدم المحرز في التشريع المقترح بشأن حظر التمييز على أساس العمر لم تكن كافية (بخلاف قضية بوغر)، تدفع الدولة الطرف بأنه ليس من الضروري فعل ذلك لأنه لم يكن ثمة انتهاك لأحكام العهد. لكن الحكومة تقول، في محاولة لمساعدة اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، إن الحكومة قد شرعت في سن تشريع بشأن التمييز على أساس العمر. وتتشاور الحكومة مع قطاع الأعمال والمنظمات الأهلية التي تمثل المسنين والأطفال والشباب قبل اتخاذ قرارات بشأن المضمون المحدد لمشروع القانون تستند إلى المعلومات وتقوم على أساس التوازن. وقد تم العمل الأولي المتعلق بتحديد القضايا والمسائل الأساسية التي تثار بشأن مضمون مشروع القانون بشأن التمييز على أساس العمر، ومن المرجح أن يشمل مشروع القانون التمييز على أساس العمر في مجموعة من مجالات الحياة العامة، مثل العمالة والتعليم والحصول على السلع والخدمات والانتفاع بالمرافق المختلفة. وسوف يقدم مشروع القانون خلال فترة ولاية الحكومة الحالية.

٦-٦ وفي ما يتعلق بادعاء أن التخلف عن تنفيذ توصيات لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص ينتهك المادة ٢ (فضلاً عن المادة ٢٦)، تلاحظ الدولة الطرف أن ذلك زعم جديد أثير في مرحلة متأخرة من مراحل النظر في البلاغ، وتطلب إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن تنظر في ما إذا كان من المناسب أن تقبل اللجنة المزاعم التي لا ترد في البلاغ الأصلي الذي تقدم به أصحاب البلاغ، وتطلب إلى اللجنة أن تلاحظ بخاصة أن الادعاء الجديد لا يأتي بقرائن أو وقائع جديدة، ومن ثم فلا شيء يبرر عدم قيام أصحاب البلاغ بتقديم ذلك الادعاء في بلاغهم الأصلي. وعلى أية حال، فإن فتوى اللجنة الثابتة هي أن المادة ٢ حق تبعي ولا يمكن الاحتجاج به مستقلاً عن حق آخر. ولما لم يكن ثمة انتهاك للمادة ٢٦ في الحالة المعنية، فإنه لا مكان لوجود انتهاك للمادة ٢.

٦-٧ أما في ما يتعلق بالناحية الزمنية من الانتهاكات المزعومة، فإن الدولة الطرف ترفض القول باستمرار أي آثار (بالنسبة إلى كريغ وإيفانوف وبون) تشكل في حد ذاتها انتهاكاً لأحكام العهد[١٤]. وعلى سبيل التحديد، فإن الدولة الطرف تلاحظ، رداً على استمرار الآثار التي ادعاها أصحاب البلاغ، أن إقالة أصحاب البلاغ لم تتكرر. ولو كان ثمة أي انتهاك لأحكام العهد، فقد حدث في وقت الإقالة. ثم إن عدم تمكن أصحاب البلاغ من العمل مجدداً في الخطوط الجوية الأسترالية بعد تاريخ الإقالة لا يعتبر في حد ذاته انتهاكاً لأحكام العهد. كما أن الحق في تقديم شكوى لدى لجنة حقوق

الإنســـان وتكافؤ الفرص، وتقديمها بالفعل، لا يعبر في حد ذاته عن انتهاك لأحكام العهد، وصدور استنتاجات (خلصت إليها لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص) في صالح المرء لا يعبر في حد ذاته عن انتهاك لأحكام العهد. وأخيراً، فكما أن رفـــض تنفـــيذ توصيات هيئة محلية لحقوق الإنسان ليس انتهاكاً لأحكام العهد، فإن ذلك الرفض لا يمكن أن يشكل أثراً مستمراً لأنه لا يمكن أن يكون في حد ذاته انتهاكاً لأحكام العهد.

٦-٨ وتدفـــع الدولة الطرف بأنه لا توجد قرائن تدعم ادعاء المحامية بأن لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص خلصت إلى نتيجة ضمنية مؤداها أن التفريق الذي مارسته الخطوط الجوية الأسترالية لم يكن لا موضوعياً ولا معقولاً. وأضافت أنه حتى ولو كانت تلك القرائن متوافرة فإن "على اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن تتخذ قرارها الخاص بها لتتبيَّن إذا كانت إقالـــة أصحاب البلاغ موضوعية ومعقولة أم لا. واللجنة هي الهيئة التي خولها العهد `تلقي البلاغات والنظر فيها` وليس لجـــنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص. وربما لم يكن من المناسب أن تُخضع اللجنة سلطتها في اتخاذ القرار لهيئة وطنية في حين أن الدول الأطراف قد رضت بأن تمارس اللجنة سلطتها في اتخاذ القرار باستقلال عن قرارات الهيئات الوطنية".

٦-٩ أمـــا في ما يتعلق بدفوع المحامية بشأن الطبيعة الذاتية/الموضوعية للاختبار الذي يتعين تطبيقه، فإن الدولة الطرف تقول إنها، رغم إشارتها إلى "الاعتقاد" في دفوعها، لم تقصد القول إن على اللجنة أن تنظر في ما إذا كانت الإقالة معقولة وموضـــوعية استناداً إلى اعتقاد متخذ القرار، وإنما أن تطلب إلى اللجنة أن تنظر في ما إذا كانت الإقالة تقوم على معايير معقولـــة وموضوعية. وترى أيضاً أنه يجب تحديد مدى معقولية المعايير وموضوعيتها بالإشارة إلى المعلومات المتاحة لدى متخذ القرار في وقت الإقالة.

٦-١٠ وتدفع الدولة الطرف بأن الخطوط الجوية الأسترالية استندت في قرارها إقالة أصحاب البلاغ إلى معايير موضوعية ومعقولة كانت متوافرة لديها آنذاك، وهي مستمدة من معايير مقبولة دولياً ومن دراسات وقرائن طبية والاهتمام بسلامة الـــركاب. وفي مـــا يتصل بتعليق المحامية القائل إن الدولة الطرف لم تثبت كيف كان التفريق في حالات أصحاب البلاغ يســـتهدف تحقيق "غرض مشروع في إطار العهد"، تشير الدولة الطرف إلى دفوعها القائلة إن سن تدبير يرمي إلى تأمين ســـلامة الركاب وغيرهم من المعنيين بالسفر جواً بأقصى درجة ممكنة من الأمن غرض مشروع بموجب العهد. وببساطة، فإن هذا الغرض مشمول بالمادة ٦ ولا يتعارض مع العهد.

٦-١١ أما في ما يتعلق بحجة المحامية القائلة إن نهج لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص ينسجم مع تفسير اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ وينبغي للجنة المعنية بحقوق الإنسان أن تتقيد به، فإن الدولة الطرف ترى أن تفسير اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ لا يتصل بالقضية المعروضة على اللجنة بموجب العهد ولا يبت فيها.

٦-١٢ ورداً على تعليقات أصحاب البلاغ القائلة إن اختبار "الشرط الضمني"، الذي طبقته لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولـــية، في جملة من طبقه، يماثل في جوهره اختبار "الموضوعية والمعقولية"، تدفع الدولة الطرف بأن ثمة فروقاً كبيرة لأن التســـاؤل عما إذا كان شرط من الشروط ضرورياً أم لا يختلف عن التساؤل عما إذا كان شرط من الشروط موضوعياً ومعقـــولاً أم لا. فقـــد لا يكون الشرط ضرورياً في المطلق لكنه قد يظل مع ذلك موضوعياً ومعقولاً نظراً للاحتمالات الممكـــنة. وتطلب الدولة الطرف إلى اللجنة أن تتبع فتواها وتطبق اختبار "الموضوعية والمعقولية" عوضاً عن اختبار الشرط الضمني/الضرورة.

٦-١٣ ورداً على تعليقات أصحاب البلاغ القائلة إن الدولة الطرف لم تنفذ المعايير الدولية التي تستند إليها في تبرير سياسة سن التقاعد الإلزامية، تلاحظ الدولة الطرف، على الرغم من أن قانونها لا يتضمن معيار منظمة الطيران المدني الدولي المشار إليه، أنها تتقيد بذلك المعيار كلما قامت شركة طيران أسترالية برحلة الذهاب إلى بلد يتقيد بذلك المعيار أو برحلة العودة منه.

٦-١٤ ورداً على طلب أصحاب البلاغ إلى اللجنة تزويدها بالمزيد من المواد متى قررت إعادة النظر في جميع القرائن المتصلة بهذه المسألة بغية اتخاذ قرار عملاً باختبار الموضوعية والمعقولية، طلبت الدولة الطرف من اللجنة أن تلاحظ أن أصحاب البلاغ يدركون أن اللجنة قد تتخذ قرارها عملاً باختبار الموضوعية والمعقولية. فهي تسأل بالتالي عن سبب عدم قيام أصحاب البلاغ بتقديم القرائن المتاحة دعماً لدفوعهم الآن بدلاً من تأجيل النظر في البلاغ وتناوله على نحو مجزّأ. والدولة الطرف مقتنعة بأن المسألة جاهزة للنظر فيها الآن، لكنها تلتمس السماح لها بالرد متى طلبت اللجنة إلى أصحاب البلاغ إمدادها بالمزيد من الأدلة.

٦-١٥ وأما بصدد ادعاء رفض إجراء مفاوضات بشأن إعادة التوظيف، فإن الدولة الطرف تصر على القول إنه لم تقدَّم أية قرائن تدل على أن القرارات المتصلة بعدم إجراء مفاوضات لإعادة التوظيف، أو إعادة استخدام السيد إيفانوف، قد اتخذت بناء على شيء سوى الاعتبارات القانونية. وعليه، فإن الادعاء لا يقوم على أساس وهو غير مقبول.

المسائل والإجراءات المعروضة على اللجنة

النظر في مقبولية البلاغ

٧-١ قبل النظر في أي ادعاء يرد في بلاغ، لا بد للجنة المعنية بحقوق الإنسان، وفقاً للمادة ٨٧ من نظامها الداخلي، أن تقرر ما إذا كان البلاغ مقبولاً أم لا بموجب البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد.

٧-٢ وقد تثبتت اللجنة من أن المسألة ذاتها ليست محل دراسة في إطار أي إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية تحقيقاً للأغراض المنصوص عليها في الفقرة ٢(أ) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري. وتلاحظ اللجنة كذلك أن الدولة الطرف لم تقدم أي حجة على أنه لا تزال هناك سبل انتصاف محلية لم تستنفد وأن الفقرة ٢(ب) من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري لا تمنعها من النظر في البلاغ.

٧-٣ في ما يتعلق بالحجج التي قدمتها الدولة الطرف بأن ادعاءات ثلاثة من أصحاب البلاغ الأربعة (أي السادة بون وكريغ وإيفانوف) هي ادعاءات باطلة من حيث الاختصاص الزماني، فإن اللجنة ترى أن أفعال التمييز المزعومة، متى فهمت فهماً صحيحاً، قد وقعت واكتملت في وقت الإقالة. ولا ترى اللجنة أن استمرار الآثار في هذه الحالة قد يرقى في حد ذاته إلى انتهاكات لأحكام العهد، ولا ترى أن ما تلا ذلك من رفض لإجراء مفاوضات بشأن إعادة التوظيف قد يعتبر بحق فعلاً تمييزياً جديداً لا علاقة له بالإقالة الأصلية. وعليه، فإن ادعاءات أصحاب البلاغ الثلاثة غير مقبولة من حيث الاختصاص الزماني. بيد أن ادعاء السيد لف، الذي يستند إلى إقالته بعد دخول البروتوكول الاختياري حيز التنفيذ، ليس غير مقبول لهذا السبب.

٧-٤ وتحيط اللجنة علماً بالحجج الإضافية التي قدمتها الدولة الطرف بشأن مقبولية الادعاء بأن إقالة السيد لف كانت في الواقع فعلاً قامت به الخطوط الجوية الأسترالية بمحض إرادتها، ولم تكن، بموجب قواعد إسناد التصرف إلى الدولة، تعزى إلى الدولة الطرف، كما أنه لا يمكن اعتبار السيد لف ضحية، من وجهة نظر البروتوكول الاختياري، في غياب حظر للتمييز على أساس العمر. وفي ضوء الحاجة إلى تمحيص وتقييم الوقائع المحددة المتصلة بهذه القضايا، وكذلك القانون المحدد، ترى اللجنة أنه من المناسب معالجة هذه الحجج في مرحلة الأسس الموضوعية لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتقييم مدى التزام الدولة الطرف بموجب المادة ٢٦ من العهد باحترام مبدأ الحماية القانونية على قدم المساواة من الإقالة التمييزية وضمان تلك المساواة.

٧-٥ أما في ما يتعلق بادعاء وجود التزام مباشر بموجب العهد بتنفيذ الاستنتاجات التي تخلص إليها الهيئات المحلية المعنية بحقوق الإنسان (مثل لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص)، والتي ليست ملزمة بموجب القانون الداخلي، فترى اللجنة أنها هي التي يعود إليها في النهاية واجب تفسير العهد على النحو الذي تراه صحيحاً ومناسباً، علماً بأنها ستولي ما يجب من اعتبار لقرارات تلك الهيئات، التي تستند كلياً أو جزئياً إلى الأحكام الواردة في العهد. وتتفق اللجنة مع موقف الدولة الطرف القائل إن الدول الأطراف صدقت على البروتوكول الاختياري وهي تدرك أن اللجنة هي التي تملك ممارسة سلطة اتخاذ القرار بشأن تفسير العهد بصورة مستقلة عما تتخذه الهيئات الوطنية من قرارات. وبناء على ذلك، فإن الالتزام، في حد ذاته، القائم بموجب العهد بتنفيذ استنتاجات غير ملزمة تخلص إليها تلك الهيئات غير القضائية يتنافى من حيث الاختصاص الموضوعي مع أحكام العهد، ومن ثم فإن هذا الادعاء المحدد غير مقبول بموجب المادة ٣ من البروتوكول الاختياري.

النظر في الأسس الموضوعية

٨-١ نظرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان في هذا البلاغ في ضوء جميع المعلومات التي أتاحها الأطراف، وفقاً لنص الفقرة ١ من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري.

٨-٢ والمسألة التي يتعين على اللجنة أن تبت فيها استناداً إلى الأسس الموضوعية هي مسألة ما إذا كان صاحب (أصحاب) البلاغ قد تعرض (تعرضوا) للتمييز، انتهاكاً للمادة ٢٦ من العهد. وتذكّر اللجنة بفتواها الثابتة ومفادها أنه ليس كل تفريق تمييزاً يشكل انتهاكاً للمادة ٢٦، لكن التفريق يجب أن يقوم على أسس معقولة وموضوعية سعياً إلى تحقيق هدف مشروع بموجب العهد. فرغم أن العمر في حد ذاته غير مذكور كأحد أسباب التمييز المحرمة الواردة في الجملة الثانية من المادة ٢٦، ترى اللجنة أن التفريق المتعلق بالعمر والذي لا يستند إلى معايير معقولة وموضوعية قد يرقى إلى التمييز على أساس "غير ذلك من الأسباب" بموجب الشرط المعني، أو الامتناع عن الحماية القانونية على قدم المساواة بالمعنى المقصود في الجملة الأولى من المادة ٢٦. بيد أنه من غير الواضح على الإطلاق أن سن التقاعد الإلزامية من شأنها أن تمثل تمييزاً على أساس العمر. وتحيط اللجنة علماً بأن نظم سن التقاعد الإلزامية قد تشمل بعداً يتعلق بحماية العمال، وذلك بتحديد مدة العمل، ولا سيما في حال وجود أنظمة شاملة للضمان الاجتماعي تؤمن معيشة الأشخاص الذين بلغوا تلك السن. وعلاوة على ذلك، قد تكون هناك أسباب تتصل بسياسة العمالة وراء تشريع أو سياسة سن التقاعد الإلزامية. وتلاحظ اللجنة أنه بينما وضعت منظمة العمل الدولية نظاماً متقدماً للحماية من التمييز في مجال العمل، لا يرد حظر لسن التقاعد الإلزامية على ما يبدو في أي من اتفاقيات المنظمة. وبالطبع، فإن هذه الاعتبارات لا تعفي اللجنة، بموجب المادة ٢٦، من مهمة تقييم ما إذا كان أي ترتيب خاص لتحديد سن إلزامية للتقاعد يتسم بالتمييز.

٨-٣ وكما تذكر الدولة الطرف، فإن الهدف في هذه القضية هدف مشروع وهو تحقيق أقصى درجة من السلامة للركاب والطاقم وغيرهم من الأشخاص المعنيين بالسفر جواً. وفي ما يتعلق بالطبيعة المعقولة والموضوعية للتفريق القائم على أساس العمر، تضع اللجنة في الاعتبار انتشار الممارسة الوطنية والدولية، في وقت إقالة أصحاب البلاغ، المتمثلة في فرض سن الستين عاماً سناً للتقاعد الإلزامي. وبغية تبرير ممارسة الإقالة في الوقت المعني، أشارت الدولة الطرف إلى نظام منظمة الطيران المدني الدولي الذي يهدف إلى تحقيق أكبر قدر من السلامة في الطيران، ويفهم أن ذلك هو هدفه. وفي هذه الحالات، لا يمكن للجنة أن تخلص إلى أن التفريق الذي جرى لم يكن، في وقت إقالة السيد لف، يستند إلى اعتبارات موضوعية ومعقولة. وعليه، فإن اللجنة ترى أنها لا تستطيع إثبات حصول انتهاك للمادة ٢٦.

٨-٤ وفي ضوء الاستنتاج السابق بأن السيد لف لم يتعرض للتمييز في انتهاك للمادة ٢٦، فمن غير الضروري البت في ما إذا كانت الإقالة تعزى مباشرة إلى الدولة الطرف أو في ما إذا كانت الدولة الطرف تتحمل المسؤولية بسبب تخلفها عن منع طرف آخر من ممارسة التمييز.

٩- إن اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، إذ تتصرف بموجب الفقرة ٤ من المادة ٥ من البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ترى أن الوقائع المعروضة عليها لا تكشف عن حدوث انتهاك للمادة ٢٦ من العهد.

[اعتمدت بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، علماً بأن النص الإنكليزي هو النص الأصلي. وتصدر لاحقاً بالروسية والصينية والعربية كجزء من هذا التقرير.]

الحواشي

(١) لم تقدم أي معلومات عن أي عمل مهني، إن وجد، اضطلع به سائر أصحاب البلاغ.

(٢) انظر أدناه، الفقرة ٥-٣.

(٣) تشير الدولة الطرف إلى الرسائل المشابهة التي قدمتها الدولة الطرف في قضية *بوغر ضد النمسا* (القضية رقم ١٩٩٠/٤١٥)، الآراء المعتمدة في ٢٦ آذار/مارس ١٩٩٢.

(٤) *ف. ج. ضد هولندا* (القضية رقم ١٩٨٦/٢٠٩، القرار المعتمد في ٢٥ آذار/مارس ١٩٨٧)، *وب. د. ب. ضد هولندا*، القضية رقم ١٩٨٩/٢٧٣، القرار المعتمد في ٣٠ آذار/مارس ١٩٨٩.

(٥) Shaw, M.: *International Law* (4th ed.) (1997) pp.548-549; Brownlie, I.: *Principles of Public International Law* (5th ed.), p.449.

(٦) *ج. ب. كريستي ضد شركة كانتاس المحدودة للخطوط الجوية* (١٩٩٥) 38 AILR؛ *وشركة كانتاس المحدودة للخطوط الجوية ضد كريستي* (١٩٩٨) 193 CLR 280.

(٧) ترد الدراسات التالية التي أشارت إليها الدولة الطرف ملخصة في تقرير لجنة حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص: Kulak et al., "Epidemiological Study of In-flight Airline Pilot Incapacitation" (1971); Booze, "An Epidemiological Investigation of Occupation, Age and Exposure in General Aviation Accidents" (1977); National Institutes of Health, "Report of the National Institute on Aging Panel on the Experienced Pilots Study" (1981); Golaszewski, "The Influence of Total Flight Time, Recent Flight Time and Age on Pilot Accidents Rates" (1983); and Office of Technology Assessment of the United States Congress, "Medical Risk Assessment and the Age 60 Rule for Airline Pilots" (1990).

(٨) *أوُومـــيرودي - ســـزيفرا وغيرهـــا ضد موريشيوس*، القضية رقم ١٩٧٨/٣٥، الآراء المعتمدة في ٩ نيسان/أبريل ١٩٨١.

(٩) المرجع السابق.

(١٠) *كريستي ضد شركة كانتاس المحدودة للخطوط الجوية* (١٩٩٥) AILR 1,623 (3-134).

(١١) تنص الفقرة ٢ من المادة ١ من الاتفاقية على أنه "لا يعتبر أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معيّنة من قبيل التمييز".

(١٢) انظر أعلاه، الفقرة ٥-٧.

(١٣) المرجع السابق.

(١٤) *م. أ. ضد إيطاليا*، القضية رقم ١٩٨١/١١٧، القرار المعتمد في ١٠ نيسان/أبريل ١٩٨٤.

تذييل

رأي فردي أبداه عضو اللجنة السيد نيسوكي أندو
(رأي متوافق)

إنـــني أوافـــق على الاستنتاج الذي خلصت إليه معظم الآراء بأن فرض سن الستين عاماً سناً إلزامية للتقاعد لا ينتهك المادة ٢٦. بيد أني لا أستطيع الموافقة على الآراء القائلة إن "التفريق المتعلق بالعمر ... قد يرقى إلى تمييز على أساس `غير ذلك من الأسباب` بموجب الشرط المعني أو إلى الامتناع عن توفير حماية القانون على قدم المساواة بالمعنى المقصود في الجملة الأولى من المادة ٢٦" (الفقرة ٨-٢) للأسباب التالية:

أولاً، أرى أنـــه لا ينـــبغي إدراج "العمـــر" في "غير ذلك من الأسباب" لأن للعمر صفةً مميزة تختلف عن جميع الأســـباب المذكورة في المادة ٢٦. وكل الأسباب المذكورة في المادة ٢٦ لا تنطبق إلا على جزء من الجنس البشري، أياً كان حجم هذا الجزء. وبالعكس، فإن العمر ينطبق على الجنس البشري كله، وبسبب هذه الصفة المتفردة، يعد العمر سبباً في معاملـــة جزء من الناس معاملة مختلفة في نظام العهد برمته. فعلى سبيل المثال، تحرم الفقرة ٥ من المادة ٦ فرض عقوبة الإعدام على "الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة"، كما أن الفقرة ٢ من المادة ٢٣ تتحدث عن "الرجال والنســـاء في سن الزواج". وفضلاً عن ذلك، يفترض استعمال ألفـــاظ مثل "كل ولد" (المادة ٢٤) و"كل مواطن" (المادة ٢٥) وجـــود عمر معين يعتبر سبباً مشروعاً يسمح بالممايزة بين الأشخاص على أساسه. وأنا أرى أنه ينبغي تفسير عبارة "غـــير ذلـــك مـــن الأسباب" المشار إليها في المادة ٢٦ على نحو يتفق مع جميع الخصائص المشتركة بين جميع الأسباب المنصـــوص عليها في تلك المادة، وبذلك يستبعد العمر. وبالطبع، فإن هذا لا يمنع من أن تثير الممايزة على أساس "العمر" قضـــايا في إطار المادة ٢٦، لكن حرف "كا" الذي يسبق التعداد يعني ضمناً عدم وجود ضرورة لإدراج "العمر" في "غير ذلك من الأسباب".

ثانـــياً، أشك في ما إذا كانت المسألة في القضية قيد النظر هي مسألة "الامتناع عن توفير حماية القانون على قدم المساواة بالمعنى المقصود في الجملة الأولى من المادة ٢٦". وخلاصة القول إن أصحاب البلاغ في القضية الراهنة يدّعون أن الحكـــم عـــلى "المؤهلات المهنية" التي ينبغي أن تتوافر في الطيار يجب أن يقوم على أساس القدرات (الإمكانات) البدنية وغيرها من قدرات (إمكانات) كل فرد، وأن فرض سن إلزامية للتقاعد يغفل هذا الأساس، وأن فرض سن إلزامية للتقاعد يعـــد تمييزاً على أساس العمر، وهو محظور بموجب المادة ٢٦. وهذا يعتبر بمثابة ادعاء بأن معاملة أشخاص من نفس العمر يتمتعون بقدرات مختلفة معاملة مختلفة ينتهك مبدأ الحماية القانونية على قدم المساواة. بيد أن المؤهلات المهنية تستلزم دائماً سناً دنيا، في حين قد يكون لدى شخص دون تلك السن ما يكفي من قدرات للتأهل لمهنة معينة. وبتعبير آخر، تستدعي المؤهـــلات المهنية دائماً سناً دنيا معينة وكذا سناً قصوى، ومتطلبات العمر تلك ليست لها علاقة تُذْكر بالحماية القانونية على قدم المساواة.

ثالثاً، أرى أن القضية الحالية تتصل بـ "الحق في العمل" وما يخضع له من"الحدود المقررة في القانون" في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة ٦(١) والمادة ٤ على التوالي). وهكذا، فإن المسألة هنا هي مسألة إيجاد توازن مناسب بين الحق الاقتصادي أو الاجتماعي وحدوده. ومن الطبيعي أن تحرم المادة ٢٦ من العهد الدولي الخـــاص بالحقوق المدنية والسياسية التمييز في القانون أو في الواقع في أي مجال تنظمه وتحميه السلطات العمومية، وهو ما

ينطـــبق بالتالي على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. لكن الحدود المفروضة على بعض الحقوق الاقتصادية أو الاجتماعية، مثل الحق في العمل أو المعاش أو الضمان الاجتماعي، كما هي الحال في القضية الراهنة، تتطلب إجراء دراسة دقيقة لعوامل اقتصـــادية واجتماعـــية شـــتى، والدولـــة الطرف المعنية هي في العادة الجهة الأقدر على إجراء تقييم وتسوية موضوعيين ومعقولين. وهذا يعني أن على اللجنة المعنية بحقوق الإنسان احترام الحدود المفروضة على تلك الحقوق التي تضعها الدولة الطرف المعنية ما لم تنطو بوضوح على مخالفات إجرائية جائرة أو تستتبع بجلاء نتائج ظالمة.

(توقيع) نيسوكي أندو

[اعتمد بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، علماً بأن النص الإنكليزي هو النص الأصلي. ويصدر لاحقاً بالروسية والصينية والعربية أيضاً كجزء من هذا التقرير.]

رأي فردي أدلى به عضو اللجنة السيد برافولاتشاندرا ناتوارلال باغواتي
(رأي متوافق)

السؤال هو عما إذا كان بالإمكان القول إن فرض سن الستين عاماً سناً إلزامية لتقاعد الطيارين ينتهك المادة ٢٦ من العهد. هذه المادة لا تنص بصريح العبارة على أنه لا يجوز تعريض أي شخص للتمييز على أساس العمر. وأسباب التمييز المحظورة مذكورة في المادة ٢٦، لكن العمر ليس واحداً منها. وبالتالي فإن المادة ٢٦ لا تنطبق على القضية قيد النظر البتة، وهذه حجة يمكن تقديمها.

وهذه الحجة غير مقبولة في رأيي وإن كانت تبدو معقولة. وهناك سببان رئيسيان حملاني على الذهاب هذا المذهب.

أولاً، إن المادة ٢٦ تجسد ضمان المساواة أمام القانون وعدم التمييز. وهي ضمانة ضد التعسف الذي قد تنطوي عليه تصرفات الدولة. والمساواة نقيض التعسف. والمادة ٢٦ ترمي بالتالي إلى الوقوف في وجه التعسف في تصرفات الدولة. والآن، لا يمكن القول إن تحديد سن الستين عاماً سناً لتقاعد الطيارين هو عمل تعسفي. وليس الأمر كما لو أن الدولة الطرف اختارت تعسفاً سناً معينة لتقاعد الطيارين. وليس نادراً أن يحدد العديد من البلدان سن تقاعد الطيارين بـ ٦٠ عاماً، فهي السن التي لا يعتبر غير مقبول عندها توقع تأثير الطيارين، خاصة وأن عليهم قيادة طائرات تتطلب السيطرة عليها الكثير من الهمة واليقظة والتركيز وحضور الذهن. ولا أظن أن بالإمكان القول إن اختيار سن الستين لتقاعد الطيارين الإلزامي إجراء تعسفي أو غير معقول بحيث يشكل انتهاكاً للمادة ٢٦.

ثانياً، إن حرف "ك" الذي يسبق تعداد الأسباب الواردة في المادة ٢٦ يشير بوضوح إلى أن هذه الأسباب إنما وردت لأغراض الإيضاح وليس الحصر. ومن ثم، فإن العمر لم يُستثن كسبب محظور من أسباب التمييز. أما لفظ "الأسباب" (في العبارة "غير ذلك من الأسباب")، فيمكن تفسيره بحيث يشمل العمر. وعليه، فإن الحجة القائلة إنه متى تبين وجود تمييز على أساس العمر انطبقت المادة ٢٦ هي حجةٌ صحيحة. لكن لا بد من ثبوت أن ذلك تمييز. وليس كل تفريق بجلبة لإثم التمييز. فالتفريق لا يخضع للمادة ٢٦ متى استند إلى معيار موضوعي ومعقول له علاقة منطقية بالغرض المراد تحقيقه. وفي القضية قيد البحث، وللأسباب المقدمة أعلاه، لا يمكن القول إن فرض سن الستين عاماً سناً لتقاعد الطيارين يشكل عملاً تعسفياً أو غير معقول، نظراً إلى الحاجة إلى بلوغ السلامة القصوى، ومن ثم فإن ذلك ليس انتهاكاً للمادة ٢٦.

(توقيع) برافولاتشاندرا ناتوارلال باغواتي

[اعتمد بالإسبانية والإنكليزية والفرنسية، علماً بأن النص الإنكليزي هو النص الأصلي. ويصدر لاحقاً بالروسية والصينية والعربية أيضاً كجزء من هذا التقرير.]