

Distr.: General
8 November 2004
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الدورة الثانية والثلاثون
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*
١٠-١٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥
تنفيذ المادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقارير المقدمة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة عن تنفيذ الاتفاقية في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها

مذكرة من الأمين العام

إضافة

منظمة العمل الدولية

- ١ - بالنيابة عن اللجنة، دعت الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية في ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤ إلى تقديم تقرير إلى اللجنة بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المجالات الواقعة ضمن نطاق أنشطتها التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الثانية والثلاثين.
- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسستها اللجنة، فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة العامة، لتعزيز تنفيذ الاتفاقية.
- ٣ - وهذا التقرير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

* CEDAW/C/2005/I/1

تقرير منظمة العمل الدولية
المقدم بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على
جميع أشكال التمييز ضد المرأة

جنيف، تموز/يوليه ٢٠٠٤

المحتويات

الصفحة

٤	مقدمة	- الجزء الأول
٦	البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة	- الجزء الثاني
٦	الجزائر	
٨	كرواتيا	
١١	غابون	
١٣	إيطاليا	
١٥	بارغواي	
١٧	تركيا	

الجزء الأول

مقدمة

يتناول عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٥ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في هذا التقرير أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٦١ دولة عضواً؛
 - الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٥٩ دولة عضواً؛
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) التي صدقت عليها ٣٤ دولة عضواً.
- وقد أشير، حيث ينطبق ذلك، إلى عدد من الاتفاقيات الأخرى التي تتصل بعمل المرأة:

السخرة

- اتفاقية السخرة، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية القضاء على السخرة، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

حرية تكوين الجمعيات

- اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية الحق في التنظيم والمساومة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

سياسة العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

حماية الأمومة

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)
- اتفاقية حماية الأمومة (المنقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)
- اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل الليلي (النساء) (المنقحة)، ١٩٤٨، (رقم ٨٩) [والبروتوكول]
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

العمل تحت سطح الأرض

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

العمل بدوام جزئي

- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتري

- اتفاقية العمل المتري، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تُشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وهي هيئة تجتمع سنويا وتتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات المنشورة في التقرير السنوي للجنة الخبراء - الذي يصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية - والمقدمة إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (وتصدر بالانكليزية والفرنسية - وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية)، فهي لا تنشر في شكل كتاب وإنما يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية.

وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن الجزء الثالث من التقرير معلومات إضافية عن البلدان المعنية تشمل جداول إحصائية، ومعلومات عن أنشطة التعاون التقني، ومرفقات الجزء الثاني من التقرير (مقتطفات ذات صلة من تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات).

الجزء الثاني

البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

الجزائر

الموقف فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت الجزائر على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٥٦ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥، ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية - تتصل تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر للجنة لعام ٢٠٠٣، لاحظت اللجنة أن استقصاء وطنيا عن الأجور كان مزمعا أن يبدأ في أيلول/سبتمبر ١٩٩٨ تُراعى فيه الشواغل التي أثارها اللجنة فيما يتعلق بتوزيع الرجال والنساء في مختلف مستويات الجور خاصة في المهن والقطاعات التي توظف عددا كبيرا من النساء في كلا القطاعين الخاص والعام. ولذا طلبت اللجنة من الحكومة أن تفيدها ما إن كان الاستقصاء قد تم بالفعل. وإن كان الأمر كذلك، فمطلوب من الحكومة أن تقدم نتائج الاستقصاء، لتمكين اللجنة من التأكد من مدى تطبيق مبدأ المساواة في الأجر المنصوص عليه في الاتفاقية على أرض الواقع.

ولفتت اللجنة أيضا نظر الحكومة إلى أنه عندما تستخدم خطط تقييم العمالة معدلات الأجور في السوق لتحديد الوزن النسبي للمعايير، فمن الممكن أن تميل الأوزان إلى أن تعكس وجود تمييز تقليدي في سوق العمل ناتج عن التحيز الجنسي أو التصورات النمطية التي يترتب عنها تقييم العمل الذي تقوم به النساء أساسا بأقل مما يستحقه. ولذا، فقد أوصت اللجنة بإنشاء نظم تقييم تتعلق بالمهن التي تغلب فيها النساء وتلك التي يغلب فيها الرجال لتحديد حالات التمييز في الأجور ومعالجتها. وطلبت اللجنة أيضا إلى الحكومة تقديم معلومات عن التدابير المتخذة أو المزمعة من أجل: (أ) ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء العاملين في العمل المتساوي القيمة في الدوائر التي يمكن أن تمارس فيها نفوذا مباشرا أو غير مباشر على تحديد جداول الأجور؛ (ب) تشجيع تطبيق مبدأ المساواة في الأجر في الحالات التي تُقصى الحكومة فيها من آلية تحديد الأجور؛ (ج) والتعاون مع أرباب العمل والعمال من أجل تفعيل الاتفاقية والتشريعات الوطنية المتعلقة بالموضوع.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علماً بما أفادت به الحكومة وهو أن المرسومين التنفيذيين رقم ٩٧-٤٧٣ المؤرخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ المتعلق بالعمل بعض الوقت ورقم ٩٧-٤٧٤ المؤرخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧ المتعلق بالعمال المتزولين يتيحان للنساء التوفيق بين واجباتهن كنساء وإيجاد مصدر دخل إضافي لميزانية الأسرة.

ولفتت اللجنة النظر في ردها إلى أهمية عدم اعتبار النساء عاملات من أجل أجر تكميلي سعياً إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. فرغم أن هذه الفكرة صحيحة في بعض الحالات، فإنها ليست كذلك في حالات عديدة تكون فيها النساء المصدر الرئيسي لعيشهن وعيش أسرهن. وفي هذا الشأن، ذكّرت اللجنة أيضاً بأن النساء لا يزلن في الواقع يعانين من التمييز في مجال العمل نتيجة لأفكار نمطية جاهزة عن مكانة المرأة في المجتمع. ومن ثم، شجعت اللجنة الحكومة على مواصلة بذل مزيد من الجهود لتوطيد سياستها الوطنية في مجال تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمالة والمهن.

وفي طلب اللجنة المباشر لعام ٢٠٠٣، طلبت اللجنة إلى الحكومة تحديد الإجراءات المتخذة لتشجيع وصول الفتيات والنساء بفروع التدريب المهني الجديدة مثل الكهرباء والالكترونيات لمنع الفصل في المهن على أساس الجنس. وأوضحت اللجنة أن التمييز لا يرتبط دائماً بالقيود القانونية بل بالأحكام الاجتماعية المسبقة التي ينتج عنها تحديد القدرات على أساس القوالب الجاهزة والتقاليد بدلا من القدرات والاهتمامات الفعلية.

وفيما يتعلق بتوفير حماية خاصة للنساء في العمل مثل حظر العمل الليلي والامتناع عن تكليف النساء بالأعمال الخطرة أو القدرة أو المضرة بالصحة، تُدرك اللجنة عند فحصها للتدابير المتخذة لحماية النساء إمكانية تباين الاحتياجات المحددة لكل دولة على حدة. ومع ذلك، فقد دعت الحكومة إلى النظر في إمكانية استعراض هذه التدابير - بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين ولا سيما النساء العاملات - لتحديد ما إن كانت الحاجة لا تزال قائمة لحظر توظيف النساء في مهن بعينها، وذلك نظراً إلى تحسن ظروف العمل وإلى حدوث تغيير في المواقف الفكرية وفي أعمال الحق في المساواة في الوصول والفرص. ويتمثل أحد الأسباب التي دفعت الحكومة إلى منع النساء من مزاوله وظائف يعينها الحرص على تمكين النساء من الموازنة بين حياتهن العملية ومسؤولياتهن في حياتهن الأسرية. وفي هذا الصدد، ذكّرت اللجنة بأنها قد شددت مرارا على أن من المستحسن أن يتم تدريجياً توسيع نطاق بعض التدابير التي اتخذت لتمكين النساء العاملات من رعاية أطفالهن لتشمل الرجال حتى لا تعمل هذه المزايا على تقليص قدرة النساء التنافسية في سوق العمل. فالمسؤوليات الأسرية

قد تكون بالفعل عائقا أمام المساواة في العمالة وسببا رئيسيا في التمييز المباشر أو غير المباشر ضد النساء، وهو ما يجعل اعتماد هذه التدابير اعترافا بأن المسؤوليات الأسرية مشكلة جوهرية بالنسبة للأسرة والمجتمع وليست مقتصرة على المرأة وحدها.

كرواتيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدّقت كرواتيا على الاتفاقيات ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦. وصدقت أيضا على الاتفاقيات ٣، ٢٩، ٤٥، ٥٦، ٨٧، ٩٨، ١٠٠، ١٠٣، ١٠٥، ١١١، ١٢٢، ١٣٨، ١٨٢.

ثانيا - **تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية** - تتصل التعليقات التي أبدتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في الطلب المباشر الذي قدمته اللجنة لعام ٢٠٠٣، لاحظت مع الاهتمام الإشارة إلى أن تعديلات قانون العمل في تموز/يوليه ٢٠٠٣ قد شملت إدخال تعريفات "العمل المتساوي في القيمة" و "الأجر" تحت المادة ٨٢ من القانون انسجاما مع ما تنص عليه الاتفاقية. ولاحظت اللجنة أيضا مع الاهتمام أن الأحكام ١٣ (١) ٤ من قانون المساواة بين الجنسين الذي دخل حيز النفاذ في ٣٠ تموز/يوليه ٢٠٠٣ تحظر التمييز في الأجر على أساس الجنس.

ولاحظت اللجنة أيضا، اعتماد سياسة وطنية جديدة لتعزيز المساواة تتضمن برنامج تنفيذ السياسة الوطنية لتعزيز المساواة في جمهورية كرواتيا في الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٥ (رقم ١١٢/٠١). وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات في تقريرها التالي عن الأنشطة المنفذة في إطار هذه السياسة لضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين النساء والرجال في العمل المتساوي القيمة على كافة العمال.

وعطفا على تعليقها السابق، أحاطت اللجنة علما بإفادة الحكومة بأنه، وفقا لما ذكرته الرابطة الكرواتية لأصحاب العمل، لا توجد قواعد لتحديد الأجر بالنسبة لأصحاب العمل الذين يُوظفون أقل من ٢٠ عاملا، وأن الأجر في هذه الحالة تُحدد بموجب عقد أو بموجب قواعد التوظيف. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات حول ما إن كانت المادة ٨٢ من قانون العمل تنطبق على أصحاب العمل هؤلاء، وإن لم يكن الأمر كذلك، فما هي الطريقة التي تضمن بها الحكومة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة بين العاملين والعاملات في الشركات التي توظف أقل من ٢٠

عاملا. وأخيرا، أحاطت اللجنة علما بأنه حسبما أفادت الحكومة، لم تُرفع شكاوى تظلم من التمييز في الأجر بين النساء والرجال. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات عن مصالح التفتيش لغرض تطبيق الفقرة ٨٢ من قانون العمل، بما في ذلك التثقيف والمشورة والأنشطة القائمة على الشكاوى.

الاتفاقية رقم ١١١: في الملاحظة التي أبدتها اللجنة في سنة ٢٠٠٣، لاحظت اللجنة مع الاهتمام اعتماد القانون المتعلق بتعديلات قانون العمل وقانون المساواة بين الجنسين اللذين دخلا حيز النفاذ تباعا في ١٩ و ٣٠ تموز/يوليه ٢٠٠٣. ولاحظت أنه بموجب المادة ٢ المعدلة من قانون العمل، يشمل حظر التمييز بين طالبي العمل والعاملين أسسا جديدة هي الميول الجنسية والأصل الإثني، وهي أسس يحظر التمييز عليها، إضافة إلى أسس العرق ولون البشرة والحالة الاجتماعية والواجبات الأسرية والسن واللغة والديانة والقناعات والمنبع الاجتماعي والثروة والمولد والمكانة الاجتماعية والعضوية/أو عدم العضوية في حزب سياسي والانتماء النقابي أو عدمه والمعوقات البدنية والعقلية (١)؛ ويحدد ما يعتبر تمييزا مباشرا وتمييزا غير مباشر (٢) (٣)؛ ويحدد الاستثناءات (٢) (٢)؛ وينص على الأحكام المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي (٢) (ب) ويقر الحق في التعويض في حالة وجود تمييز (٢) (ج) وأن مسؤولية الإثبات تقع على عاتق صاحب العمل (٢) (د). ولاحظت اللجنة أيضا أن المادة ١٣ من قانون المساواة بين الجنسين تحظر التمييز في التوظيف وفي مجال المهنة. ورأت اللجنة أن هذه الأحكام الجديدة تتفق مع الاتفاقية وتعزز تطبيقها في القانون. وطلبت إلى الحكومة تقديم معلومات في تقاريرها القادمة عن إنفاذ تلك الأحكام وتطبيقها على أرض الواقع مع توضيح النتائج المحرزة.

وفي طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علما بنتائج بحث تجريبي قامت به شعبة المرأة في اتحاد النقابات الكرواتيية المستقلة ومجموعة TOD النسائية. ويوضح البحث أن النساء (امرأة من بين كل أربع نساء) يتعرضن غالبا للتحرش الجنسي في العمل. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم معلومات في تقريرها التالي عن التدابير العملية المتخذة أو المزمعة لمكافحة التحرش الجنسي في أماكن العمل، وعن التطبيق الفعلي لأحكام قانون العمل المتعلقة بالتحرش الجنسي.

وأحاطت اللجنة علما بالملاحظات الختامية التي أبدتها اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول كرواتيا، المؤرخة ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١ (E/C.12/1/Add.73). وأعربت اللجنة عن قلقها إزاء وجود تقارير تدعي أن السلطات المختصة كثيرا ما لا تتصدى لأفعال التمييز والعنف التي يرتكبها أشخاص بدوافع عرقية

خاصة ضد الصرب والعجر ولا لأفعال التمييز في العمل على أساس نوع الجنس والسن والمنت الإثني. وسجلت تلك اللجنة أيضا أن النساء يعملن عموما في وظائف ذات أجر أدنى ومركز أدنى وأن تمثيلهن ضعيف في الخدمة والوظائف العامة.

وانضمت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية إلى لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تشجيع الحكومة على اعتماد تدابير لتقليص حجم البطالة وتنمية روح المبادرة الخاصة ولتضمن، بقيامها بذلك، أن تكون كافة التدابير، بما فيها تدريب العمال الجدد وتنسب طالي العمل لدى أصحاب العمل المحتملين، خالية من التمييز. وأوصت الحكومة بقوة أن تُجرى استعراضا شاملا لحالة المرأة في القوى العاملة وفي الوظائف العامة. وأعربت اللجنة عن أملها في أن تأخذ الحكومة هذه الملاحظات في الحسبان وأن تتخذ التدابير الضرورية للتصدي لحالة عدم المساواة التي تتضرر منها أساسا في واقع الأمر النساء وبعض الأقليات القومية.

الاتفاقية رقم ١٥٦: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٠، أحاطت اللجنة علما بالحظر المنصوص عليه في المادة ٢ من قانون العمل بشأن نقص المعاملة الإيجابية لطالب العمل أو العامل على أساس جملة من المعايير بينها المسؤوليات الأسرية. علاوة على ذلك، أبرزت الحكومة في سياستها الوطنية لتعزيز المساواة المعتمدة سنة ١٩٩٦ وبرنامج عملها لتطبيق منهاج عمل يبيح أن من الواجب إقرار تدابير محددة لتعزيز المساواة في الحياة الأسرية بهدف التوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمسؤوليات المهنية للوالدين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبث إليها بالمعلومات المتعلقة بالتدابير التكميلية المتخذة أو المزمعة طبقا لهذه السياسة الوطنية فيما يتعلق بالعمال ذوي المسؤوليات الأسرية.

ولاحظت اللجنة باهتمام أن قانون التعليم قبل المدرسي وقانون التعليم الابتدائي ينصان على توفير الرعاية للأطفال خاصة أطفال الوالدين العاملين. وطلبت اللجنة إلى الحكومة تقديم نسخ عن هذين القانونين والإفادة بما إذا كانت هناك مؤسسات أو خدمات اجتماعية لمساعدة العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في مجال رعاية المسنين.

وطلبت اللجنة إلى الحكومة الإفادة بما إن كانت هناك تدابير بক্রواتيا لتعزيز الإعلام والتعليم اللذين ينطويان على تثقيف أوسع للجمهور. بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعاملين من كلا الجنسين، وبمشاكل العمال ذوي المسؤوليات الأسرية وبخلق جو من النقاش يقود إلى تجاوز هذه المشاكل. وإذ أحاطت اللجنة علما بأن التشريع يسمح لكلا الوالدين أو لأحدهما بالتمتع بحق الإجازة الوالدية مع استثناء فترة إجازة الأمومة الإجمالية، طلبت اللجنة إلى الحكومة توضيح ما إذا كانت هناك حملات إعلامية يكون الغرض منها تشجيع الآباء على الاستفادة من هذه الأحكام وتعزيز الوعي العام بمفهوم تقاسم المسؤولية الأسرية بين الرجال والنساء.

غابون

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت غابون على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣، ٤، ٢٩، ٤٥، ٨٧، ٩٨، ١٠٥ و ١٨٢.

ثانيا - **تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية** - تتصل التعليقات التي أبدتها لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، ذكرت اللجنة أنها أوضحت على مدى سنوات عديدة أن مبدأ الأجر المتساوي المنصوص عليه في المادة ١٤٠ من مدونة العمل أضيّق نطاقا من المبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية حيث لا يبدو أنه يتيح المقارنة بين الوظائف المختلفة في طبيعتها ومحتواها وإن كانت تظل متساوية في القيمة. وأعربت اللجنة، من ثم عن أملها في أن تسعى الحكومة إلى تعديل هذه الأحكام. وإذ أشارت اللجنة إلى أن الاتفاقية تتيح تقييما موضوعيا للوظائف لتحديد الأجر على أساس غير تمييزي، فقد طلبت إلى الحكومة توضيح الطريقة التي يتم بها تحديد الأجر في الواقع، سواء تلك المحددة كأجور دنيا بموجب مرسوم رئاسي أو تلك المحددة باتفاقات جماعية.

ولاحظت اللجنة أن الحكومة تنوي تعزيز وحدة الإحصاءات التابعة لمديرية البحث والتوثيق لتكون في وضع أفضل يمكنها من تجميع معلومات إحصائية عن مستويات دخل الرجال والنساء وتجهيزها.

وأحاطت اللجنة علما أيضا بالبيانات الإحصائية التي توضح تمثيل النساء بين الموظفين المدنيين من مختلف الرتب ونصيب اللائي يتقلدن من بينهن مناصب مسؤولة. ولاحظت اللجنة أن نحو ٣٤ في المائة من المناصب في الخدمة المدنية تتقلدها نساء في الإجمال بينهن ١٩ و ٢٩ في المائة يشغلن أعلى رتبتين.

وأخيرا أحاطت اللجنة علما بأن الحكومة اتخذت تدابير لتعزيز آلية فرض تطبيق الاتفاقية ولا سيما تعزيز مفتشية العمل من خلال التدريب. وقد طُلب إلى الحكومة مواصلة توفير المعلومات عما اتخذ من إجراءات ملموسة لتعزيز الاتفاقية من خلال مفتشية العمل بما في ذلك معلومات عن أية أنشطة محددة يقوم بها مفتشو العمل فيما يتعلق بالمساواة في الأجر وحالات التمييز في الأجر التي تصدوا لها.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، أحاطت اللجنة علما بإشارة الحكومة إلى أن التحرش الجنسي محظور بموجب المادة ٨ من قانون العمل التي تحظر بصفة عامة التمييز الجنسي وأنه يمكن رفع الشكاوى إلى مفتش العمل أو أمام المحاكم. ولاحظت اللجنة أيضا أن النقابات والجمعيات النسائية والمنظمات غير الحكومية الأخرى تضطلع بأنشطة تثقيفية حول الموضوع. وسجلت اللجنة باهتمام أن الحكومة قد اتخذت بعض التدابير لتشجيع توظيف النساء في أعمال ومهن لم تجر العادة على ممارستها إياها، مثل المهن التقنية والصناعية والمناصب الإدارية ومناصب المسؤولية.

وأحاطت اللجنة علما أيضا أن النساء الشابات يلقين التشجيع للحاق بالتخصصات التقنية في الجامعات والمدارس. وطلبت اللجنة إلى الحكومة مواصلة تقديم معلومات عما تبذله من جهود من أجل تعزيز مشاركة المرأة في التعليم والعمل. وذكرت اللجنة أنها ظلت تطلب إلى الحكومة منذ عام ١٩٩٥ تقديم معلومات عن مدى مشاركة المرأة في الدورات المختلفة التي أشرفت عليها مؤسسات التدريب والتدريب المتقدم وإعادة التدريب التي أشارت إليها المواد من ٩٨ إلى ١٠٣ من قانون العمل الصادر في عام ١٩٩٤. وطلبت اللجنة إلى الحكومة أن تبين الصعوبات المحددة التي اعترضتها في الحصول على هذه المعلومات وعبرت عن أملها في أن تتخذ التدابير الضرورية في هذا الشأن بما في ذلك طلب المساعدة من منظمة العمل الدولية.

الاتفاقية رقم ٣: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣ لفتت اللجنة نظر الحكومة إلى الحاجة إلى اتخاذ التدابير القانونية الضرورية لتضمن ألا يسمح للمرأة أن تعمل طيلة فترة الأسابيع الستة التي تلي الوضع امتثالا لأحكام الاتفاقية. وفي ردها، اعتبرت الحكومة أن مجرد كون المادة ١٧١ من قانون العمل تعطي للمرأة العاملة خيار استئناف العمل لتلبية احتياجاتها المالية مثلا لا ينتهك روح الاتفاقية. لكن اللجنة رأت أن من واجبها التذكير بأن الطابع الإلزامي لإجازة الأمومة بعد الولادة كما نصت عليه الاتفاقية يمنح الحماية التي تكمل الحق في الإجازة بهدف منع الضغوط أو إغراءات الكسب المادي من تحفيز العاملة على استئناف العمل قبل انتهاء الفترة القانونية لإجازة الولادة على حساب صحتها أو صحة طفلها. وأعربت اللجنة عن ثقتها بأن الحكومة، نظرا لما سبق ذكره، ستتخذ عما قريب التدابير المطلوبة لملاءمة التشريعات الوطنية لملاءمة تامة مع الاتفاقية.

إيطاليا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت إيطاليا على الاتفاقيتين ذاتي الرقمين ١٠٠ و ١١١. وصدقت إيطاليا أيضا على الاتفاقيات ذات الأرقام ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٧٥ و ١٨٢ و ١٨٣.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية: تتصل التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما يتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣ نوهت اللجنة بالتدابير التي اتخذتها الحكومة لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. ونوهت أيضا بالأرقام التي توضح الزيادة الفعلية لمشاركة المرأة في سوق العمل والتي تعادل ٢,٨ في المائة مقارنة بـ ٠,٨ في المائة للرجال. ولكنها لاحظت أن هذه الزيادة ناتجة عن زيادة قدرة المرأة على التكيف لمتطلبات السوق، مثلا في وظائف العمل لبعض الوقت، وأيضا عن ارتفاع عدد "مهن المرأة"، مثلا، الخدمات الشخصية مثل المساعدة المنزلية والبيع من باب - باب (٧٨ في المائة من النساء في الجنوب يعملن في هذا النوع من الأعمال). وفي الواقع فإن التوظيف في الأعمال غير النموذجية ارتفع في الفترة من عام ١٩٩٩ إلى ٢٠٠١ بنسبة ٣٦,١ في المائة للنساء مقارنة بـ ٢٤,٦ في المائة للرجال. لذا فإن اللجنة ذكرت بأن النساء ما زلن يتعرضن في كثير من الأحيان للتمييز ليعملن في مهن ذات مناصب أدنى وأجور أقل. وكررت طلبها لتزويدها بالمعلومات عن التدابير التي اتخذت لزيادة مشاركة المرأة في وظائف الدوام الكامل والمناصب العليا. وأشارت اللجنة إلى المعلومات المعطاة التي تضمنت أحدث تقرير عن توزيع الرجال والنساء في مختلف القطاعات وفي المستويات المختلفة للإدارة العامة ولاحظت بالخصوص أن ٦,٩ في المائة فقط من النساء يشغلن وظيفة مدير عام في وزاره و ٢٠,٨ في المائة يشغلن وظيفة مدير. لقد طلبت اللجنة من الحكومة الاستمرار في توفير مثل هذه المعلومات الإحصائية وتشجيع التدابير التي اتخذت لتشجيع وصول المرأة إلى الوظائف الإدارية الرئيسية داخل الإدارة العامة.

ونوهت اللجنة بالنهج الثلاثي الذي اتخذته الحكومة لأجل تعزيز المساواة في التوظيف وفي المهنة: نوهت أيضا بالمادة ٣ من المرسوم ٢٠٠١/١٥١ التي تؤكد احترام مبدأ عدم التمييز، والمادة ٤ من القانون رقم ٩٠٣ التي تشترط المساواة في المعاملة في المعاشات التقاعدية والتخفيف التدريجي لتكلفة عمل المرأة. وطلبت اللجنة من الحكومة وصف الطريقة التي ساعدت بها تلك الأحكام في تخفيض فجوة المرتبات بين العاملين من النساء والرجال.

أعربت اللجنة عن قلقها لعدم وجود بيانات إحصائية عن الأجور والدخل مصنفة حسب نوع الجنس ومستوى المسؤولية. وأشارت إلى أهمية توفير الإحصاءات لكي تتمكن اللجنة من فحص الوضع الفعلي فيما يتعلق بالفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. وفي هذا الخصوص فقد طلبت اللجنة نسخة من الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالفوارق في الأجور في إيطاليا مصنفة حسب نوع الجنس، تلك التي أجرتها اللجنة الوطنية للمساواة والمتوقع أن تصبح متاحة في عام ٢٠٠١.

الاتفاقية رقم ١١١: لاحظت اللجنة في طلبها المباشر عام ٢٠٠٢ أن تمثيل النساء قد ازداد على كل مستويات المسؤولية، وبالخصوص فإن عدد المديرات من النساء قد ازداد من ٢٦,٨ في المائة عام ١٩٩٣ إلى ٣١,٥ في المائة عام ١٩٩٩. ولكن لوحظ أن تمثيل النساء في الوظائف التي تتمتع بسلطة اتخاذ القرار بإدارات الحكومات الوطنية والمحلية والإقليمية لا يزال أقل من المطلوب حيث تمثل النساء بنسبة ١٠,٣ في المائة فقط في البرلمان و ١٧,٤ في المائة في الحكومة وأقل من ١٠ في المائة على المستوى المحلي. لذا طلبت اللجنة من الحكومة تزويدها بمعلومات عن التدابير التي اتخذت أو المتوخى اتخاذها لتعزيز وجود مزيد من النساء في وظائف إدارية وإشرافية في إدارة الحكومة. علاوة على ذلك فقد لاحظت اللجنة أن البيانات الإحصائية عن التوظيف مصنفة حسب نوع الجنس وقطاع النشاط، وتأمل اللجنة أن تستمر الحكومة في تزويدها بهذه البيانات في تقاريرها المقبلة مصنفة أيضا حسب مستوى المسؤولية.

ولاحظت اللجنة أيضا المعلومات المضمنة في تقرير الحكومة التي تبين زيادة في استخدام عقود "لا نموذجية" تختلف عن العمل الدائم المتفرغ من حيث المدة ووقت العمل ومستويات المشاركة والأجور. ولاحظت اللجنة أن معدل توظيف النساء أعلى من الرجال في تلك الأنواع من العقود وأن الفجوة تزداد. ولاحظت أيضا أن عمل المرء لحسابه الخاص ينمو أسرع لدى النساء عن لدى الرجال. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبين التدابير التي تشجع مشاركة النساء في وظائف التفرغ الدائمة وأن تضمن أن النساء لا يتضررن من شروط وأحكام العقود على أساس الجنس. وفي النهاية فقد لاحظت اللجنة باهتمام المرسوم رقم ١٩٦ لعام ٢٠٠٠ الذي ينشئ شبكة من مستشاري المساواة على المستوى الوطني والإقليمي وعلى مستوى المقاطعة بوظائف تشجيعية وإشرافية من مبدأ المساواة بين النساء والرجال في سوق العمل. ولقد طلبت اللجنة تلقي معلومات أكثر عن التدابير المتخذة وعن تأثير المادة ٧ من المرسوم الجديد على الإجراءات الإيجابية.

الاتفاقية رقم ٤: وفي طلبها المباشر لعام ٢٠٠٠، وازعة في الاعتبار أن الحكومة في عام ٢٠٠٠ مضت في الانسحاب من الاتفاقية (منقحة) (رقم ٨٩) المتعلقة بالعمل الليلي (للنساء) لعام ١٩٤٨، أعادت اللجنة التذكير بأن تظل الحكومة ملتزمة تماما بشروط الاتفاقية رقم ٤ حتى يأتي الوقت الذي يتم فيه تنفيذ الإجراء الرسمي بالانسحاب. واغتنتم اللجنة الفرصة لتدعو الحكومة لكي تعطي نظرة إيجابية بصدد المصادقة على اتفاقية ١٩٩٠ للعمل الليلي (رقم ١٧١).

باراغواي

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت باراغواي على الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. وصدقت باراغواي أيضا على الاتفاقيات ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢.

ثانيا - **تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية:** تتصل التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية فيما يتصل بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، لاحظت اللجنة المعلومات التي قدمتها الحكومة والتي تفيد بأن هناك، من الناحية العملية فرقا واضحا بين أجور الرجال وأجور النساء في كل فروع و فئات المهن والمجموعات المهنية تقريبا وعلى كل المستويات التعليمية، وأن الفارق لصالح الرجال. علاوة على ذلك، فإن المستويات العالية من التعليم لا تضمن أن تتلقى النساء أجورا منصفة مقارنة بالرجال الذين هم على نفس المستوى من التعليم. وبالنظر إلى حالة عدم المساواة الخطيرة هذه، أشارت اللجنة إلى أهمية استخدام منهجيات موضوعية لتقييم الوظائف بغرض تحسين مركز المرأة في كل من القطاعين العام والخاص. وألحت اللجنة على الحكومة أن تقوم، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، باعتماد وتنفيذ التدابير اللازمة لتخفيض الفجوة الكبيرة في الأجر بين الرجال والنساء وأن تعالج التمييز المهني والقطاعي للنساء في سوق العمل.

ولاحظت اللجنة الأنشطة التي اضطلعت بها اللجنة الوطنية الثلاثية في عام ٢٠٠٢ لبحث وتشجيع مشاركة المرأة في العمل. وتثق اللجنة بأن الحكومة ستوفر في تقريرها التالي معلومات عن كل الأنشطة الأخرى التي قامت بها اللجنة الوطنية الثلاثية لبحث وتشجيع مشاركة المرأة في العمل للمساهمة في تضيق الفجوة في الأجر وفي رفع النسبة المئوية المنخفضة للنساء في الوظائف الإدارية.

الاتفاقية رقم ١١١: في ملاحظاتها لعام ٢٠٠٣، درست اللجنة التمييز علي أساس الرأي السياسي.

الاتفاقية رقم ٨٩: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٠، (كرر عام ٢٠٠٣)، لاحظت اللجنة بأنه بمقتضى المواد ١٣٠ و ١٢٢ من القانون رقم ٢١٣ المؤرخ ٢٩ تموز/يوليه ١٩٩٣، والذي أنشئت بموجبه مدونة قانون العمال حسبما هي معدلة بالقانون رقم ٤٩٦ المؤرخ في ٢٢ آب/أغسطس ١٩٩٥، فإن العمل الليلي في المنشآت الصناعية ممنوع على النساء الحوامل والمرضعات وهو ممنوع أيضا على الأحداث بين ١٥ و ١٨ سنة، بينما المادة ٣ من الاتفاقية تشترط حظرا عاما علي العمل الليلي ينطبق علي جميع النساء دون تمييز على أساس العمر. علاوة علي ذلك لاحظت اللجنة أنه، بموجب المادة ١٩٥ من قانون العمل، يعرف العمل الليلي بأنه أي عمل يتم القيام به بين الساعة الثامنة مساء والساعة السادسة صباحا، أي مدة عشر ساعات، في حين يعني مصطلح "الليل" بموجب الاتفاقية فترة لا تقل عن ١١ ساعة متتالية تشمل فاصلة زمنية لا تقل عن ٧ ساعات متتالية تقع بين الساعة العاشرة مساء والساعة السابعة صباحا. ولاحظت اللجنة أيضا أن المادتين ٢٠٨ و ٢٠٩ من قانون العمل تختلفان عن المعنى الحرفي للاتفاقية من حيث أنهما تنصان على إمكانية الإذن بالعمل الليلي في حالات غير حالات القوة القاهرة والمواد القابلة للتلف وحالات الطوارئ الخطيرة.

وبشأن ما ذكر أعلاه ذكرت اللجنة أن الالتزام الأساسي لأي حكومة، الذي ينشأ من تصديقها علي اتفاقية عمل دولية هو أن تتخذ ما يلزم من الإجراءات لجعل شروط تلك الاتفاقية المصدقة نافذة المفعول وأن تستمر في ضمان تطبيقها لتلك الاتفاقية طيلة الفترة التي لم تقرر فيها الانسحاب منها. عليه، فقد طلبت اللجنة من الحكومة أن تبين التدابير التي ترغب في اتخاذها لجعل التشريع الوطني مطابقا للاتفاقية. واغتنمت اللجنة أيضا الفرصة لتدعو الحكومة إلى أن تعطي نظرة إيجابية بصدد المصادقة إما علي اتفاقية ١٩٩٠ للعمل الليلي (رقم ١٧١) أو على برتوكول عام ١٩٩٠ للاتفاقية رقم ٩٨.

الاتفاقية رقم ١٢٢: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٣، أشارت اللجنة إلى أن تجميع وتحليل المعلومات الإحصائية يجب أن يكون بمثابة أساس لاتخاذ تدابير بشأن سياسة التوظيف. وطلبت اللجنة مرة أخرى معلومات عن حالة العمالة والبطالة ونقص العمالة ومستوياتها واتجاهاتها علي نطاق القطر والمدى الذي تؤثر فيه علي أكثر فئات العاملين قابلية للتأثر (مثل النساء والشباب والعمال الريفيين) الذين كثيرا ما يواجهون مصاعب جمة في الحصول علي وظيفة دائمة.

تركيا

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة صدقت تركيا علي الاتفاقيتين ١٠٠ و ١١١. وصدقت تركيا أيضا علي الاتفاقيات ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢ و ١٨٢.

ثانيا - تعليقات الهيئات الإشرافية التابعة لمنظمة العمل الدولية: تتصل التعليقات المعلقة للجنة خبراء منظمة العمل الدولية بشأن أحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلبها المباشر لعام ٢٠٠٢، لاحظت اللجنة باهتمام أن القانون المدني المنقح (القانون رقم ٤٧٢١) الذي دخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ يلغي عددا من أحكام القانون المدني لعام ١٩٢٦، الذي اعتبر مخالفا للمساواة بين الجنسين. وبالإشارة إلى ملاحظاتها السابقة عن التمييز في دفع فوائد معينة لموظفي الخدمة العامة لأسباب تتصل بنوع الجنس، فقد لاحظت اللجنة أنه بمقتضى القانون المدني الجديد تمت المساواة بين الأزواج. بما في ذلك الأمور المتعلقة بتمثيل مجتمع الأزواج في الأمور القانونية. ولاحظت اللجنة بيان الحكومة الذي يفيد بأن الأسس القانونية للدفع التمييزي لفوائد معينة للزوج، مثل علاوات الأسرة، لم يعد موجودا وأن العمل يجري لإظهار هذه التغييرات في قانون الخدمة المدنية رقم ٦٥٧. وطلبت اللجنة من الحكومة أن تبلغها عن التقدم الذي يتم في هذا الخصوص وأن تزودها بنسخة من أي تعديلات لقانون الخدمة العامة لضمان التساوي في الأجور، بما في ذلك العلاوات بالنسبة للنساء والرجال في الخدمة المدنية وفقا للاتفاقية.

وقد لاحظت اللجنة أن الاتحاد التركي الكونفدرالي لاتحادات أصحاب العمل يشير إلى الفقرة ٤ من المادة ٦، من قانون العمل رقم ١٤٧٤، التي تشترط أجورا متساوية للرجال والنساء "للعمل الذي يكون من نفس الطبيعة وبنفس القدر من الإنتاج". وبموجب الاتحاد التركي الكونفدرالي لرابطات أصحاب العمل فإن هذا الحكم لا يعكس تماما مبدأ "الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتكافئ القيمة" وسيكون من الملائم لو جعل هذا الحكم قيد النقاش متمشيا مع نص الاتفاقية. ولاحظت اللجنة أيضا رأي الحكومة في أنه لأغراض تنفيذ الاتفاقية ليس هناك فرق جوهري بين مصطلحي "العمل ذو الطبيعة المتساوية" و "العمل المتكافئ القيمة". ولكن اللجنة لا ترى أن مبدأ "العمل الذي يكون من نفس الطبيعة وبنفس القدر من الإنتاج" ومبدأ "الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتكافئ القيمة" هما شيئا متطابقان، لأن للعبارتين معاني مختلفة وأن التفسيرات للمبدأين ربما تختلف من الناحية

العملية. وتعتقد اللجنة أن إظهار مبدأ الأجر المتساوي، للرجال والنساء، عن العمل المتكافئ القيمة في قانون العمل بصفة رسمية سيساهم بطريقة إيجابية في تطبيق الاتفاقية وسيشجع الحكومة لكي تولي اهتماما أكبر في هذا الصدد في تعاون وثيق مع الشركاء الاجتماعيين.

وإذ أشارت اللجنة إلى ملاحظاتها السابقة بشأن تطبيق الاتفاقية علي كل العاملين، بما في ذلك العاملين لحسابهم الخاص، فقد استشفت من تقرير الحكومة أنه لم يتم حتى الآن اعتماد تعديلات تشريعية بشأن الأعمال اللانموذجية، مثل العمل المتزلي، حسبما رئي في خطة التنمية الخمسية الثامنة. وتأمل اللجنة في أن يشمل أي تشريع مستقبلي عن الأعمال اللانموذجية مبدأ الأجر المتساوي، للرجال والنساء، عن العمل المتكافئ القيمة وطلبت من الحكومة أن تزودها بنسخ من أي تعديلات تتم في هذا الخصوص. فيرجى أيضا تقديم أي معلومات عن أي تدابير أخرى اتخذت في سياق خطة التنمية الخمسية تهدف إلى تقليل الفوارق في الأجور.

لاحظت اللجنة في عام ٢٠٠١ أن ٦١ في المائة من كل النساء العاملات يشتغلن في المجموعة المهنية الخاصة بالعمال الزراعيين بينما يعمل ٠,٨ في المائة منهن فقط في فئة "العاملين الإداريين أو التنفيذيين أو المديرين". وبالمقارنة فإن حوالي ٣٠ في المائة من كل الرجال العاملين يشتغلون في المهن الزراعية بينما يعمل ٣,٣ في المائة في المهن الإدارية والتنفيذية ومديرين. ومن بين الأشخاص الذين يعملون ضمن الفئة الأخيرة فإن ٨ في المائة فقط هم من النساء. وبالمثل فإن البيانات المتعلقة بمشاركة الرجال والنساء في المجالات المختلفة من الأنشطة الاقتصادية أبرزت درجة عالية من تركيز النساء في العمل الزراعي. وقد لفتت اللجنة الانتباه إلى أن العزل المهني الأفقي والعمودي للنساء في وظائف أو مهن ذات مرتبات متدنية أو في وظائف دنيا بدون فرص للترقي هو أحد الأسباب التي تؤدي إلى الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء وطلبت من الحكومة تزويدها بمعلومات عن الإجراءات التي اتخذت أو التي من المؤمل اتخاذها للترويج لمبادئ الاتفاقية عن طريق السياسات التي تهدف إلى وضع حد للتمييز في سوق العمل (مثلا، تشجيع الوصول المتساوي للنساء إلى كل المهن وكل القطاعات الاقتصادية وإلى الوظائف التي تتولى مسؤوليات اتخاذ القرار والمسؤوليات الإدارية).

الاتفاقية رقم ١١١: ضمن ملاحظاتها للعام ٢٠٠٢ لاحظت اللجنة أن هناك مؤشرات من جانب الاتحاد التركي الكونفدرالي لرابطات أصحاب العمل تفيد بأن توظيف النساء قد ازداد في القطاع الخاص في السنوات الأخيرة، بينما يشير اتحاد نقابات العمال الكونفدرالي التقدمي التركي إلى أن المشاكل المتعلقة بالتمييز ضد المرأة ما زالت قائمة. ولقد

لاحظت اللجنة المعلومات الإحصائية المقدمة من الحكومة لعام ٢٠٠٠، التي بموجبها يتضح أن مستوى التعليم لدى المرأة ومستوى مشاركتها في القوى العاملة ما زالاً متدنيين جدا. وإذا ما لاحظنا أن عدد النساء الأميات ما زال يفوق عدد الرجال الأميين بأربعة أضعاف تقريبا، فقد لاحظت اللجنة أن الأمية ليست مشكلة في المناطق الريفية فقط حيث أن هناك ٢,٤ مليون أمي بين كل ٦ ملايين شخص يعيشون في المدن. ومعدل المشاركة الإجمالية للرجال في القوى العاملة هو ٧٣,١ في المائة بينما معدل مشاركة النساء ليس سوى ٢٥,٥ في المائة. وفي عام ٢٠٠٠ بلغت نسبة البطالة لدى النساء في المناطق الريفية ١٣,١ في المائة مقارنة بـ ٧,٩ في المائة لدى الرجال.

وناقشت لجنة الخبراء أيضا التمييز علي أساس نوع الجنس والدين. وأشارت اللجنة إلى الرسالة المؤرخة في ٩ أيار/مايو ١٩٩٩ والصادرة من دار العمال بجمهورية إيران الإسلامية، وهي منظمة عمالية. وقد ذكرت الرسالة أن امرأة من الجهاز التشريعي ترتدي الحجاب الإسلامي عوملت بطريقة تمييزية عندما أجبرت علي ترك قاعة الجمعية الوطنية الكبرى بدون أن تحلف القسم. وترغم الملاحظات التي وردت من دار العمال أن هناك تمييزا فيما يتعلق بحظر لبس الحجاب في الجامعات وفي المركز الأكاديمية ومن قبل موظفي الخدمة العامة. ولاحظت اللجنة أن المطلب الخاص بعدم وضع غطاء على رؤوس موظفات الخدمة العامة وطالبات الجامعات سيؤثر بطريقة غير متناسبة علي النساء اللاتي يلبسن الحجاب وربما يعوقهن أو يمنعهن تماما من حقهن في الوصول المتساوي إلى فرص التعليم والعمل بسبب ممارستهن الدينية. ولفتت الانتباه أيضا إلى الأهمية الخاصة المتمثلة في ما سيؤدي إليه حظر الحجاب إذا ما نظر إليه في ضوء المستوى المتدني من التعليم لدى النساء والمستوى المتدني لمشاركتهن في القوى العاملة.

وبينما لاحظت اللجنة تعقيدات الوضع، فقد كررت الإعراب عن قلقها بأن الحظر الواسع المفروض حاليا على الطالبات وموظفات الخدمة المدنية من ارتداء الحجاب ربما يقود إلى أوضاع تتنافى مع مبدأ المساواة حسبما تصوره الاتفاقية. وكما ذكر سابقا فإن هذا المطلب سيؤثر في الحقيقة بطريقة غير متناسبة علي المسلمات وربما يعوقهن أو يمنعهن تماما من حقهن في الوصول المتساوي إلى فرص التعليم والعمل بسبب ممارستهن الدينية. وترى اللجنة أن من اللازم الإشارة إلى أن الحكومة قد التزمت بأن تعلن وتتبع سياسة وطنية يكون الغرض منها أن تشجع، بطرق ملائمة للظروف والممارسات الوطنية، المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالتوظيف والمهن وذلك بهدف منع أي تمييز، بما في ذلك التمييز علي أساس نوع الجنس أو الدين. وأشارت اللجنة أيضا إلى أنه لكي يصبح أي تمييز أو استبعاد له تأثير الإلغاء أو الإعاقة بحق المساواة في الفرص أو المعاملة في التوظيف أو المهن مسموحا بموجب الاتفاقية، يجب أن

يكون مبنيا على المقتضيات الخاصة لتلك الوظيفة المعينة. لذا فقد طلب من الحكومة أن تضع في الاعتبار الطرق والأساليب التي تشجع وتضمن وصول النساء المسلمات المتساوي إلى التوظيف في الخدمة المدنية بصرف النظر عن ممارستهن الدينية وأن تبلغ اللجنة بأي تطورات تتعلق بهذا الموضوع. وإذ أشارت اللجنة إلى أن وصول النساء إلى التعليم هو أحد العوامل التي تحدد مشاركتهن في القوى العاملة وأن المستوى العام لتعليم النساء ومشاركتهن في القوى العاملة في تركيا ما زال منخفضا جدا، فقد طلبت أيضا من الحكومة أن تزودها بمعلومات عن التدابير التي اتخذت، أو التي يزمع اتخاذها، لضمان أن تتمتع كل النساء، بمن فيهن النساء والبنات المسلمات، بحقوق متساوية في التعليم بما في ذلك التعليم علي المستوى الجامعي. وطلبت اللجنة أيضا من الحكومة أن تزودها بمعلومات إحصائية عن أعداد النساء اللاتي منعن من الدخول إلى الجامعة أو من الحصول علي وظيفة في الخدمة العامة، أو من المحافظة على الوظيفة، بسبب ارتداء الحجاب.

وفي طلبها المباشر لعام ٢٠٠٢ فقد لاحظت اللجنة من تقرير الحكومة أنه يتم بذل جهود مستمرة لتوفير فرص أفضل لتوظيف النساء عن طريق الدورات التدريبية المتعددة التي تنظمها وكالة التوظيف الوطنية، ويشمل ذلك التدريب على مهن كان يهيمن عليها الرجال تقليديا مثل مبرمج كومبيوتر أو محاسب أو مشغل كومبيوتر أو مساعد مبيعات. وقد لاحظت اللجنة أن النسبة المئوية للنساء المشاركات في الدورات التدريبية المضمونة - الوظيفة قد انخفض قليلا في عام ٢٠٠٠ إلى ٦٨ في المائة من ٧٣,٧ في المائة في عام ١٩٩٩، وأن النسبة المئوية للإناث المشاركات في الدورات التدريبية الخاصة ببدء عمل تجاري قد ازدادت من ٨٦,٧ إلى ٨٩ في المائة. ولقد دعت الحكومة إلى توفير معلومات عن التدريب المهني الذي تقدمه دائرة التوظيف الوطنية بما في ذلك معلومات عن عدد النساء المشاركات في الدورات المختلفة بما فيها معلومات تخص المهن التي كان الرجال يحتلوها تقليديا. علاوة على ذلك، لاحظت اللجنة من ملاحظات الاتحاد التركي الكونفدرالي لرابطات أصحاب العمل أنه قد تم توسيع مهام معهد العمل التركي لتشمل تنفيذ سياسات سلبية وموجبة وأن معهد العمل التركي هيئته التي أعيد تشكيلها، سيكون قادرا علي اتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز مركز المرأة في سوق العمل. وقد طلب من الحكومة توفير معلومات عن أنشطة معهد العمل التركي الهادفة إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في الوظائف والمهن.