

Distr.: General
4 April 2000
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الدورة الثالثة والعشرون

١٢-٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٠

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت*

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 منظمة العمل الدولية في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٩، إلى تقديم تقرير إلى اللجنة في موعد لا يتجاوز ٥ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٩ بشأن المعلومات المقدمة من الدول إلى منظمة العمل الدولية المتعلقة بتنفيذ المادة ١٤ والمواد ذات الصلة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي سيكون من شأنها إكمال المعلومات الواردة في تقارير تلك الدول الأطراف في الاتفاقية التي سينظر فيها خلال الدورة الثالثة والعشرين.

* CEDAW/C/2000/II/1.

- ٢ - أما المعلومات الأخرى التي التمسها اللجنة فإنها تتعلق بالأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبرامجها ومقرراتها الخاصة بالسياسة، لتعزيز تنفيذ المادة ١٤ والمواد ذات الصلة من الاتفاقية.
- ٣ - والتقارير المرفق مقدم استجابة لطلب اللجنة.

المرفق

تقرير منظمة العمل الدولية المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها الثالثة والعشرين (حزيران/يونيه ٢٠٠٠) بموجب المادة ٢٢ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

المحتويات

الصفحة

٤	الجزء الأول - مقدمة
٦	الجزء الثاني - البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة
٦	النمسا
٨	كوبا
٩	العراق
١٠	رومانيا
	الجزء الثالث - معلومات إضافية*
	جداول إحصائية
	وثائق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ذات الصلة
	مرفقات الجزء الثاني عن التقرير

* لا يظهر الجزء الثالث في هذه الوثيقة.

الجزء الأول: مقدمة

تعالج أحكام المادة ١١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ومن الاتفاقيات التي اعتمدت حتى الآن وعددها ١٨٢ اتفاقية، تتصل المعلومات الواردة في التقرير المرفق أساساً بما يلي:

- اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) التي صدقت عليها ١٤٣ دولة عضواً؛
- الاتفاقية المتعلقة بالتمييز (العمالة والمهن)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) التي صدقت عليها ١٤٠ دولة عضواً؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، التي صدقت عليها ٢٩ دولة عضواً.
- وقد أشير، عند الاقتضاء 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 (منقحة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)

العمل الليلي

- اتفاقية العمل ليلا (النساء) (منقحة)، 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 بدوام جزئي، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

العمل المتزلي

- اتفاقية العمل المتزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)

وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها تشرف عليه في منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وهي هيئة تتألف من خبراء مستقلين من مختلف أنحاء العالم وتجتمع سنويا. وتتألف المعلومات المقدمة في الجزء الثاني من هذا التقرير من الملاحظات والطلبات المباشرة التي قدمتها اللجنة. والملاحظات هي التعليقات التي تنشر في التقرير السنوي للجنة الخبراء - وهي تصدر بالاسبانية والانكليزية والفرنسية - وتقدم إلى مؤتمر منظمة العمل الدولية. أما الطلبات المباشرة (تصدر بالانكليزية والفرنسية وكذلك بالاسبانية بالنسبة للبلدان الناطقة بالاسبانية) فهي لا تنشر ولكن يعلن عنها. وفي وقت لاحق، تنشر على قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأنشطة الإشرافية، IL OLEX (متاحة عن طريق الاتصال المباشر أو على أقراص مدمجة بذاكرة قراءة فقط).

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

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالحالة لدى البلدان كل على حدة

النمسا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدقت النمسا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٤٢.

ثانيا - **تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة -** إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ١٩٩٦، لاحظت باهتمام أنه في القرار المؤرخ ١٤ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤، نظرت المحكمة العليا للمرة الأولى في مسألة التمييز غير المباشر ضد المرأة والآثار القانونية الناتجة عنها. ورأت المحكمة العليا أن الحكم المتعلق بفتة الأجرور في اتفاق جماعي، الذي يقرر أن "القدرة الجسدية" هي المعيار المحدد للتصنيف في فئة أعلى، هو لصالح الرجال بصورة مفرطة. ونظرا لأنه لم يوجد أي معيار للتصنيف قائم على أساس قدرات تتسم بها العاملات بصورة نموذجية (مثل البراعة اليدوية)، وخلصت المحكمة إلى أن هذا النقص في التوازن في معايير التقييم تشكل تمييزا غير مباشر ضد المرأة الأقل قدرة من الناحية الجسدية مما يشكل انتهاكا للبند ٢ (٢) من قانون المساواة في المعاملة لعام ١٩٧٩، بصيغته المعدلة. وحُكم بناء على ذلك بأن الحكم المتعلق بفتة الأجرور بالاتفاق باطل بصورة جزئية. وفي طلب مباشر في نفس السنة، أشارت اللجنة إلى أنه فيما يتعلق بمتوسط الدخل، فإن ما يكسبه الرجال يزيد بنسبة ٤٢ في المائة تقريبا عما تكسبه النساء، ووفقا لتقرير حكومي، فإن نحو ثلث هذا الفرق يُعزى إلى وجود نسبة أعلى من النساء في أعمال غير متفرغة. وفي ضوء القرار السابق الإشارة إليه للمحكمة العليا، سألت اللجنة الحكومة عما إذا كان قد تم اتخاذ أي تدابير بواسطة لجنة المساواة في المعاملة أو الشركاء الاجتماعيين، على سبيل المثال، لدراسة ما إذا كانت معايير التصنيف قد أخذت في الاعتبار بصورة كافية العوامل التي من المرجح أن توجد في العمل الذي تؤديه المرأة.

الاتفاقية رقم ١٠٣: في ملاحظة قدمتها اللجنة في عام ١٩٩٨، لاحظت مع الاهتمام اعتماد تعديل قانون العمل الزراعي الذي علق إنهاء عقود العمالة المؤقتة للحوامل، ما لم تكن الطبيعة المؤقتة للعقد مبررة بصورة موضوعية أو منصوص عليها في القانون،

وبالتالي إعطاء تأثير أفضل لأحكام الاتفاقية بالنسبة لهذه الفئة من العاملات. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن البندين ١٠ و ١٢ من القانون الاتحادي لحماية الأمومة، والبندين ٧٥ من القانون الاتحادي للعمل الزراعي، أدى في ظل ظروف معينة بفصل المرأة الحامل وفي أعقاب الولادة، رهنا بموافقة السلطات القضائية. وبعد أن لاحظت اللجنة أن الحكومة تقدم أي معلومات عن عناصر جديدة غيرت الوضع، أشارت مرة أخرى إلى أن هذه الأحكام القانونية، رغم أنها تغطي فترة الحماية وهي أطول من الفترات التي تغطيها الاتفاقية وضعت بعض الضمانات ضد الفصل التعسفي للعاملات أثناء الحمل وعقب الولادة، فإنها لا تعتبر في حد ذاتها كافية لجعل هذا الحكم من الاتفاقية فعالا بصورة تامة. وتأمل اللجنة في أن تصحح الحكومة قدرة على اتخاذ التدابير اللازمة لجعل تشريعاتها متفقة تماما مع أحكام الاتفاقية. وطلبت أيضا إلى الحكومة أن تحدد ما إذا كانت النساء المفصولات بموجب أحكام قانون حماية الأمومة وقانون العمل الزراعي تحصلن مع ذلك على استحقاقات الأمومة التي تكفلها الاتفاقية.

الاتفاقية رقم ١١١: وفي طلب مباشر قدمته اللجنة في عام ١٩٩٧، لاحظت المعلومات التفصيلية المقدمة من الحكومة فيما يتعلق بالتقدم المحرز في وصول المرأة إلى الخدمة العامة وتحسين شروط وظروف العمل. وبينما لوحظ تزايد عدد النساء في الوظائف العليا بالخدمة العامة، فإن اللجنة لاحظت أيضا أنه فيما يتعلق بكبار موظفي التدريس في مستوى نوعين من الأساتذة الجامعيين، كان ٣،٤ في المائة إلى ٦،٢ في المائة من النساء بينما كان ٩٦،٦ في المائة إلى ٩٣،٨ في المائة من الرجال. وفيما يتعلق بتطبيق قانون المساواة في المعاملة في قطاعي الزراعة والحراثة، لاحظت اللجنة مع الاهتمام أنه فيما عدا بورغرلند، فإن جميع المقاطعات قد اعتمدت في قوانينها الخاصة أحكاما تتسم بنفس الشدة التي يتسم بها القانون الاتحادي للمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالتمييز على أساس الجنس. وعلاوة على ذلك، لاحظت اللجنة أن أحد التعديلات لقانون علاقات العمل الجماعية ترمي في جملة أمور إلى كفاءة التمثيل الكافي للعاملات عند تقديم ترشيحات للأعضاء النمساويين في لجنة المساواة الخاصة. ولاحظت مع الاهتمام مشروع التعديلات لقانون المساواة في المعاملة، لا سيما تلك المتعلقة بإضفاء الصبغة الإقليمية على نظام مكاتب المساعدة القانونية من أجل المعاملة المتساوية؛ ورد بعض النفقات للأشخاص الذين يمثلون أمام لجنة المساواة في المعاملة؛ وإدراج أحكام تُرتكب وفقا لها المضايقة الجنسية من أطراف ثالثة (الزملاء أو العملاء) حتى لو لم يقصّر صاحب العمل في التزاماته. وأعلنت الحكومة أيضا أن الشركاء الاجتماعيين والحكومة قد وافقوا على البدء في مناقشات بشأن تنقيح "رئيسي" للقانون. وسيعُدل هذا التنقيح الأحكام المتعلقة بعبء الإثبات ومقدار الغرامات لانتهاك القانون. غير أن هذا

التنقيح لن يبدأ حتى يتخذ الاتحاد الأوروبي موقفا حازما إزاء المسألة. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إبلاغها في تقريرها التالي بأي تطورات تتعلق بهذه النقطة. وفيما يتعلق بتدابير إلغاء التمييز المهني على أساس الجنس، لاحظت اللجنة الأنشطة العديدة لدائرة أسواق العمل لصالح تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للمرأة (انظر الطلب المباشر المرفق المتعلق بهذه الاتفاقية)، وشجعت الحكومة على مواصلة الإمداد بهذه المعلومات وكذلك النتائج التي جرى التوصل إليها بهذا الشأن.

كوبا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت كوبا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٤٥ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٣ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٣ : في ملاحظة تقدمت بها اللجنة في عام ١٩٩٧، لاحظت أن تفسيرات الحكومة فيما يتعلق بالتغييرات في التشريع المتعلق بحماية الأمومة للعاملات، بأن منح فترات يتوقف فيها العمل لغرض الرضاعة لم يحقق الهدف منه. وبالإشارة إلى العدد الكبير من النساء العائدات إلى العمل فور انتهاء إجازة الولادة لمدة ثلاثة أشهر، قررت الحكومة منح العاملات الراغبات في رعاية أطفالهن وعدم العودة إلى العمل بدلا يبلغ ٦٠ في المائة من متوسط الأجر حتى يبلغ أطفالهن ستة أشهر (القرار رقم ٩١/١٠). ووجهت اللجنة انتباه الحكومة مرة أخرى إلى حالة النساء الراغبات لأسباب شخصية في استئناف أعمالهن عند انتهاء إجازة الولادة. وأشارت إلى ضرورة تمكين هؤلاء النساء من وقف العمل لغرض رضاعة أطفالهن وأنه ينبغي حساب فترات التوقف هذه كساعات عمل ويُدفع عنها أجر بناء على ذلك.

ولا توجد حاليا تعليقات معلقة بشأن الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١ فيما يتعلق بتوظيف النساء.

العراق

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولاً - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّق العراق على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدّق أيضاً على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٤٢.

ثانياً - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب مباشر تقدمت به اللجنة في عام ١٩٩٨، لاحظت اللجنة مع الأسف أن تقرير الحكومة لم يرد وهي ملزمة لذلك بتكرار تعليقاتها السابقة بشأن تطبيق هذه الاتفاقية. وأشارت اللجنة إلى أن البند ٤، ثانياً من قانون العمل لعام ١٩٨٧ نص على الأجر المتساوي فقط من أجل "عمل ذي طبيعة واحدة وبنفس الحجم المضطّع به في ظروف متماثلة". وأشارت إلى أن الحكومة قد ذكرت من قبل أن المساواة في الأجر بالنسبة للعاملين والعاملات الذين يؤدون عملاً ذا قيمة متكافئة، حتى ولو كان ذو طبيعة مختلفة، وهي مطبقة من خلال قواعد العمل في المنشآت التي يغطيها قانون العمل وهي مطبقة في جميع أنحاء القطاع الخاص والتعاوني والمختلط. وأضافت الحكومة أن مفتشية العمل مسؤولة عن كفاءة تطبيق القانون ولم تُبلغ عن أي مخالفات بهذا الشأن. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة إلى حقيقة أن البند ٤ من قانون العمل لا يجعل الاتفاقية ذات تأثير كامل وطلبت إلى الحكومة أن تبين التدابير التي تعتزم اتخاذها لتعديل البند ٤ لتحقيق التوافق بين تشريع العمل والاتفاقية. وفيما يتعلق بالمنح والتعويضات التكميلية التي حُددت باعتبارها دالة لنتائج المؤسسة والتي تُمنح بموجب اتفاقات يتم التفاوض بشأنها بين منظمات أصحاب العمل والعمال، أشارت اللجنة إلى بيان الحكومة بأن المنح والتعويضات تُمنح دون تمييز، كما هو الحال في الخدمة العامة. وفيما يتعلق بالخدمة العامة، لاحظت اللجنة أنه وفقاً لما ذكرته الحكومة، فإن هناك مساواة في الأجر بين الرجال والنساء ذوي المهارات المتماثلة، والذين يعملون بنفس الدرجة والعمل في نفس المجالات والظروف. وطلبت معلومات تفصيلية فيما يتعلق بتنفيذ البيانات السابقة بغية التأكد من أن مبدأ الاتفاقية يجري الالتزام به في الممارسة العملية.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلب مباشر تقدمت به اللجنة في عام ١٩٩٧، أشارت إلى أن القرار رقم ٤٨٠ لعام ١٩٨٩ بشأن استخدام النساء المؤهلات في إدارة الدولة وفي

القطاعين الاشتراكي والمختلط، والذي يحظر ممارسة النساء لبعض المهن، فقد جرى تعليقه بموجب القرار رقم ٧٦ المؤرخ ٢ أيار/مايو ١٩٩٣. وعملا بهذا النص، فإن قرارا آخر سيقدر ما إذا كان سيتم إلغاء القرار رقم ٤٨٠ أو إعادة العمل به. وطلبت اللجنة إلى الحكومة إبلاغها بالحالة الراهنة لهذا القرار الذي يحظر ممارسة المرأة لبعض المهن. وفيما يتعلق بالإحصاءات المطلوبة بشأن التمييز بين الرجال والنساء في العمل، أشارت اللجنة إلى الجداول المقدمة من الحكومة بشأن دورات التدريب المهني التي عقدها الاتحاد العام للنساء العراقيات ومراكز التدريب الشعبية في عام ١٩٩٤. وطلبت إلى الحكومة تقديم جداول تبين نسبة الرجال إلى النساء في هذه الدورات وكذلك إحصاءات عن عدد النساء الشاغلات لمهن ذات مسؤولية في القطاع العام، بالنسبة للرجال، وتصنيفهن. وطلبت أيضا إلى الحكومة بيان ما إذا كانت البرامج التي ترمي إلى تعزيز عمالة المرأة قد نُفذت أو من المعتمز تنفيذها، وما إذا كانت قد تحققت نتائج ملموسة في هذا الاتجاه.

رومانيا

الحالة فيما يتصل باتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمرأة

أولا - من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، صدّقت رومانيا على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ و ١١١. وصدّقت أيضا على الاتفاقيات رقم ٣ و ٢٩ و ٨٧ و ٨٩ و ٩٨ و ١٠٥ و ١٢٢ و ١٣٨

ثانيا - تعليقات هيئات منظمة العمل الدولية المشرفة - إن تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعلقة بشأن المسائل ذات الصلة بأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تتصل بما يلي:

الاتفاقية رقم ١٠٠: في طلب مباشر تقدمت به اللجنة في عام ١٩٩٨، واصلت حوارها مع الحكومة بشأن الفقرة ٤ من المادة ٣٨ من الدستور والبند ١٥١ (١) من قانون العمل التي أرسيت فقط مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، بدلا من مبدأ المساواة في الأجر للعمل ذي القيمة المتساوية. ووجهت اللجنة انتباه الحكومة إلى أهمية إدراج تعريف في التشريع الوطني لمبدأ المساواة الذي يتفق مع الاتفاقية رقم ١٠٠. ولاحظت اللجنة مع الاهتمام أن إدارة وزارة العمل والنهضة الاجتماعية المسؤولة عن تعزيز حقوق المرأة قد وضعت مشروع نص بشأن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، والذي قُدم إلى البرلمان لاعتماده. وهي تأمل في أن يتضمن مشروع النص تعريفا لمبدأ المساواة والذي سيعتبر امتثالا تاما للاتفاقية. وفيما يتعلق بالتقييم الموضوعي للوظائف، أشارت اللجنة إلى أن اعتماد مفهوم الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية، ينطوي منطقيا على مقارنة للمهام التي يشملها.

ولاحظت أن الحكومة قد أعربت من قبل عن رغبة في تلقي مساعدة تقنية من المكتب فيما يتعلق بهذا التقييم للوظائف. ولاحظت اللجنة كذلك أن النسبة المئوية للنساء في فئات الأجر المرتفع ضئيلة للغاية، في حين أنها كانت أعلى بصفة عامة في فئات الأجر الدنيا والمتوسطة. وكانت النسبة المئوية للنساء في الوظائف الإدارية أو التنفيذية في الإدارة العامة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية منخفضة نسبياً بالمقارنة بالرجال في هذه المؤسسات. وطلبت الحكومة تقديم المزيد من التفاصيل بهذا الشأن، بما في ذلك تدابير محددة اتخذت لتعزيز وصول المرأة إلى وظائف في مختلف الرتب، لا سيما في الوظائف ذات الأجر الأفضل، حيث لا تزال ناقصة التمثيل. ولاحظت اللجنة أن الشركاء الاجتماعيين قد أعربوا عن نيتهم في التفاوض بشأن إبرام اتفاق جماعي جديد لكي ينفذ في نهاية عام ١٩٩٨، وأعربت عن أملها في أن يتضمن هذا الاتفاق الجديد أحكاماً لكفالة الالتزام بالمساواة في الأجر بين الرجال والنساء. ولاحظت اللجنة أيضاً أن المستويات الدنيا من الأجر التي حُددت في عام ١٩٩٨ بواسطة اتفاقات عمل جماعية عند مستوى بعض الفروع الاقتصادية التي تستخدم قوة عمل أغلبيتها الساحقة من النساء كانت أكبر من الحد الأدنى القانوني للأجر. وطلبت معلومات عن مستويات الأجر المحددة بواسطة اتفاقات جماعية في مختلف قطاعات النشاط، بما في ذلك تلك التي تكون فيها المرأة ناقصة التمثيل.

الاتفاقية رقم ١١١: في طلب مباشر تقدمت به اللجنة في عام ١٩٩٧، لاحظت أنه جرى الاضطلاع بأنشطة عديدة - البعض منها بالتعاون التقني للمكتب - مثل إنشاء مكتب نموذجي يقدم معلومات ومشورة للنساء وتوقيع اتفاق للتعاون مع الاتحادات الرئيسية للنقابات العمالية بغية احترام تكافؤ الفرص للمرأة في إطار الخطة القومية لإعادة توزيع القوة العاملة؛ وشملت الأنشطة المستقبلية صياغة قانون بشأن تكافؤ الفرص وإنشاء وكالة وطنية لتكافؤ الفرص. وفيما يتعلق بإنفاذ أحكام المساواة، لاحظت اللجنة أن البرلمان قد اعتمد مؤخراً قانوناً بإنشاء منصب محامي الشعب (أمين المظالم) وعيّنت قاضٍ سابقاً بالمحكمة العليا في هذا المنصب. ولاحظت أيضاً أن فريقاً عاملاً داخل وزارة العمل والحماية الاجتماعية يتولى وضع مشروع قانون بشأن التفتيش على العمل (الذي اعتمد في عام ١٩٩٩) والذي يهدف إلى إنشاء هيئة للتفتيش تتمتع بالاستقلال والكفاءة.

وعقدت حلقة ثلاثية وطنية بشأن المرأة في سوق العمل في أيلول/سبتمبر ١٩٩٩، وضمّت ممثلين لمختلف الوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين، والدوائر الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية، وقامت بوضع مجموعة من التوصيات تتعلق بتعزيز تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في مجال العمل والمجال المهني.