

واکاوی علل و عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد

(در پرتو اصل برابری دستمزد در حقوق بین‌المللی کار)

چکیده:

شکاف جنسیتی دستمزد برابری جنسیتی، اصل برابری و عدم تبعیض و اصل برابری دستمزد را دچار خدشه نموده است. سازمان بین‌المللی کار نیز در این باره ضمن شناسایی و تأکید بر اصل دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر در مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود، اقدام به تحقیق و تهیه گزارش در این زمینه نیز نموده است که از این رهگذر توصیه‌های سیاستی متناسب را به دولت‌ها ارائه نماید. باید تأکید کرد که شکاف جنسیتی دستمزد معضل بسیار مهمی را، در جوامع و هم در بازار کار نشان می‌دهد که نمی‌توان آن را به‌صورت فردی برطرف کرد و باید از طریق یک برنامه‌ی سیاستی دنبال شود که بازار کار فراگیر و شفاف را در کنار اعمال اصل برابری دستمزد، ترویج کند. توانمندسازی اقتصادی زنان پیامدهای مثبت آشکاری برای عاملیت، آزادی و توانمندی اجتماعی و سیاسی زنان دارد. دستمزدهای نابرابر در طول سال‌های کاری منجر به نابرابری جنسیتی میشود و درآمد کمتر استقلال اقتصادی زنان را در طول زندگی کاهش داده و عواقب آن در سنین بالا به طرز جدی‌تری در حقوق و درآمد دوران بازنشستگی هویدا میگردد. پژوهش حاضر با روش توصیفی-تحلیلی در صدد بوده است که به واکاوی علل و عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد همت گمارد؛ چراکه از بین بردن شکاف جنسیتی دستمزد، هرآینه به دانستن اینکه چگونه و تا چه حد چنین شکاف‌هایی وجود دارد بستگی دارد. نتایج حاکی از آن است که عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد ریشه در مدل سرمایه انسانی و مدل تبعیض دارند که هر یک بخشی از شکاف را توضیح میدهند.

کلیدواژه‌ها: شکاف جنسیتی دستمزد، برابری جنسیتی، اصل دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر، عدم تبعیض، حقوق زنان

مقدمه:

سازمان بین‌المللی کار طی مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود برابری دستمزد را به رسمیت شناخته و در جهت تحقق این اصل به ترویج سیاست‌هایی در مورد دستمزدها و درآمد می‌پردازد که تضمین کننده سهم عادلانه از ثمرات پیشرفت برای همه و حداقل دستمزد زندگی برای همه شاغلانی است که به چنین حمایتی نیاز دارند. برای انجام این کار تحقیقاتی را انجام می‌دهد و توصیه‌های سیاستی مبتنی بر شواهد در مورد حداقل دستمزد^۱، دستمزد بخش عمومی^۲ و بخش خصوصی، چانه‌زنی دستمزد^۳ و شکاف‌های جنسیتی در پرداخت^۴، ارائه می‌کند. از سال ۲۰۰۸، سازمان بین‌المللی کار گزارش دستمزد جهانی را منتشر کرده است که یکی از گزارش‌های شاخص خود و منبع معتبر اطلاعات در مورد روندها و سیاست‌های دستمزد در سطوح ملی و جهانی است.^۵

با این حال، علیرغم تغییرات عمده اجتماعی در طی دهه‌ها و بسیاری از ابتکارات در حوزه بازار کار، آموزش و سیاست عمومی که شکاف دستمزد جنسیتی را هدف قرار داده است، زنان همچنان کمتر از مردان درآمد دارند. شکاف جنسیتی دستمزد یکی از جنبه‌های مربوط به پرداخت دستمزد است که این واقعیت باعث پیشنهاد راهبردهایی برای برابری جنسیتی و توانمندسازی زنان شده است.

در سطح جهانی، زنان به طور متوسط حدود ۲۰ درصد کمتر از مردان دستمزد می‌گیرند. در حالی که ویژگی‌های فردی که در مدل سرمایه انسانی مطرح می‌باشند، بخشی از شکاف دستمزد جنسیتی را توضیح می‌دهند، بخش بزرگی از آن به دلیل تبعیض بر اساس جنسیت است. علاوه بر این، زنان از جمله از نظر امنیت درآمد، نمایندگی در بخش‌هایی که بیشترین آسیب را دیده‌اند و تقسیم جنسیتی مسئولیت‌های خانواده، از جمله بدترین آسیب‌دیدگان از همه‌گیری کووید-۱۹ بوده‌اند. همه اینها به تأثیر منفی بر اشتغال زنان منجر شده است و تهدیدی برای معکوس کردن چندین دهه پیشرفت به سمت برابری جنسیتی است. به این ترتیب، اهمیت کاهش شکاف‌های جنسیتی دستمزد اکنون بیش از هر زمان دیگری توسط دولت‌ها، کارفرمایان و سازمان‌های کارگری به رسمیت شناخته شده است.^۶

پژوهش حاضر با این پرسش مهم می‌آغازد که علل و عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد چه هستند که تحقق عملی اصل برابری دستمزد را دچار خدشه نموده‌اند و تبعیض علیه زنان در این زمینه را باعث‌اند.

بدین آیین، در گفتار اول این نوشتار اهمیت و جایگاه اصل برابری دستمزد در حقوق بین‌المللی کار مورد بررسی قرار می‌گیرد و زان پس در گفتار دوم به واکاوی علل و عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد پرداخته می‌گردد.

¹ minimum wages

² public sector pay

³ wage bargaining

⁴ gender pay gaps

⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--en/index.htm> , 10:11, 22/04/1401.

⁶ https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_856125/lang--en/index.htm , 10:18, 04/08/1401.

۱- اصل برابری دستمزد در حقوق بین‌المللی کار

در طول تاریخ بشر، روابط تولیدی و مناسبات توزیع و مالکیت حاصل از آن مرتباً تغییر کرده و به نسبت آن نیز روابط اجتماعی انسان-ها بی‌امان در حال دگرگونی بوده و هست. روشن است که روابط زن و مرد نیز نسبت به هم در چنین شرایطی از دگرگونی‌های بی‌وقفه به دور از تغییر نبوده و مختلف‌ترین شکل‌ها را به خود گرفته است. تسلط و برتری مرد نسبت به زن یا برعکس از جمله بزرگترین نتایج این دگرگونی‌ها است. زنان کنونی در جوامع طبقاتی تحت ستمی دوگانه قرار دارند. ستم نخست ناشی از وابستگی به مردان و عدم استقلال اقتصادی و اتکاء به خود آنان است، و دیگری ستمی است که هم او و هم غیرهمجنسان مردش در زندگی اجتماعی و روابط کار و سرمایه متحمل می‌شوند. بنابراین مسئله تنها بر سر برابری حقوق زن و مرد نیست، بلکه ورای آن، سخن از برانداختن تمام محدودیت‌هایی است که وابستگی انسان از انسان و در نتیجه وابستگی یک جنس به جنس دیگر را به وجود می‌آورد. یکی از مسائل مهم دوران ما این امر مهم است که زن چه نقشی در حیات اجتماعی به عهده گیرد و چگونه نیرو و تواناییش را در تمامی جهات به کار گیرد و عضوی موثر و عامل تولیدی پویای جامعه‌ی انسانی گردد.^۷ در این وادی دستمزد زنان در استقلال اقتصادی و توانمندسازی آنها بسیار مهم و ضروری است و از این جهت اهمیت دارد که در حقوق بین‌المللی کار و ایضاً حقوق داخلی کشورها، برابری دستمزد در قانون و عمل پیاده گردد.

چهارمقاله‌نامه ۲۶، ۹۵، ۱۰۰ و ۱۳۱ که به ترتیب به «ساز و کار تعیین حداقل مزد»، «حمایت از مزد»، «تساوی مزدی در قبال کار هم ارزش» و «تعیین حداقل مزد» اختصاص دارند به صورت مستقیم به تعیین دستمزد واقعی برای عموم کارگران اختصاص دارند. مقاله‌نامه شماره ۲۶ با موضوع «ساز و کار تعیین حداقل مزد، سال ۱۹۲۸»^۸ در ۱۶ ژوئن ۱۹۲۸ میلادی تصویب شد. این مقاله‌نامه می‌کوشد که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله‌نامه پیوسته‌اند را متعهد کند تا در رشته‌های شغلی که در آن حداقل مزد تعریف نشده است، نظامی برای حداقل مزد تبیین کند و یا در صورت وجود از آن حمایت کنند.

مقاله‌نامه شماره ۹۵ با موضوع «حمایت از مزد، ۱۹۴۹»^۹ در ۸ ژوئن ۱۹۴۹ تصویب شده است. این مقاله‌نامه مزد و نحوه پرداخت آن را تعریف کرده است. بر این اساس مزد نقدی باید «منحصراً» به پول رایج کشوری که کارگر در آن کار می‌کند پرداخت شود.

افشارنیا، زن و رهایی نیروهای تولید، صص ۹-۱۰.^۷

^۸ Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26).

^۹ Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).

مقاله نامه شماره ۱۰۰ با موضوع «برابری دستمزد»^{۱۰}، در ۶ ژوئن ۱۹۵۱ تصویب شده است. مقاله نامه مذکور بر تساوی دستمزد زن و مرد در کارهای هم ارزش تأکید کرده است. تصادفی نبود که این کنوانسیون پس از جنگ جهانی دوم تصویب شد؛ چراکه زنان در طول جنگ در بسیاری از کشورها در خط مقدم تولید بودند. برابری در دستمزد زنان و مردان اولین گام مهم به سوی برابری گسترده‌تر در جامعه بود که تفاوت در پرداخت یکی از آشکارترین و قابل اندازه‌گیری‌ترین اشکال تبعیض است. کنوانسیون تبعیض (اشتغال و شغل) مصوب ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱) ارتباط نزدیکی با کنوانسیون شماره ۱۰۰ دارد. کنوانسیون شماره ۱۱۱ تمایزات، محرومیت‌ها یا ترجیحاتی را که به دلایل مختلف، از جمله جنسیت انجام می‌شود، ممنوع می‌کند که تأثیری بر آسیب رساندن به برابری فرصت‌ها یا رفتار در شغل یا استخدام دارد. توصیه‌نامه همراه با کنوانسیون شماره ۱۱۱ به لزوم تدوین یک سیاست ملی برای جلوگیری از تبعیض در شغل و اشتغال با در نظر گرفتن تعدادی از اصول اشاره دارد. این اصول شامل برابری فرصت‌ها و رفتار با توجه به مزد برای کار با ارزش برابر برای همه است. با توجه به اینکه بیش از ۹۰ درصد از کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار کنوانسیون‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ را به تصویب رسانده‌اند، اجماع واضحی در مورد اهمیت حقوق و اصولی که آنها تعیین کرده‌اند وجود دارد.^{۱۱} دستمزد برابر یک حق بنیادین است که به همه کشورها مربوط می‌شود؛ اگرچه نحوه اجرای آن در عمل ممکن است از کشوری به کشور دیگر و در طول زمان متفاوت باشد.

دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر یک اصل است که در کنوانسیون دستمزد برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)، تصویب شده است، تصریح گردیده است. مفهوم "کار با ارزش برابر"^{۱۲} یعنی زنان و مردان دارای شرایط مشابه زمانی که کار یکسان یا تقریباً یکسان را در شرایطی معادل انجام دهند، به طور مساوی دستمزد دریافت خواهند کرد. در جایی که دو نفر کار یکسان یا مشابه انجام می‌دهند، باید به طور مساوی دستمزد دریافت کنند. یک شکل واضح از تبعیض دستمزد زمانی است که زنان هنگام انجام کار یکسان یا مشابه، حقوق کمتری نسبت به مردان دریافت می‌کنند که این شکل از تبعیض هنوز وجود دارد. دستمزد برابر برای کار با ارزش مساوی نه تنها مواردی را که مردان و زنان کار یکسان یا مشابه انجام می‌دهند، بلکه وضعیت معمول‌تر که در آن کار متفاوت انجام می‌دهند را نیز پوشش می‌دهد. یعنی وقتی زن و مرد کارهایی را انجام می‌دهند که از نظر محتوا متفاوت است، یعنی مسئولیت‌های متفاوت که نیازمند مهارت‌ها یا صلاحیت‌های متفاوتی است و در شرایط متفاوتی هم انجام می‌شود، اما در مجموع ارزش یکسانی دارد، باید دستمزد مساوی دریافت کنند.^{۱۳} این اصل برای توانمندسازی اقتصادی زنان حیاتی است.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۰، چهارده ماده دارد که مواد ۱، ۲ و ۴ آن از سایر مواد مهم‌تر است. بند الف این ماده دستمزد را بدین صورت تعریف میکند که: «اصطلاح دستمزد شامل دستمزد یا حقوق عادی، پایه یا حداقل مزد و هر گونه حق الزحمه اضافی است که به طور مستقیم یا غیرمستقیم، اعم از نقدی یا غیرنقدی، توسط کارفرما به کارگر و ناشی از اشتغال کارگر قابل پرداخت است.» بند ب این ماده نیز اعلام میدارد که «اصطلاح دستمزد برابر برای کارگران زن و مرد برای کار با ارزش برابر به نرخ‌های دستمزدی اشاره دارد که بدون تبعیض مبتنی بر جنسیت تعیین می‌شود.» برابری دستمزد در قبال کار هم ارزش در ماده ۱ از این جهت مورد تأکید قرار گرفته است که به هرگونه تبعیض در خصوص پرداخت مزد بین زن و مرد پایان یابد. ماده ۲ این مقاله‌نامه نیز دولت‌ها را موظف میداند که از طریق روش‌های مناسب در تعیین و ارتقای نرخ دستمزد، اعمال اصل دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر نسبت به

¹⁰ Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

¹¹ Oelz et al, **Equal pay An introductory guide.**

¹² work of equal value.

¹³ Ibid.

کارگران زن و مرد تضمین گردد. در بند دو ماده دو اشاره میکند که سازوکار و روش مناسب میتواند از رهگذر قوانین و مقررات ملی^{۱۴} در ارتباط با اصل مزبور یا از طریق سازمان‌های قانونی برای تعیین دستمزد ایجاد شده یا به رسمیت شناخته شده، پیمان‌های جمعی^{۱۵} یا ترکیبی از موارد فوق باشد. همچنین شایان ذکر است که مقاله‌نامه مزبور بر همکاری دولت و تشکلات کارگری و کارفرمایی در تحقق اهداف این مقاله‌نامه برابر ماده ۴ تأکید میکند.

مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ با موضوع «تعیین حداقل مزد»^{۱۶} در ۳ ژوئن ۱۹۷۰ تصویب شده است. مقاله‌نامه مذکور در ماده ۲ بر این نکته تأکید میکند که حداقل دستمزد باید دارای قدرت حقوقی و قانونی باشد و قابل تخفیف نبوده و عدم اعمال آنها، شخص یا اشخاص مربوطه را در معرض مجازاتهای کیفری مناسب یا سایر مجازاتها قرار دهد و البته برابر بند ۲ با رعایت بند ۱ آزادی تشکلات رعایت گردد. به صورت کلی مقاله‌نامه شماره ۱۳۱ شرایط و اوضاع داخلی کشورها را در خصوص تعیین حداقل مزد مورد توجه قرار داده است.^{۱۷}

اگرچه ممکن است مفهوم برابری دستمزد اخیر به نظر برسد، اما حق دستمزد برابر برای زنان و مردان توسط سازمان بین‌المللی کار از سال ۱۹۱۹ به رسمیت شناخته شده است. در زمان تأسیس سازمان بین‌المللی کار اصل تساوی مزد در بین اصول کلی مندرج در ماده ۴۱ اساسنامه ذکر شده و اهمیت و فوریت آن مورد تأکید قرار گرفت. پس از اصلاح اساسنامه و حذف ماده ۴۱ و ضمیمه شدن اعلامیه فیلادلفیا، این اصل در مقدمه اساسنامه آورده شد.^{۱۸}

اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴، بخشی از اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، تأیید می‌کند که «همه افراد بشر، صرف نظر از نژاد، عقیده یا جنسیت، حق دارند هم رفاه مادی و هم رشد معنوی خود را در شرایط آزادی و کرامت، امنیت اقتصادی و فرصت‌های برابر دنبال کنند.» اعلامیه ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین کار^{۱۹} بیان می‌کند که همه کشورهای عضو موظف به احترام، ترویج و تحقق اصول مربوط به حقوق بنیادین هستند، خواه کنوانسیون‌های مربوطه را تصویب کرده باشند یا خیر. این حقوق اساسی شامل رفع تبعیض در رابطه با شغل و استخدام است. اعلامیه سال ۲۰۰۸ سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین کار در مورد عدالت اجتماعی بر جهانی شدن عادلانه تأیید می‌کند که برابری جنسیتی و عدم تبعیض اصولی هستند که در دستور کار کار شایسته سازمان بین‌المللی کار قرار دارند.

کنوانسیون شماره ۱۵۶ در مورد رفتار برابر نسبت به کارگران با مسئولیت‌های خانوادگی مصوب ۱۹۸۱، هم مرتبط با اصل برابری دستمزد و برابری و عدم تبعیض است. بدین معنی که یکی از دلایل شکاف جنسیتی دستمزد بدین جهت است که زنان برای مراقبت از کودکان یا مسئولیت‌های خانوادگی مرخصی بیشتری میگیرند و یا به دلایل فوق‌الذکر اغلب زنان به صورت پاره وقت کار میکنند که بر حقوق بازنشستگی‌شان تأثیر میگذارد و در دیاگرام‌های برآورد برابری دستمزد، شکاف جنسیتی دستمزد را افزایش میدهد.

اصل "دستمزد برابر برای کارگران مرد و زن برای کار مساوی یا کار با ارزش برابر" از سال ۱۹۵۷ در معاهدات اروپایی نیز گنجانده شده است. در حال حاضر در ماده ۱۵۷ معاهده عملکرد اتحادیه اروپا آمده است. یکی از انگیزه‌های مهم برای اجرای اصل دستمزد

¹⁴ national laws or regulations.

¹⁵ collective agreements between employers and workers.

¹⁶ Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).

¹⁷ <https://www.ilo.org/news/press/press-releases/press-release-2017-09-14>.

¹⁸ علویون، کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار، ص ۱۶۶.

¹⁹ The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work states.

برابر دستورالعمل EC/۵۴/۲۰۰۶ پارلمان اروپا و شورای ۵ ژوئیه ۲۰۰۶ در مورد اجرای اصل فرصت های برابر و رفتار برابر با مردان و زنان در زمینه های شغلی و شغلی بود. در سال ۲۰۱۴ با توصیه کمیسیون EU/۱۲۴/۲۰۱۴ در ۷ مارس ۲۰۱۴ در مورد تقویت اصل برابری حقوق بین زن و مرد از طریق شفافیت تکمیل شد.^{۲۰} کمیسیون اروپا تأیید کرده است که «کاهش شکاف جنسیتی حقوق، درآمد و حقوق بازنشستگی و در نتیجه مبارزه با فقر در میان زنان» از اولویتهای اصلی آن است. این سازمان تعدادی ابتکار در این زمینه را به عنوان بخشی از استراتژی برابری جنسیتی ۲۰۲۰-۲۰۲۵ انجام داده است.^{۲۱}

۲- علل و عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد

در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۰ در مورد علل ممکن شکاف جنسیتی دستمزد گفته شده است که در واقع، بخش‌هایی از تفاوت در درآمد مردان و زنان را می‌توان با اولاً، تفاوت در میانگین ویژگی‌های کارمندان زن و مرد و در ثانی، تفاوت در بازده مالی برای ویژگی‌های یکسان توضیح داد. در مقاله «شکاف‌های دستمزد جنسیتی در اتحادیه اروپا - یک تحلیل آماری»، هر دو عامل شکاف دستمزد جنسیتی بر اساس آخرین نسخه (۲۰۱۸) بررسی چهار ساله ساختار درآمد با متدولوژی (SES)^{۲۲} تحلیل شده است.^{۲۳}

مدل سرمایه انسانی و مدل‌های تبعیض به طور بالقوه نقش مهمی را برای ساختار دستمزد در توضیح شکاف جنسیتی نشان می‌دهند. شکاف جنسیتی دستمزد ممکن است از نظر آماری به دو جزء قابل توضیح و غیرقابل توضیح تقسیم شود. توضیحات شکاف جنسیتی دستمزد اغلب در مدل سرمایه انسانی و تفاوت‌های جنسیتی تبیین می‌گردد و بخش غیرقابل توضیح شکاف معمولاً به دلیل تبعیض است.

۲-۱- مدل سرمایه انسانی^{۲۴}

کاهش قابل توجه شکاف دستمزدها که در دهه ۱۹۸۰ در کشورهایی مثل ایالات متحده آمریکا رخ داد، اغلب به بهبود آموزش زنان و تجربه، آنچه به عنوان عوامل سرمایه انسانی تعریف می‌شود، و همچنین به کاهش سطح تبعیض نسبت داده می‌شود. تبیین سرمایه انسانی نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسیتی در موقعیت شغلی و پیشرفت ناشی از تفاوت در بهره‌وری حاصل از تحصیل، تجربه نیروی کار و تصدی شغل است. این نظریه، علیرغم کاستی‌ها، دارای نیروی توضیحی قدرتمندی در حقوق داخلی کشورها بوده است؛ زیرا به نظر می‌رسد که بسیار نزدیک با مفاهیم پذیرفته شده عقل سلیم است. گزارش جهانی شکاف جنسیتی دستمزد در سال ۲۰۲۰ یک نمای کلی از وضعیت فعلی شکاف جنسیتی جهانی و تلاش‌ها و بینش‌هایی برای رفع آن ارائه می‌کند. این شاخص یک ابزار معیار برای ردیابی پیشرفت و نشان دادن بهترین شیوه‌ها در کشورها و موضوعات ارائه می‌دهد. در سال ۲۰۲۰ این گزارش نشان

²⁰ Official Journal of the European Union, L 069, 8 March 2014, p 112.

²¹ A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025.

²² شکاف جنسیتی دستمزد از داده‌های SES ثبت شده در سال‌های ۲۰۰۲، ۲۰۰۶، ۲۰۱۰، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۸ و از دیگر منابع ملی برای سال‌های بین بررسی‌ها مشتق شده است.

²³ LEYTHIENNE & PÉREZ-JULIÁN, Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis —, p 4.

²⁴ The Human Capital model.

می‌دهد که شکاف جنسیتی دستمزد نسبت به سال گذشته اندکی کاهش یافته است، با این حال هنوز برای دستیابی به برابری کامل با سرعت کنونی به ۹۹٫۵ سال زمان نیاز است. این گزارش تحلیل عمیق‌تری از شکاف‌های جنسیتی در صنایع و نقش عدم تعادل شغلی و مهارت‌های مبتنی بر جنسیت را نیز ارائه می‌کند. گزارش مزبور بر این پیام به سیاستگذاران تأکید می‌کند که کشورهایی که می‌خواهند رقابتی و فراگیر باقی بمانند، باید برابری جنسیتی را به بخشی حیاتی از ملت خود تبدیل کنند. توسعه سرمایه انسانی به طور خاص، همکاری عمومی-خصوصی در داخل کشورها، عناصر حیاتی برای از بین بردن شکاف جنسیتی خواهد بود.^{۲۵}

پارامترهایی‌هایی که در توضیح شکاف جنسیتی دستمزد مبتنی بر مدل سرمایه‌ی انسانی مطرح است عبارت‌اند از:

۲-۱-۱- مشارکت نیروی کار^{۲۶}

شکاف مشارکت با استفاده از تفاوت بین زنان و مردان در نرخ مشارکت نیروی کار محاسبه می‌شود. همچنین در این شاخص شکاف بین پیشرفت زنان و مردان از طریق دو آمار سخت (نسبت زنان به مردان در میان قانونگذاران، مقامات ارشد و مدیران، و نسبت زنان به مردان در میان کارگران فنی و حرفه‌ای) به دست می‌آید.

اهمیت مشارکت زنان در بازار کار هم به این دلیل است که دریافت دستمزد مشروط به اشتغال است و هم به این دلیل که مشارکت زنان در نیروی کار عاملی کلیدی است که بر شکاف دستمزد جنسیتی تأثیر می‌گذارد. نرخ مشارکت زنان در نیروی کار در پنج دهه پس از جنگ جهانی دوم به طور چشمگیری افزایش یافت و این افزایش، ناشی از افزایش نرخ مشارکت زنان متأهل بود.^{۲۷}

یعنی زیربنای چیزی است که گلدین کلودیا «انقلاب آرام» در نقش‌های جنسیتی نامیده است که زمینه ساز پیشرفت زنان در کاهش شکاف دستمزد جنسیتی و سایر ابعاد بازار کار است. این انقلاب مربوط به وضعیت اقتصادی زنان از اواخر دهه ۱۹۷۰ بود (در مورد نرخ مشارکت نیروی کار برای زنان متأهل (۲۰ تا ۴۴ ساله) دارای فرزند زیر یک سال که از ۰٫۲۰، در سال ۱۹۷۳ به ۰٫۶۲ در سال ۲۰۰۰ افزایش یافت). کلودیا این سوال را مطرح میکند که چه نیروهایی تحول را در زندگی زنان بالغ رقم زد و انقلاب آرام را به وجود آورد؟ دگرگونی پیچیده اجتماعی و اقتصادی که مهم‌ترین تغییر را در نیروی کار قرن بیستم به وجود آورد؛ کلودیا تقریباً سه چهارم اول قرن بیستم را به سه مرحله تغییر تکاملی تقسیم میکند؛ در مرحله اول، تعداد کمی از زنان بالغ و متأهل در نیروی کار بودند. ککش درآمدی عرضه نیروی کار زنان بزرگ (و منفی) و ککش جایگزینی عرضه نیروی کار کوچک بود. ککش درآمد به میزان قابل توجهی با ورود مشاغل خوب^{۲۸} کاهش یافت که انگ کار زنان متأهل را در خارج از خانه کاهش داد(البته جنگ جهانی دوم نیز در نشان دادن این امر تأثیرگذار بود و نیز آنکه به کارفرمایان نشان داد که اشتغال زنان هم میتواند سودآور باشد) و با افزایش نرخ حضور در دبیرستان و فارغ التحصیلی که کار خوب را برای بسیاری از زنان جوان امکان پذیر کرد، میسر شد. افزایش شدید تقاضای کل، به ویژه در دهه ۱۹۶۰، و اسکان زنان متأهل با گسترش کار نیمه وقت، منجر به افزایش چشمگیر مشارکت زنان متأهل در نیروی کار شد. اما این تغییرات به سختی توسط شرکت کنندگان قابل پیش‌بینی بود. پیشتر(حتی کسانی که دارای مدرک دانشگاهی بودند) برنامه‌ای برای حضور طولانی مدت در نیروی کار نداشتند. اما زنان جوانی که در دهه ۱۹۶۰ رشد می‌کردند می‌توانستند ببینند که نرخ مشارکت زنان بالغ و متأهل به سرعت در حال افزایش بود و جوانان هم شروع به تعمیم این امر به زندگی خود کردند که احتمالاً تحت تأثیر تجدید حیات فمینیسم که آنها را به تفکر مستقل تشویق می‌کرد، هم بود. دو تغییر مهم دیگر هم رخ داد: یکی از آنها

²⁵ Global Gender Gap Report 2020, p 33.

²⁶ Labor Force Participation.

²⁷ Blau & Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, p 11.

²⁸ Nice jobs.

نوآوری ضد بارداری معروف به قرص^{۲۹} بود که با کمک تغییرات در قوانین ایالتی، این قرص در بین زنان جوان و مجرد پخش شد. مورد دیگر افزایش شدید طلاق در دهه ۱۹۶۰ بود. ظهور قرص برای زنان جوان به آنها این امکان را داد تا برای شغل و خانواده خود برنامه‌ریزی کنند و توسط کارفرمایان و مشاوران جدی‌تر گرفته شوند. همراه با افزایش طلاق، بخش بسیار کمتری از زندگی یک زن به ازدواج می‌گذشت. زنان جوان در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ بهتر می‌توانستند شغل آینده‌شان را پیش‌بینی کنند. در نتیجه سرمایه‌گذاری‌های خود را در مدارس رسمی افزایش دادند، در رشته‌های حرفه‌محور تحصیل کردند و در تعداد بسیار بیشتری در مدارس حرفه‌ای و تحصیلات تکمیلی ادامه دادند. انقلاب آرام توسط نسل متولد شده در اواخر دهه ۱۹۴۰ به راه افتاد، اما انقلاب پر سر و صداتر، به رهبری برخی از گروه‌های قدیمی‌تر، بعد از آن آغاز شد. برخلاف انقلاب پر سر و صدا، انقلاب آرام توسط بسیاری از کسانی که نمی‌دانستند بخشی از یک تحول بزرگ بودند، انجام شد. آنها سربازان پیاده ناخواسته‌ی تحولی بودند که اشتغال، تحصیل و خانواده زنان را تغییر داد.^{۳۰}

برابر آمارها تا سال ۲۰۲۰ در آمریکای شمالی و اروپای شرقی و آسیای مرکزی تاکنون ۷۶ و ۷۳ درصد از شکاف‌ها از نظر مشارکت زنان در بازار کار بسته شده است، در حالی که آسیای جنوبی (۳۷ درصد) و خاورمیانه و شمال آفریقا (۴۳ درصد) مناطقی هستند که مبتنی بر شاخص ما نحن فیه، زنان محروم‌ترین هستند. امتیاز جهانی ۲۰۲۰ (۵۷٫۸ درصد) ۰٫۳۵ درصد کمتر از سال گذشته است، اما همچنان بهتر از ۱۴ سال قبل است. به طور متوسط، شکاف جنسیتی مبتنی بر عامل «مشارکت نیروی کار زنان»، در دوره ۲۰۰۶-۲۰۱۹ هر سال ۰٫۱۵ درصد کاهش یافته است. این پیشرفت مطمئناً خیلی کند است. با این سرعت، ۲۵۷ سال طول می‌کشد تا این شکاف برطرف شود.^{۳۱}

البته نکته بسیار حائز اهمیت در نرخ مشارکت زنان در نیرو و بازار کار آن است که زمان بیشتری که زنان صرف فرزندان و کارهای خانه می‌کنند، بخشی از شکاف جنسیتی دستمزد را توضیح می‌دهد. به طور خاص، معمولاً تمایل زنان به خروج از بازار کار به طور دائم یا موقت، برای داشتن و مراقبت از فرزندان و همچنین انتخاب‌های آنها در مورد شغل، توضیح می‌دهد که چرا زنان در مشاغلی متفاوت از مردان قرار می‌گیرند یا دستمزد کمتری نسبت به هم‌تایان مرد خود دریافت می‌کنند.^{۳۲} به عنوان مثال، با توجه به مسئولیت نامتناسب آن‌ها برای تربیت فرزند، زنان ممکن است مشاغلی را انتخاب کنند که انعطاف پذیری بیشتری را ارائه می‌دهد یا به تلاش نسبتاً کمتری نیاز دارد؛ همانطور که گری بکر هم سال‌ها پیش مفروض نظرات خویش در نظر گرفت.^{۳۳}

زین حیث در کشورهایی که با اعطای مرخصی والدینی، پدران هم در امر مراقبت از فرزند و کار خانگی همکاری میکنند، هرآینه بر شکاف جنسیتی دستمزد اثر کاهشی خواهند داشت. پر واضح است که صرف وجود مرخصی‌های گسترده، موقعیت زنان را در برابری جنسیتی بهبود نمی‌بخشد و حضور پررنگ مردان در کاربی‌مزد ضروری می‌نماید. سازمان بین‌المللی کار نیز سیاست کار-خانواده را برای نیل به هدف مذکور به دولت‌ها توصیه کرده و مورد تأکید قرار داده است.

۲-۱-۲- زمان و ساعات کار^{۳۴}

²⁹ The pill.

³⁰ Goldin, Claudia, **The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family.**

³¹ Global Gender Gap Report 2020, p 6.

³² Selmi, Michael, **Family Leave and the Gender Wage Gap.** p29.

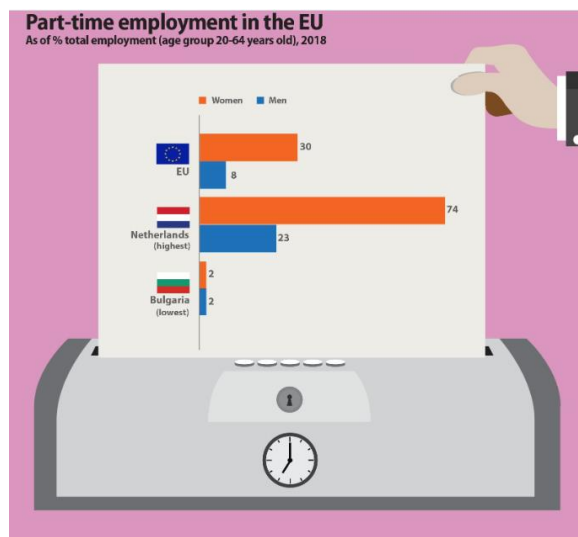
³³ Becker's argument is succinctly set forth in Gary S. Becker, **Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor.**

³⁴ Labor Force Work Hours.

اما توضیح احتمالی دیگر برای اینکه چرا مردان حتی برای مشاغل مشابه، بیشتر از زنان دستمزد می‌گیرند، ممکن است به در دسترس بودن آنها برای کار بیشتر مرتبط باشد که این مورد هم به تربیت فرزند هنگام بچه‌دار شدن مربوط می‌شود. بر اساس این نظریه، زنان ممکن است نتوانند به همان اندازه ساعات کار مردان کار کنند، مثلاً اضافه کاری لازم را بگذارند، یا ممکن است به دلیل نگرانی در مورد فرزندانشان، دقت کمتری در محل کار داشته باشند و به واسطه این تفاوت‌ها دستمزد کمتر منعکس می‌شود.^{۳۵} زنان همچنین به دلایل مزبور بیشتر به طور پاره‌وقت کار میکنند که این امر هم مستقیماً بر دستمزد و شکاف جنسیتی آنان تأثیر دارد و حقوق بازنشستگی آنان را نیز کاهش داده و در نتیجه وضعیت اقتصادی ضعیف‌تری نسبت به مردان خواهند داشت.

البته تأثیر زمان کار در کشورهای مختلف متغیر است؛ مثلاً زمان کار (تمام یا پاره وقت) نقش مهمی در توضیح شکاف جنسیتی دستمزد در آلمان ایفا می‌کند (۴,۱ درصد). در مورد بلژیک، اتریش، هلند و ایتالیا نیز چنین است، البته به میزان کمتر. از سوی دیگر، ایرلند یک شکاف توضیحی منفی ۲,۱٪ برای این متغیر ثبت کرد.^{۳۶}

برابر گزارش دستمزد جهانی ۲۰۱۸ آنچه پشت شکاف دستمزد جنسیتی نهفته است مربوط به زمان کار است؛ سازمان بین‌المللی کار تأکید می‌کند که زنان شاغل به صورت پاره وقت، بیشتر از مردان در تمام ۷۳ کشوری که داده‌ها در دسترس است به جز پنج کشور کار می‌کنند. از یک سو، زنان ممکن است به دلیل مراقبت از کودک در مشاغل پاره وقت باشند و از سوی دیگر، فرصت‌های زنان برای اشتغال تمام وقت ممکن است محدودتر از مردان باشد و در نتیجه زنان به شغل پاره وقت دست یابند. کار پاره وقت همیشه مزایایی را ارائه نمی‌دهد که متناسب با مزایای کار تمام وقت باشد، که می‌تواند در طول زمان بر بسته دستمزد تأثیر بگذارد.^{۳۷}



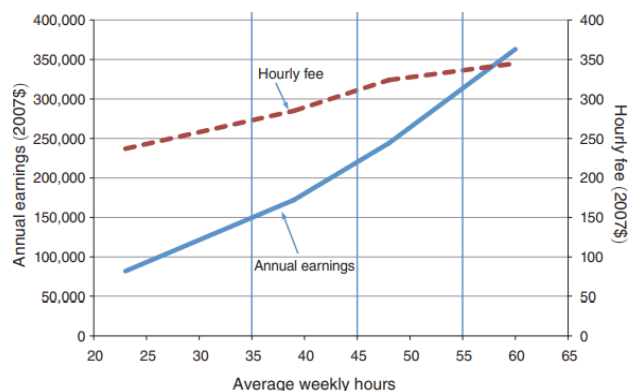
گلدین کلودیا نیز وجود شکاف را از منظر ساعات کار و به‌ویژه وقفه‌های زمانی تحلیل میکند که ساعات کار در بسیاری از مشاغل زمانی که در لحظات خاص و زمانی که ساعات کار مداوم‌تر است ارزش بیشتری دارد. یعنی در بسیاری از مشاغل، درآمد نسبت به ساعت کار، رابطه غیرخطی دارد. او رابطه بین افزایش شکاف دستمزد جنسیتی و تمایل به انعطاف‌پذیری زمانی به دلیل ورود فرزندان را نشان می‌دهد. ساعات کمتر به معنای درآمد کمتر به صورت غیر خطی (محدب) است.^{۳۸}

³⁵ Selmi, Michael, Family Leave and the Gender Wage Gap, p20.

³⁶ Global Gender Gap Report 2020, p 23.

³⁷ Women in Business and Management, ILO.

³⁸ Goldin, Claudia, A Grand Convergence: Its Last Chapter.



۲-۱-۳- ازدواج، فرزندان و کار خانگی^{۳۹}

اگرچه کارفرمایان معمولاً تحصیلات، تجربه و آموزش را در تصمیم‌گیری در مورد استخدام و تعیین مقیاس‌های دستمزد در نظر می‌گیرند، به نظر می‌رسد عوامل دیگری را نیز در نظر می‌گیرند. دو عامل از این قبیل که به نظر می‌رسد توسط کارفرمایان مورد توجه قرار می‌گیرند و برای مردان و زنان ارزش متفاوتی دارند، ازدواج و فرزندان هستند. این عوامل (ازدواج و فرزندان) ممکن است با بهره‌وری یک کارمند مرتبط باشند؛ در واقع، تعدادی از مفسران معتقدند که ازدواج باعث می‌شود مردان در محیط کار بازدهی بیشتری داشته باشند، اگرچه حتی در میان کسانی که این موقعیت را اتخاذ می‌کنند، اغلب مشخص نیست که این افزایش چگونه اتفاق می‌افتد.^{۴۰} اما دلیل واقعی اینکه ازدواج اغلب برای زنان دارای معانی منفی است آن است که پس از ازدواج، زنان احتمالاً برای مدتی به دلیل مسئولیت‌های مربوط به کارخانگی مرخصی‌های کوتاه مدت گرفته و دچار وقفه یا کاهش بازدهی مطلوب در کار می‌گردند. علاوه بر متأهل بودن، بچه‌دار شدن نیز تأثیرات متفاوتی بر مزد می‌گذارد و زنان احتمالاً برای مدتی برای داشتن و مراقبت از فرزندان نیروی کار را ترک می‌کنند. یک مطالعه اخیر^{۴۱} تخمین زده است که برای زنان، هر کودک اضافی زیر شش سال، احتمال غیبت از محل کار را بیش از بیست و پنج درصد افزایش می‌دهد.^{۴۲}

بنابراین نقش‌های سنتی جنسیتی و مسئولیت بیشتر زنان در قبال کار غیربازاری بر نتایج بازار کار زنان و فراتر از آن بر نرخ مشارکتشان در نیروی کار تأثیر منفی می‌گذارد. تولد فرزند ممکن است باعث شود زن رابطه خود را با کارفرمای فعلی خود قطع کند، یا به طور کامل از نیروی کار کناره‌گیری کند. احتمال نهایی این است که مادران ممکن است به دلیل اینکه مسئله بارداری، زایمان و مراقبت از فرزند را دارند و نسبت به مردان شرایط کار خاص خواهند داشت، در استخدام با تبعیض مواجه شوند.^{۴۳}

معمولاً مسئولیت‌های غیربازاری بیشتر زنان می‌تواند از طرق مختلف بر نتایج بازار کار تأثیر بگذارد. تحلیل نظری بکر بر ساعات طولانی‌تری که زنان و مادران متأهل تمایل دارند در این فعالیت‌ها صرف کنند، متمرکز شد که می‌تواند تلاشی را که آنها برای

³⁹ Marriage, Children and Housework.

⁴⁰ Selmi, Michael, **Family Leave and the Gender Wage Gap**, p25.

⁴¹ Jessica Primoff Vistnes, Gender Differences in Days Lost from Work Due to Illness, 50 INDUS. & LABOR RELATIONS RVW. 304, 319 (1997); see also J.P. Leigh, Sex Differences in Absenteeism, 22 INDUS. REL. 349 (1983) (presence of children under six increased absences for women but not for men). Recent data from the Bureau of Labor Statistics indicates that women aged 16 and over missed work at a rate that was nearly twice as high as men, though they missed less than 3.0% of their work time on average. See U.S. DEPT. OF LABOR, EMPLOYMENT AND EARNINGS Table 44, at 219 (1998) (women had a loss worktime rate of 2.8% compared to the male rate of 1.5%). The Bureau of Labor Statistics measured loss work for the following reasons: own illness, injury, or medical problems, child-care problems, other family or personal obligations, civic or military duty, and maternity or paternity leave.

⁴² Selmi, Michael, **Family Leave and the Gender Wage Gap**, p27.

⁴³ Korenman, Sanders and David Neumark. 1992. "Marriage, Motherhood, and Wages." *Journal of Human Resources* 27(2): 233 – 55.

مشاغل بازاری خود انجام می‌دهند، ساعت‌ها کم کند و در نتیجه دستمزد ساعتی آن‌ها را در مقایسه با مردان کاهش دهد. در واقع، مشخص شده است که ساعات صرف شده در کارها و مسئولیت‌های خانگی با دستمزد کمتر مرتبط است.^{۴۴}

شایان ذکر است که زنان به هنگامی بازگشت به بازار کار پس از بچه دار شدن، مشمول جریمه دستمزد^{۴۵} می‌شوند. شکاف بیشتر بین زنان دارای فرزند در مقایسه با زنان بدون فرزند «مجازات مادری»^{۴۶} یا «مجازات فرزندآوری»^{۴۷} نامیده می‌شود. شواهدی مبنی بر اینکه مادران بیشتر به دلیل مادر بودن جریمه دستمزد متحمل می‌شوند تا به دلیل زن بودن، نگرانی‌هایی را نه تنها در مورد برابری جنسیتی، بلکه در مورد ظرفیت جوامع برای مدیریت تعادل پایدار بین اهداف اقتصادی آنها از مشارکت فعال زنان در کار دستمزدی و اهداف اجتماعی ارائه توزیع عادلانه درآمد برای حمایت از تولید مثل و تربیت کودکان افزایش می‌دهد. این نگرانی‌ها زیربنای کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار است که برای مبارزه با نابرابری در موقعیت زنان در مشاغل دستمزدی، به ویژه مرتبط با وضعیت مادری طراحی شده است. از داده‌های موجود به نظر می‌رسد که شکاف مادری در کشورهای در حال توسعه بیشتر از کشورهای توسعه یافته است. در سطح جهانی، با افزایش تعداد فرزندان یک زن، شکاف مادری افزایش می‌یابد. به عنوان مثال، در بسیاری از کشورهای اروپایی، داشتن یک فرزند تنها تأثیر منفی کمی دارد، اما زنان دارای دو و به خصوص سه فرزند، جریمه دستمزد قابل توجهی را تجربه می‌کنند. به طور خلاصه، در حالی که وجود شکاف مادری، جهانی به نظر می‌رسد، میزان و مدت تأثیر مادری بر دستمزدها از کشوری به کشور دیگر متفاوت است.^{۴۸}

۲-۱-۴- تحصیلات، تجربه و آموزش تخصصی شغلی

در ایالات متحده، به طور سنتی، مردان بیشتر از زنان به دانشگاه و فراتر از آن می‌روند. به عنوان مثال، در سال ۱۹۷۱، زنان ۴۳ درصد مدرک کاردانی و کارشناسی، ۴۰ درصد مدرک کارشناسی ارشد، ۱۴ درصد مدرک دکتری و ۶ درصد مدرک اول حرفه‌ای را (در برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای پس از کالج، از جمله پزشکی، حقوق، دندانپزشکی، داروسازی، دامپزشکی و الهیات اعطا می‌شود) دریافت کردند. تا سال ۱۹۸۰، زنان در فارغ التحصیلی از دانشگاه به مردان رسیدند و متعاقباً از آن‌ها پیشی گرفتند. تا سال ۲۰۱۱، زنان ۵۷ درصد مدرک لیسانس و ۶۲ درصد مدرک کاردانی را کسب کردند. دستاوردهای قابل مقایسه‌ای در سطح فوق لیسانس به دست آمده است (زنانی که ۶۱ درصد مدرک کارشناسی ارشد، ۵۱ درصد مدرک دکترا و ۴۹ درصد مدرک اول حرفه‌ای دریافت کرده اند). علاوه بر این، نوع تحصیلات زنان به سمت برنامه‌های ریاضی و شغل محور تغییر کرده است. تفاوت‌های جنسیتی قابل توجه در رشته‌های دانشگاهی همچنان وجود دارد، اما رشته‌های کالج به طور قابل توجهی کمتر از دهه ۱۹۶۰ تفکیک جنسیتی دارند. بسیاری از این دستاوردها تا دهه ۱۹۸۰ به دست آمد، اما از آن زمان به بعد با پیشرفت کمتری همراه بود؛ به طور قابل توجه، زنان همچنان در زمینه‌های STEM (علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات) به ویژه در رشته‌هایی که ریاضی در مرکزیت آنها است، عقب هستند.^{۴۹} از آنجایی که گروه‌های زن نسبتاً تحصیل کرده‌تر جایگزین گروه‌های قبلی شده‌اند، اکنون زنان در کل جمعیت نسبت به مردان تحصیلات عالی‌تری دارند. دلایلی که چرا زنان در تحصیل از مردان پیشی گرفته‌اند به طور کامل درک نشده است، اما به نظر می‌رسد عوامل مالی و غیرمالی را در برگیرد. در گذشته زندگی کاری کوتاه‌تر مورد انتظار زنان، سود آن‌ها را به سرمایه‌گذاری در حجم

⁴⁴ Becker, Gary S. 1985. "The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and the Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations." *Journal of Labor Economics* 3 (1, pt. 2): S33–S58.

⁴⁵ wage penalty.

⁴⁶ "the motherhood penalty".

⁴⁷ "childbearing penalty."

⁴⁸ Grimshaw & Rubery, *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, p v.

⁴⁹ Blau & Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, p 15.

زیادی از تحصیلات رسمی کاهش میداد؛ اگرچه عوامل دیگری از جمله نگرش‌های خانوادگی، هنجارهای جنسیتی اجتماعی و تبعیض توسط مؤسسات آموزشی نیز می‌توانند از جمله عوامل مربوطه باشند.^{۵۰}

از منظر سرمایه انسانی، انتظار می‌رود افزایش پیوستگی زنان به نیروی کار، بازده سرمایه‌گذاری آنها در آموزش عالی را افزایش دهد و در نتیجه شکاف جنسیتی در آموزش و به دنبال آن در دستمزد را کاهش دهد. در همین راستا، کاهش تفکیک شغلی مرتبط با افزایش ورود زنان دانشگاهی به مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای با درآمد بالاتر، که قبلاً مرد بوده‌اند، احتمالاً انگیزه اقتصادی بیشتری برای زنان برای سرمایه‌گذاری در دانشگاه ایجاد می‌کند. البته، افزایش حضور زنان در دانشگاه، احتمال واجد شرایط بودن آنها برای موقعیت‌های سطح بالا را نیز افزایش می‌دهد.

پرواضح است که بهبود و ارتقای سطح آموزش زنان در طول زمان بر شکاف جنسیتی دستمزد تأثیر کاهشی داشته است، اما آنچه شایان توجه است آن است که واینبرگر تفاوت‌های دستمزد را در میان فارغ‌التحصیلان کالج در سال ۱۹۸۵ بررسی کرد. عناصر کنترل‌های او شامل رشته کالج، معدل کالج و مؤسسه آموزشی خاص بود. او متوجه شکاف دستمزد غیرقابل توضیح ۱۰ تا ۱۵ درصدی بیشتر در هر ساعت بین زنان و مردان سیاه‌پوست و مردان فارغ‌التحصیل آسیایی علی‌رغم نمرات تحصیلی مشابه شد. مقاله واینبرگر یک نظرسنجی بزرگ از فارغ‌التحصیلان اخیر کالج است. این تحلیل به وضوح نشان می‌دهد که در میان فارغ‌التحصیلان اخیر دانشگاه، زنان سفیدپوست، مردان سیاه‌پوست، زنان سیاه‌پوست، مردان آسیایی، و زنان آسیایی، همگی با ۱۰ تا ۱۵ درصد شکاف دستمزد مشابه نسبت به مردان سفیدپوست با همان نوع و کیفیت تحصیلات دانشگاهی مواجه هستند. اگر تبعیض بازار کار به عنوان مکانیزمی تعریف شود که باعث می‌شود افراد با ویژگی‌های بهره‌وری و مولدی یکسان اما ویژگی‌های توصیفی متفاوت توسط بازار کار ارزش‌گذاری متفاوتی داشته باشند، این شواهد بسیار قوی است که نشان می‌دهد تبعیض در بازار برای فارغ‌التحصیلان اخیر کالج عمل می‌کند.^{۵۱}

البته در زمینه مسئله تبعیض در آموزش، فناوری نوین هوش مصنوعی نیز درخور توجه است؛ بدین سان که ماده ۱۳ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیان میدارد که «کشورهای طرف این میثاق حق هرکس را به آموزش و پرورش به رسمیت می‌شناسند و کشورهای مزبور موافقت دارند که هدف آموزش و پرورش باید نمو کامل شخصیت انسانی و احساس و حیثیت آن و تقویت و احترام حقوق بشر و آزادی‌های اساسی باشد. علاوه بر این کشورهای طرف این میثاق موافقت دارند که آموزش و پرورش باید کلیه افراد را برای ایفای نقش سودمند در یک جامعه آزاد، آماده سازد و موجبات تفاهم و تساهل بین کلیه ملل و کلیه گروه‌های نژادی قومی یا مذهبی را فراهم آورد و توسعه فعالیت‌های سازمان ملل متحد را به منظور حفظ صلح تشویق نماید.»

برای تحقق بخشیدن به این مزایا دولت‌ها، بخش‌های آموزشی و سازمان‌های فناوری در حال بررسی و معرفی ابزارها و پلتفرم‌های هوش مصنوعی برای ارائه نظارت بر سیستم آموزشی هستند که کارآمدتر (با بار اداری کمتر) و مؤثرتر (با شاخص‌های به موقع، دقیق و آموزنده) نسبت به آموزش معاصر است. ارائه آموزش هوشمند و پیش‌بینی نمرات هر دانش‌آموز، به سیستم اجازه می‌دهد تا اقدامات اصلاحی را پیشنهاد دهد. سیستم‌های پیش‌بینی، به معلمان در مورد دانش‌آموزانی که در معرض خطر عقب افتادن هستند، هشدار می‌دهند. با این حال، تعدادی از اشکالات مرتبط با استفاده از این سیستم‌ها وجود دارد. الگوریتم‌ها ممکن است به گونه‌ای

⁵⁰ Ibid, p 16.

⁵¹ Weinberger, Catherine J. 1998. "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates." *Industrial Relations*. 37:1, pp. 67-84.

طراحی شوند که در آموزش، با سوءگیری عمل نمایند. بنابراین استفاده از این سیستم‌ها، تبعیض‌های موجود مانند سوگیری‌های جنسیتی یا قومیتی را تقویت می‌کند و تغییر رویکردها و سیستم‌های آموزشی را دشوارتر می‌کند.^{۵۲}

نیز زمانی که از هوش مصنوعی در پذیرش دانشجویان یا دانش آموزان استفاده میشود، ممکن است حق بر آموزش و برابری افراد نقض شود. مثلاً دانشگاه‌های ایالات متحده از سیستم‌های الگوریتمی برای پذیرش متقاضیان، استفاده می‌کنند. و از آنجایی که بسیاری از دانشجویان دانشگاه‌های عالی رتبه در تاریخ این کشور، مردان ثروتمند سفیدپوست بوده‌اند، هر مدلی که از این داده‌ها به هوش مصنوعی منتقل شود، خطر تداوم روندهای گذشته را به دنبال دارد و یک سیستم یادگیری ماشین ممکن است چنین نتیجه گیرد که اگر شخصی ویژگی‌های فوق را داشته باشد به احتمال بالا از محصلان موفق خواهد بود و بدینسان تبعیض را تداوم میبخشد.^{۵۳}

نیز، آنچه در مورد آموزش تخصصی شغلی حائز تأکید است آن است که بر اساس یک تقسیم کار سنتی مبتنی بر جنسیت در خانواده، زنان زندگی کاری کوتاه‌تر و ناپیوسته‌تری را در نتیجه مسئولیت‌های خانوادگی خود پیش‌بینی می‌کنند. در نتیجه آنها انگیزه کمتری برای سرمایه‌گذاری در آموزش تخصصی حین کار نسبت به مردان خواهند داشت. سرمایه‌گذاری‌های انسانی کمتر و کاهش تجربه بازار کار، درآمد نسبی آنها را کاهش می‌دهد. همچنین کاهش ارزش سرمایه انسانی در طول وقفه نیروی کار، دستمزد زنان را پس از بازگشت به بازار کار کاهش می‌دهد و بنابراین از زنان انتظار می‌رود مشاغلی را انتخاب کنند که سرمایه‌گذاری‌های انسانی برای آنها اهمیت کمتری دارد و در آنها استهلاک مهارت‌هایی که در طول زمان باعث خروج از نیروی کار می‌شود، به حداقل رسد.^{۵۴}

زنان به‌ویژه از مشاغلی که نیاز به سرمایه‌گذاری کلان در مهارت‌های خاص یک شرکت یا صنعت دارند، اجتناب می‌کنند؛ زیرا بازده چنین سرمایه‌گذاری‌هایی تنها تا زمانی به دست می‌آید که فرد برای یک کارفرمای خاص کار کند. در عین حال، آنچه مورد انتظار است آن است که کارفرمایان تمایلی به استخدام زنان برای چنین مشاغلی نداشته باشند؛ زیرا آنها برخی از هزینه‌های مربوط به آموزش خاص شرکت را میپردازند. این رفتار کارفرما با مدل‌های تبعیض آماری (که در بخش مدل تبعیض توضیح داده خواهد شد) مطابق است که در آن، با توجه به عدم اطمینان کارفرما در مورد بهره‌وری یا ثبات کارگران، شرکت‌ها ممکن است بر اساس تفاوت‌های میانگین واقعی یا درک شده علیه گروه‌هایی مانند زنان یا اقلیت‌ها تبعیض قائل شوند.^{۵۵}

با توجه به گزارش‌های سالیان اخیر در سطوح بالاتر تحصیلی، اگرچه برابری جنسیتی رایج‌تر است، مشارکت برای هر دو جنس هنوز نسبتاً پایین است: تنها تقریباً ۶۶ درصد از پسران و دختران در آموزش متوسطه ثبت‌نام می‌کنند. در سطوح تحصیلات عالی، زنان از مردان پیشی گرفته‌اند، اما هنوز تنها ۴۰٫۶ درصد از زنان جوان و ۳۵٫۶ درصد از مردان جوانی که از دبیرستان در سطح جهان فارغ التحصیل شده‌اند، در دانشگاه تحصیل می‌کنند. علاوه بر این، در حالی که پیشرفت‌هایی برای دستیابی به برابری جنسیتی صورت گرفته است، باید برای تجهیز نسل‌های جدید، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به مهارت‌هایی برای موفقیت، در فردها تلاش بیشتری کرد. از این نظر، افزایش سطح تحصیلات رسمی برای ارائه مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در عصر انقلاب صنعتی چهارم برای مردان و زنان جوان فارغ‌التحصیل از هر سطح آموزشی لازم است، اما کافی نیست.^{۵۶}

⁵² Berendt , Littlejohn, Mike Blakemore, **AI in education: learner choice and fundamental rights.**

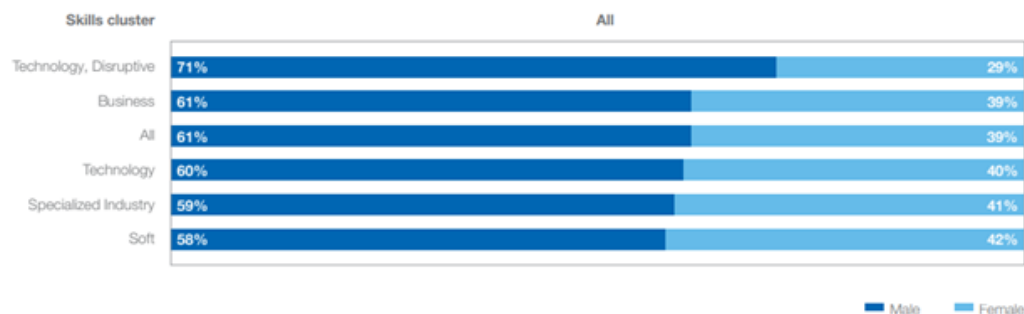
⁵³ Thompson, **Machine Law, Ethics, and Morality in the Age of Artificial Intelligence**, p 218.

⁵⁴ Blau & Kahn, **The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations**, p 19.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Schwab, K., **The Fourth Industrial Revolution**, World Economic Forum.

شکاف‌های مهارتی هم که در حال حاضر به طور سیستماتیک توسط آمارهای ملی ردیابی نمی‌شوند. برای روشن کردن این پویایی‌های جدید، بررسی شکاف‌های جنسیتی در مشاغل نوظهور و مهارت‌های مرتبط مورد نیاز برای آن مشاغل پراهمیت مینماید. در دهه‌های اخیر زنان با سرعتی بی‌سابقه وارد آموزش عالی و مشاغل رسمی شده‌اند. شاخص جهانی شکاف جنسیتی نشان می‌دهد که شکاف‌های جنسیتی در نقش‌های حرفه‌ای در حال کاهش است - تقریباً ۷۶ درصد از شکاف در این نقش‌ها در سطح جهانی بسته شده است. با این حال، تغییرات ساختاری در بازارهای کار قرار است این دستاوردها را تهدید کند. در سال ۲۰۱۸، گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد^{۵۷} پیش بینی کرد که تا سال ۲۰۲۲، ممکن است ۷۵ میلیون شغل از بین برود و ۱۳۳ شغل در برخی از بزرگترین بازارهای پیشرفته و نوظهور با تغییر ماهیت کار در اقتصاد جهانی به دست آید. این گزارش همچنین افزایش تقاضا برای نقش‌ها را در زمینه‌هایی مانند تجزیه و تحلیل داده‌ها، منابع انسانی و فروش نشان می‌دهد، نقش‌هایی که مرز اقتصاد جدید هستند. در مقابل، مشاغلی که با کاهش تقاضا مواجه هستند، مشاغلی در ورود داده‌ها، حسابداری و وظایف اداری هستند - نقش‌هایی که شامل وظایف بسیار معمولی هستند که به سرعت با پیشرفت تکنولوژی جابجا می‌شوند. حال، تأکید بر این نکته رخ مینماید که تحقیقات در مورد تفکیک بازار کار در امتداد خطوط جنسیتی نشان داده است که تفکیک حرفه‌ای مردان و زنان در بخش‌های متمایز نه تنها به کاهش سطوح نوآوری در مشاغلی که فاقد تنوع جنسیتی هستند، منجر می‌شود، بلکه این واگرایی حرفه‌ای تأثیر ترکیبی بر شکاف دستمزد جنسیتی دارد. نظارت بر برابری جنسیتی در حرفه‌های آینده فرصتی حیاتی برای هدایت بازار کار در حال ظهور به سوی نتایج عادلانه‌تر در آینده کاری فراهم می‌کند. نمودار کنونی مهارت‌های زنان و مردان به ترتیب زیر است که چنانچه ملاحظه می‌گردد سهم زنان در مهارت‌های مربوط به تکنولوژی و نوآوری با ۲۹٪ در سطح پایینی است:^{۵۸}



در عصر امروز که تکنولوژی هوش مصنوعی نیز حق بر اشتغال را به طور کلی تحت تأثیر قرار داده است، تأکیدات فوق‌الذکر اهمیت خویش را نشان میدهند؛ بدین سان که نقش هوش مصنوعی در اتوماسیون مشاغل می‌تواند تهدیدی واقعی برای حق کار باشد. اتوماسیون منجر به از دست دادن شغل در بخش‌های خاصی شده است و پیش‌بینی می‌شود که هوش مصنوعی این روند را تسریع کند. اگرچه در مورد میزان دستیابی به اتوماسیون شغلی اختلاف نظر وجود دارد، بدون شک، هوش مصنوعی منجر به تغییراتی در بازار کار، هم از طریق ایجاد شغل و هم از طریق تخریب شغل خواهد شد. اگر اتوماسیون، بازار کار را به طور قابل توجهی تغییر دهد و تعداد زیادی از مردم نتوانند شغل بیابند، برای تأمین نیازهای خود و خانواده خود با مشکل مواجه خواهند شد.^{۵۹}

⁵⁷ World Economic Forum, Future of Jobs Report 2018, 2018.

⁵⁸ Global Gender Gap Report 2020, p 37.

⁵⁹ Andersen, HUMAN RIGHTS IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

در حال حاضر شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد عملکرد چشمگیر سیستم‌های تشخیصی مبتنی بر هوش مصنوعی، باعث شده دانشجویان پزشکی از ورود به رشته‌های تخصصی خاص، مانند رادیولوژی که در آن سیستم‌های هوش مصنوعی معمولاً از انسان‌ها بهتر عمل می‌کنند، دوری می‌کنند.^{۶۰} زیرا اخیراً، کارشناسان هوش مصنوعی مثل جفری هینتون، هشدار داده‌اند که رادیولوژیست‌ها ممکن است به زودی بیکار شوند. همچنین باید برای سناریوی احتمالی که در آن افزایش بهره‌وری از بکارگیری این راه حل‌ها منجر به کاهش نیاز به نیروی انسانی به دلیل صرف زمان کمتر برای کارهای رادیولوژیکی سنتی شود، آماده بود.^{۶۱}

۲-۲- تبیض

ماده ۲ و ۳ معاهده جامعه اروپا هدف ترویج برابری بین زن و مرد را در جامعه بار می‌کند. ماده ۱۴۱ حق برابری زن و مرد را در زمینه پرداخت مقرر می‌دارد. همچنین مقرر می‌دارد که اصل رفتار مساوی مانع از حفظ یا اتخاذ تدابیری نمی‌شود که مزیت‌های خاصی را به‌منظور آسان‌تر کردن فعالیت‌های حرفه‌ای برای جنسیتی که کمتر حضور داشته و کمتر مورد توجه بوده یا جلوگیری یا جبران معایب در مشاغل حرفه‌ای، فراهم می‌کند. علاوه بر این، مجموعه‌ای از مقررات قانونی برای رسیدگی به نابرابری جنسیتی وجود دارد که چارچوب قانونی را برای برابری زنان در اشتغال و شرایط کار به طور کلی تر تعیین می‌کند. این‌ها در ابتدا شامل سه دستورالعمل بودند: اولی در مورد دستمزد برابر (که مفهوم سازمان بین‌المللی کار مبنی بر «دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر» را در بر می‌گرفت)، و دوم در مورد رفتار برابر در سایر جنبه‌های استخدام (مانند استخدام، ترفیع، و... اخراج) و سومین مورد در مورد رفتار برابر در تعداد محدودی از مسائل مربوط به تأمین اجتماعی.

در اوایل تا اواسط دهه ۱۹۸۰، تنها دو دستورالعمل از چندین دستورالعمل پیشنهادی در مورد برابری، هر دو در سال ۱۹۸۶، و هر دو با دامنه بسیار محدود به تصویب رسید: یکی در مورد برابری در تأمین اجتماعی شغلی، و دیگری در مورد برابری بین مردان و زنان خوداشتغال (بخشنامه تأمین اجتماعی شغلی و بخشنامه مشاغل آزاد)^{۶۲}. چندین قانون در طول دهه ۱۹۹۰ مهم است. دستورالعملی در سال ۱۹۹۲ وجود دارد که حقوق خاصی را برای زنان باردار و کسانی که شیر می‌دهند (دستورالعمل کارگران باردار)^{۶۳} ارائه می‌دهد. دستورالعمل زمان کار^{۶۴} در سال ۱۹۹۳ به تصویب رسید. بر اساس پروتکل اجتماعی (و در ابتدا به استثنای بریتانیا) یک دستورالعمل مرخصی والدین^{۶۵} به تصویب رسید که برای مادران و پدران در شرایط خاص دوره‌های مرخصی از کار را فراهم می‌کرد. در سال ۱۹۹۶، بخشنامه تأمین اجتماعی شغلی^{۶۶} با اصلاح بخشنامه تأمین اجتماعی شغلی سال ۱۹۸۶ به تصویب رسید. در سال ۱۹۹۷، شورا دستورالعمل بار اثبات^{۶۷} را تصویب کرد که شامل یک تعریف قانونی از تبیض غیرمستقیم و مقرراتی با هدف تعدیل قوانین مربوط به

⁶⁰ Raso, Krishnamurthy, Bavitz, Kim, **Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks**

⁶¹ Liew, **The future of radiology augmented with Artificial Intelligence: A strategy for success**

⁶² Council Directive (EEC) 86/378 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes [1986] OJ L225/40.

Council Directive (EEC) 86/613 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood [1986] OJ L359/56.

⁶³ Council Directive (EEC) 92/85 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers who have recently given birth or are breastfeeding [1992] OJ L348/1.

⁶⁴ Council Directive (EC) 93/104 concerning certain aspects of the organization of working time [1993] OJ L307/18.

⁶⁵ Council Directive (EC) 96/34 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC [1996] OJ L145/11, eventually agreed to by the UK in Council Directive (EC) 97/75 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive (EC) 96/34 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC [1997] OJ L10/24.

⁶⁶ Council Directive (EC) 96/97 amending Directive (EEC) 86/378 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes [1997] OJ L14/13.

⁶⁷ Council Directive (EC) 97/80 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex [1998] OJ L14/6, eventually accepted by the UK in Council Directive (EC) 98/52 on the extension of Directive (EC) 97/80 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1998] OJ L205/66.

بار اثبات در پرونده های تبعیض جنسیتی بود. در سال ۱۹۹۷، دستورالعمل کارگران پاره وقت^{۶۸}، تبعیض بین کارگران پاره وقت و تمام وقت را در شرایط خاص ممنوع کرد.

متعاقباً از سال ۲۰۰۰، قانون ضد تبعیض جامعه اروپا^{۶۹} به طور قابل توجهی گسترش یافت تا زمینه های تبعیض به غیر از جنسیت و فراتر از زمینه شغلی را پوشش دهد و این نیز اصلاحات بیشتر دستورالعمل های تبعیض جنسیتی را تحریک کرد. اصلاحات قابل توجهی در دستورالعمل رفتار برابر^{۷۰} در سال ۱۹۷۶ در سال ۲۰۰۲ ارائه شد و تا ۵ اکتبر ۲۰۰۵ توسط کشورهای عضو اجرا شد. در سال ۲۰۰۴ برای اولین بار تبعیض جنسیتی در حوزه کالاها و خدمات^{۷۱} ممنوع شد. این سند باید توسط کشورهای عضو تا ۲۱ دسامبر ۲۰۰۷ اجرا می شد. در سال ۲۰۰۶، یک دستورالعمل جدید^{۷۲} «بازنویسی» به تصویب میرسید که بسیاری از مفاد موجود چندین دستورالعمل تبعیض جنسیتی را در مورد اشتغال گردهم می آورد و آن ها را برای انعکاس رویه قضایی دیوان دادگستری اروپایی به روز می کند.^{۷۳}

ماده ۱۳ معاهده جامعه اروپا یک قدرت قانونگذاری عمومی را برای مقابله با طیف گسترده ای از انواع تبعیض وضع می کند و مقرر میدارد که: «بدون لطمه به سایر مقررات این معاهده و در محدوده اختیاراتی که توسط آن به جامعه اعطا شده است، شورا به اتفاق آراء به پیشنهاد کمیسیون و پس از مشورت با پارلمان اروپا ممکن است برای مبارزه با تبعیض بر اساس جنسیت، منشاء نژادی یا قومی، مذهب یا عقیده، معلولیت و ناتوانی، سن یا گرایش جنسی اقدام مقتضی انجام دهد.» بر اساس این ماده نیز مجموعه اقداماتی را اتخاذ نموده است؛ مثل دستورالعمل تبعیض نژادی و قومیتی^{۷۴} را در دسترسی به شغل، آموزش حرفه ای، اشتغال و شرایط کار، عضویت و مشارکت در اتحادیه ها و سازمان های کارفرمایی، حمایت اجتماعی، از جمله تأمین اجتماعی و مراقبت های بهداشتی، «مزایای اجتماعی»، آموزش و همچنین کالاها و خدمات، از جمله مسکن. دستورالعمل تبعیض در اشتغال^{۷۵}، تبعیض را عمده تاً در زمینه های شغلی (دسترسی به شغل، خوداشتغالی، راهنمایی و آموزش حرفه ای، شرایط استخدام و کار، از جمله اخراج و حقوق، عضویت در تشکلات) و در بقیه دسته بندی های ماده ۱۳ ممنوع میکند.

به هنگامه ی بحث از شکاف جنسیتی دستمزد میتوان به دو نوع تبعیض آماری و جنسیتی اشاره نمود که کنون در سطح جهانی به عنوان عوامل موثر بر شکاف جنسیتی دستمزد از آن ها یاد می شود و در ذیل به طور مبسوط تر بدان ها پرداخته می گردد.

۲-۱- تبعیض آماری^{۷۶}

در مورد تبعیض آماری مسئله از آنجا می آغازد که چرا باید دو گروه از کارگران که بهره وری یکسانی دارند، دستمزد متفاوتی دریافت کنند؟ چالشی که برای توضیح این پدیده وجود دارد به شدت به دلیل تفاوت های مشخص در دستمزد و درآمد بین سیاه پوستان و

⁶⁸ Council Directive (EC) 97/81 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC—Annex: Framework Agreement on part-time work [1998] OJ L14/9.

⁶⁹ EC anti-discrimination law.

⁷⁰ Council Directive (EC) 2002/73 of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive (EEC) 76/207 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions [2002] OJ L269/15.

⁷¹ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, [2004] OJ L373/37.

⁷² Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Recast), [2006] OJ L204/23.

⁷³ McCrudden and Prechal, *The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach*.

⁷⁴ Council Directive (EC) 2000/43 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin [2000] OJ L180/22.

⁷⁵ Council Directive (EC) 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

⁷⁶ Statistical Discrimination

سفیدپوستان و تفاوت بین مردان و زنان است که علیرغم تلاش‌های سخت برای کنترل ویژگی‌های بهره‌وری، همچنان قابل توجه است. تبعیض نژادی یا جنسیتی نتیجه تبعیض گروهی است. تبعیض گروهی در بازارهای کار زمانی مشهود است که میانگین دستمزد یک گروه به دلیل متوسط بهره‌وری آن گروه متناسب نباشد.^{۷۷}

مفهوم کلی تبعیض آماری نسبتاً ساده است: وقتی کارفرمایان فاقد اطلاعات کامل هستند و در جایی که جمع‌آوری چنین اطلاعاتی بسیار پرهزینه خواهد بود، برای تعیین بهره‌وری بالقوه افراد به میانگین گروهی متوسل می‌شوند.

در واقع دو عامل باعث به وجود آمدن تبعیض آماری می‌شود:

نخست، تبعیض آماری زمانی رخ می‌دهد که برای مثال، به کارگران زن دستمزد کمتری پیشنهاد می‌شود؛ زیرا باور رایج این است که زنان به‌طور متوسط نسبت به کارگران مرد بهره‌وری کمتری دارند. در سیاق این مقاله این بدان معنی است که کارفرمایان غالباً با زنان متفاوت از مردان رفتار می‌کنند؛ زیرا به‌طور متوسط، زنان احتمالاً نیروی کار را برای پرورش و مراقبت فرزند ترک می‌کنند و این خروجی‌ها می‌تواند برای کارفرمایان پرهزینه باشد.

دوم، تبعیض زمانی رخ می‌دهد که کارفرمایان ریسک‌گریز به کارگران زن دستمزد کمتری را نه بر اساس بهره‌وری کمتر بلکه بر اساس واریانس بالاتر آنها پیشنهاد می‌کنند.^{۷۸} این امر بدان معنا است که به عنوان مثال اگر کارفرمایی بین دو کارگر با شرایط مشابه دست به انتخاب بزند که یکی هم نژاد خود کارفرما باشد و دیگری غیرهم نژاد، غالباً افراد تمایل به جذب گزینه‌ای را دارند که با خودشان واریانس و تضاد کمتری دارد و در این مثال احتمالاً کارگر هم نژاد را برمیگزیند و در بحث این مقاله اگر کارفرما مرد باشد بین دو گزینه یکسان در بهره‌وری که یکی مرد و دیگری زن است، احتمالاً گزینه مرد را انتخاب می‌کند.

در نتیجه، «تبعیض آماری»، تفاوت‌ها در رفتار با مردان و زنان ناشی از تفاوت‌های متوسط بین دو گروه در ارزش مورد انتظار بهره‌وری (یا در قابلیت اطمینانی است که می‌توان با آن بهره‌وری را پیش‌بینی کرد) که کارفرمایان را به تبعیض بر اساس آن میانگین سوق می‌دهد، است.^{۷۹} و در نهایت، مطابق با «مدل تراکم بیش از حد» برگمان، طرد تبعیض‌آمیز زنان از مشاغل به اصطلاح «مردانه» می‌تواند منجر به عرضه بیش از حد نیروی کار در مشاغل «زنانه» می‌شود و دستمزدها را برای کارگرانی که در غیر این صورت به همان اندازه مولد هستند، کاهش می‌دهد.^{۸۰}

در عصر کنونی با پیشرفت تکنولوژی هوش مصنوعی نیز تبعیض آماری به‌طور ویژه جلوه خویش را به پیش میبرد؛ بدین معنا که این سیستم‌ها توسط مهندسان برنامه‌ریزی می‌شوند و به آن‌ها داده منتقل می‌شود. سیستم‌های مبتنی بر داده، وجود سوءگیری‌های احتمالی برنامه‌ریزان را نشان نمی‌دهند. شرکت آمازون در استخدام از هوش مصنوعی^{۸۱} برای رتبه‌دهی به متقاضیان شغلی استفاده می‌کرد. اما اخیراً این شرکت استفاده از هوش مصنوعی را در استخدام کنار گذاشت؛ زیرا این هوش مصنوعی، مردان را بر زنان ترجیح

⁷⁷ Aigner & Cain, **STATISTICAL THEORIES OF DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS**.

⁷⁸ Dickenson & Oaxaca, **Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis**.

⁷⁹ Aigner & Cain., **Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets**, pp. 175-87.

⁸⁰ Bergmann, Barbara, **Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex**.

^{۸۴} در واقع، سیستم آمازون به خودش یاد داده بود که متقاضیان مرد نسبت به متقاضیان زن ارجح‌تراند. این باعث کاهش رتبه رزومه‌هایی شامل کلمات زن و زنان می‌شد. مثلاً عنوان کاپیتان تیم شطرنج زنان. همچنین این برنامه اولویت استخدامی تمام فارغ‌التحصیلان دو کالج مخصوص زنان را کاهش داده بود. اما در عوض متقاضیانی که رزومه‌های خود را با افعال ماچو (اصطلاحاً افعالی که مردان استفاده می‌کنند یا افعالی که برتری مردانه را نشان می‌دهد) مانند «executed» و «captured» پر کرده بودند، از اولویت استخدامی بیشتری برخوردار بودند.

می داد، چراکه بر روی پروفایل‌های کارمندان موفق آزمون که اتفاقاً مردان بودند، آموزش دیده بود. سیستم هوش مصنوعی به ویژگی‌های کارمندان موفق، مانند عبارت پردازی‌ها و جمله‌بندی‌ها توجه داشت و رزومه‌ها و افرادی را که این ویژگی‌ها را نشان نمی‌دادند، رد کرد.^{۸۲}

۲-۲-۲- تبیض جنسیتی

تبعیض‌های جنسیتی که در بازار کار بر شکاف جنسیتی دستمزد اثرگذار هستند را میتوان در دو بحث تبیین نمود که در ذیل بدان‌ها پرداخته می‌شود:

۲-۲-۲-۱- تفکیک جنسیتی بازار کار

تفاوت‌های جنسیتی در نمایندگی میان سلسله مراتب در مشاغل که مورد تأکید محققان قرار گرفته است، بعد دیگری از تفاوت‌های شغلی را تشکیل می‌دهد؛ تفاوت‌های جنسیتی در مشاغل قابل توجه بوده و همچنان ادامه دارد، اگرچه از سال ۱۹۷۰ به طور قابل توجهی کاهش یافته است. از نظر خطوط کلی، در سال ۱۹۷۰ زنان به طور قابل توجهی بیشتر از مردان در مشاغل پشتیبانی اداری و خدماتی متمرکز بودند و در کل مشاغل حرفه‌ای و به‌ویژه در مشاغل عمدتاً زنانه مانند معلمی و پرستاری حضور بیشتری داشتند. مردان به طور قابل توجهی بیشتر در مشاغل مدیریتی و بسیار بیشتر از زنان در مشاغل یقه آبی، از جمله مشاغل با درآمد نسبتاً بالا و مشاغل ماهر، متمرکز بودند. آنها همچنین به طور قابل توجهی بیشتر از زنان در مشاغل عمدتاً مردانه مانند مشاغل حقوقی، پزشکی و مهندسی بودند که طبیعتاً تفاوت درآمد در نوع مشاغل بر آمارهای شکاف دستمزد اثر افزایشی دارد. از سال ۱۹۷۰، زنان حضور بیش از حد خود را در مشاغل پشتیبانی اداری و خدماتی کاهش داده‌اند (اما حذف نشده است) و نفوذ قابل توجهی به مدیریت و مشاغل به اصطلاح رایج مردانه داشته‌اند. همچنین تغییر کمی در تفاوت‌های جنسیتی در نمایندگی در مشاغل یقه آبی^{۸۳} وجود داشته است. علاوه بر این، عدم تشابه شغلی با از دست دادن مشاغل تولیدی مردان و افزایش نمایندگی در مشاغل خدماتی کاهش یافت.^{۸۴}

در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا در سال ۲۰۱۸، سوئد بالاترین نرخ اشتغال زنان (۸۰ درصد) را در سال ۲۰۱۸ داشت، در حالی که یونان (۴۹ درصد) و ایتالیا (۵۳ درصد) کمترین نرخ را گزارش کردند. در تمام کشورهای عضو، نرخ اشتغال برای مردان بیشتر از زنان بود. با این وجود، این شکاف اشتغال جنسیتی از ۱۵ درصد در سال ۲۰۰۸ به ۱۲ درصد در سال ۲۰۱۸ کاهش یافته است.^{۸۵} زنان در کارهای کم دستمزد و با مهارت کمتر با ناامنی شغلی بیشتر متمرکز شده‌اند و در نقش‌های تصمیم‌گیری و زمینه‌هایی مانند علم و فناوری حضور ندارند. امروزه نیمی از جمعیت شاغل جهان در بخش خدمات کار می‌کنند، بخشی که زنان در آن تسلط دارند. سهم زنان در خدمات در شرق آسیا و آمریکای شمالی به ترتیب به ۷۷ درصد و ۹۱٫۴ درصد می‌رسد. محل کار زنان برحسب منطقه و سطح درآمد بسیار متفاوت است: در کشورهای با درآمد بالا، زنان در بخش‌های بهداشت، آموزش، تجارت عمده فروشی و خرده فروشی متمرکز هستند، در حالی که در کشورهای کم درآمد و با درآمد متوسط پایین زنان در بخش کشاورزی و کار یدی متمرکز

⁸² Muller, *The Impact of Artificial Intelligence on Human Rights, Democracy and the Rule of Law*, p 156.

⁸³ کارگر یقه آبی فردی است که کار یدی انجام می‌دهد. کار یقه آبی ممکن است شامل نیروی کار ماهر یا غیر ماهر باشد. نوع کار ممکن است شامل تولید، انبارداری، معدن، حفاری، تولید برق و عملیات نیروگاه، ساخت و ساز و نگهداری برق، کار نگهداری، کشاورزی، ماهیگیری تجاری، چوب بری، محوطه سازی، کنترل آفات، فرآوری مواد غذایی، کار میدان نفتی، جمع‌آوری زباله و دفع، بازیافت، ساخت و ساز، نگهداری، حمل و نقل، رانندگی، حمل و نقل و بسیاری از انواع دیگر کارهای فیزیکی. در مقابل، کارگر یقه سفید معمولاً کار را در محیط اداری انجام می‌دهد.

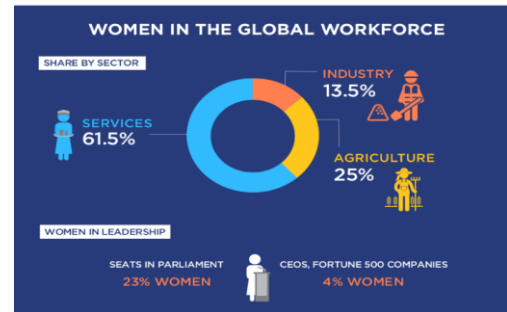
https://en.wikipedia.org/wiki/Blue-collar_worker , 12:54, 13/08/1401.

⁸⁴ Blau & Kahn, *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*, p 26-27.

⁸⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1۱۴۰۱/۱۰/۱۴۰۱> , 08:09.

هستند. تفکیک شغلی بازار کار پیامد موانع ساختاری و تبعیض مبتنی بر جنسیت، فقر، ساعات کاری غیرقابل انعطاف، دسترسی محدود یا عدم دسترسی به مراقبت از کودکان با کیفیت مقرون به صرفه، سیاست‌های ضعیف مرخصی والدینی و نگرش‌های اجتماعی و بسیاری از عوامل دیگر است. رهبری و نمایندگی زنان در اتحادیه‌های کارگری، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و هیئت‌های شرکت‌ها برای حمایت از حقوق اساسی کار و تضمین کار شایسته برای همه ضروری است.^{۸۶}

OCCUPATIONAL SEGREGATION



یکی دیگر از ابعاد مرتبط تفاوت‌های شغلی بین مردان و زنان که شاید تا حدی به دلیل محدودیت داده‌ها کمتر مورد توجه قرار گرفته است، پراکندگی‌های جنسیتی در اشتغال، بر اساس شرکت است. یک مطالعه شواهدی مبنی بر سطوح بالای تفکیک شغلی مردان و زنان بر اساس موقعیت شرکت در دسته‌های شغلی با تعریف محدود ارائه کرد و سهم مهم آن را در شکاف جنسیتی دستمزد در مشاغل نشان داد. این مطالعه، مدلی را توسعه داد که در آن میل کارفرما برای تبعیض علیه زنان به سان آنچه بکر یاد کرده بود، در سال ۱۹۷۱ گسترده است، اما توانایی اعمال آنها محدود به موقعیت شرکت در سلسله مراتب دستمزد می‌شود که تحت تأثیر نیروهای نهادی و بازار تعیین می‌گردد که به سهولت قابلیت جانشینی با ترجیحات تبعیض‌آمیز کارفرما را ندارد. وی دریافت که زنان بیشتر مایل به کار در شرکت‌هایی هستند که به زنان و مردان دستمزد پایین‌تری در تمام مشاغل داده می‌شود و برعکس، مردان مایلند در شرکت‌هایی کار کنند که به هر دو جنس حقوق بالایی پرداخت می‌گردد. در نهایت، نه تنها مردان و زنان تمایل به کار در مشاغل مختلف دارند، بلکه تمایل دارند در سطوح مختلف سلسله مراتب در مشاغل نیز به کار گرفته شوند.^{۸۷} گولان و میلر روی مدیران اجرایی انجام شد، نشان می‌دهد که زنان در مجموع کمتر به مدیران اجرایی تبدیل می‌شوند.^{۸۸}

بنابراین بارزترین ویژگی بازار کار، تفکیک جنسی شدید در میان مشاغل و حرف است، واقعیتی که به نظر می‌رسد بخش قابل توجهی از شکاف دستمزد را توضیح می‌دهد؛ اگر چه میزان و چگونگی تفسیر داده‌ها، همچنان موضوع بحث برانگیزی است. مدل‌های اقتصادی معمولاً ویژگی‌های مشاهده‌شده بازار کار را ناشی از ترجیحات فردی می‌دانند؛ در حالی که داده‌ها تنها پشتیبانی ضعیفی از این ایده ارائه می‌کنند که شرایط موجود اصلاً محصول ترجیحات است، فرض اقتصاددانان از ترجیحات خودمختار از دیدگاه‌های مختلف به شدت مورد انتقاد قرار گرفته است.

یک مشکل تحلیلی در تعیین اینکه آیا انتخاب‌های شغلی زنان یا سرمایه انسانی آنها محصول ترجیحات واقعی است یا پاسخی به فرصت‌های بازار کار؟ چیزی که به درستی به عنوان مشکل "مرغ یا تخم مرغ" نامگذاری شده است. به هر حال، و با رعایت مدل اقتصادی، در بسیاری از موارد ظاهراً منطقی است که زنان سرمایه‌گذاری‌های خود را تا حدی کاهش دهند که این سرمایه‌گذاری‌ها در

⁸⁶ Hegewisch & Hartmann, Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done.

⁸⁷ Blau, Equal Pay in the Office.

⁸⁸ Gayle, George-Levi and Limor Golan, Estimating a Dynamic Adverse-Selection Model: LabourForce Experience and the Changing Gender Earnings Gap.

مقایسه با سرمایه‌گذاری‌های مشابهی که توسط مردان انجام می‌شود به همان اندازه در بازار کار بازدهی نداشته باشد. مواجه شدن با فرصت‌های کاهش یافته برای ارتقاء و همچنین دستمزدهای پایین‌تر و احتمالاً مجبور شدن در مقطعی از شغل خود با تصمیم در مورد بهترین راه ایجاد تعادل بین کار و خانواده (هنگامی که سرمایه‌گذاری نرخ بازده تبعیض آمیزی ارائه می‌دهد) زنان ممکن است تصمیم بگیرند که ارزش دنبال کردن مدرک، تجربه یا آموزش اضافی را ندارد. همانطور که پروفیسور ویکی شولتز توضیح می‌دهد، "زنان مانند همه کارگران، آرمان‌ها و جهت‌گیری‌های کاری خود را به طور منطقی و هدفمند به پیش می‌برند، اما همیشه در درون و در پاسخ به محدودیت‌های ترتیبات سازمانی که ساخته خودشان نیست.^{۸۹}"

مسئله دیگری و شاید مهم‌تر که در آن ممکن است انتخاب‌های زنان شکل بگیرد یا محدود شود، شرطی‌سازی اجتماعی است که همه ما را، چه زن و چه مرد، تحت تأثیر قرار می‌دهد. حجم زیادی از ادبیات‌ها در مورد نقش شرطی شدن اجتماعی در ایجاد جهان جنسیتی ما و به‌ویژه در تولید بازار کار تفکیک شده ما، وجود دارد؛ همانطور که بحث در مورد اهمیت تحصیل و آموزش برای به دست آوردن شغل مطلوب دشوار است، به همان اندازه مشکل است که بسیاری از تصمیمات زندگی ما تحت تأثیر نیروهای اجتماعی قرار دارند یا اینکه این نیروها تمایل دارند بر اساس جنسیت مشخص عمل کنند. این نیروها از نحوه رفتار با پسران و دختران در دوران شیرخوارگی گرفته تا رفتارهای متفاوت در مدارس در مورد موضوعات، ورزش و سایر عناصر زندگی مدرسه تا تصاویری که در رسانه‌ها و اطراف خود می‌بینیم را شامل می‌شود. همانطور که قبلاً ذکر شد، داده‌های تجربی نشان می‌دهند که زنان مشاغلی را انتخاب نمی‌کنند که انجام فعالیت‌های غیربازاری را برای آنها آسان‌تر کند، و توضیح قانع‌کننده‌تر به نظر می‌رسد این است که زنان به سمت حرفه‌ها و مشاغل خاص هدایت یا متراکم می‌شوند، حتی اگر ممکن است به نظر برسد که این مشاغل محصول انتخاب فردی هستند. مطابق با این دیدگاه، داده‌های نظرسنجی نشان می‌دهد که «زنان به‌طور پیوسته آرزوی شغل‌های تحت سلطه مردان را نسبت به آن‌هایی که در آن مشغول به کار هستند، دارند» و این نشان می‌دهد که بسیاری از زنان ترجیح می‌دهند در مشاغلی متفاوت از مشاغلی باشند که در حال حاضر دارند. در واقع، در تصمیم‌گیری بین انتخاب یا ساخت اجتماعی، هیچ داده‌ای نمی‌تواند توضیح قطعی ارائه دهد، زیرا حتی بهترین داده‌ها احتمالاً توسط مسائل ساختاری متأثر از تبعیض آلوده می‌شوند.^{۹۰}

این چیزی است که باید در نظر داشت، انبوهی از نیروهایی که در تصمیم‌گیری ما نقش ایفا می‌کنند، که منجر به چیزی می‌شود که لوئیس آلتوسر، در زمینه‌ای متفاوت، به عنوان حالت نیمه خودمختاری تعریف کرد.^{۹۱} مطمئناً، بسیاری از زنان مشاغل غیر سنتی را انتخاب می‌کنند، و همان‌طور که بسیاری از زنان بدون شک با خوشحالی نقش‌های سنتی زنانه را نسبتاً عاری از محدودیت‌های اجتماعی انتخاب می‌کنند، و همچنین مهم است که بدانیم بسیاری از افراد نسبت به دیگران قادر به انتخاب بیشتر در زندگی خود هستند. در عین حال، مطمئناً غیرممکن است که تفکیک جنسی قابل توجهی را که همچنان بازار کار را تعریف می‌کند، انکار کنیم، و اینکه این جداسازی را نمی‌توان به‌طور کامل به عنوان محصول انتخاب نامحدود پذیرفت. همانطور که دبوراً رود^{۹۲} استدلال می‌کند، "به میزان مهمی، ترجیحات زنان از نظر اجتماعی ساخته و محدود شده است. دولت صرفاً به خواسته‌های ابراز شده پاسخ نمی‌دهد، بلکه نقش فعالی در مشروعیت‌بخشی، سرکوب یا تغییر جهت آنها ایفا می‌کند."

۲-۲-۲-۲-دستیابی به مشاغل

⁸⁹ Selmi, Michael, *Family Leave and the Gender Wage Gap*, p 44.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ LOUIS ALTHUSSER, *FOR MARX* .

⁹² Rhode, *Changing Images of the State: Feminism and the State*.

بارزترین شکل تبعیض جنسی، امتناع از استخدام متقاضیان زن (یا به ندرت متقاضیان مرد) صرفاً به دلیل جنسیت آنها می‌باشد. کنوانسیون شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار در مورد موارد استثنائی، تصریح کرده است که: «هرگونه تمایز، محرومیت یا اولویت در زمینه یک شغل خاص بر اساس پیش نیازهای ذاتی آن شغل، نباید تبعیض تلقی گردد.» این استثنا البته محدود بوده و تحت تأثیر برداشت نسبتاً افراطی از اصل تناسب قرار دارد. به عنوان مثال دیوان دادگستری اروپا، ضرورت حفظ حریم خصوصی را به عنوان دلیلی موجه برای تبعیض جنسی در برخی مشاغل خاص -مانند زندانبانی که تفتیش بدنی زندانیان از جمله وظایف آن به شمار می‌رود- در زندان‌های فرانسه پذیرفته است.^{۹۳} در مقام مقایسه در برخی شرایط، محرومیت متقاضیان زن (یا مرد) از برخی مشاغل یا موقعیت‌های حرفه‌ای، انعکاس دهنده‌ی نگرش‌های کلیشه‌ای (و منسوخ نسبت به مشاغلی می‌باشد که منحصراً زنان یا مردانه تلقی می‌شوند. بارزترین مثال آن مشاغل نظامی و یا موقعیت‌های شغلی در نیروهای امنیتی است که تا همین اواخر نیز به عنوان مشاغل منحصراً مردانه محسوب می‌شد و زنان از آن محروم بودند.^{۹۴} همچنین امتناع از استخدام یا اخراج زنان به دلیل بارداری، مرخصی بارداری یا شیردهی به مثابه تبعیض جنسی است که منحصراً در مورد زنان صورت می‌گیرد.^{۹۵} زنان همچنین در مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از ورود به مشاغل سخت و زیان آور و کارشبهانه منع شده‌اند. استدلالی که در اعمال این تبعیض آورده می‌شود این است که در جهت امنیت و سلامتی زنان و خانواده چنین ممنوعیت مطرح است که در هر حال چنین استدلالی زنان را در دستیابی به برخی مشاغل محروم کرده و تبعیض جنسی تلقی می‌گردد.

نتیجه گیری:

امروزه شکاف جنسیتی در درآمد بسیار کمتر از گذشته است و این کاهش عمدتاً به دلیل افزایش سرمایه انسانی مولد زنان نسبت به مردان بوده است. تحصیلات در تمام سطوح برای زنان نسبت به مردان افزایش یافته و رشته‌هایی که زنان در کالج و فراتر از آن دنبال می‌کنند به سمت رشته‌های با درآمد بیشتر و حرفه‌محور تغییر یافت. تجربه شغلی زنان نیز با افزایش مشارکت نیروی کار گسترش یافته است.

اما همانطور که تشریح گردید، تبعیض در بازار کار و ایضاً تفکیک سنتی نقش زن در خانواده و مسئولیت‌های خانگی و بویژه ازدواج و مسئله فرزندآوری و مراقبت از فرزند بر نرخ مشارکت زنان در بازار کار و به موازات آن بر نرخ شکاف جنسیتی دستمزد تأثیرگذار است. زنانی که از مرخصی زایمان و مرخصی والدینی استفاده می‌کنند و برای مراقبت از کودکان مرخصی می‌گیرند، می‌توانند اثرات منفی طولانی مدتی بر شغل و دستمزد خود داشته باشند. این اثرات نامطلوب به دوران بازنشستگی نیز منتقل می‌شود؛ در مقایسه با مردان، زنان به دلیل درآمد کمتر و مسیرهای شغلی متناوب، هم پوشش بازنشستگی کمتری دارند و هم مزایای بازنشستگی کمتری دارند. ترکیب این عوامل به این معنی است که زنان اغلب بیشتر از مردان در برابر فقر آسیب پذیر هستند، حتی اگر عواملی مانند سابقه، تحصیلات و تجربه در نظر گرفته شود. در سال‌های اخیر، شکل‌های غیراستاندارد استخدام، مانند استخدام موقت و پاره وقت، افزایش شدیدی داشته است. در حالی که ترتیبات کاری غیر استاندارد می‌تواند فرصت‌های شغلی بیشتری ایجاد کند، اما با ناامنی درآمدی بیشتر، درآمد کمتر و پتانسیل محدود برای ارتقای مهارت‌ها و پیشرفت شغلی همراه است. زنان بیشتر از مردان در شرایط غیر استاندارد، به ویژه در مشاغل پاره وقت، اغلب بر خلاف ترجیحات آنها کار می‌کنند.

حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار، ابدی و عباسی، ص ۲۱۰-۲۱۱. ۹۳

همان، ص ۲۱۲. ۹۴

همان، ص ۲۱۵. ۹۵

در مقام نتیجه، باید گفت یا زنان امید به برابری واقعی در محل کار را از دست خواهند داد و خود را به وضعیت مسلط واگذار میکنند و به جنس ثانویه در محل کار تنزل خواهند یافت، یا باید سیاست‌هایی را توسعه داد که این معضل را مرتفع سازد. همانطور که در این مقاله بحث شد، کنون بهبود سرمایه انسانی زنان، یا تلاش برای تغییر رفتار شغلی زنان به روش‌های دیگر، بعید است که منجر به پیشرفت بیشتر شود و به چیز بیشتری نیاز است.

یکی از مهم‌ترین راهکارهای کنونی در سطح جهانی تشویق مردان به مشارکت در کارخانگی و بی‌مزد میباشد که این امر از رهگذر مرخصی والدینی و مشارکت پدران در امر مراقبت از فرزند می‌باشد. همچنین سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) اخیراً گزارش جدیدی را با عنوان ابزارهای شفافیت پرداخت برای کاهش شکاف دستمزد جنسیتی منتشر کرده است که به روش‌هایی می‌پردازد که کشورهای OECD از شرکت‌ها می‌خواهند تا وجود و اندازه نابرابری در پرداخت را در بین کارکنان فاش کنند. این اولین ارزیابی از اقدامات شفافیت پرداخت در سطح OECD است و این گزارش نشان می‌دهد که سطح بالایی از تعهد و حرکت سیاستی در کشورهایی که تلاش می‌کنند شکاف دستمزد جنسیتی را کاهش دهند، وجود داشته است.

شایان ذکر است که سیاست‌هایی مانند مرخصی والدین، مراقبت رسمی از کودکان، شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیر، طرح‌های شفاف‌سازی حقوق و ممیزی‌های جنسیتی همگی می‌توانند به کاهش شکاف‌های بازار کار کمک کنند، اما اثربخشی آنها به طراحی و فرهنگ‌های محل کار بستگی دارد.

فهرست منابع:

الف) منابع فارسی

- ۱- ابدی، سعیدرضا و اصلی عباسی، مترجم، «حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار»، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۵.
- ۲- افشارنیا، علیرضا، «زن و رهایی نیروهای تولید»، تهران، انتشارات پیشگام، ۱۳۵۷.
- ۳- عراقی، عزت‌الله و سیدمحمد رضا علویون، «بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار»، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

ب) منابع انگلیسی

4- A Union of Equality: ‘‘Gender Equality Strategy 2020-2025’’.

5- Andersen, Lindsey. 2018. ‘‘Human RIGHTS IN THE AGE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE’’.

6-Aigner, Dennis and Glen Cain. 1977. ‘‘Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets.’’ Industrial and Labor Relations Review.

7- Littlejohn , Allison & Blakemore, Mike & Berendt, Bettina. 2020. “AI in education: learner choice and fundamental rights”.

8-Bergmann, Barbara. 1974. “Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. ” Eastern Economic Journal.

9-Blau, Francine D. 1977. “Equal Pay in the Office. ” Lexington, MA: Lexington Books.

10-David L. Dickenson, Ronald L. Oaxaca & Ronald L. Oaxaca. 2004. “ Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis”. Economic Research Institute Study Papers.

11-Deborah L. Rhode. 1994. “Changing Images of the State: Feminism and the State”. 107 HARV. L. REV.

12-DENNIS J. AIGNER and GLEN G. CAIN. 1977. “STATISTICAL THEORIES OF DISCRIMINATION IN LABOR MARKETS”. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 30, No. 2.

13-Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn. 2016. “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations”. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor.

14-Gary S. Becker. 1985. “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”. 3 J. OF LABOR ECONOMICS S33.

15-Gary S, Becker. 1985. “The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and the Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations.” Journal of Labor Economics.

16-Gayle, George-Levi and Limor Golan. 2012. “Estimating a Dynamic Adverse-Selection Model: LabourForce Experience and the Changing Gender Earnings Gap 1968–1997.” Review of Economic Studies.

17-Goldin, Claudia. 2006. “The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family.” American Economic Review 96 (2): 1-21.

18-Goldin, Claudia. 2014. “A Grand Convergence: Its Last Chapter.” American Economic Review 104 (4).

19- Global Gender Gap Report 2020, World Economic Forum 91–93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland.

20- Grimshaw, Damian and Rubery, Jill. 2015. “ The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence”. University of Manchester, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE – GENEVA, Conditions of Work and Employment Series No. 57.

21- Hegewisch, Ariane & Hartmann, Heidi. 2014. “Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done”. Institute for Women’s Policy Research as a part of a series of Scholars’ Papers sponsored by the U.S. Department of Labor Women’s Bureau.

22-Korenman, Sanders and David Neumark. 1992. “Marriage, Motherhood, and Wages.” Journal of Human Resources.

23-LEYTHIENNE, DENIS and MARINA PÉREZ-JULIÁN. 2022. “Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis —”. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

24-McCruden and Prechal. 2009. “The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical approach.” European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2.

25- Muller, Catelijne. 2020. “The Impact of Artificial Intelligence on Human Rights, Democracy and the Rule of Law”.

26-Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei. 2013. “Equal pay An introductory guide”. ILO.

27- Official Journal of the European Union, L 069, 8 March 2014.

28-Selmi, Michael. 2000. “Family Leave and the Gender Wage Gap”. George Washington University Law School.

29-Weinberger, Catherine J. 1998. “Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates.” Industrial Relations.

30- “Women in Business and Management”.2019. ILO report on Women in Business and Management: The business case for change (Geneva).

31- Raso, Filippo A & Hannah Hilligoss & Vivek Krishnamurthy & Christopher Bavitz, Levin Kim. 2018. “Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks”.

32- Schwab, K. 2016. “The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum”. World Economic Forum

33- Thompson, Steven John. 2021. “Machine Law, Ethics, and Morality in the Age of Artificial Intelligence”. University of California, Davis, USA & University of Maryland Global Campus, USA.

34-Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100).

35-Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).

36-Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26).

37-Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95).

38-The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work states

39-Council Directive (EEC) 86/378 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes [1986] OJ L225/40.

40-Council Directive (EEC) 86/613 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood [1986] OJ L359/56.

41-Council Directive (EEC) 92/85 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers who have recently given birth or are breastfeeding [1992] OJ L348/1.

42-Council Directive (EC) 93/104 concerning certain aspects of the organization of working time [1993] OJ L307/18.

43-Council Directive (EC) 96/34 on **the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC** [1996] OJ L145/11, eventually agreed to by the UK in Council Directive (EC) 97/75 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive (EC) 96/34 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC [1997] OJ L10/24.

44-Council Directive (EC) 96/97 amending Directive (EEC) 86/378 on **the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes** [1997] OJ L14/13.

45-Council Directive (EC) 97/80 on **the burden of proof in cases of discrimination based on sex** [1998] OJ L14/6, eventually accepted by the UK in Council Directive (EC) 98/52 on the extension of Directive (EC) 97/80 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1998] OJ L205/66.

46-Council Directive (EC) 97/81 **concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC**—Annex: Framework Agreement on part-time work [1998] OJ L14/9.

47-Council Directive (EC) 2002/73 of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive (EEC) 76/207 on **the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions** [2002] OJ L269/15.

48-Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, [2004] OJ L373/37.

49-Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July on **the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation** (Recast), [2006] OJ L204/23.

50-Council Directive (EC) 2000/43 **implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin** [2000] OJ L180/22.

51-Council Directive (EC) 2000/78 **establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation** [2000] OJ 303/16.

(د) منابع اینترنیتی

52-<https://www.ilo.org>

53- <https://ec.europa.eu>

54- <https://www.ilna.news>

55- https://en.wikipedia.org/wiki/Blue-collar_worker