

Analyzing the Causes and Factors Affecting the Gender Wage Gap (In Light of the Principle of Equal Pay in International Labor Law)

*Fatemeh Nowrouzi*¹

1. M.A in Public Law, Faculty of Law and Political Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
Email: fatemehnowrouzi@yahoo.com

A B S T R A C T

The gender wage gap has violated the principle of equality and non-discrimination and the principle of equal pay. In this regard, the International Labor Organization, while recognizing and emphasizing the principle of equal pay for work of equal value in its conventions and recommendations, has conducted research and prepared a report in this field as well. This guide can provide appropriate and necessary policy recommendations to governments. It should be emphasized that the gender wage gap represents a very broad problem, both in societies and in the labor market, that cannot be solved individually. Research has shown that gender pay equity should be pursued through a policy program that promotes an inclusive and transparent labor market alongside the application of the principle of pay equity. Women's economic empowerment has obvious positive consequences



S.D.I.L.
The SD Institute of Law
Research & Study



Publisher:
Shahr-e Danesh
Research And Study
Institute of Law

Article Type:
Original Research

DOI:
10.48300/JLR.2023.370196.2204

Received:
16 November 2022

Accepted:
14 January 2023

Published:
5 September 2024



Copyright & Creative Commons:

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



for women's agency, freedom, and social and political empowerment. Unequal wages during working years have their effects on gender inequality throughout life, and lower income reduces women's economic independence throughout life, and its consequences are evident in old age in salaries and income during retirement. The present study, with a descriptive-analytical method, aims to analyze the causes and factors affecting the gender wage gap; Because eliminating the gender pay gap depends on knowing how and to what extent such gaps exist. The results indicate that the factors affecting the gender wage gap are rooted in the human capital model and the discrimination model, which each explain a part of the gap.

Keywords: Gender Pay Gap, Gender Equality, Principle of Equal Pay for Work of Equal Value, Non-Discrimination, Women's Rights.

Excerpted from the M.A. dissertation entitled "A Study on Women's Work Conditions in Iranian and Swedish Law", Faculty of Law and Political Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Funding: The author(s) received no financial support (funding, grants, and sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

Author contributions:

Fatemeh Nowrouzi: Conceptualization, Methodology, Software, Validation, Formal analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Supervision, Project administration.

Competing interests: The authors declare that they have no competing interests.

Citation:

Nowrouzi, Fatemeh. "Analyzing the Causes and Factors Affecting the Gender Wage Gap (In Light of the Principle of Equal Pay in International Labor Law)". *Journal of Legal Research* 23, no. 58 (September 5, 2024): 253-292.

Extended Abstract

The gender wage gap has violated the principle of equality and non-discrimination and the principle of equal pay. In this regard, the International Labor Organization, while recognizing and emphasizing the principle of equal pay for work of equal value in its conventions and recommendations, has conducted research and prepared a report in this field as well. Equal pay for work of equal value is a principle enshrined in the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100). The concept of "work of equal value" means that men and women in similar circumstances will receive equal pay when they perform the same or nearly identical work under equivalent conditions. Where two people do the same or similar work, they should be paid equally. A clear form of wage discrimination is when women are paid less than men when doing the same or similar work, and this form of discrimination still exists. Equal pay for work of equal value covers not only cases where men and women do the same or similar work, but also the more common situation where they do different work. That is, when men and women do work that is different in terms of content, that is, different responsibilities that require different skills or qualifications and are performed in different conditions, but have the same overall value, they should receive equal pay. This guide can provide appropriate and necessary policy recommendations to governments. It should be emphasized that the gender wage gap represents a very broad problem, both in societies and in the labor market, that cannot be solved individually. Research has shown that gender pay equity should be pursued through a policy program that promotes an inclusive and transparent labor market alongside the application of the principle of pay equity. Women's economic empowerment has obvious positive consequences for women's agency, freedom, and social and political empowerment. Unequal wages during working years have their effects on gender inequality throughout life, and lower income reduces women's economic independence throughout life, and its consequences are evident in old age in salaries and income during retirement.

This long-standing gender pay gap is a global injustice. Beyond the economic imperatives of gender equality in labor markets, there are more important implications for human rights and social justice. Women's economic empowerment has obvious positive consequences for women's agency, freedom, and social and political empowerment. Unequal wages during the working years have long and compound effects on gender inequality over the life course. Globally, women earn on average about 20% less than men. While individual characteristics posited in the human capital model explain part of the gender wage gap, a large part of it is due to discrimination based on gender. In addition,

women have been among the worst affected by the Covid-19 pandemic, including in terms of income security, representation in the most affected sectors, and the gendered division of family responsibilities. All this has led to a negative impact on women's employment and threatens to reverse decades of progress towards gender equality. As such, the importance of reducing gender pay gaps is now more than ever recognized by governments, employers and labor organizations.

The 2020 report shows that the gender pay gap has narrowed slightly since last year, however it still needs 99.5 years to reach full parity at the current pace. The present study, with a descriptive-analytical method, aims to analyze the causes and factors affecting the gender wage gap; Because eliminating the gender pay gap depends on knowing how and to what extent such gaps exist. The results indicate that the factors affecting the gender wage gap are rooted in the human capital model and the discrimination model, which each explain a part of the gap.

واکاوی علل و عوامل مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد (در پرتو اصل برابری دستمزد در حقوق بین‌المللی کار)

فاطمه نوروزی^۱

۱. کارشناس ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
fatemehnowrouzi@yahoo.com

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 هم در جوامع و هم در بازار کار نشان می‌دهد که نمی‌توان آن را به صورت فردی برطرف کرد و باید از طریق یک برنامه 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

کپی‌رایت و مجوز دسترسی آزاد:



کپی‌رایت مقاله در مجله پژوهش‌های حقوقی نزد نویسنده (ها) حفظ می‌شود. کلیه مقالاتی که در مجله پژوهش‌های حقوقی منتشر می‌شوند با دسترسی آزاد هستند. مقالات تحت شرایط مجوز 4.0 Creative Commons Attribution Non-Commercial License منتشر می‌شوند که اجازه استفاده، توزیع و تولید مثل در هر رسانه‌ای را می‌دهد، به شرط آنکه به مقاله استناد شود. جهت اطلاعات بیشتر می‌توانید به صفحه سیاست‌های دسترسی آزاد نشریه مراجعه کنید.



پژوهش‌های حقوقی



نوع مقاله:

پژوهشی

DOI:

10.48300/JLR.2023.370196.2204

تاریخ دریافت:

۲۵ آبان ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:

۲۴ دی ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:

۱۵ شهریور ۱۴۰۳



در سنین بالا به طرز جدی‌تری در حقوق و درآمد دوران بازنشستگی هویدا می‌گردد. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی درصدد بوده است که به واکاوی علل و عوامل مؤثر 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 مؤثر 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.

برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «شرایط کار زنان در حقوق ایران و سوئد»، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان:

فاطمه نوروزی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، استفاده از نرم‌افزار، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نظارت بر داده‌ها، نوشتن - بررسی و ویرایش، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، تصویرسازی، نظارت، مدیریت پروژه.

تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

استناددهی:

نوروزی، فاطمه. «واکاوی علل و عوامل مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد (در پرتو اصل برابری دستمزد در حقوق بین‌المللی کار)». مجله پژوهش‌های حقوقی ۲۳، ش. ۵۸ (۱۵ شهریور ۱۴۰۳): ۲۵۳-۲۹۲.

مقدمه

سازمان بین‌المللی کار طی مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود اصل برابری دستمزد را به رسمیت شناخته و در جهت تحقق این اصل به ترویج سیاست‌هایی در مورد دستمزدها و درآمد می‌پردازد که تضمین‌کننده 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 به‌طور 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 مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد چه

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.

هستند که تحقق عملی اصل برابری دستمزد را دچار خدشه نموده و باعث تبعیض علیه زنان در این زمینه را شده‌اند.

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 مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد پرداخته می‌گردد.

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 انسان‌ها 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 اتکا 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 توانایی‌اش را در همه جهات به کار گیرد و عضوی مؤثر و عامل تولیدی پویای جامعه 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 همچنین حقوق داخلی کشورها، برابری دستمزد در قانون و عمل پیاده گردد.

چهارمقاله‌نامه ۲۶، ۹۵، ۱۰۰ و ۱۳۱ که به ترتیب در مورد «سازکار تعیین حداقل مزد»، «حمایت از مزد»، «تساوی مزدی در قبال کار هم ارزش» و «تعیین حداقل مزد» هستند، به صورت مستقیم به تعیین دستمزد واقعی برای عموم کارگران اختصاص دارند. مقاله‌نامه شماره ۲۶ با موضوع «سازکار تعیین حداقل مزد، سال ۱۹۲۸»^۸ در ۱۶ ژوئن ۱۹۲۸ میلادی تصویب شد. این مقاله‌نامه می‌کوشد که

۷. علیرضا افشارنیا، زن و رهایی نیروهای تولید (تهران: انتشارات پیشگام، ۱۳۵۷)، ۹-۱۰.

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

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 کنند 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.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ با موضوع «برابری دستمزد»^{۱۰}، در ۶ ژوئن ۱۹۵۱ تصویب شده است. مقاله‌نامه مذکور بر تساوی دستمزد زن و مرد در کارهای هم‌ارزش 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 به‌سوی 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 که در سال ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰) تصویب شده، تصریح گردیده است. مفهوم «کار با ارزش برابر»^{۱۲} یعنی زنان و مردان

9. Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)

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

11. Martin Oelz, Shauna L. Olney & Manuela Tomei, Equal Pay: An Introductory Guide (Geneva: International Labour Office, 2013)

12. Work of Equal Value

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 معمول تر 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: «اصطلاح دستمزد شامل دستمزد یا حقوق عادی، پایه یا حداقل مزد و هرگونه 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 کارگران زن و مرد تضمین گردد. در بند دو ماده دو اشاره می‌کند که سازکار 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.

13. Ibidem

14. National Laws or Regulations

15. Collective Agreements Between Employers and Workers

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، صرف‌نظر 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 دستورکار «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

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

17. <https://www.ilna.news>

۱۸. محمدرضا علویون، بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۷۸)، ۱۶۶.

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

شکاف جنسیتی دستمزد بدین جهت است که زنان برای مراقبت از کودکان یا مسئولیت‌های خانوادگی مرخصی بیشتری می‌گیرند و یا به دلایل فوق‌الذکر اغلب به صورت پاره‌وقت کار می‌کنند که بر حقوق بازنشستگی‌شان تأثیر می‌گذارد و در نمودارهای 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 برابر دستورالعمل EC/۵۴/۲۰۰۶ پارلمان اروپا و شورای ۵ ژوئیه ۲۰۰۶ در مورد اجرای اصل فرصت‌های برابر و رفتار برابر با مردان و زنان در زمینه‌های 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 به‌عنوان بخشی از راهبرد برابری جنسیتی ۲۰۲۰-۲۰۲۵ انجام داده است.^{۲۱}

۲- علل و عوامل مؤثر 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 نخست، تفاوت در میانگین ویژگی‌های کارمندان زن و مرد و دوم، 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 چهارساله ساختار درآمد با روش‌شناسی (SES)^{۲۲} تحلیل شده است.^{۲۳}

مدل سرمایه انسانی و مدل‌های تبعیض به‌طور 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

20. L 069, Official Journal of the European Union, 57, (2014), 112.

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

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

23. Denis Leythienne & Pérez-Julián, Gender Pay Gaps in the European Union - A Statistical Analysis (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021), 4.

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.

۲-۱-۱-۲ 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 پذیرفته‌شده 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 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 به‌طور 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 سرمایه انسانی مطرح است،

عبارت‌اند از:

۲-۱-۱-۲ مشارکت نیروی کار^{۲۶}

شکاف مشارکت با استفاده از تفاوت بین زنان و مردان در نرخ مشارکت نیروی کار محاسبه می‌شود.

24. The Human Capital Model

25. Global Gender Gap Report 2020, 33.

26. Labor Force Participation

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 به‌طور چشمگیری افزایش یافت و این افزایش، ناشی از افزایش نرخ مشارکت زنان متأهل بود.^{۲۷}

یعنی زیربنای چیزی است که گلدین کلودیا^{۲۸} «انقلاب آرام»^{۲۹} در نقش‌های جنسیتی نامیده است که زمینه‌ساز 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 ۲۰٪ در سال ۱۹۷۳ به ۶۲٪ در سال ۲۰۰۰ افزایش یافت). کلودیا این سؤال 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 سه‌چهارم 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. کشش درآمدی عرضه نیروی کار زنان، بزرگ (و منفی) و کشش جایگزینی عرضه نیروی کار، کوچک بود. کشش درآمد به میزان قابل توجهی با ورود مشاغل خوب^{۳۰} 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 فارغ‌التحصیلی که کار خوب را برای بسیاری از زنان جوان امکان‌پذیر کرد، میسر شد. افزایش شدید تقاضای کل، به‌ویژه در دهه ۱۹۶۰ و اسکان زنان متأهل با گسترش کار نیمه‌وقت، منجر به افزایش چشمگیر مشارکت زنان متأهل در نیروی کار شد؛ اما این تغییرات به‌سختی توسط شرکت‌کنندگان قابل پیش‌بینی بود. پیش‌تر (حتی کسانی که دارای مدرک دانشگاهی بودند) برنامه‌ای برای حضور طولانی‌مدت در نیروی کار نداشتند؛

27. Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn, The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, *Journal of Economic Literature*, 55, 3(2017), 11.

28. Goldin Claudia

29. The quiet revolution

30. Nice jobs

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 نوآوری ضدبارداری معروف به قرص^{۳۱} 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 تعداد بسیار بیشتری در مدارس حرفه‌ای و تحصیلات تکمیلی ادامه دادند. انقلاب آرام توسط نسل متولدشده در اواخر دهه ۱۹۴۰ به راه افتاد، اما انقلاب پرسروصداتر، به رهبری برخی از گروه‌های قدیمی‌تر، بعد از آن آغاز شد. برخلاف انقلاب پرسروصدا، انقلاب آرام توسط بسیاری از کسانی که نمی‌دانستند بخشی از یک تحول بزرگ بودند، انجام شد. آنها سربازان پیاده ناخواسته تحولی بودند که اشتغال، تحصیل و خانواده زنان را تغییر داد.^{۳۲}

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 مانحن‌فیه، زنان محروم‌ترین هستند. امتیاز جهانی ۲۰۲۰ (۵۷/۸ درصد) ۰/۳۵ درصد کمتر از سال گذشته، اما همچنان بهتر از ۱۴ سال قبل است. به‌طور متوسط، شکاف جنسیتی مبتنی بر عامل «مشارکت نیروی کار زنان»، در دوره ۲۰۰۶-۲۰۱۹ هر سال ۰/۱۵ درصد کاهش یافته است. این پیشرفت بی‌شک خیلی کند است. با این سرعت، ۲۵۷ سال طول می‌کشد تا این شکاف برطرف شود.^{۳۳}

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.

31. The pill

32. Claudia Goldin, "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family", *American Economic Review*, 96, 2(2006), 2.

33. Global Gender Gap Report 2020, 6.

به‌طور خاص، معمولاً تمایل زنان به خروج از بازار کار به‌طور دائم یا موقت، برای داشتن و مراقبت از فرزندان و همچنین انتخاب‌های آنها در مورد شغل، توضیح می‌دهد که چرا زنان در مشاغل متفاوت از مردان قرار می‌گیرند یا دستمزد کمتری نسبت به هم‌تایان مرد خود دریافت می‌کنند.^{۳۴} به‌عنوان مثال، با توجه به مسئولیت نامتناسب آنها برای تربیت فرزند، زنان ممکن است مشاغل را انتخاب کنند که انعطاف‌پذیری بیشتری را ارائه می‌دهد یا به تلاش نسبتاً کمتری نیاز دارد؛ همان‌طور که گری بکر هم سال‌ها پیش مفروض نظرات خویش در نظر گرفت.^{۳۵}

زین حیث در کشورهایی که با اعطای مرخصی والدینی، پدران هم در امر مراقبت از فرزند و کار خانگی همکاری می‌کنند، هر آینه بر شکاف جنسیتی دستمزد اثر کاهشی خواهند داشت. پرواضح است که صرف وجود مرخصی‌های گسترده، موقعیت زنان را در برابری جنسیتی بهبود نمی‌بخشد و حضور پررنگ مردان در کار بی‌مزد (خانگی) 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^{۳۶}

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، به‌طور مثال اضافه‌کاری لازم را بگذارند، یا ممکن است به دلیل نگرانی در مورد فرزندانشان، دقت کمتری در محل کار داشته باشند و به‌واسطه این تفاوت‌ها دستمزد کمتر لحاظ می‌شود.^{۳۷} زنان همچنین به دلایل مزبور بیشتر به‌طور پاره‌وقت کار می‌کنند که این امر هم به‌طور مستقیم 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؛ به‌طور مثال زمان کار (تمام‌وقت یا پاره‌وقت)

34. Michael Selmi, "Family Leave and the Gender Wage Gap", North Carolina Law Review, 78, 3(2000), 29.

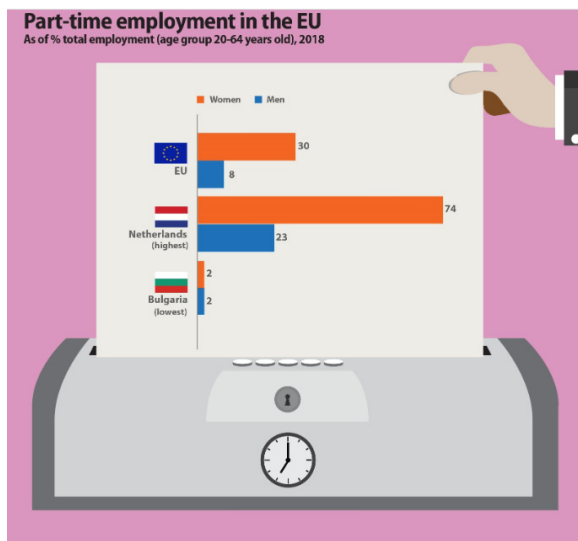
35. Becker's argument is succinctly set forth in Gary S. Becker, "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", Journal of Labor Economics, 2, 1(1985), S33-S58.

36. Labor Force Work Hours

37. Selmi, Op. Cit. 20.

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.^{۳۸}

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 به‌صورت پاره‌وقت، بیشتر از مردان در تمام ۷۳ کشوری که داده‌ها در دسترس است به‌جز پنج کشور کار می‌کنند. از یک سو زنان ممکن است به دلیل مراقبت از کودک در مشاغل پاره‌وقت باشند و از سوی دیگر، فرصت‌های زنان برای اشتغال تمام‌وقت ممکن است محدودتر از مردان باشد و در نتیجه زنان به شغل پاره‌وقت دست یابند. کار پاره‌وقت همیشه مزایایی را ارائه نمی‌دهد که متناسب با مزایای کار تمام‌وقت باشد که می‌تواند در طول زمان، بر بسته دستمزد تأثیر بگذارد.^{۳۹}



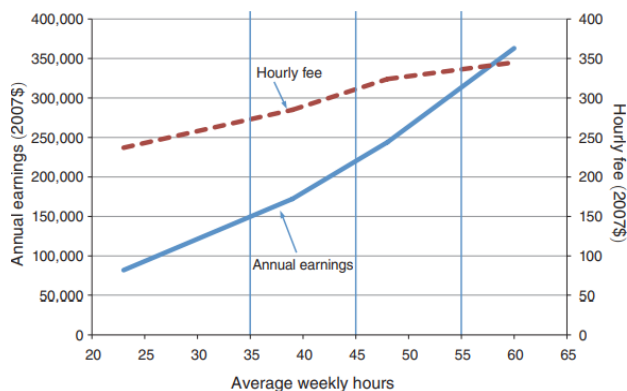
نمودار استخدام پاره وقت

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

38. Global Gender Gap Report 2020, 23.

39. Women in Business and Management, ILO

افزایش شکاف دستمزد جنسیتی و تمایل به انعطاف‌پذیری زمانی به دلیل ورود فرزندان را نشان می‌دهد. ساعات کمتر به معنای درآمد کمتر به صورت غیرخطی (محدب) است.^{۴۰}



نمودار نسبت درآمد سالانه و میانگین ساعات

۲-۱-۳- ازدواج، فرزندان و کار خانگی^{۴۱}

به نظر می‌رسد کارفرمایان علاوه بر معیارهایی مانند تحصیلات، تجربه و آموزش عوامل دیگری را نیز برای تصمیم‌گیری در مورد استخدام و تعیین مقیاس‌های دستمزد در نظر می‌گیرند که شامل وضعیت ازدواج و فرزندان است. 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.^{۴۲} 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 کار خانگی مرخصی‌های کوتاه‌مدت 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^{۴۳} تخمین زده است که برای زنان، هر کودک

40. Claudia Goldin, "A Grand Convergence: Its Last Chapter", *American Economic Review*, 104, 4(2014).

41. Marriage, Children and Housework

42. Selmi, Op. Cit. 25.

43. Jessica Primoff Vistnes, "Gender Differences in Days Lost from Work Due to Illness", *Industrial & Labor Relations Review*, 50, 2(1997), 304 & 319; see also J. Paul Leigh, "Sex Differences in

اضافی زیر شش سال، احتمال غیبت از محل کار را بیش از بیست و پنج درصد افزایش می‌دهد.^{۴۴} 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 به‌طور کامل از نیروی کار کناره‌گیری کند. احتمال نهبایی 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.^{۴۵} 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 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 صرف‌شده در کارها و مسئولیت‌های خانگی با دستمزد کمتر مرتبط است.^{۴۶} شایان ذکر است که زنان هنگام بازگشت به بازار کار پس از بچه‌دار شدن، مشمول جریمه دستمزد^{۴۷} می‌شوند. شکاف بیشتر بین زنان دارای فرزند در مقایسه با زنان بدون فرزند «مجازات مادری»^{۴۸} یا «مجازات فرزندآوری»^{۴۹} نامیده می‌شود. شواهدی مبنی بر اینکه مادران بیشتر به دلیل مادر بودن جریمه دستمزد متحمل می‌شوند تا به دلیل زن بودن، نگرانی‌هایی را نه‌تنها 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 تولیدمثل و تربیت کودکان افزایش می‌دهد. این نگرانی‌ها زیربنای کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار است که برای مبارزه با

Absenteeism”, *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 22, 3(2008), 349. (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.

44. Selmi, Op. Cit. 27.

45. Sanders Korenman and David Neumark, “Marriage, Motherhood, and Wages”, *Journal of Human Resources*, 27, 2(1992), 233-255.

46. Gary S. Becker, “The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and the Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations”, *Journal of Labor Economics*, 3, 1(1985), S33-S58.

47. Wage Penalty

48. The Motherhood Penalty

49. Childbearing Penalty

نابرابری در موقعیت زنان در مشاغل دستمزدی، به‌ویژه مرتبط با وضعیت مادری طراحی شده است. از داده‌های موجود به نظر می‌رسد که شکاف مادری در کشورهای درحال توسعه بیشتر از کشورهای توسعه‌یافته است. در سطح جهانی، با افزایش تعداد فرزندان یک زن، شکاف مادری افزایش می‌یابد. به‌عنوان مثال، در بسیاری از کشورهای اروپایی، داشتن یک فرزند تنها تأثیر منفی کمی دارد، اما زنان دارای دو و به‌خصوص سه فرزند، جریمه دستمزد قابل توجهی را تجربه می‌کنند. به‌طور 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.^{۵۰}

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

در ایالات متحده به‌طور سنتی، مردان بیشتر از زنان به دانشگاه و فراتر از آن می‌روند. به‌عنوان 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 فارغ‌التحصیلی 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. همچنین در سطح فوق لیسانس نیز رشد قابل مقایسه‌ای وجود داشته است (۶۱ درصد مدرک کارشناسی ارشد، ۵۱ درصد مدرک دکترا و ۴۹ درصد مدرک اول حرفه‌ای دریافت کرده‌اند). 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 آموزشی به‌طور 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؛ به‌طور قابل توجه، زنان همچنان در زمینه‌های STEM (علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات) به‌ویژه در رشته‌هایی که ریاضی در مرکزیت آنها است، عقب هستند.^{۵۱} 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 به‌طور کامل درک نشده است، اما به نظر می‌رسد عوامل مالی و غیرمالی را در برگیرد. در گذشته به این

50. Damian Grimshaw & Jill Rubery, The motherhood pay gap: A review of the issues (Geneva: International Labour Organization, 2015), v.

51. Blau & Kahn, Op. Cit. 15.

خاطر که زنان به دنبال کار با مدت کم بوده‌اند منجر به این امر شد که در حوزه تحصیلات کمتر سرمایه‌گذاری کنند؛ اگرچه عوامل دیگری از جمله نگرش‌های خانوادگی، هنجارهای جنسیتی اجتماعی و تبعیض توسط مؤسسات آموزشی نیز می‌توانند از جمله عوامل مربوطه باشند.^{۵۲}

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 پیش‌تر در اختیار مردان بوده، 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 دانشکده‌ای است. این تحلیل به‌وضوح 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 به‌عنوان مکانیسمی 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 قوی نشان می‌دهد که تبعیض در بازار برای فارغ‌التحصیلان اخیر وجود دارد.^{۵۳}

البته در زمینه مسئله تبعیض در آموزش، فناوری نوین هوش مصنوعی نیز درخور توجه است؛ بدین‌سان که ماده ۱۳ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیان می‌دارد که «کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به آموزش و پرورش به رسمیت می‌شناسند و کشورهای مزبور موافقت دارند

52. Ibid, 16.

53. Catherine J. Weinberger, "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates", *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 37, 1(2002), 67-84.

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 استفاده از این سیستم‌ها با اشکالاتی همراه است. الگوریتم‌ها ممکن است به گونه‌ای طراحی شوند که در آموزش، با سوگیری 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.^{۵۴}

نیز زمانی که از هوش مصنوعی در پذیرش دانشجویان یا دانش‌آموزان استفاده می‌شود، ممکن است حق بر آموزش و برابری افراد نقض شود. به طور مثال 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 بدین سان تبعیض را تداوم می‌بخشد.^{۵۵}

همچنین 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 انگیزه کمتری برای سرمایه‌گذاری در آموزش

54. Bettina Berendt, Allison Littlejohn & Mike Blakemore, "AI in Education: Learner Choice and Fundamental Rights", *Learning, Media and Technology*, 45, 3(2020), 312-324.

55. Steven John Thompson, *Machine Law, Ethics, and Morality in the Age of Artificial Intelligence* (Hershey, PA: IGI Global, 2021), 218.

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.^{۵۶}

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.^{۵۷}

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 فارغ‌التحصیل 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 آینده 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.^{۵۸}

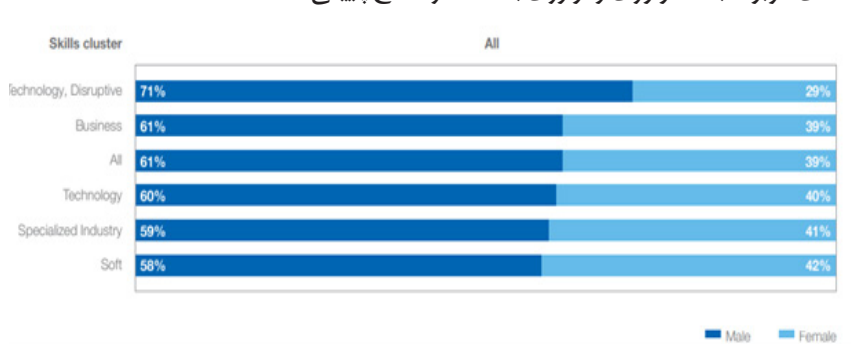
شکاف‌های مهارتی هم که در حال حاضر به‌طور نظام‌مند توسط آمارهای ملی ردیابی نمی‌شوند. برای روشن کردن این پویایی‌های جدید، بررسی شکاف‌های جنسیتی در مشاغل نوظهور و مهارت‌های

56. Blau & Kahn, Op. Cit. 19.

57. Ibidem

58. Klaus Schwab, The Fourth Industrial Revolution (New York: Crown Business, 2016)

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 می‌تواند این دستاوردها را تهدید کند. در سال ۲۰۱۸ گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد^{۵۹} پیش‌بینی 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 اشاره به این نکته ضروری است 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:^{۶۰}



در عصر امروز که تکنولوژی هوش مصنوعی نیز حق بر اشتغال را به طور کلی تحت تأثیر قرار داده

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

60. Global Gender Gap Report 2020, 37.

است، تأکیدات فوق‌الذکر اهمیت خویش را نشان می‌دهند؛ بدین‌سان که نقش هوش مصنوعی در خودکارسازی مشاغل می‌تواند تهدیدی واقعی برای حق کار باشد. خودکارسازی 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 خودکارسازی 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 به‌طور قابل توجهی تغییر دهد و تعداد زیادی از مردم نتوانند شغل بیابند، برای تأمین نیازهای خود و خانواده خود با مشکل مواجه خواهند شد.^{۶۱}

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.^{۶۲} زیرا به‌تازگی کارشناسان هوش مصنوعی مثل جفری هینتون، هشدار داده‌اند که رادیولوژیست‌ها ممکن است به‌زودی بیکار شوند. همچنین باید برای سناریوی احتمالی که در آن افزایش بهره‌وری از به‌کارگیری این راه‌حل‌ها منجر به کاهش نیاز به نیروی انسانی به دلیل صرف زمان کمتر برای کارهای رادیولوژی سنتی شود، آماده بود.^{۶۳}

۲-۲- تبعیض

هدف ماده ۲ و ۳ معاهده جامعه اروپا ترویج برابری بین زن و مرد در جامعه است. 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 چهارچوب قانونی را برای برابری زنان در اشتغال و شرایط کار به‌طور کلی‌تر تعیین می‌کند. اینها در ابتدا شامل سه دستورالعمل بودند: اولی در مورد دستمزد برابر (که مفهوم سازمان بین‌المللی کار مبنی

61. Lindsey Andersen, *Human Rights in the Age of Artificial Intelligence* (Access Now, 2018)

62. Filippo A. Raso, Hannah Hilligoss, Vivek Krishnamurthy, Christopher Bavitz and Kim Levin, "Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks", Berkman Klein Center Research Publication No. 2018-6.

63. Charlene Liew, "The future of radiology augmented with Artificial Intelligence: A strategy for success", *European Journal of Radiology*, 102(2018).

بر «دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر» را در برمی‌گرفت)، دوم در مورد رفتار برابر در سایر جنبه‌های استخدام (مانند استخدام، ترفیح، ... 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)^{۶۴}. 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)^{۶۵} ارائه می‌دهد. دستورالعمل زمان کار^{۶۶} در سال ۱۹۹۳ به تصویب رسید. بر اساس پروتکل اجتماعی (و در ابتدا به استثنای بریتانیا) یک دستورالعمل مرخصی والدین^{۶۷} 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^{۶۸} با اصلاح بخشنامه تأمین اجتماعی شغلی سال ۱۹۸۶ به تصویب رسید. در سال ۱۹۹۷ شورا دستورالعمل بار اثبات^{۶۹} را تصویب کرد که شامل یک تعریف قانونی از تبعیض غیرمستقیم و مقرراتی با هدف تعدیل قوانین مربوط به بار اثبات در پرونده‌های تبعیض جنسیتی بود. در سال ۱۹۹۷ دستورالعمل

64. 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

65. 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

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

67. 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

68. 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

69. 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

کارگران پاره‌وقت^{۷۰}، تبعیض بین کارگران پاره‌وقت و تمام‌وقت را در شرایط خاص ممنوع کرد. در ادامه از سال ۲۰۰۰ قانون ضد تبعیض جامعه اروپا^{۷۱} به‌طور قابل توجهی گسترش یافت تا زمینه‌های تبعیض به غیر از جنسیت و فراتر از زمینه شغلی را پوشش دهد و این نیز اصلاحات بیشتر دستورالعمل‌های تبعیض جنسیتی را تحریک کرد. اصلاحات قابل توجهی در دستورالعمل رفتار برابر^{۷۲} 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^{۷۳} ممنوع شد. این سند باید توسط کشورهای عضو تا ۲۱ دسامبر ۲۰۰۷ اجرا می‌شد. در سال ۲۰۰۶، یک دستورالعمل جدید^{۷۴} «بازنویسی» به تصویب رسید که بسیاری از مفاد موجود چندین دستورالعمل تبعیض جنسیتی را در مورد اشتغال گرد هم آورد و آنها را برای انعکاس رویه قضایی دیوان دادگستری اروپایی به‌روز کرد.^{۷۵}

ماده ۱۳ معاهده جامعه اروپا یک قدرت قانون‌گذاری عمومی را برای مقابله با طیف گسترده‌ای از انواع تبعیض وضع می‌کند 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 آرا به پیشنهاد کمیسیون و پس از مشورت با پارلمان اروپا ممکن است برای مبارزه با تبعیض بر اساس جنسیت، منشأ 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^{۷۶} را در دسترسی به شغل، آموزش حرفه‌ای، اشتغال و شرایط کار، عضویت و مشارکت در اتحادیه‌ها و سازمان‌های کارفرمایی، حمایت اجتماعی، از جمله تأمین اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی، «مزایای اجتماعی»،

70. 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

71. EC Anti-Discrimination Law

72. 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

73. 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

74. 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

75. Christopher McCrudden and Sacha Prechal, "The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach", Oxford Legal Studies Research Paper No. 4/2011

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

آموزش و همچنین کالاها و خدمات، از جمله مسکن. دستورالعمل تبعیض در اشتغال^{۷۷} تبعیض را اغلب در زمینه‌های شغلی (دسترسی به شغل، خوداشتغالی، راهنمایی و آموزش حرفه‌ای، شرایط استخدام و کار، از جمله اخراج و حقوق، عضویت در تشکلات) و در بقیه دسته‌بندی‌های ماده ۱۳ ممنوع می‌کند. به هنگام بحث از شکاف جنسیتی دستمزد می‌توان به دو نوع تبعیض آماری و جنسیتی اشاره نمود که اکنون در سطح جهانی به‌عنوان عوامل مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد از آنها یاد می‌شود و در ذیل به‌طور مبسوط‌تر بدان‌ها پرداخته می‌شود.

۲-۲-۱- تبعیض آماری^{۷۸}

در مورد تبعیض آماری مسئله از آنجا آغاز می‌گردد که چرا باید دو گروه از کارگران که بهره‌وری یکسانی دارند، دستمزد متفاوتی دریافت کنند؟ چالشی که برای توضیح این پدیده وجود دارد به‌شدت به دلیل تفاوت‌های مشخص در دستمزد و درآمد بین سیاه‌پوستان و 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.^{۷۹}

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 اغلب 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.

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

78. Statistical Discrimination

79. Dennis J. Aigner and Glen G. Cain, "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets", *Industrial & Labor Relations Review*, 30, 2(1997).

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.^{۸۰} این امر بدان معنا است که به‌عنوان مثال اگر کارفرمایی بین دو کارگر با شرایط مشابه دست به انتخاب بزند که یکی هم‌نژاد خود کارفرما باشد و دیگری غیرهم‌نژاد، بیشتر افراد تمایل به جذب گزینه‌ای را دارند که با خودشان واریانس و تضاد کمتری دارد و در این مثال احتمالاً کارگر هم‌نژاد 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.^{۸۱} و در نهایت، مطابق با «مدل تراکم بیش‌ازحد» برگمان، طرد تبعیض‌آمیز زنان از مشاغل به اصطلاح «مردانه» منجر به عرضه بیش‌ازحد نیروی کار در مشاغل «زنانه» می‌شود و دستمزدها را برای کارگرانی که در غیر این صورت به همان اندازه مولد هستند، کاهش می‌دهد.^{۸۲}

در عصر کنونی با پیشرفت فن‌اورب 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 سوگیری‌های احتمالی برنامه‌ریزان را نشان نمی‌دهند. شرکت آمازون در استخدام از هوش مصنوعی^{۸۳} برای رتبه‌دهی به متقاضیان شغلی استفاده می‌کرد؛ اما به‌تازگی این شرکت استفاده از هوش مصنوعی را در استخدام کنار گذاشت؛ زیرا این هوش مصنوعی، مردان را بر زنان ترجیح می‌داد، چراکه بر روی رزومه‌های کارمندان موفق آمازون که اتفاقاً مردان بودند، آموزش

80. David L. Dickinson and Ronald L. Oaxaca, "Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis", *Southern Economic Journal*, 76, 1(2009).

81. Aigner & Cain, Op. Cit. 175-177.

82. Barbara R. Bergmann, "Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex", *Eastern Economic Journal*, 1, 2(1974).

۸۳. در واقع، سیستم آمازون به خودش یاد داده بود که متقاضیان مرد نسبت به متقاضیان زن ارجح‌ترند. 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.

دیده بود. سیستم هوش مصنوعی به ویژگی‌های کارمندان موفق، مانند عبارت‌پردازی‌ها و جمله‌بندی‌ها توجه داشت و رزومه‌ها و افرادی را که این ویژگی‌ها را نشان نمی‌دادند، رد کرد.^{۸۴}

۲-۲-۲- تبیض جنسیتی

تبیض‌های 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 سلسله‌مراتب در مشاغل که مورد تأکید محققان قرار گرفته است، بُعد دیگری از تفاوت‌های شغلی را تشکیل می‌دهد؛ تفاوت‌های جنسیتی در مشاغل قابل توجه بوده و همچنان ادامه دارد، اگرچه از سال ۱۹۷۰ به‌طور قابل توجهی کاهش یافته است. از نظر خطوط کلی، در سال ۱۹۷۰ زنان به‌طور قابل توجهی بیشتر از مردان در مشاغل پشتیبانی اداری و خدماتی متمرکز بودند و در کل مشاغل حرفه‌ای و به‌ویژه در مشاغل اغلب زنانه مانند معلمی و پرستاری حضور بیشتری داشتند. مردان به‌طور 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 به‌طور قابل توجهی بیشتر از زنان در مشاغل بیشتر 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 بیش‌ازحد خود را در مشاغل پشتیبانی اداری و خدماتی کاهش داده‌اند (اما حذف نشده است) و نفوذ قابل توجهی به مدیریت و مشاغل به‌اصطلاح رایج مردانه داشته‌اند. همچنین تغییر کمی در تفاوت‌های جنسیتی در نمایندگی در مشاغل یقه آبی^{۸۵} وجود داشته است. علاوه بر این، عدم تشابه شغلی با از دست دادن مشاغل تولیدی مردان و افزایش نمایندگی در مشاغل خدماتی کاهش یافت.^{۸۶}

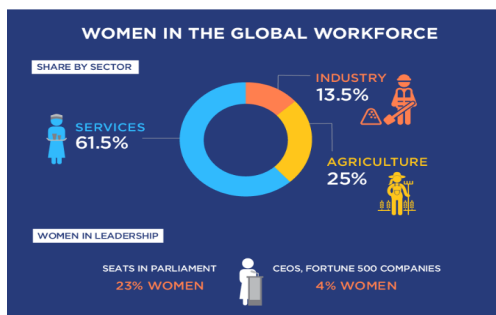
84. Catelijne Muller, *The Impact of Artificial Intelligence on Human Rights, Democracy and the Rule of Law* (Council of Europe, 2020), 156.

۸۵. کارگر یقه آبی فردی است که کار پیدی 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، ساخت‌وساز و نگهداری برق، کار نگهداری، کشاورزی، ماهیگیری تجاری، چوب‌بری، محوطه‌سازی، کنترل آفات، فراوری مواد غذایی، کار میدان نفتی، جمع‌آوری زباله و دفع، بازیافت، ساخت‌وساز، نگهداری، رانندگی، حمل‌ونقل و بسیاری از انواع دیگر کارهای فیزیکی باشد. در مقابل، کارگر یقه‌سفید معمولاً کار را در محیط اداری انجام می‌دهد. قابل دسترسی در: https://en.wikipedia.org/wiki/Blue-collar_worker, 12:54, 13/08/1401.

86. Blau & Kahn, Op. Cit. 26-27.

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.^{۸۷} 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 عمده‌فروشی و خرده‌فروشی متمرکز هستند، در حالی که در کشورهای کم‌درآمد و با درآمد متوسط پایین زنان در بخش کشاورزی و کار پیدی متمرکز 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 مقرون‌به‌صرفه، 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.^{۸۸}

OCCUPATIONAL SEGREGATION



تفکیک جنسیتی بازار کار

یکی دیگر از ابعاد مرتبط تفاوت‌های شغلی بین مردان و زنان که شاید تا حدی به دلیل محدودیت

87. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>

88. Ariane Hegewisch and Heidi Hartmann, Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done, the Institute for Women's Policy Research, 2014.

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 سلسله‌مراتب 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 سلسله‌مراتب در مشاغل نیز به کار گرفته شوند.^{۸۹} پژوهشی که توسط گولان و میلر روی مدیران اجرایی انجام شد، نشان می‌دهد که زنان در مجموع کمتر به مدیران اجرایی تبدیل می‌شوند.^{۹۰}

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؛ اگرچه میزان و چگونگی تفسیر داده‌ها، همچنان موضوع بحث‌برانگیزی 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 ایند است که آیا انتخاب‌های شغلی زنان یا سرمایه‌انسانی 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 مقایسه با سرمایه‌گذاری‌های مشابهی که توسط مردان انجام می‌شود به همان اندازه در بازار کار بازدهی نداشته باشد. زنان با مواجه شدن با فرصت‌های کاهش یافته برای ارتقا و همچنین دستمزدهای پایین‌تر و

89. Francine D Blau, *Equal Pay in the Office* (Lexington: Lexington Books, 1977)

90. George-Levi Gayle and Limor Golan, "Estimating a Dynamic Adverse-Selection Model: Labour Force Experience and the Changing Gender Earnings Gap", *The Review of Economic Studies*, 79, 1(2012), 227-267.

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 تبعیض‌آمیزی ارائه می‌دهد) ممکن است تصمیم بگیرند که دنبال کردن مدرک، تجربه یا آموزش اضافی ارزش ندارد. همان‌طور که پروفیسور ویکی شولتز توضیح می‌دهد، «زنان مانند همه کارگران، آرمان‌ها و جهت‌گیری‌های کاری خود را به‌طور منطقی و هدفمند به پیش می‌برند، اما همیشه در درون و در پاسخ به محدودیت‌های ترتیبات سازمانی که ساخته خودشان نیست.»^{۹۱}

مسئله دیگر 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 ادبیات در مورد نقش شرطی شدن اجتماعی در ایجاد جهان جنسیتی ما و به‌ویژه در تولید بازار کار تفکیک‌شده 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 قبل‌تر 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 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.^{۹۲}

امری که نباید از نظر دور داشت آن است که انبوهی از نیروهای مؤثر در تصمیم‌گیری‌های ما وجود دارد که منجر به مفهومی می‌شود که لویی آلتوسر در زمینه‌ای متفاوت از آن به حالت نیمه‌خودمختاری

91. Selmi, Op. Cit. 44.

92. Ibidem

یاد می‌کند.^{۹۳} 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؛ 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 به‌عنوان محصول انتخاب نامحدود پذیرفت. همان‌طور که دیورا رود^{۹۴} استدلال می‌کند، «به میزان مهمی ترجیحات زنان از نظر اجتماعی ساخته و محدود شده است. دولت صرفاً به خواسته‌های ابرازشده پاسخ نمی‌دهد، بلکه نقش فعالی در مشروعیت‌بخشی، سرکوب یا تغییر جهت آنها ایفا می‌کند.»

۲-۲-۲-۲- دست‌یابی به مشاغل

بارزترین شکل تبعیض جنسی امتناع از استخدام متقاضیان زن (یا به‌ندرت متقاضیان مرد) صرفاً به دلیل جنسیت آنها است. 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 پیش‌نیازهای ذاتی آن شغل، نباید تبعیض تلقی گردد.» این استثنا البته محدود بوده و تحت تأثیر برداشت نسبتاً افراطی از اصل تناسب قرار دارد. به‌عنوان مثال دیوان دادگستری اروپا، ضرورت حفظ حریم خصوصی را به‌عنوان 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.^{۹۵} در مقام مقایسه در برخی شرایط، محرومیت متقاضیان زن (یا مرد) از برخی مشاغل یا موقعیت‌های حرفه‌ای انعکاس‌دهنده نگرش‌های کلیشه‌ای و منسوخ نسبت به مشاغلی است که منحصراً زنانه یا مردانه تلقی می‌شوند. بارزترین مثال آن مشاغل نظامی و یا موقعیت‌های شغلی در نیروهای امنیتی است که تا همین اواخر نیز به‌عنوان مشاغل منحصراً مردانه محسوب می‌شد و زنان از آن محروم بودند.^{۹۶} همچنین امتناع از استخدام یا اخراج زنان به دلیل بارداری، مرخصی بارداری یا شیردهی به‌مثابه تبعیض جنسی است که منحصراً در مورد زنان

93. Louis Althusser, *For Marx* (London; New York: Verso, 2005)

94. Deborah L. Rhode, "Feminism and the State", *Harvard Law Review*, 107, 6(1994)

۹۵. آرتورو برونستین، حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار، مترجمان اصلی عباسی، سعیدرضا ابدی (تهران: دراک، ۱۳۹۳)، ۲۱۱-۲۱۰.

۹۶. همان، ۲۱۲.

صورت می‌گیرد.^{۹۷} زنان همچنین در مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از ورود به مشاغل سخت و زیان‌آور و کار شبانه منع شده‌اند. استدلالی که در اعمال این تبعیض آورده می‌شود این است که در جهت امنیت و سلامتی زنان و خانواده چنین ممنوعیتی مطرح است که در هر حال چنین استدلالی زنان را در دستیابی به برخی مشاغل محروم کرده و تبعیض جنسی تلقی می‌گردد.

نتیجه‌گیری:

امروزه شکاف جنسیتی در درآمد بسیار کمتر از گذشته است و این کاهش اغلب 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 نیز تفکیک سنتی نقش زن در خانواده و مسئولیت‌های خانگی و به‌ویژه ازدواج و مسئله فرزندآوری و مراقبت از فرزند بر نرخ مشارکت زنان در بازار کار و به‌موازات 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 طولانی‌مدتی 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 و هم مزایای بازنشستگی کمتری دارند. ترکیب این عوامل به این معنی است که زنان اغلب بیشتر از مردان در برابر فقر آسیب‌پذیر هستند، حتی اگر عواملی مانند سابقه، تحصیلات و تجربه در نظر گرفته شود. در سال‌های اخیر، شکل‌های غیراستاندارد استخدام، مانند استخدام موقت و پاره‌وقت، افزایش شدیدی داشته است. در حالی که ترتیبات کاری غیراستاندارد 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 غیراستاندارد، به‌ویژه در مشاغل پاره‌وقت، اغلب بر خلاف ترجیحات خود کار می‌کنند.

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. چنان که مورد بحث قرار گرفت به نظر می‌رسد استفاده از سرمایه انسانی زنان یا تلاش برای تغییر رفتار شغلی در زنان به روش‌های دیگر سخت باشد و گویی که به تلاش بالاتری نیاز است.

یکی از مهم‌ترین راهکارهای کنونی در سطح جهانی تشویق مردان به مشارکت در کار خانگی و بی‌مزد است که این امر از رهگذر مرخصی والدینی و مشارکت پدران در امر مراقبت از فرزند می‌باشد. همچنین سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^{۹۸} به‌تازگی 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

- افشارنیا، علیرضا. زن و رهایی نیروهای تولید. تهران: انتشارات پیشگام، ۱۳۵۷.
- برونستاین، آرتورو اس. حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار، مترجمان اصلی عباسی، سعیدرضا ابدی. تهران: دراک، ۱۳۹۳.

- علویون، سیدمحمدرضا. بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.

ب) منابع انگلیسی

- Berendt, Bettina, Allison Littlejohn & Mike Blakemore. "AI in education: learner choice and fundamental rights". *Learning, Media and Technology*, 45, 3(2020), 312-324. <https://doi.org/10.1080/17439884.2020.1786399>

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

- Raso, Filippo A., Hannah Hilligoss, Vivek Krishnamurthy, Christopher Bavitz and Kim Levin, "Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks", Berkman Klein Center Research Publication No. 2018-6, 1-63. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3259344> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3259344>

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

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

- Aigner, Dennis J. & Glen G. Cain. "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial & Labor Relations Review*, 30, 2(1997), 175-187. <https://doi.org/10.2307/2522871>

- Althusser, Louis. For Marx. London; New York: Verso, 2005.

- Andersen, Lindsey. Human Rights in the Age of Artificial Intelligence. Access Now, 2018.

- Becker, Gary S. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor". *Journal of Labor Economics*, 2, 1(1985), S33-S58. <https://www.jstor.org/stable/2534997>

- Bergmann, Barbara. "Occupational Segregation, Wages, and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex". *Eastern Economic Journal*, 1, 2(1974), 103-110. <https://www.jstor.org/stable/40315472>

- Blau, Francine D. Equal Pay in the Office. Lexington: Lexington Books, 1977.

- Dickinson, David L. & Ronald L. Oaxaca. "Statistical Discrimination in Labor Markets: An Experimental Analysis". *Southern Economic Journal*, 76, 1(2009), 16-31. <https://www.jstor.org/stable/27751450>

- Francine D. Blau & Lawrence M. Kahn. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations". *Journal of Economic Literature*, 55, 3(2017), 789-865. DOI: 10.1257/

jel.20160995

- Gary S, Becker. "The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and the Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations". *Journal of Labor Economics*, 3, 1(1985), S33-S58.
- Gayle, George-Levi and Limor Golan. "Estimating a Dynamic Adverse-Selection Model: LabourForce Experience and the Changing Gender Earnings Gap". *The Review of Economic Studies*, 79, 1(2012), 227-267. <https://doi.org/10.1093/restud/rdr019>
- Goldin, Claudia. "A Grand Convergence: Its Last Chapter". *American Economic Review*, 104, 4(2014), 1091-1119. DOI: 10.1257/aer.104.4.1091
- Goldin, Claudia. "The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family". *American Economic Review*, 96, 2(2006), 1-21. DOI: 10.1257/000282806777212350
- Grimshaw, Damian & Jill Rubery. *The motherhood pay gap: A review of the issues*. Geneva: International Labour Organization, 2015.
- Hegewisch, Ariane & Heidi Hartmann. *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*. the Institute for Women's Policy Research, 2014. <https://hdl.handle.net/1813/79410>
- Korenman, Sanders and David Neumark. "Marriage, Motherhood and Wages". *Journal of Human Resources*, 27, 2(1992), 233-255. <https://doi.org/10.2307/145734L> 069. Official Journal of the European Union, 57, (2014). doi:10.3000/19770677.L_2014.069.eng
- Leigh, J. Paul. "Sex Differences in Absenteeism". *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 22, 3(2008), 349-361. DOI:10.1111/j.1468-232X.1983.tb00940.x
- Leythienne, Denis & Pérez-Julián. *Gender Pay Gaps in the European Union - A Statistical Analysis*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.
- Liew, Charlene. "The future of radiology augmented with Artificial Intelligence: A strategy for success". *European Journal of Radiology*, 102(2018), 152-156. <https://doi.org/10.1016/j.ejrad.2018.03.019>
- McCrudden, Christopher and Sacha Prechal. "The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A Practical Approach". (February 16, 2011) European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G.2, November 2009, Oxford Legal Studies Research Paper No. 4/2011, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1762815>
- Muller, Catelijne. *The Impact of Artificial Intelligence on Human Rights, Democracy and the Rule of Law*. Council of Europe, 2020. <https://allai.nl/impact-ai-human-rights-democracy-and-the-rule-of-law/>
- Oelz, Martin, Shauna L. Olney & Manuela Tomei. *Equal Pay: An Introductory Guide*. Geneva: International Labour Office, 2013
- Rhode, Deborah L. "Feminism and the State". *Harvard Law Review*, 107, 6(1994), 1181-

1208. <https://doi.org/10.2307/1341840>

- Schwab, Klaus. *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Business, 2016.
- Selmi, Michael. "Family Leave and the Gender Wage Gap". *North Carolina Law Review*, 78, 3(2000), 707-782. Available at: <https://scholarship.law.unc.edu/nclr/vol78/iss3/4>
- Thompson, Steven John. *Machine Law, Ethics, and Morality in the Age of Artificial Intelligence*. Hershey, PA: IGI Global, 2021.
- Vistnes, Jessica Primoff. "Gender Differences in Days Lost from Work Due to Illness". *Industrial & Labor Relations Review*, 50, 2(1997), 304-323. <https://doi.org/10.2307/2525088>
- Weinberger, Catherine J. "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates". *Industrial Relations A Journal of Economy and Society*, 37, 1(2002), 67-84. DOI:10.1111/0019-8676.721998035

ج) اسناد بین‌المللی

- Council Directive (EC) 2000/43 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin [2000] OJ L180/22.
- Council Directive (EC) 2000/78 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation [2000] OJ 303/16.
- 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.
- Council Directive (EC) 93/104 concerning certain aspects of the organization of working time [1993] OJ L307/18.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

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

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

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

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

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

(د) منابع اینترنتی

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

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

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

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