

# کارنامه

## استاندارد های کار و برابری زن و مرد

نویسنده: J.Schalkwyk and B.Woroniuk

مترجم: ممتبی همتی، فوق لیسانس مقوق

است عمدتاً از سوی زنان صورت می‌گیرد، کسانی که احتمالاً بیشتر در معرض این هستند که وقفه استخدامی بخاطر مراقبت از اعضای خانواده داشته باشند یا در جستجوی کاری باشند که نزدیک خانه شان است تا در مسوولیت های خانوادگی مساعدت نمایند.

جنسیت کارگرانی که آن شغل را انجام می‌دهند بیشتر ارتباط دارد تا با عواملی مانند آموزش، تجربه یا تشکل اتحادیه‌ای که این امر یعنی دستمزدهای پایین تر برای مشاغل زنان، نگرش‌های تبعیض آمیز را نشان می‌دهد.

### نابرابری بین زن و مرد در بازارهای کار

زنان یک گروه اصلی نیروی کار ( با اجرت) در همه مناطق جهان هستند، مع ذلک آنان عموماً در یک رده محدود صنعتی و شغلی متمرکز هستند و در همه کشورها شکاف معناداری بین میانگین دستمزد زن و مرد وجود دارد. این الگوهای اشتغال و شکاف دستمزد، همراه با دیگر عوامل در جهت تقویت همدیگر عمل می‌کنند.

### موضوعات و روندهای منتخب

#### • نابرابری فزاینده بازار کار در اروپای مرکزی و شرقی

زنان به نحو نا متناسبی با سقوط حاد در تولیدات و نوسان در استخدام<sup>۵</sup> در گذر به اقتصادهای بازاری تحت تاثیر قرار می‌گیرند. برخی بخش‌هایی که زنان در آنها قرار گرفته اند بطور خاص با کوچک شدن دولت<sup>۶</sup> یا افت در تجارت تحت تاثیر قرار می‌گیرند. همچنین زنان با درگیر شدن در مراقبت از فرزندان<sup>۷</sup> و مقررات مرخصی<sup>۸</sup> تحت تاثیر قرار می‌گیرند. بعلاوه، مردان از طریق اخراج تبعیض آمیز و رویه‌های استخدامی ترجیح داده می‌شوند که این امر در تناقض با استانداردهای بین‌المللی کار است که بسیاری از این کشورها آنها را تصویب و امضا کرده اند.

#### • نرخ‌های پایین تر تشکل‌های اتحادیه‌ای زنان

زنان احتمالاً نسبت به مردان کمتر آمادگی دارند، در بخش‌ها و شغل‌هایی که تشکل‌های اتحادیه‌ای دارند کار کنند و کمتر آمادگی برخوردار از حمایت اتحادیه در بهبود بخشیدن حقوق و شرایط کارشان را دارند.

#### • سطوح پایین تر آموزش و تحصیل بین زنان

میانگین سطوح آموزش و تحصیل زنان در بسیاری از کشورها پایین تر از مردان است. این موضوع جانبداری جنسی در جامعه، در نظام‌های آموزشی و همینطور حرفه‌ای و دسترسی به کارآموزی را نشان می‌دهد.

#### • تخصیص نابرابر مسوولیت‌های خانوادگی و فقدان خدمات حمایتی

سازش‌هایی<sup>۴</sup> که برای پذیرش نیروی کار و هم مسوولیت‌های خانوادگی ضروری

#### • زنان و مردان تمایل به انجام کارهای متفاوت دارند.

زن و مرد بصورت متمایز توسط صنایع (مثلاً بیشتر مردان در صنایع سنگین و بیشتر زنان در صنایع سبک) و درون همان صنعت ( زنان در دوره‌های پایین مسوولیت و ستون پرداخت ) تقسیم شده‌اند. این تفکیک حرفه‌ای عوامل عرضه و تقاضا از جمله آموزش زنان و جذب نیرو توسط کارفرما<sup>۹</sup> و اقدامات ارتقا<sup>۱۰</sup> را منعکس می‌کند.

#### • به کار زنان و مشاغل آنها در مقایسه با کار و مشاغل مردان کمتر بها داده می‌شود.

مدارکی وجود دارد که دستمزد و اجرت برای یک نوع خاص از شغل بطور دقیقتر با

مناسب برای وضع حمل) و مرخصی خانوادگی / والدین (مقررات موجود برای مردان به همان میزان زنان که آنها را قادر به انجام مسوولیت ها خانوادگی بکند) می باشد.

#### • قوانین حمایتی<sup>۱۲</sup>

قوانین حمایتی، اغلب کار زنان در عرصه های خاص را ممنوع کرده است (مثل معادن زیر زمینی) یا برخی شرایط کار را برای زنان، نه بر مردان، لازم می داند (مثل سطوح قرار گرفتن در معرض مواد سمی، محدودیت ساعات کار و کار در شب).

چنین قوانینی الان در بسیاری از کشورها بخاطر تاثیر آن در محدود کردن فرصت کار زنان، تحت بازنگری هستند.

تجدید نظر قوانین می تواند این موضوعات را که؛ کدام استاندارد ها قابل توجیه هستند و بایستی به حمایت هم زنان و هم مردان تعمیم یابند و کدام ها بایستی به شرایط خاص محدود باشند (حمایت در طول حاملگی) و کدام ها بایستی لغو شوند، مد نظر قرار دهند.

#### • کار غیر استاندارد<sup>۱۳</sup>

کارگران پاره وقت و موقت (افرادى که در خانه کار می کنند و افرادی که بصورت خانوادگی کار می کنند و زنان اکثریت آنها را تشکیل می دهند) به صورت خاص در بازار کار آسیب پذیر هستند. ضروری است تا قانون استاندارد های کار از لحاظ مصونیتی که به این کارگران می دهد بازنگری شوند (مثلا در ارتباط با دستمزدهای حداقل، ساعات کار، حق بر اتحادیه و غیره)

#### • عدم تبعیض<sup>۱۴</sup>

تصریح به حق در مورد تبعیض واقع شدن براساس جنسیت در شغل (شامل

• فرایندهای کنترلی برای مقاله نامه های بین المللی، اطلاعات مفید و ابزارهای فشار بر حکومتها را ارائه کند.

• این استاندارد ها، حتی برای کارهای خارج از بخش های رسمی که ممکن است تحت پوشش واقع نشده باشند، اعلامیه حقوق کارگران زن را مقرر می دارد.

### قانون استاندارد های کار و دغدغه های برابری

#### • دستمزدهای حداقل<sup>۹</sup>

دستمزدهای حداقل اهمیت خاصی برای زنان دارد زیرا زنان در کارهای کم درآمد دارای اکثریت هستند، جایی که دستمزدهای حداقل بیشتر نسبی هستند و همین طور دستمزدهای حداقل به این دلیل نیز اهمیت دارد که زنان کمتر قابلیت قرار گرفتن در بخش های سندیکیایی را دارند، جایی که دستمزد از طریق مذاکرات دسته جمعی مشخص می شود.

#### • پرداخت برابر<sup>۱۱</sup>

تفاوت مستمر بین دستمزد زن و مرد اهمیت مقررات پرداخت برابر در قانون را مورد تاکید قرار می دهد. تجربه نشان داده است که پرداخت برابر برای کار مشابه، زمانی که مرد و زن در حالت کلی انواع مختلفی از کارها را انجام می دهند و به کارهای تحت نظر زنان عموماً کمتر بها داده می شود، تنها حمایت محدودی را مقرر می دارد. بنابراین تلاش های رایج و معمول (توافقنامه های بین المللی) روی پرداخت برابر برای کار با ارزش برابر تمرکز می کنند.

#### • مرخصی<sup>۱۱</sup>

مقررات مرخصی با اهمیت خاص از نقطه نظر برابری، مرخصی زایمان (مرخصی

#### • رشد اشتغال وابسته به تجارت در صنعت و خدمات

رشد صنایع صادراتی محور (مثل پوشاک، دستگاه الکترونیک و پردازش داده ها) فرصتهای شغلی را برای زنان در بسیاری از مناطق افزایش داده است. دستمزد و شرایط کار در این بخش، وضعیت نامطلوب زنان در بازار کار را نشان می دهد (یک دسته از کارهای کم درآمد برای آن افرادی که این شغل ها برایشان وسوسه انگیز است وجود دارد). در برخی کشورها، صنایع در مناطقی که به امر صادرات می پردازند از مقررات استانداردهای کار معاف شده اند.

#### • کار خانگی

تعداد فزاینده ای از زنان، کار فردی یا قرار داد های فرعی را در خانه قبول کرده اند. اگرچه چنین کارگرانی بطور خاص آسیب پذیر و مستعد استثمار هستند، این بخش، از قانون کار یا بطور صریح یا از طریق روشی که در آن کار یا کارگاه تعریف شده اند، مستثنی شده اند.

#### استاندارد های کار، زنان کارگر

#### را توانا می سازد.

در کتاب زنان و کار (Zedbooks, ۱۹۹۴) سوسن بلاک راه هایی پیشنهاد می کند که استاندارد های کار با ترسیم حقوق زنان، آنان را توانا می سازد.

• آنان کار زنان را قانونی دانسته و جایگاه آنان را در نیروی کار به رسمیت شناسند.

• آنها یک راهنمایی عملی و تمرکز عملی برای کارگران زن و سازمانهای آنها ارائه کنند.

۱۴- non – discrimination

۱۵- implementation and enforcement

۱۶- Beijing

## پانوشتها :

۱- supply and demand factor

۲- employer recruitment

۳- promotion practices

۴- compromises

۵- sharp fall in production and employment

۶- government cutbacks

۷- collapse in child care

۸- leave provisions

۹- minimum wages

۱۰- equal pay

۱۱- leave

۱۲- protection legislation

۱۳- non – standard work

استخدام، قرارداد ، آموزش ، ارتقا ، شرایط کار و مزد ( در ارتقا و اصل برابری در شغل و تعیین یک ابزار دادرسی، حیاتی است .

• اجرا و اجبار<sup>۱۵</sup>

حتی جایی که استاندارد های کار وجود دارد ، اجرا ممکن است نابرابر باشد . افزایش آگاهی بین کارگران و اتحادیه‌های استاندارد های کار و حقوق کارگران، وسیله ای برای اعمال حمایت است . تاکید روی حقوق اشتغال زنان و مقررات عادلانه در فعالیت های ارادی، وسیله ای است که زنان را برای مطالبه حقوقشان در ارتباط با کارفرمایان توانا می‌سازد و همین طور آنها را در سازماندهی برای جلب توجه و حمایت از اتحادیه‌ها در این موضوعات قادر می‌سازد.

آدرس اینترنتی :

www.sida.se

## موافقتنامه های بین المللی در مورد برابری در اشتغال و بازار کار

پاراگراف‌های ۱۶۵، ۱۷۸، ۱۷۹ به صورت خاص مرتبط با اشتغال هستند و توسط ۱۸۹ کشور تایید شده است .	خط مشی بیجینگ <sup>۱۶</sup> برای عمل ، که چهارمین کنفرانس جهانی مربوط به زنان بود (۱۹۹۵)
ماده ۱۱ برابری در استخدام را مطرح می‌کند . این مقاله نامه ۹۷ کشور امضاکننده دارد.	مقاله نامه سازمان ملل در مورد رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان
مربوط به برابری رفتار و برابری فرصت است که شامل دسترسی به شغل و شرایط کار است و بوسیله ۱۳۰ کشور تصویب شده است.	مقاله نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار در مورد تبعیض در اشتغال و حرفه ( ۱۹۵۸ )
مقاله نامه اصول پرداخت برابر برای زنان و مردان کارگر بخاطر کار با ارزش برابر را مورد تاکید قرار می دهد . این مقاله نامه توسط ۱۳۷ کشور، تصویب شده است.	مقاله نامه شماره ۱۰۰، سازمان بین‌المللی کار در مورد مزد برابر(۱۹۵۱)
این مقاله نامه مرتبط با توانایی متقابل مردان و زنان برای هماهنگی کار و مسوولیت های خانوادگی می باشد که بوسیله ۲۷ کشور تصویب شده است	مقاله نامه شماره ۱۵۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد کارگران با مسوولیت خانوادگی (۱۹۸۱).