

معیارهای بین‌المللی سازمان بین‌الملل کار در باب حقوق زنان شاغل

تاریخ دریافت: ۹۹/۶/۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۶

محمد سلمان طاهری^۱ارکان شریفی^۲هانه فرکیش^۳

چکیده

مقاله نامه‌های زیادی در جهت حمایت و حفاظت از حقوق زنان در موضوعات اشتغال، بهداشت و رفاه به وجود آورده شده است. با توجه به مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که موضوع این مطالعه است، باید یادآوری نمود که مقاله نامه‌هایی چون مقاله نامه عدم تبعیض (C111)، مقاله نامه حمایت از مادری (C3, C103, C183) از مهمترین مقاله نامه‌هایی هستند که موضوع بحث ما درباره آن است. عدم تصویب این مقاله نامه‌ها توسط تمامی دولت‌های عضو کارآیی حتی پیشرفته‌ترین طرح‌های حمایتی بین‌المللی را کاهش می‌دهد.

پرسش اصلی این مقاله آن است که آیا با وجود تصویب مقاله نامه‌های پیشرفته و مهم توسط سازمان بین‌المللی کار برای رفع تبعیض علیه زنان شاغل کافی است؟ به فرضیه این است که علیرغم مقاله نامه‌های پیشرفته سازمان بین‌المللی کار در مقاله رفع تبعیض علیه زنان شاغل، به دلیل اینکه دولت‌های عضو پس از تصویب اقدامات جدی در اجرای آن اتخاذ نمی‌کنند باعث عدم کارآیی مقاله نامه‌ها و نگرانی جدی در این زمینه می‌شود.

واژگان کلیدی: زنان شاغل، سازمان بین‌المللی کار، سازوکار نظام حقوقی داخلی، مقاله نامه

^۱ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
mohammadsalmaantaheri@gmail.com

^۲ استادیار گروه حقوق عمومی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران (نویسنده مسئول)
arkansharifi@gmail.com

^۳ استادیار گروه حقوق عمومی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران

تاریخچه و پیشینه سازمان بین‌المللی کار

پیدایش و تحولات سازمان بین‌المللی کار

پیدایش انقلاب صنعتی که ازدیاد کارگران صنعتی و در عین حال استثمار آنها را به دنبال داشت ضرورت تدوین قوانین و مقرراتی را برای بهبود روابط کارگر و کارفرما و سامان دادن به وضعیت کارگران را نه تنها در چارچوب یک کشور بلکه در سطح فراملی مطرح کرد. پس از جنگ جهانی اول و تشکیل کنفرانس صلح ورسای، مسائل کارگری و مشکلات کار، مورد توجه بسیاری از شرکت کنندگان در کنفرانس قرار گرفت و در مورد تشکیل سازمانی برای تنظیم و تصویب مقررات بین‌المللی در این باره توافق به عمل آمد. در این باره باید گفت که اولین کنفرانس بین‌المللی کار در واشنگتن تشکیل شد که در این کنفرانس درباره مسائل کاری و کارگری تصمیماتی مهم اتخاذ شد. اما بر این اساس تاریخچه سازمان بین‌المللی کار را می‌توان به دوره‌های ذیل تقسیم‌بندی نمود. (مصفا، ۱۳۷۴: ۳۸).

۱- از ابتدا تا تکوین کنفرانس صلح ورسای (۱۹۱۹): در کنار فعالیت‌های فردی و در نیمه نخست

قرن بیستم، برای ایجاد قواعد بین‌المللی حمایت از کارگران، تلاش‌های جمعی نیز از سوی گروه‌های غیردولتی در نیمه دوم این قرن صورت پذیرفت که هم در نوع خود ارزشمند بود و هم زمینه‌ساز تحولات بعدی شد. نخستین گروه غیردولتی که در اجلاس‌های بروکسل و فرانکفورت به سالهای ۱۸۵۷ و ۱۸۵۶ خواستار تنظیم قواعدی مشترک در سطح کشورهای اروپایی در مورد کار زنان و کودکان، مدت کار روزانه و ایجاد یک دفتر کار بین‌المللی شد، کنگره بین‌المللی امور خیریه بود. از دیگر کشورهای صنعتی اروپایی که در آن فعالیت‌های زیادی برای تنظیم قواعد بین‌المللی صورت گرفت، آلمان بود. همزمان با ارائه طرح ۱۸۸۵ در مجلس فرانسه، قطعنامه‌ای از سوی برخی نمایندگان مجلس قانونگذاری آلمان تنظیم شد اما با مخالفت بیسمارک صدر اعظم آلمان روبرو شد. علت اصلی مخالفت او آن بود که به عقیده وی دستیابی به توافق بین‌المللی در این مورد ممکن نیست و بر فرض توافق هم، اجرای دقیق آن در همه کشورهای مربوطه امکان‌پذیر نمی‌باشد. با وجود این، کوشش‌های برخی از نمایندگان مجلس آلمان و فعالان جامعه نهایتاً در سال ۱۸۹۰ کاملاً بی‌نتیجه نماند و امپراتور آلمان جهت تحقق این خواسته گامهایی برداشت و یکی از پایه‌گذاران نخستین کنفرانس برلین مربوط به وضع قوانین بین‌المللی شد.

در خصوص اقدامات دولتها، می‌توان به دولت سوئیس و کوشش بی‌نتیجه آن اشاره نمود. دولت سوئیس دست به اقدامات و ابتکارات بسیار مهمی در زمینه تدوین مقررات مشترک زد که در نوع خود منحصر به فرد محسوب می‌شد. سوئیس اولین کشوری است که قوه مجریه آن مبادرت به اقدامات رسمی و دولتی در این خصوص کرد. دولت فدرالی سوئیس با درک مشکل مربوط به ناهمخوانی قوانین کانتونهای مختلف خود در زمینه وضعیت کارگران و همچنین به سبب جنبش‌های بشر دوستانه به تدوین مقرراتی حمایت‌گرانه درباره کار صنعتی علاقه‌مند شده بود از این رو به تاریخ ۳۰ آوریل ۱۸۸۱ قطعنامه‌ای به اتفاق

آرا به تصویب شورای ملی رسید که به موجب آن از شورای فدرال درخواست شده بود که به منظور تشویق دولت‌های مهم صنعتی به وضع مقررات بین‌المللی در مورد کارخانه‌ها، با آنها مذاکره شود. شورای فدرال به این درخواست پاسخ مثبت داده و با ارسال یادداشت برای دولتهای اروپایی، خواستار تنظیم قواعد بین‌المللی شد. اما دولت‌های اروپایی به سبب اعتقاد به آزادی کار و اینکه دولت‌ها نباید در رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما دخالت کنند و همچنین به دلیل عدم تمایل به بر عهده گرفتن تعهدی بین‌المللی در این مورد، واکنش منفی نشان دادند. اما این واکنش دولت سوئیس را از پیگیری مساله ناامید نساخت، بلکه کوشید با تنظیم و تهیه گزارش مستند و نسبتاً جامع نظر مساعد سایر کشورها را جلب کند اهمیت گزارش فوق در این بود که سوئیس توانست بر مبنای آن اقدامات بعدی خود را به صورتی منظم و دقیق انجام داده و در سال ۱۸۸۹ پیشنهاد تشکیل کنفرانس در برن را بدهد. هدف دولت سوئیس از تشکیل کنفرانس برن بحث و مطالعه بر روی موضوعاتی چون تعطیلی هفتگی، حداقل سن شروع به کار، حداکثر ساعات کار روزانه برای نوجوانان، منع کار کودکان و زنان در مشاغل مضر به سلامت، محدودیت کار شب برای کودکان و زنان و نیز پیش‌بینی‌هایی در مورد نحوه اجرای موافقت‌نامه‌ها بود. (نیایکی، ۱۳۵۴: ۳۰۷)

با توجه به برنامه‌ریزی‌های روشن آن دولت انتظار فراوان می‌رفت که کنفرانس برن بتواند به عنوان نخستین اجلاس بررسی شرایط کار در کشورهای صنعتی با موفقیت تشکیل شود. اما این کنفرانس به دلایلی که در بحث‌های بعدی مطرح خواهیم کرد در آن زمان تشکیل نشد.

۲- از آغاز کنفرانس صلح ورسای تا آغاز جنگ جهانی دوم:

در کنفرانس صلح ورسای که به سال ۱۹۱۹ در فرانسه تشکیل شد، کمیسیونی مرکب از ۱۵ عضو به نام «کمیسیون حقوق بین‌المللی کار» انتخاب شد و به آن مأموریت داده شد که از طریق حمایت از کارگران و ایجاد یک مؤسسه دائمی کار وابسته به جامعه ملل را بررسی نماید. اعضای کمیسیون پانزده نفره تنظیم‌کننده مقررات کار عبارت بودند از نمایندگان دولتها و تعدادی از گروههای فعال از قبیل فدراسیون امریکایی کار و انجمن بین‌المللی حمایت از کارگران.

کمیسیون در طول دو ماه به بررسی طرح پیشنهادی دولت انگلستان پرداخته و نتیجه مذاکرات را طی گزارشی به اجلاس عمومی کنفرانس صلح عرضه کرد. چنین به نظر می‌رسد که اعضای کمیسیون از همان ابتدای تشکیل خود بر اصول ۳ گانه زیر توافق کرده بودند.

- لزوم ایجاد نهادی دائمی برای تنظیم مقررات بین‌المللی کار
- صلاحیت نهاد مذکور برای تصویب مقررات مناسب جهت بهبود وضعیت کارگران
- سه جانبه‌گرایی به معنای مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در کنار نمایندگان دولتها

در مقدمه طرح ۳ دلیل عمده ایجاد مقررات بین‌المللی کار ذکر شده است. اصل سیاسی یعنی تأمین صلح جهانی مستمر از طریق اجرای عدالت، اصل انسانی یعنی توجه به شرایط نامطلوب کار که موجب بی‌عدالتی، فقر و محرومیت است و خواست بهبود این شرایط از طریق تنظیم ساعت کار، تعیین حداکثر ساعت کار روزانه و هفتگی، مبارزه با بیکاری و بهداشت کارگران، حمایت از کودکان، نوجوانان و زنان و اصل اقتصادی یعنی شناسایی رقابت‌های بین‌المللی به عنوان یکی از موانع اساسی در راه ایجاد مقررات بین‌المللی کار و حل و فصل عادلانه آن.

در این طرح نسبت به ارکان اصلی این نهاد دائمی این طور پیش‌بینی شده بود که باید به طور کلی شامل مرجعی برای تبادل نظر و تصمیم‌گیری و مرجعی برای اداره امور اجرایی در نظر گرفته شود یعنی همان دو مرجعی که در نهایت نام کنفرانس بین‌المللی کار و هیئت مدیره گرفتند. آنچه مهم بود اختیار کنفرانس و قدرت اجرایی مصوبات آن بود. در واقع در مورد صلاحیت این نهاد دائمی برای تصویب مقررات مناسب اتفاق نظر کلی بود. در حالی که در خصوص قدرت اجرایی این مصوبات تردید وجود داشت. به عبارت دیگر روشن نبود که آیا مصوبه‌های آن نهاد برای دولت‌ها تعهد آور است و یا اینکه تنها پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت کارگران خواهد بود. در این زمینه تشتت آرا وجود داشت. زیرا برخی از دولت‌ها هم رای با کارگران معتقد بودند که دستیابی به اهداف فوق جز در صورت لازم‌الاجرا بودن مصوبات سازمان حاصل نخواهد شد. در مقابل تعداد دیگری به ملاحظه اصل حاکمیت دولت‌ها خواهان رعایت اختیارات مجالس قانونگذاری بودند. برای نظارت سازمان بر اجرای مصوبه‌ها نیز ترتیبات زیر در نظر گرفته شده بود: همه دولت‌های عضو موظف باشند هر ساله گزارشی را در مورد چگونگی اجرای مقاله‌نامه‌هایی که به آن ملحق شده‌اند به سازمان بین‌المللی کار ارسال کنند. سازمان آن گزارش‌ها را بررسی و نظرات خود را در هر مورد اعلام می‌دارد. اعلام عدم اجرای مقاله‌نامه در یک کشور توسط سازمان‌های کارگری یا کارفرمایی مربوطه به دولت‌های دیگری که خود به مقاله‌نامه مورد بحث ملحق شده باشند و نیز هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار ممکن خواهد بود (عراقی، ۶۰:۱۳۸۶).

این کمیسیون طرحی را برای ایجاد سازمان بین‌المللی کار تهیه نمود که در ۲۷ آوریل ۱۹۱۹ با تغییرات مختصری، به تصویب کنفرانس رسید و جزء فصل سیزدهم قرارداد ورسای قرار گرفت و به موجب آن سازمان بین‌المللی کار تأسیس شد. متعاقب این امر اولین کنفرانس بین‌المللی کار در ماه نوامبر ۱۹۱۹ در شهر واشنگتن تشکیل شد. در این کنفرانس ۶ مقاله‌نامه راجع به حداکثر ساعات کار در کارگاه‌های صنعتی به تصویب رسید که اولین مقاله‌نامه راجع به حداکثر ساعات کار در کارگاه‌های صنعتی و اولین توصیه‌نامه راجع به بیکاری بود. ضمناً مقرر شد که دفتر سازمان بین‌المللی کار در شهر ژنو مستقر گردد.

از این تاریخ کنفرانس بین‌المللی کار همه ساله تشکیل می‌شد و مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی تصویب می‌نمود بدین توضیح که از بدو تأسیس تا آغاز جنگ جهانی دوم (۱۹۳۹) ۲۵ دوره اجلاس در ژنو

تشکیل گردید و ۶۷ مقاله‌نامه و ۶۶ توصیه‌نامه به تصویب رسید. (نیاکی، ۱۳۵۴: ۳۱۰).

از سوی دیگر معیارهای مربوط به تأمین اجتماعی در این سال‌ها، همانند دیگر معیارهای بین‌المللی تصویب شده از سوی کنفرانس بین‌المللی کار به صورت موردی درباره آسیب‌های مختلف (بیکاری، از کار افتادگی ...) در خصوص گروه‌های مشخصی از کارگران به طور جداگانه و به صورت بیمه‌های اجتماعی بوده است. راهکار پیش‌بینی شده در اسناد مصوب این دوره برقراری نظام بیمه اجباری درباره یک آسیب مشخص بوده است و در عین حال کوشش شده است تا مهمترین بخش‌های فعالیت اقتصادی و مهمترین گروه‌های کارگران را تحت پوشش حمایت‌های بیمه اجباری قرار دهد. هر چند به زودی مشخص شد که معیارهای مصوب در این دوره با تحول نظام‌های تأمین اجتماعی همخوانی ندارد. اما اشاره‌ای فهرست وار به آنها خالی از فایده نخواهد بود.

معیارهای مصوب در این دوره را می‌توان در اسناد زیر یافت:

- مقاله‌نامه شماره ۳ مصوب ۱۹۱۹ در مورد مرخصی زایمان که متضمن برقراری نوعی کمک بارداری بود.

- مقاله‌نامه شماره ۱۷ مصوب ۱۹۲۵ مربوط به پرداخت خسارت ناشی از کار به صورت اقساط یا یکجا.

- مقاله‌نامه شماره ۱۸ مصوب ۱۹۲۵ در مورد بیماری‌های حرفه‌ای

- مقاله‌نامه شماره ۱۹ مصوب ۱۹۲۵ در خصوص رعایت برابری در مورد کارگران داخلی و خارجی از لحاظ جبران حوادث ناشی از کار (عراقی، ۱۳۹۱: ۹۶).

۳- سازمان بین‌المللی کار پس از جنگ جهانی دوم تاکنون

پس از جنگ جهانی دوم و تشکیل سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار به عنوان یکی از ارکان مستقل سازمان ملل متحد شناخته شد و به طور گسترده‌ای مورد احترام و شناسایی طیف گسترده‌ای از حکومت‌ها قرار گرفت. امروزه سازمان بین‌المللی کار ۱۸۳ عضو دارد که بسیاری از اعضا کشورهای فقیر و در حال توسعه محسوب می‌گردند. دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار ملزم هستند و یا انتظار می‌رود که مصوبات و معیارهای بین‌المللی تدوین شده توسط سازمان بین‌المللی کار را به اجرا بگذارند.

تصویب هر کنوانسیون (مقاله‌نامه) سازمان بین‌المللی کار توسط دولت عضو، بالغ خواهد شد به یک موافقت‌نامه در مورد مقررات و یا معیارهای کنوانسیون. این فرآیند عمدتاً از طریق پذیرش مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌های گوناگون سازمان بین‌المللی کار به دست می‌آید. این امر مسئولیت اتخاذ و تعهد به اقدامات ضروری جهت اجرای مقاله‌نامه را برمی‌انگیزد، اعم از اینکه آن کشور اخیراً قوانین خود را مورد تجدیدنظر قرار داده، الگوهای سنتی رویه خود را کنار گذاشته و یا نهادهای جدیدی به وجود آورده باشد. این فرآیند هم‌چنین تعهد به گزارش به کمیته مشورتی در زمان‌های تعیین شده با توجه به پیشرفت و موفقیت‌های

اجرای کنوانسیون را به دنبال دارد.

در سال ۱۹۹۹، سازمان بین‌المللی کار اعلام کرد که هدف اصلی و اولیه این سازمان تضمین، تقویت و امنیت «کار درخور و شایسته و مناسب» است. از آن زمان تاکنون، همت و تلاش اصلی سازمان بین‌المللی کار رسیدن به این هدف ساده و در عین حال بسیار مهم است. هر چند، این هدف دست‌نیافتنی است اگر این امر تبدیل به یک قاعده جهانشمول نشود. در عین حال، سازمان بین‌المللی کار نقش مهمی هم در تشویق و هم ایجاد معیارهای بین‌المللی کار ایفا می‌کند.

از سوی دیگر می‌توان به این موضوع اشاره کرد که همزمان با مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ معیارهایی به تصویب برسد که متضمن معیارهای بالاتر باشد اما این امر در کنفرانس ۱۹۵۲ مطرح نشد. با این همه به منظور رعایت انعطاف‌پذیری به دولت‌هایی که نمی‌توانند معیارهای مندرج را به صورت کامل در کشور خود اعمال نمایند، امکان می‌دهد از برخی معافیت‌ها برخوردار باشند. بدین ترتیب کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۶۲، مقاله‌نامه ۱۱۸ را تصویب کرد تا در زمینه تأمین اجتماعی و حمایت‌های ناشی از آن نسبت به اتباع بیگانه و اتباع داخلی به طور یکسان عمل شود. البته منظور، اتباع بیگانه‌ای هستند که دولت متبوع آنها به مقاله‌نامه ملحق شده‌اند. هم‌چنین در سال ۱۹۶۴ مقاله‌نامه ۱۲۱ و توصیه‌نامه مکمل آن به تصویب رسید که مربوط به برقراری مستمری در صورت وقوع حوادث ناشی از کار و بیماری‌های شغلی است. مقاله‌نامه ۱۲۸ و توصیه‌نامه شماره ۱۲۱ مصوب سال ۱۹۶۷ درباره مستمری‌ها از کار افتادگی پیری و مرگ مسئول خانواده است. در سال ۱۹۶۹ مقاله‌نامه شماره ۱۳۰ و توصیه‌نامه شماره ۱۳۸ مربوط به خدمات درمانی و غرامت بیماری تصویب شد. علاوه بر این در سال ۱۹۸۲ مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ در زمینه تأمین اجتماعی تصویب شد که طی آن، ضوابطی در مورد چگونگی حفظ مزایا و حقوق ناشی از تأمین اجتماعی پیش‌بینی شده بود. توصیه‌نامه شماره ۱۶۷ مصوب ۱۹۸۳ مکمل مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ است. فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار محدود به مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های فوق‌الذکر نشد و در سال ۱۹۸۷ مقاله‌نامه شماره ۱۶۵ در مورد تأمین اجتماعی دریا نوردان به تصویب رسید. پس از آن، مقاله‌نامه شماره ۱۶۸ و توصیه‌نامه شماره ۱۷۶ در مورد مستمری بیکاری را می‌توان نام برد که هر دو در سال ۱۹۸۸ به تصویب رسیدند سرانجام مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ و توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ مصوب سال ۲۰۰۰ در مورد حمایت‌های زایمان و بارداری از جمله آخرین مصوبه‌های سازمان بین‌المللی کار در زمینه تأمین اجتماعی محسوب می‌شود (عراقی، ۱۳۸۶: ۱۹۵).

بند دوم - نقش سازمان بین‌المللی کار در ایجاد معیارهای بین‌المللی کار

موازین و معیارهای سازمان بین‌المللی کار عمدتاً بر پایه اتخاذ مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌ها وضع

می‌گردد. مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار را براحتی نمی‌توان در قالب کنوانسیون‌های سخت و یا نرم طبقه‌بندی کرد. یک معاهده و کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار یک معاهده چند جانبه با تعهدات بین‌المللی است که هر عضوی (دولتی) که آن را تصویب کرده متعهد می‌سازد. یک مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار در رده و رتبه یک معاهده قرار می‌گیرد و به طور خودکار تمامی دولت‌های عضو که آن را تصویب کرده‌اند قانوناً متعهد می‌نماید. در اینجا تمایز آشکار و روشنی میان قواعدی که شامل تعهدات الزام‌آور قانونی می‌شود و توصیه‌های غیرالزام‌آور وجود دارد. عموماً در مورد قواعد الزام‌آور از واژه‌های خاصی استفاده می‌شود. از سوی دیگر، توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار خطوط راهنمای غیرالزام‌آوری هستند که سیاست و رویه ملی را نشان و جهت می‌دهند و تکمیلی برای قواعد و مقاله‌نامه‌ها محسوب می‌گردند و گاهی نیز از آنان به عنوان کنوانسیون موازی یاد می‌کنند. (Vosko, 2006: 53) توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار از نظر حقوقی برای دولت‌ها الزام‌آور نیستند و در واقع تکیه اساسی بر مقاله‌نامه‌ها و قواعدی است که سازمان بین‌المللی کار برای تدوین و ایجاد موازین و معیارهای کار به وجود می‌آورد.

سازمان بین‌المللی کار ۳ نهاد زیر مجموعه خود دارد که عبارتند از: کنفرانس بین‌المللی کار، نهاد حاکم و دفتر بین‌المللی کار. این ۳ نهاد نقش مهمی در ایجاد موازین و معیارهای بین‌المللی کار ایفا می‌کنند. کنفرانس بین‌المللی کار به ویژه از طریق ایجاد اصول هنجاری و چارچوب‌هایی که می‌تواند مورد استفاده دولت‌ها به طور انفرادی در ترجمه اصول به معیارها و موازین ذاتی کار قرار گیرد، نفوذ زیادی دارد. (Vosko, 2006: 55) سازمان بین‌المللی کار با بررسی گزارش‌های ارسالی دولت‌های عضو و نیز با حل منازعات و اختلافات یا موضوعاتی که ممکن است در این فرآیند بروز کند به تقویت موازین و معیارهای بین‌المللی کار می‌پردازد. سازمان بین‌المللی کار مقاله‌نامه‌های بسیاری را تدوین کرده است که اینجا به مقاله‌نامه‌هایی که به موضوع پایان‌نامه و به ویژه به مقاله‌نامه مادران کار اشاره می‌کنیم. بنابراین، مقاله‌نامه تبعیض (استخدام و شغل) C111 و مقاله‌نامه حمایت از مادری به تفصیل در بخش بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد. مهم است که یادآوری نماییم که مقاله‌نامه‌های قبلی سازمان بین‌المللی کار (مانند مقاله‌نامه حمایت از مادری ۱۹۵۲ (C103) برای کشورهای الزام‌آور است که آن را تصویب کرده باشند.

بند سوم - اثر مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر معیارهای کار

سازمان بین‌المللی کار مهمترین بازیگر آشکار و جامع محسوب می‌شود. این سازمان، عامل کلیدی در توضیح هنجارها و رویه‌های معیارهای بین‌المللی کار است. اگرچه سازمان بین‌المللی کار یکی از فعال‌ترین سازمان‌های بین‌المللی در تدوین مقاله‌های مربوط به قواعد کار است، اما به طور گسترده‌ای به خاطر رهیافت خود به ویژه در مورد ناکارآمدی و ضعف سازکارهای اجرای آن مورد انتقاد قرار گرفته است. سازمان بین‌المللی کار به دلیل فعالیت خود در بازار کار، اغلب به عنوان سنج‌ای برای سازمان‌های بین‌المللی تجارت محور و مالی محور مانند سازمان تجارت جهانی و صندوق بین‌المللی پول محسوب می‌شود. برای

درک و فهم اینکه چرا مقاله‌نامه‌های کار اغلب ناکارآمد هستند، باید به حقوق بین‌المللی کار و جهانی شدن نگاهی بیندازیم. اینها طیف گسترده‌ای از اثرات و پیامدهای ثروت از طریق آزادسازی تجارت تا پیامدهای منفی به جهت فشارهای رقابتی بر شرکت‌ها و حکومت‌ها را در برمی‌گیرد. به طور کلی به نظر می‌رسد که اتخاذ سیاست‌های لیبرالی به مثابه تهاوت و مبادله به حقوق کار تبدیل شده است. برخی از محققین دریافته‌اند که جنبه‌های اصلی جهانی شدن، اقتصادی است اما ادغام سیاسی و اجتماعی ناشی از جهانی شدن بر رویه‌های کار اثر منفی گذاشته است. این محققین بین حقوق کار موقت و دائمی تمایز قائل شده‌اند. اینها بر این باورند که هم حقوق کار موقت و هم دائم از روند جهانی شدن رنج می‌برند. دیگر تحولات جهانی مانند بحران‌های مالی نیز اثرات زیان باری بر حقوق کار به جای گذاشته است. هر چند، برخی این بحث را مطرح کرده‌اند که بهترین ارتباط میان تجارت و حقوق بشر در ابتدا بر منافع تجارت وابسته و متکی است زیرا افزایش درآمد واقعی و گشایش بیشتر به تجارت، حقوق بشر را برمی‌انگیزد. این عده مدعی هستند که شرایط کار مناسب می‌تواند از طریق رقابت میان شرکت‌ها بهترین تضمین باشد. جنبه خود تصویب نیز اثرات ضد و نقیض دارد. در حالی که تصویب برای اثرات مثبت منطقه‌ای آشکار است، کشورهایی که مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده‌اند اثرات مثبتی را بر همسایگان‌شان در پیروی از آنان دارد. دیگر یافته‌ها دلالت بر آن دارد که تصویب مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار منافع معنی‌داری برای کشورها دارد، اما موجب انحراف رویه‌های کار شده است.

از این رو نتیجه گرفته می‌شود که به طور کلی عدم تصویب احتمالاً سودمندی بیشتری در بردارد. هم‌چنین مطالعات اقتصادی متعددی وجود دارد که کارآیی سازمان بین‌المللی کار را در سطح بنیادین که تصویب، تأثیری صفر بر رویه‌های داخلی در معیارهای کار دارد را مورد پرسش و تردید قرار می‌دهد با این عنوان که کشورها صرفاً معیارهای مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار را که قبلاً در قوانین داخلی خود آنها وجود دارد پیروی و تبعیت می‌کنند. به عبارت دیگر، شواهدی برای ارتباط بین استانداردها و معیارهای بالاتری داخلی کار و تصویب مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار وجود دارد.

برای آشکار کردن بیشتر این نتایج باید اثرات مقاله‌نامه‌های کار بر حقوق کار و رویه‌ها با جزئیات بیشتری پرداخته شود. یکی از این منافع و اثرات ویژه دگرگونی ساختاری سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸ است که هرگز به طور دقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار نگرفته است. سازمان بین‌المللی کار از مقاله‌نامه‌های تعهدآور ۱۸۹ به تشویق و انگیزش ۴ اصل اساسی کار، حرکت و چرخش کرده است. هم‌چنین باید متون دانشگاهی بر پایه تحول مفهومی را اضافه کرد. نتایج دلالت بر این دارد که سابقه سازمان در زمینه نفوذ بر حقوق کار همچنان منفی است. هم‌چنین نشان داده است که سازمان بین‌المللی کار برای کشورهای در حال انتقال مفید بوده است نه تمامی انواع کشورها.

در چارچوب حقوق بین‌الملل، عموماً حقوق کار به عنوان بخشی از حقوق بشر پذیرفته شده است،

اگرچه بدبینی‌هایی در مورد این دیدگاه وجود دارد. در ابتدا، سازمان بین‌المللی کار آشکارا مقاوله‌نامه‌های خود را بر پایه حقوق بشر قرار نداده بود، اما از دگرگونی ساختاری در سال ۱۹۹۸ و تشویق دستورالعمل کار مناسب، حقوق بشر، پایه‌ای مهم در تدوین مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به حساب آمده است. به لحاظ نظری، بحث پیرامون طبقه‌بندی به این نتیجه می‌رسد که حقوق کار بخشی از حقوق بشر است، اما در حوزه حقوق بشر، حقوق کار به طور دقیق و جامع مورد توجه قرار نگرفته است. در تجزیه و تحلیل بیشتر، جهان شمولی حقوق اساسی کار و ویژگی حقوق بشری آنها مفروض است. در معاهدات حقوق بین‌المللی بشر، شکافی میان تدوین معاهده و تصویب معاهده مشاهده و این پدیده‌ای عام است.

فقدان بازار قوی کار مانند تجارت و حوزه مالی همراه با نظارت ضعیف و سازوکارهای اجرایی و توانایی اجرایی حداقل منجر به انتظارات اندک از معاهدات حقوق بشری می‌شود.

رهیافت واقع‌گرایانه متضمن این آموزه است که دولت‌های قدرتمند زمانی معاهدات را امضا می‌کنند که با منافع آنها در تضاد نباشد. کشورهای با جامعه مدنی ضعیف و حقوق بشر اندک بیشتر به دلایل نمادین معاهدات را امضا می‌کنند. در واقع موقعیت حقوق بشر در سایه نیت خوب، روز به روز تخطی از آن بیشتر می‌شود. نگرش نهادی بر این باور است که از طریق همکاری منافی وجود دارد اما نتیجه می‌گیرد که معاهدات نیازمند خود اجرایی هستند. یک دیدگاه خوش‌بینانه‌تر که عموماً توسط سازنده‌گرایان ترویج می‌شود معتقد است که کشورها عموماً قصد و اراده اجرای معاهدات را دارند اما گاهی اوقات فاقد توانایی اجرای آن هستند. در این ارتباط، معاهدات حقوق بشر نمایانگر اهداف بلندمدتی هستند که در دوره زمانی طولانی دست یافتنی هستند. سازمان‌های مردم‌نهاد و دیگر بازیگران جامعه مدنی در دستیابی به این اهداف نقش مهمی را ایفا می‌کنند.

سازمان بین‌المللی کار جهت پاسخگویی به استقلال استراتژیک در معیارهای کار و تضمین حمایت حداقلی از حقوق کار در سطح جهانی به وجود آمد. هر چند، زمانی که به وجود آمد تعداد اندکی از کشورها تمایلی به اعزام هیئت به این سازمان بین‌المللی نداشتند.

سازمان بین‌المللی کار به مانند دیگر سازمانها مانند سازمان تجارت جهانی نمی‌تواند مجازات‌هایی را برای امضا تحمیل کند، بلکه بر فشار سیاسی در اجرای مقاوله‌نامه‌ها تکیه دارد. البته موارد نادری وجود دارد که سازمان توانسته از این ابزار استفاده کند مانند میانمار در سال ۲۰۰۲ که در آن مورد، بسیاری از کشورها مجازات‌های اقتصادی را به دلیل کار گسترده به گونه برده‌داری در محیط کار برقرار کردند. در عمل، این بدان معنی است که ابزارهای در دست سازمان بین‌المللی کار برای تضمین اجرای مقاوله‌نامه عمدتاً محدود به مجازات‌های مثبت مانند کمک‌های فنی و تشویق حقوق می‌شود.

بنابراین پس از ایجاد ارتباط کلی میان مقاوله‌نامه‌ها و معیارهای کار، اثرات دگرگونی ساختاری

سازمان بین‌المللی کار مورد توجه قرار می‌گیرد. افزایش جریان‌های تجاری و مهاجرت کارگران و تغییر اساسی و ذاتی در تولید و فن‌آوری‌ها، سازمان بین‌المللی کار را مجبور به تعدیل رهیافت خود کرد. سازمان در سال ۱۹۹۸ دگرگونی قابل توجهی در خود به وجود آورد، زمانی که آشکار شد ارتباط میان معیارهای کار و تجارت بسیار ضعیف است. معیارها و رویه‌های سازمان بین‌المللی کار به دلیل دور بودن از واقعیت سطح توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها مورد انتقاد قرار گرفت. بنابراین سازمان در واکنش، دستورالعمل کار مناسب را به منظور یکسان کردن تلاش‌ها و اصول اساسی آغاز کرد. آشکار بود که حقوق کار دسته‌جمعی در کنار تمامی اشکال تخطی و نقض بنیادین حقوق بشر (مانند کار اجباری، کار کودک و تبعیض) هم‌چنان نقش مهمی را ایفا می‌کنند. به دنبال مباحث قبلی، ساختارهای انگیزشی برای کشورها جهت اجرای مقاله‌نامه‌ها، و این واقعیت که سازمان بین‌المللی کار رهیافت خود را جهت حمایت کشورها برای اجرای تعهداتشان، بحث بیشتری را می‌طلبد.

اگرچه معیارهای کار فاکتورهای مهمی محسوب می‌شوند که سطوح درآمد و عدالت اجتماعی را تعیین می‌کنند، و هم‌چنین نظم صلح بین‌المللی را ایجاد می‌کنند، مطالعات در مورد اینکه چگونه مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر حقوق کار اثر می‌گذارد، بسیار اندک و نادر است. از طریق بررسی و آزمون رابطه میان تصویب معاهده و اتخاذ حقوق کار، می‌توان در مورد کارآمدی مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در سطح جهانی صحبت کرد.

ارتباط سازمان بین‌المللی کار در تعریف محیط کار آینده مناقشه‌انگیز است، اما مطمئناً این شناسایی را بدست آورده که به عنوان یک نهاد جهانی کار مناسب را تعریف کند. سهم سازمان بین‌المللی کار در تعریف مفهوم جهانی از کار مناسب و نقش آن به عنوان یک مرجع برای بازیگران خصوصی و عمومی به یکسان درک نخواهد شد. شواهد تجربی نشان می‌دهد که چگونه مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بر معیارهای کار مستقیم شناسایی نشده است.

مبحث دوم - مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار مربوط به زنان شاغل به ویژه مادران

کنوانسیون‌های متعددی در این موضوع وجود دارد که تأثیر زیادی در مورد اشتغال به طور کلی و اشتغال زنان و به ویژه مادران کارگر به جای گذاشته است. تعداد کمی از این کنوانسیون‌ها ارزش برجسته شدن در این زمینه را دارند از جمله: کنوانسیون سیاست اجتماعی، کنوانسیون سیاست اشتغال. دیگر معاهدات از این دست عبارتند از: کنوانسیون مسئولیت‌های کارگران خانواده‌دار و توصیه‌های ضمیمه آن، کنوانسیون پایان استخدام بویژه ماده ۵ آن که اظهار می‌دارد: «موارد زیر دلیل معتبری برای پایان استخدام نیست، نژاد، رنگ، وضعیت تاهل، مسئولیت‌های خانوادگی، حاملگی، مذهب، عقاید سیاسی، تبار ملی یا ریشه اجتماعی و غیبت از کار هنگام مرخصی بارداری.

ماده ۵ (فوق‌الذکر) ارتباط بسیار زیادی با موضوع ما دارد زیرا بازتاب دهنده نگرانی‌ها در مورد

مادران کارگر است بویژه زمانی که سخن از بارداری و مرخصی زایمان می‌کند. هر چند مرتبط‌ترین کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار برای موضوع پایان‌نامه ما کنوانسیون تبعیض (استخدام و اشتغال) ۱۹۵۸ موسوم به C111 است.

در این بند تلاش خواهیم کرد که این کنوانسیون را به تفصیل و با جزئیات بیشتری مورد بحث قرار دهیم.

۱- **پیشینه و اهمیت کنوانسیون C111** - این کنوانسیون در ۲۵ ژوئن ۱۹۵۸ تصویب و در ۱۵ ژوئن ۱۹۶۰ لازم‌الاجرا شد. این کنوانسیون یکی از اولین کنوانسیون‌های معاهدات بین‌المللی منع تبعیض بود که توسط سازمان بین‌المللی کار تدوین شد. این کنوانسیون بنیادی‌ترین کنوانسیون سازمان بین‌المللی کار است و به گونه‌ای غیرمنتظره از کنوانسیون‌های بین‌المللی کار است که ۱۶۹ کشور آن را تصویب کرده‌اند. این کنوانسیون درباره موضوع تبعیض در زمینه اشتغال و استخدام است که براساس بند ۱ ماده ۱ آن شامل هر عملی که انکار، استثناء و یا ترجیح هر فرد دیگری را براساس نژاد، رنگ پوست، جنسیت و دیگر موارد می‌شود. بنابراین، کنوانسیون C111 مرتبط با موضوع مورد بحث ما است که مسئله عدم تبعیض در مورد اشتغال و استخدام هم در حوزه خصوصی و هم حوزه عمومی را مورد بحث قرار می‌دهیم که ضرورتاً به مادران شاغل و زنان باردار که تمرکز اولیه موضوع پایان‌نامه، بر آن است، مرتبط می‌شود.

۲- **هدف کنوانسیون تبعیض C111**: هدف این کنوانسیون مشارکت در حذف تبعیض در حوزه اشتغال و اشتغال به گونه‌ای که تمامی انسانها صرف‌نظر از جنس، رنگ و نژاد حق دنبال کردن زندگی مادی و توسعه روانی و روحی در شرایطی آزاد و با کرامت از امنیت اقتصادی و فرصت برابر داشته باشند (Vosko, 2006: 56). بنابراین هدف اصلی کنوانسیون تشویق برابری و جلوگیری و حذف تمام اشکال تبعیض در محیط کار است. این کنوانسیون توجه خاصی به تبعیض مبذول می‌دارد. کنوانسیون در پاراگراف ۱ (الف و ب) و پاراگراف ۲ ماده ۱ و ۲ چنین بیان می‌دارد:

ماده ۱- از لحاظ این مقاله‌نامه تبعیض عبارت است از:

الف- هر گونه تفاوت و محرومیت یا تقدم که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجدادی یا طبقه اجتماعی برقرار بوده و در امور مربوط به اشتغال تساوی، احتمال موفقیت و رعایت مساوات در شرایط رفتار با کارگر را به کلی از میان برده و یا بدان لطمه وارد سازد.

ب- هر گونه تفاوت دیگر یا محرومیت یا تقدم که نتیجه آن از میان بردن یا محدودیت تساوی احتمال موفقیت و شرایط رفتار با کارگران باشد و پس از استماع نظریه سازمان کارگری کارفرمایی ذینفع از طرف مقامات صلاحیتدار به این عنوان شناخته و معرفی گردد.

ماده ۲- هر یک از دولتهای عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده است مقید و موظف است

که طبق اصول معین که با شرایط و رسوم و سنن محلی مطابق باشد یک سیاست ملی و عمومی که هدف آن استقرار تساوی احتمال موفقیت در استخدام و اشتغال در شرایط سلوک با کارگر باشد و هر گونه تبعیض را از بین ببرد اتخاذ نماید.

تبعیض عامل بازدارنده مهمی برای ابتکار کاری و توسعه است. تبعیض فرد را از به دست آوردن شغل دلخواه باز می‌دارد و زنان و مردان را از بهبود مهارت‌ها و توانایی‌هایشان منع می‌کند. تبعیض در واقع نادیده گرفتن ارزش‌های این موضوع است و ریشه در محرومیت گروه‌های خاص در جامعه دارد و به نابرابری در بازار کار منجر می‌شود. بنا به نظریه کمیته تخصصی مقاله‌نامه، تبعیض بویژه تبعیض علیه زنان شاغل ملاحظه کار است و شکل‌های گوناگونی به خود می‌گیرد. همانگونه که مقاله‌نامه تبعیض را مقاله‌نامه‌ای بنیادین می‌دانیم، سازمان بین‌المللی کار موظف است در سال یکبار گزارشی را از دولت‌ها دریافت کند. فرآیند کار بدینگونه است که دولت‌ها با کمیته تخصصی مقاله‌نامه تعامل داشته و این کمیته اعمال موازین و معیارهای بین‌المللی کار را مورد بررسی قرار داده و در مواردی که نیاز به تذکر داشته باشد، این نکته را به دولت‌ها یادآوری می‌کند. (Weichselbaumer, 2007: 235)

مبحث سوم - مقاله‌نامه حمایت از حق مادری (بارداری)

در این مبحث مقاله‌نامه حمایت از حق مادری را توضیح، بررسی و ارزیابی کرده و اثرات آن را بر مادران شاغل مورد توجه قرار می‌دهیم. اما در ابتدا قبل از آن به تاریخچه و پیشینه این مطلب خواهیم پرداخت و ۳ مقاله‌نامه حمایت از مادرانگی که اهمیت خاصی دارند مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهیم داد. در این فرآیند هم‌چنین نقش کمیته تخصصی سازمان بین‌المللی کار را مورد توجه قرار می‌دهیم.

بند اول - تاریخچه مقاله‌نامه حمایت از حق مادری (بارداری)

برای اولین بار در سال ۱۸۸۰ دولت بیسمارک در آلمان قانونی درباره مرخصی زایمان به عنوان بخشی از نوآوری و ارتقاء به تأمین اجتماعی به تصویب رساند. در واقع این قانون رهیافتی غیر پدر سالارانه را دنبال می‌کرد و نگرانی عمیقی درباره مادران و اطفال آنها و سلامتی آنان داشت به گونه‌ای که مادران را از بازگشت به کار در خلال ۶ ماه پس از تولد کودک منع می‌کرد. به دلیل شورش‌های اجتماعی و تهدید جنبش‌های بین‌المللی، و هم‌چنین آسیب‌پذیری دولت جدید آلمان، بیسمارک مجبور شد گام‌هایی در جهت ایجاد قانون تأمین اجتماعی به عنوان ابزاری برای تقویت حقوق کارگران و دیگر گروه‌های اجتماعی بردارد تا از این طریق باعث کاهش آشوب و ناآرامی احتمالی شود.

بدین طریق، در سال ۱۸۸۳ کارگران کارخانه ملزم به داشتن بیمه سلامت و در سال ۱۸۸۴ بیمه حوادث و نهایتاً در سال ۱۸۸۹ طرح بازنشستگی سالمندان به تصویب رسید. (Quataert, 1993: 159)

به دنبال قانون‌گذاری جدید آلمان در حوزه کارگران و به ویژه زنان شاغل دیگر کشورهای اروپایی

نیز اقدام به این کار کردند. به عنوان مثال، بریتانیا و اتریش تأثیرپذیری زیادی از گامها و اقدامات آلمان در این زمینه داشتند.

بند دوم - ضرورت و اصالت مقاله‌نامه مرخصی زایمان

مرخصی زایمان مهم و حتی ضروری و اساسی است. زیرا گروهها و حوزه‌های گوناگونی را شامل و تحت تأثیر قرار می‌دهد مانند حقوق بشر، بهداشت، خانواده، کودکان، کارگران و دولت‌ها. هدف ما در این بند توضیح مفصل و علل و اثرات مرخصی زایمان بر موضوعات گوناگون فوق‌الذکر است.

- حقوق اساسی بشر: مرخصی زایمان فوایدی را در بردارد اما به ویژه از حق مادران شاغل حمایت می‌کند و به آنان اجازه می‌دهد فارغ از تبعیض زندگی کنند و به آنها اجازه می‌دهد تا بدون ترک شغل و بدون به خطر افتادن امنیت شغلی خانواده خود را تشکیل دهند. هم‌چنین این امر برای کودکان نیز اساسی و بنیادی است. برای مثال، حق شیر مادر در چارچوب حقوق بین‌الملل و حداقل از لحاظ نظری به طور قاطع مورد حمایت قرار گرفته است. این موارد شامل حق پرسابقه و غیرقابل مناقشه غذا، سلامت و زندگی می‌شود. علاوه بر این، از لحاظ بین‌المللی نیز به عنوان حق خاص کودکان، مادران و کارگران شناخته شده است. حتی اگر این زمینه‌ها در چارچوب خودشان برای تأمین حق شیرخوارگی برای کودکان و حق شیردهی برای مادران کافی باشد، بایستی به طور متقابل در سطوح گوناگون تقویت شود. (Heap, 2001: 12) همه انسان‌ها حق بهره‌مندی از تغذیه و تغذیه مناسب و کافی را دارند و آشکارترین و بدیهی‌ترین تغذیه برای کودکان شیر مادر است. بر طبق کمیته سازمان ملل متحد در باب حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شیر مادر تمام عناصر کافی برای تغذیه مناسب و کامل کودک را دارا است. ۶ عنصری که در شیر مادر به عنوان تغذیه کامل وجود دارد عبارتند از: کمیت، کیفیت، سلامت، در دسترس بودن، قابل پذیرش و ایمنی. بدون شیر مادر این عناصر وجود ندارد و این حق اعمال نمی‌شود مگر اینکه مادر از مرخصی زایمان بهره‌مند باشد (Ball, 2010: 10)

عوامل دیگری وجود دارند که بر تصمیم مادر بر توقف یا ادامه شیر دادن به کودک اثر می‌گذارد. این عوامل می‌تواند موارد زیر را در برگیرد: فقدان آموزشی مناسب در مورد فواید شیر مادر (هم برای کودک و هم برای مادر) در دسترس نبودن امکانات مناسب مانند بیمارستان، و ناکافی بودن و یا فقدان مرخصی زایمان. تمامی این موارد تخطی از حقوق مادران و کودکان آنان است.

- جامعه و عدالت اجتماعی: مادران می‌توانند تصمیم مهمی در مورد نگهداری از فرزندان خود پس از تولد و زایمان اتخاذ کنند و در اینجا است که حمایت از حق مادری و زایمان جلوه‌گر می‌شود و این امر باعث از بین رفتن تبعیض در محیط کار شود. زنان به دلیل بدست آوردن استقلال مالی، حمایت خودشان و خانواده‌هایشان و در بیشتر اوقات به دلیل اینکه می‌خواهند شغل داشته باشند، کار می‌کنند. بدون تردید زنان شاغل نقش مهمی در حفظ رشد اقتصادی دارند، بنابراین ضروری است که حق آنها برای داشتن فرزند

و خانواده مورد حمایت قرار گیرد.

- بهداشت و سلامت: مرخصی زایمان به زنان اجازه می‌دهد که ماهها پس از زایمان در خانه بمانند و از نوزاد خود مراقبت کنند و این دوران برای سلامتی مادران و نوزادان سودمندی‌های قابل ملاحظه‌ای به دنبال خواهد داشت. ارتقا سلامت مادران و کودکان از طریق حمایت در خلال و پس از بارداری به دست خواهد آمد. حمایت از حق مادری و زایمان به بهبود سلامت هم مادر و هم کودک منجر می‌شود. مشخص شده است که دوران طولانی‌تر مرخصی زایمان منتج به بهبود سلامت هم مادران و هم کودکان می‌شود. این دوران به زنان اجازه بازسازی از زایمان را داده و یک رژیم شیردهی مناسبی را به وجود آورده که می‌تواند به کاهش خطرات گوناگون برای کودک و زن کمک کند (Berger, 2005: 115)

- خانواده: حمایت از حق مادری و مرخصی زایمان برای خانواده نیز هم در دوران بارداری و هم پس از زایمان سودمند است، زیرا برای خانواده شغل و درآمدی را فراهم می‌کند و از این طریق به خانواده اجازه می‌دهد تولد خوب و سالمی را تجربه کند و کودک نیز از مراقبت دوران اولیه کودکی توسط والدین خود در خانه بهره‌مند می‌شود. علاوه بر این، نگرانی‌های مربوط به مسائل مالی و اشتغال را برطرف می‌کند. مرخصی با حقوق نیز برای دستیابی به امنیت درآمد در دوران حساس پس از تولد، زمانی که کودک و مادر هر دو با همراهی با برنامه جدید سازگار می‌شوند، ضروری است. حمایت از حق مادری و فواید ناشی از آن، مادران را قادر می‌سازد تا وادار نشوند با ضرورت اقتصادی درگیر در کار و وظایف مادری خود در خانه را فراموش کنند. هم‌چنین اهمیت خانواده در بند ۳ ماده ۱۶ اعلامیه جهانی حقوق بشر آنجا که بیان می‌دارد خانواده واحد بنیادین اجتماع بوده و باید توسط جامعه و دولت حمایت شود، مورد تاکید قرار گرفته است. (Cere, 2009: 74) هم‌چنین باید یادآوری نمود که طول مرخصی زایمان با متغیرهای دیگری بستگی زیادی دارد، و اگر مرخصی کوتاه مدت با دیگر عامل ترکیب شود، ممکن است منجر به پریشانی‌های عمده زناشویی و مشخصی شود.

- کودکان: بنیادی‌ترین نقش مرخصی زایمان حمایت از فرزندان از طریق آماده‌سازی محیط رشد سالم است. این امر در جوامع ارزش زیادی داشته و انتظار می‌رود که از طریق حمایت کافی از مادران، زنان این فرصت را داشته باشند که با در اختیار داشتن درآمد کافی زمانی که کودکان در خانه هستند به کودکان خود رسیدگی کنند. حمایت کافی از مادری هم‌چنین منجر به حق مادران در ادامه شیردهی پس از بازگشت به کار نیز می‌شود. این حق رفاه پیشروانه کودک را تداوم بخشیده و هم‌چنین منجر به بهبود سلامت نسل آینده که سرمایه ارزش‌مندی برای هر جامعه است می‌شود (Heap, 2001: 10)

مطالعات در جوامع توسعه یافته نشان می‌دهد که تسهیل و فراهم آوردن مرخصی زایمان احتمال بازگشت زنان را به کار پس از زایمان بجای کاهش، افزایش می‌دهد. این امر را مقایسه کنید با پیامدهای کشورهایی که زنان مجبور هستند بین کار و وظیفه مادری یکی را انتخاب کنند. در حالی که می‌توان با

ترکیبی از این دو وظیفه به روشی اقناعی به نتایج مطلوب‌تری رسید و از حق مادری نیز حمایت کرد. هم‌چنین مرخصی زایمان به کارفرمایان این شانس را می‌دهد که تجربیات آنها را از دست ندهند. کارفرمایانی که بر توسعه بیشتر کارگران خود تمرکز دارند و کارگران خود را به مثابه سرمایه‌ای ارزشمند می‌نگرند، خواهان تضمین بازگشت آنان به محیط کار هستند. حمایت از حق مادری و مرخصی زایمان هم‌چنین مادران جدید را تشویق به بازگشت به کار کرده و این امر می‌تواند اثر مثبتی بر عملیات تجاری داشته باشد. نباید گفت که این وضعیت یک محیط ستیزه‌جویانه است. (Liu, Buzzanell, 2004: 323)

انتظارات زیادی وجود دارد که اغلب با مذاکرات طولانی باید به نحوی هدایت شود که بهترین نتیجه را برای مادران به دنبال داشته باشد. حمایت از حق مادری که در سلامت مادران و کودکان آنها تبلور می‌یابد به زنان این اجازه را می‌دهد که در توسعه و رشد اقتصادی کشورشان مشارکت داشته باشند و این به نفع حکومت نیز هست.

مرخصی زایمان اهمیت زیادی دارد زیرا که سلامت زنان (که نقش مهمی در اقتصاد جامعه دارند) و کودکان آنها (که نسل‌های آینده جامعه هستند) را تضمین می‌کند. در نتیجه، از چشم‌انداز صرفاً اقتصادی یا سیاست عمومی، افزایش دوران مرخصی زایمان و نرخ شیرخوارگی سودمندی بسیار زیادی دارد. از چشم‌انداز اقتصادی، این مرخصی موجب نگهداشت مهارت کاری شده و به زنان اجازه می‌دهد پس از آن به کار بازگشته و از مهارت‌های خود جهت بهبود محیط کار استفاده کنند. این عمل موجب صرف‌جویی اقتصادی برای حکومت و اقتصاد جامعه می‌شود. زیرا مهارت کاری این زنان باسواد تداوم خواهد یافت و به جای اتکا به نیروی کار خارجی وارداتی از این زنان با مهارت استفاده می‌شود. از سوی دیگر این امر نمایانگر برگشت سرمایه کشور به آموزش این زنان شده و در نتیجه موجب سطح بالای زندگی خانواده‌ها خواهد شد. با توجه به تصویب قواعد برای شیردهی زنان شاغل، این فرآیند نه تنها نباید بر بازگشت زود هنگام تاکید و تشویق شود بلکه باید برعکس باشد، که این مسئله هم منجر به صرفه‌جویی‌های عمده در هزینه‌های بهداشتی کوتاه مدت و بلندمدت خواهد شد. برای مثال، شیردهی مادران با سطوح کمتری حساسیت، نرخ کمتر آسم، دوران کوتاه‌تر اسهال کودکان، ناخوشی تنفسی کمتر در کودکان همراه خواهد بود. هم‌چنین این مسئله نقش حمایتی در بیماری‌های مزمن مانند دیابت نوع ۱، و بیماری‌های حساسیت برانگیز ایفا خواهد کرد. استرالیا با هزینه بهداشت عمومی برای سال مالی ۲۰۰۹-۲۰۰۸ با نزدیک به ۲۳۰۰ میلیون دلار، و افزایش مداوم آن، مرخصی زایمان بهتر و قواعد شیردهی به نفع مادران و کودکان توانسته مشارکت مهمی را به اقتصاد ملی استرالیا بنماید (Paul,

2011: 10)

اگرچه سازمان بین‌المللی کار معیارها و استانداردهایی را جهت برابری جنسیتی و حمایت از حقوق مادران و زنان شاغل در قالب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌های بین‌المللی معین کرده است ولی هم‌چنان در اجرای این قواعد دوگانگی دیده می‌شود. یکی از جنبه‌های این دو گانگی در میان سایر دو گانگی‌ها، دوگانگی‌های کلی اجرای این قواعد در کشورهای توسعه یافته و کشورهای در حال توسعه است. در واقع اغلب کشورهای در حال توسعه تمایل به ادغام قواعد و معیارهای سازمان بین‌المللی کار در نظام حقوق داخلی خود ندارند. یکی از دلایل قابل توجهی که در مورد عدم پیشرفت معیارهای سازمان بین‌المللی کار به ویژه و در میان کشورهای در حال توسعه مطرح می‌شود تمایز میان اجرای معیارهای کار در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه است. کشورهای در حال توسعه بر این باورند که هر گرایشی به سوی جهانشمولی معیارهای کار نتیجه نامطلوبی در رقابت جدی برای شرکت‌های صنعتی آنها به دنبال دارد. مطالعات متعددی نشان می‌دهد که انتظار کشورهای در حال توسعه در نشان دادن عدم تمایل به حمایت از معیارهای کاری هم‌تراز با کشورهای توسعه یافته قابل قبول است. هر چند بسیاری از کشورهای عضو مقاوله‌نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار کشورهای در حال توسعه هستند. بنابراین، سوالی که در اینجا متبادر به ذهن می‌شود این است که آیا معیارهای سازمان بین‌المللی کار در این زمینه جزو آرزوها است یا در عالم واقع باید اجرا شود. هم‌چنین باید مورد بحث قرارداد که بهبود اساسی در معیارهای کار مستلزم سرمایه‌گذاری فزاینده در اجرای قانونی و زیربنایها است و نیز هزینه‌های بیشتری که مستلزم و منتج به کاهش در رفاه اجتماعی است.

منابع فارسی

۱. عراقی، عزت الله (۱۳۸۶). "تحول حقوق بین‌الملل کار در دهه اخیر و تأثیر آن بر حقوق داخلی"، مجله نامه مفید، شماره ۶۱، شهریور ص ۱۸۳-۱۹۵.
۲. عراقی، عزت الله (۱۳۹۱). "انتخاب آزادانه شغل در پرتو اشتغال"، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۵۹، پائیز، ص ۶۳ - ۹۶.
۳. مصفا، نسرین (۱۳۷۴) راهنمای سازمان ملل متحد، تهران، سازمان چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه.
۴. نیاکی، جعفر (۱۳۵۴) حقوق کار در ایران، کلیات، تهران، چاپ خرمی.

منابع انگلیسی

- ۱- Al Tawaly, Adnan kaly (2011) "*International Labour Law: Explanation of International Labour Organisation and International Regulations 1919/2010*". Arabic Swiss Center for laboring Research and Human Rights in Employment.
- ۲- Heap, Lisa (2001) "*Maternity Protection ILO Conventions No. 138: A New Standard for the New Century*" International Confederation of Free Zone.
- ۳- Paul, Jane (2011) "*Healthy Beginning: Guidelines On Safe Maternity At Work*" International Labour Office.
- ۴- Quataert, Jean (1993) "Women's Work and the Welfare State in Germany, Legislators, Bureaucrats and Clients Before the First World War" in Seth Koven and Sonya Michael (eds) *Mothers of a new World: Maternalist Politics and the Origin of Welfare States*. Routledge.
- ۵- Precarious Work and the International Labour Code: Vosko, Leah (2006) "Gender, The Ghost in the ILO Closet" in Judy Fudge and Rosemary Owens (eds) *Precarious Work, Women and The New Economy: The Challenges to Legal Norms*. Oxford and Portland Oregon.
- ۶- Ball, Olivia (2010) "Breastmilk is a Human Right" *Breastfeeding Review*, No. 9.
- ۷- Berger, Lawrence (2005) "Maternity Leave, Early Maternal Employment and Child Health and Development in the US", *Economic Journal*, vol. 115, No. 501.
- ۸- Barid, Marian (2003) "Paid Maternity Leave: The Good, The Bad, The ugly", *Australian Bulletin of Labour*, No. 97.
- ۹- Cere, Daniel (2009) "Human Rights and the Family" *Academic Questions*, Vol. 56, No. 3.
- ۱۰- Chatterji, Pinka and Sara, Warkowitz (2004) "Does The Length of Maternity Leave Affect Maternal Health?" JEL No. 1, *National Bureau of Economic Research*, January.
- ۱۱- Liu, Menia and Patrice M Buzzanelli (2004) "Negotiating Maternity Leave Expectations: Perceived Tensions Between Ethics and the Justice and Care", *Journal of Business Communications*. No. 323.

Weichsebaumer, Doris (2007) "The Effects of Competition and Equal Treatment - ۱۲
Laws on Gender Wage Differentials." *Economic Policy*. Vol. 17, No. 2.

Zhang, Xuelin (2008) "Returning to Job After Childbirth" *Perspective on Labour - ۱۳
and Income* No. 2

پایان نامه

Begum, Afreza (2004) "*Protection of Women's Rights in Bangladesh: A Legal - ۱۴
Study in an International and Comparative Perspectives*", PhD. Thesis, University
of Wollongong.

Nizalova, Olena (2000) "*The Economic and Social Democratization of Maternity - ۱۵
Protection :A Cross-County Analysis*" (LLM Thesis, University Kiev - Mohyla
Academy).