

دست به اقدامات مهمی در این زمینه بزنند. قوانین و مقررات نیز نقش مهمی را در این خصوص داشته‌اند، بویژه در مورد تساوی مزد برای کار با ارزش یکسان. اما هنوز لازم است که این قبیل تدابیر دقیقاً اجرا و پا روند مستمری از اقدامات مثبت و آموزش عمومی تلفیق گردد تا به این وسیله زنان به حقوق خود برسند.

تساوی

فرصت‌های

شغلی

برای زنان

قوانین و مقررات در زمینه تساوی مزد

در بیشتر کشورهای صنعتی، قانون اساسی یا قوانین در برگیرنده مقررات مربوط به تساوی مزد وجود دارد اما دامنه اجرایی آنها معمولاً محدود است. در واقع، غالباً بعضی از گروه‌های کاری از جمله: مستخدمین منازل، زنان شاغل در بخش کشاورزی، کارگاه‌های خانگی و خانوادگی و نیز زنانی که بصورت پاره‌وقت یا اتفاقی کار می‌کنند از دامنه شمول این قوانین مستثنی هستند. نظر به اینکه ۷۰ درصد مشاغل ایجاد شده در فاصله سالهای ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۷ در جامعه اروپا بصورت پاره‌وقت بوده و تعداد زیادی از آنها به زنان تعلق داشته، این امر نگرانی‌هایی را بوجود آورده است. در ایرلند، اداره تساوی فرصت‌های شغلی اعلام کرده است که رسیدگی به موضوع تساوی مزد در کار پاره‌وقت را در اولویت قرار خواهد داد. کنفدراسیون سندیکاهای ژاپن نیز که از این بابت اظهار نگرانی می‌کند، خواستار وضع قانونی در مورد اشتغال پاره‌وقت زنان شده است تا به این ترتیب از آنها حمایت شود.

لازم به یادآوری است که زنان اغلب نه فقط از مزد پایه که نظارت بر آن نسبتاً آسان است محرومند، بلکه از پاداش‌های مبتنی بر سابقه خدمت، وضعیت تأهل یا حتی از مزایای جابجایی نیز بی‌بهره‌اند. بعنوان مثال، در انگلستان، کمیسیون تساوی فرصت‌های شغلی استفاده فراگیر از چنین ضوابطی مانند احتساب سابقه خدمت و ساعات کار روزانه را که بسیاری از زنان (به‌خصوص کارگران زن پاره‌وقت) از آن محرومند، خاطرنشان کرده است.

زنان در مشاغلی که متفاوت با مشاغل مردان است اما به میزان تحصیلات و مهارت یکسان نیاز دارد نیز ممکن است از تبعیض رنج ببرند. بنابراین، اصلی که باید در این زمینه اجرا گردد اصل تساوی مزد براساس انجام کار با ارزش یکسان است که به مقاله‌نامه شماره (۱۰۰) در مورد تساوی مزد که در سال ۱۹۵۱ توسط سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسید، اختصاص دارد. در حال حاضر، این اصل، بویژه در کشورهای صنعتی، به اندازه زیادی پذیرفته شده است. جامعه اروپا این اصل را در قوانین

مبارزه با تبعیض براساس جنسیت

مانعت از اشتغال زنان در بعضی مشاغل، امتیاز دادن به مردان در زمینه ارتقای شغلی، عدم تساوی مزد برای کار دارای ارزش یکسان و مزاحمت‌های جنسی، همه اشکالی از تبعیض است که در بیشتر کشورها به شدت ریشه دوانیده و از بین بردن آنها کار دشوار و طاقت‌فرسای است.

زنان تاکنون توانسته‌اند از طریق احقاق حقوق و ارتقاء سطح آموزش و تحصیلات خود، علی‌رغم موانعی که در سرراهشان قرار داشته،

مأخذ: نشریه دنیای کار (ILO) - ۱۹۹۲

در بخش اول این مقاله، راجع به تعداد کارگران زن در کشورهای صنعتی دارای اقتصاد بازار، اروپای شرقی و شوروی سابق و کشورهای در حال توسعه، درآمد کارگران زن، ریشه‌های تبعیض در اشتغال زنان و همچنین مشارکت زنان کوبا در فعالیتهای اقتصادی مطالبی بیان شده، اینک ادامه مطالب از نظر شما خواهد گذشت.



خود گنجانیده و اعلام کرده است که دولتهای عضو باید قوانین خود را براساس آن وضع نمایند. بسیاری از ایالت‌های آمریکا نیز چنین قوانینی را در مورد تساوی مزد وضع کرده‌اند، اما در قوانین فدرال آن را به عنوان یک اصل نپذیرفته‌اند.

ارزشیابی مشاغل زنان ممکن است کار دشواری باشد. رسیدگی به این کار حتی در یک مؤسسه نیز دشوار است تا چه رسد به مؤسسات مختلف یعنی از یک بخش به بخش دیگر. در مؤسساتی که این کار صورت گرفته، منجر به افزایش مزد تعدادی از زنان شده است. در مارس ۱۹۹۰، یک بازرگان انگلیسی پس از انجام ارزشیابی مشاغل، خبر افزایش مردها از ۸/۵ درصد به ۲۱ درصد برای ۶۰ هزار کارگر بویژه کارگران زن را اعلام کرده بود.

در قوانین برخی کشورها، مقرراتی راجع به ارزشیابی مشاغل گنجانیده شده است یا حداقل اصول و ضوابطی که باید برای این کار در نظر گرفته شود، معرفی شده است. بعنوان مثال، در کانادا، ارزشیابی براساس مهارت، فعالیت، مسؤلیت و شرایط کار صورت می‌گیرد. در سایر کشورها حتی چنانچه ضوابط اجرایی نیز در

قوانین ذکر شده باشد، اما همیشه به نظامهای ارزشیابی مشاغل اشاره نمی‌شود.

تعارض بین کار و مسؤلیت خانوادگی

مسؤلیتهای خانوادگی عامل اصلی تبعیض نسبت به زنان است. در این مواقع غالباً از زنان این چنین انتظار می‌رود که در خانه بمانند و از کودکان خود نگهداری کنند و این بدان علت است که با آنان مانند کارگران درجه دوم رفتار می‌شود. برای رفع این معضل، همکاری جدی بین مدیران مرکزی و مدیران محلی، کارفرمایان و سندیکاها و کارگران و گروههای اجتماعی در کلیه سطوح لازم است.

در نگرش دولتها نسبت به این مسأله تفاوت بارزی وجود دارد. کشورهای اروپای غربی و اسکانندیناوی مقررات زیادی را به نفع مادرانی که کار می‌کنند وضع کرده‌اند، اما دولتهای اروپای مرکزی و شرقی از تقسیم سستی کار بین والدین پیروی می‌کنند. دولتهای اسکانندیناوی خواستار تغییر نقش زنان و مردان در خانواده شده‌اند. آنها به این نکته اشاره می‌کنند که مردان و زنان باید بتوانند بین مسؤلیتهای شغلی و خانوادگی خود هماهنگی ایجاد کنند، بنابراین در این راستا وضع مقرراتی را در خصوص مرخصی والدین، بیمه و

مراقبت از کودکان پیشنهاد می‌کنند. این سیستم که موجب تصویب مقاله نامه شماره (۱۵۶) درباره کارگرانی که مسؤلیتهای خانوادگی دارند و توصیه نامه شماره (۱۶۵) گردید، مدتها از آن بعنوان الگویی برای وضع قوانین و مقررات اسپانیا، یونان، زلاندنو و پرتغال مورد استفاده قرار می‌گرفت.

برخی کشورها شیوه دیگری را برمی‌گزینند. بعنوان مثال، آمریکا، هلند و انگلستان می‌پندارند که مسؤلیت مراقبت از کودکان اصولاً به عهده والدین است و بایستی به سندیکاها محلی یا خصوصی واگذار گردد. اما، حتی در این کشورها نیز این موضوع بسیار بحث برانگیز شده است. وزارت کار آمریکا یک شبکه اطلاعاتی را برای رسیدگی به مسایل شغلی و خانوادگی ایجاد کرده است تا کارفرمایان از این طریق بتوانند ضرورت نگهداری از کودکان و سالمندان خانواده را دریابند.

تغییرات جمعیتی، بویژه افزایش تعداد خانواده‌هایی که تنها یک زن سرپرستی آن را به عهده دارد، بدون شک اتخاذ تدابیر جدیدی را در این زمینه لازم می‌گرداند. با افزایش تعداد زنانی که مجبورند کار کنند، کارفرمایان بایستی بیشتر



در کشور پرتغال،
بایستی حداقل سه نفر
از شرکت‌کنندگان در کلاسهای
آموزش فنی، حرفه‌ای زن باشند.

۳- نظارت. شماری از کشورها برای نظارت

بر اجرای برنامه‌های عملی مثبت نهادهایی را ایجاد کرده‌اند، مانند کمیسیون اقدام مثبت در استرالیا و کمیسیون تساوی در سوئد. این نهادها اغلب از عهده چنین کاری برمی‌آیند.

۴- آموزش. این عامل در بیشتر سیاستهای

ملی جایگاه والایی دارد. بعنوان مثال، در کشور پرتغال در هر کلاس آموزش حرفه‌ای، باید حداقل سه نفر از شرکت‌کنندگان زن باشند.

در بسیاری از کشورها، برنامه‌های عمل مثبت داوطلبانه است. این برنامه‌ها براساس تشویق و جلب همکاری دولت قرار دارد تا براساس اقدامات اجباری. از این رو، در بلژیک وزارت اشتغال و کار، بخش آموزشی را ایجاد کرده است که در امر گنجاندن مقررات مربوط به اقدام مثبت در پیمانهای دسته‌جمعی به کارفرمایان و سندیکاها کمک می‌کند.

انگیزه‌های مالی نیز، حتی در صورتی که جنبه اجبار داشته باشند، عامل دیگری است برای تشویق به اقدام مثبت. در آمریکا و کانادا بیشتر قراردادهای دولتی تنها با شرکتیایی منعقد می‌شود که قانون اقدام مثبت را اجرا می‌کنند. در آمریکا ۴۰ درصد کارگران در مؤسساتی کار می‌کنند که مجری مقررات این برنامه‌ها هستند و این شیوه بسیار مؤثری است: بررسی که از طرف بخش مطالعات وزارت کار آمریکا در این خصوص صورت گرفته، نشان داده است که اشتغال زنان در مؤسساتی که تابع اهداف این برنامه‌ها هستند ۱۵/۲ درصد افزایش یافته ولی

در سال ۱۹۷۹ با تصویب کنوانسیون مربوط به رفع کلیه اشکال تبعیض نسبت به زنان که وضع "مقررات ویژه‌ای را در جهت برقراری تساوی واقعی بین مردان و زنان توصیه می‌کند، این اصل را در آن گنجانده است. در سال ۱۹۸۴، شورای جامعه اروپا نیز دست به اقدام مشابهی در این زمینه زد.

قانونی که از دولتها و کارفرمایان در برابر اتهامات "تبعیض نسبت به یک گروه اقلیت" حمایت می‌کند، توسط تعدادی از کشورها، از جمله: استرالیا، دانمارک، فرانسه، یونان، ایرلند، ایسلند، لوکزامبورگ و نروژ به تصویب رسیده است. وضع قانونی از این نوع نیز در ایتالیا و هلند در دست بررسی قرار دارد. تا کنون، در کشورهای در حال توسعه کمتر قوانینی از این قبیل به تصویب رسیده است.

برنامه‌های عمل مثبت در بسیاری از کشورها در دست اجراست. در این برنامه‌ها بطور کلی به چهار عامل مهم اشاره شده است.

- ۱- تبادل اطلاعات. بعنوان مثال، در فرانسه، مؤسساتی که بیش از ۵۰ کارگر دارند، بایستی اطلاعات مفصلی را درباره وضعیت کلیه کارگران که به گروه‌های معین تعلق دارند، تهیه نمایند.
- ۲- اهداف و برنامه زمانی. در کانادا، قانون مربوط به تساوی در زمینه اشتغال، کارفرمایان را موظف می‌سازد به تهیه طرح سالانه‌ای که در برگیرنده اهداف کیفی و برنامه زمانی باشد. هر چند این اهداف در سالهای دهه هفتاد مفید واقع نشد، اما در سالهای دهه هشتاد این گرایش تغییر کرد.

در فکر مشکل نگهداری از کودکان باشند. قوانین و مقررات در زمینه مزاحمت‌های جنسی در محل کار

تاکنون، در آمریکا مقررات زیادی در این زمینه وضع شده است. با وجود این، در سال ۱۹۹۱، کمیسیون جامعه اروپا وضع قوانین جدیدی در این خصوص را پیشنهاد کرده است. کشور فرانسه دومین کشور جامعه اروپا پس از اسپانیاست که مقررات قانونی را در این باره وضع کرد، بر این اساس، مزاحمت‌های جنسی

در محل کار جرم محسوب می‌شود و مجازات آن عبارت است از یکسال زندان یا پرداخت جریمه نقدی معادل ۱۰۰ هزار فرانک (۱۷ هزار دلار آمریکا).

اقدام مثبت

مرخصی بارداری و وضع حمل، مرخصی برای نگهداری از کودکان، تأسیس شیرخوارگاه و مراکز نگهداری از کودکان، تدوین مقررات قانونی در زمینه تبعیض و تقسیم عادلانه مسوولیتها، عمده‌ترین مراحل از فرایند تغییرات است. با این همه، بسیاری از کشورهای صنعتی دریافته‌اند که این اقدامات کافی نیست و باید تدابیر جدی‌تری را برای مبارزه با پدیده‌های موجود نسبت به کارگران زن و سایر گروه‌هایی که در محل کار مورد تبعیض قرار می‌گیرند، اتخاذ نمایند. نمونه‌ای از اقداماتی که در برگیرنده این برنامه‌هاست در کادر مقابل بیان شده است. این اقدامات ممکن است بعنوان اقدامات تبعیض آمیز شناخته شود، اما سازمان ملل متحد

در سایر مؤسسات این افزایش از ۲/۲ درصد فراتر نرفته است.

بنابراین اقدام مثبت زمینه بحث‌انگیزی را بوجود می‌آورد، بطوری که موجب دادخواهی بسیاری از افراد (بویژه مردان سفیدپوست) گردیده. آنها ادعا می‌کردند که حقوقشان در زمینه تساوی فرصتهای شغلی نادیده گرفته شده است.

مطالبه حقوق

بی‌عدالتی نسبت به زنان و بطور کلی تجاوز به حقوق انسانی، در مورد گروههایی اعمال می‌شود که نه قدرت دارند و نه آگاهی لازم برای دفاع از خودشان؛ بنابراین انسانها چگونه می‌توانند حقوق خود را مطالبه کنند؟

از لحاظ نظری بهر کسی برای این کار یک راه حل قانونی داده‌اما از لحاظ عملی این انتخاب دشواری است: بعنوان مثال، چنانچه روند قانونی پیچیده باشد، این کار برای کسانی که عادت ندارند با مراجع رسمی مبارزه کنند، پرهزینه و جان‌فراست. بدین ترتیب، بیشتر افراد حقوق خود را نمی‌شناسند و نمی‌دانند چگونه آنها را مطالبه نمایند.

کارگران بایستی برای احقاق حقوق خود به یکی از سازمانها، معمولاً سندیکاها، متوسل شوند. اکثر شکایتهایی که به سازمان بین‌المللی کار فرستاده شده از طرف سندیکاها یا کنفدراسیونهای بین‌المللی بوده است.

کارگرانی که در عضویت سندیکا قرار ندارند در این مورد بسیار منزوی هستند، کارگران بخش کشاورزی (که در کشورهای در حال توسعه دارای اکثریت هستند) معمولاً در حاشیه هر حمایت مستقیمی قرار دارند، کارگران بخش



مطبوعات محله می‌توانند با نظام قانونی که از کارگران دفاع می‌کند، مشارکت و همکاری داشته باشند. در مقیاس جهانی، فدراسیونهای سندیکایی و سازمانهای غیردولتی که به حقوق کارگران رسیدگی می‌کنند، نیز می‌توانند اشتباهاتی را که دولت‌ها از آن غافلند یا ترجیح می‌دهند از آنها غافل باشند، یادآوری نمایند.

اما آموزش باید توأم با عمل باشد، بعنوان مثال، نظارت سازمان بین‌المللی کار بر استانداردهای بین‌المللی یکی از راههاست که با تلاش بی‌وقفه کمیته‌ها و کمیسیونهای وابسته به آن صورت می‌گیرد. هر گاه مشکلات بلندمدت حل گردیده، مشکلات جدیدی بوجود آمده است. تکنولوژیهای جدید، اشکال جدید کار و نظامهای سیاسی جدید همه چالشهای جدیدی را ایجاد می‌کنند که نیازمند صبر و خویشتنداری کسانی است که سعی در حمایت از حقوق کارگران دارند.

غیررسمی (یعنی بیشترین بخش کارگران شهری در تقریباً کلیه کشورهای در حال توسعه) نیز برای احقاق حقوق خود باید تنها به نیروی خودشان متکی باشند.

زنان و کودکانی که کار می‌کنند در وضعیت بسیار ضعیفی قرار دارند. از آنجا که کار کودکان اغلب غیرقانونی است، معمولاً کارشان سازمان نیافته نیز می‌باشد. بنابراین، دفاع از حقوق آنان برحسب مورد به عهده سازمانهای محلی غیرانتفاعی است. زنان اغلب از طرف سندیکاها حمایت نمی‌شوند، بویژه اگر آنها بصورت پاره‌وقت کار کنند. حتی در کشورهای پیشرفته، آنها در سندیکاها حضور چندانی ندارند. در تعدادی از کشورهای در حال توسعه، زنان جوان را اغلب به دلیل آنکه آنها را مطیع می‌دانند و کمتر در دسر ایجاد می‌کنند، استخدام می‌نمایند. آموزش اولین مرحله راه‌حل مشکلات مربوط به حقوق انسانهاست. سازمانها و

اقدام مثبت

- اقدام مثبت ممکن است با توجه به موقعیت محلی و گروههای فقیر نیازمند کمک، به شکل‌های مختلف صورت گیرد. در اینجا چند نمونه از اقدامات متعارف و معمول کارفرمایان ذکر می‌گردد.
- آموزش: اطمینان از اینکه گروههای اقلیت به اندازه کافی در کلاسهای آموزش شرکت کرده‌اند.
- سهیمه‌ها: اهدافی برای تشویق کارفرمایان به استخدام گروههای اقلیت به نسبت مساوی بانسبتی که آنها در کل جمعیت محلی ارائه می‌دهند.
- افراد ماهر و متخصص: مطمئن باشند که دفاتر استخدام، راهنمایان و مشاوره شغلی به مشکلات ویژه اقلیتها آگاهی دارند.
- انطباق با شرایط کار: بعنوان مثال، ساعات کار انعطاف‌پذیرتر را برای زنان در نظر بگیرند، یا اجازه استفاده از زبانهای اقلیتی را به آنها بدهند.
- برنامه‌های آموزشی: مبارزه با پیشداوریهای سایر کارگران از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی یا برنامه‌هایی که آنها را نسبت به تبعیض نژادی یا تبعیض براساس جنسیت آگاه می‌سازد.
- تدارک خدمات ویژه: پیش‌بینی شیرخوارگاه برای نگهداری کودکان مادرانی که کار می‌کنند، یا تدارک کلاسهای زبان برای اقلیتهای زبانی.