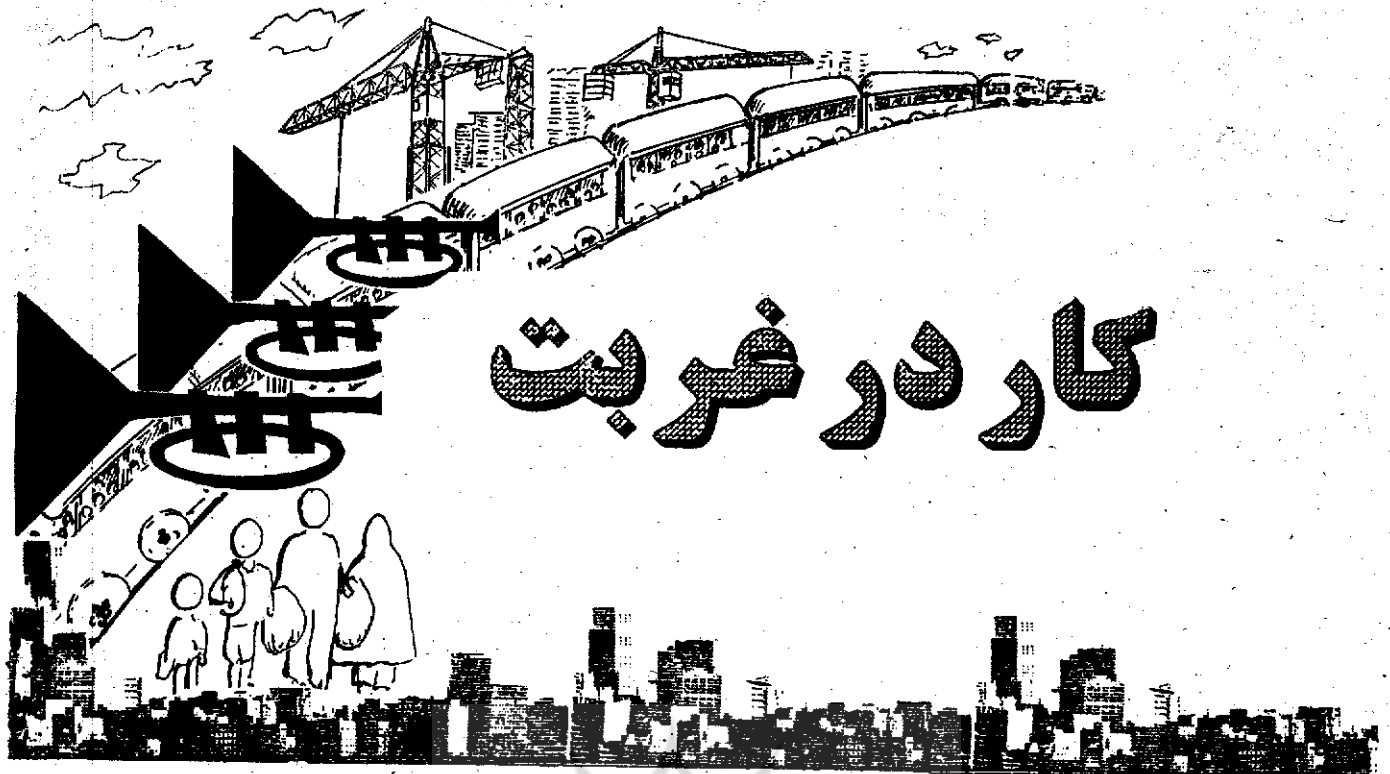


کار در غربت



و سخت را بر عهده دارند، گویانکه افکار عمومی در کشورهای مهاجرپذیر، با این امر مخالف و حتی متعارض است. یک نظرسنجی نیویورک تایمز در سال ۱۹۹۱ به این نتیجه رسیده که ۶۳ درصد مردم امریکا بی برده اند که درون کوچندگان معمولاً کارهایی را بر عهده می گیرند که شهروندان امریکایی از آنها روی گردانند (و نیز عقیده دارند که درون کوچندگان از آنهایی که در ایالات متحده زاده شده اند، کارهای دشوارتری را انجام می دهند).

شاید بیشترین تفاوت بین نیروی کار محلی و جمعیت درون کوچنده را بتوان در کشورهای حاشیه خلیج فارس مشاهده کرد. برای مثال، در کویت بیشتر کارکنان کویتی، کار دولتی دارند. در نتیجه، برای شرکتهای صنعتی بخش خصوصی، پیدا کردن کارکنان کویتی بسیار مشکل است، و بیشتر کارهای طاقت فرسا برای خارجیها باقی می ماند. جنگ خلیج فارس در سال ۱۹۹۰-۱۹۹۱ این اندیشه را برانگیخت که کویت باید بیشتر متکی به کارگران خودش باشد، زیرا در غیر این صورت اگر هم ترکیب ملیتی درون کوچندگان تغییر یابد، وابستگی کویت به آنها همچنان باقی خواهد ماند. در بیشتر کشورها، کرون کوچندگان برحسب

سنگین تری در پیش رو دارند که باید بر آنها چیره شوند: در معرض تبعیض های چندگانه قرار دارند، از جمله در کاری که انجام می دهند، در مزدی که می گیرند، در اقبالی که برای ارتقاء دارند و نیز در خطر بیکاری که همواره آنها را تهدید می کند.

● شغل

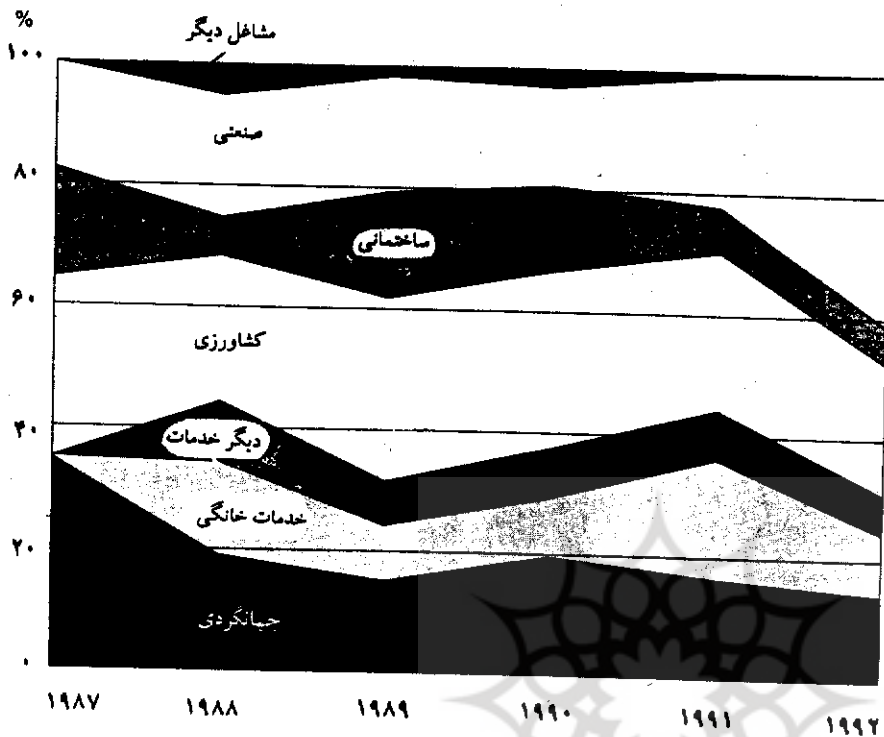
بیشتر کوچندگان به کارهایی می پردازند که کارگران بومی می کوشند از آنها پرهیز نمایند. تقریباً در همه کشورها، درون کوچندگان ناچار گرد مشاغل بدی غیرمهارانه جمع می شوند. در جمهوری فدرال آلمان در سال ۱۹۸۷ نزدیک به ۸۵ درصد درون کوچندگان که از نظر اقتصادی فعال بودند، شغل های کارگری داشته اند، و از این گروه، ۶۰ درصدشان در سطح کارگری غیرماهر یا نیمه ماهر کار می کرده اند. در اینجا هم مانند هر جای دیگر، مهاجرها را می توان در کارخانه های بزرگ صنعتی، و در کارهای تکراری، بدی و خطرناک مشاهده کرد. در فرانسه نیز نتایج یک پژوهش نشان می دهد که حدود ۶۹ درصد درون کوچندگان به صورت کارگر بدی کار می کرده اند (مقایسه کنید که فقط ۳۰ درصد کارگران فرانسوی به چنین کارهایی مشغول بوده اند). بیشتر مردم می دانند که درون کوچندگان، شغل های نامطبوع

اشاره:

در این مقاله، واژه "درون کوچنده" بسیار بیشتر از کلمه "مهاجر" به کار گرفته شده است. صرف نظر از تفاوت در منشاء زبانی این دو کلمه، درون کوچنده، مهاجری است که عموماً به صورت ناخوانده به جامعه میزبان وارد می شود و در روند سازگاری و جامعه پذیری با مشکلات مادی و غیرمادی گوناگونی روبرو می گردد. در اینجا دلایل قوی تری وجود دارد که باید واژه درون کوچنده را به کار برد. برای نمونه، در کشورهای مهاجرپذیر مثل استرالیا، کانادا و ایالات متحده امریکا، معمولاً قوانینی را برای صدور روادید، اقامت، جواز کار و تأمین اجتماعی این افراد وضع کرده اند که این قوانین فقط کسانی را در بر می گیرد که از خارج به آن جامعه وارد شده اند و ارتباطی به مهاجران برون کوچنده و نیز مهاجران داخلی آن کشور ندارد.

مهاجران جوینده کار، با ترک دیار خویش از بسیاری مزایای آنجا چشم پوشی می کنند، ولی هنگامی که به کوچگاه وارد می شوند، تازه موانع

نمودار شماره (۱): مشاغل درون کوچندگان غیرقانونی در آمریکا (۱۹۸۷-۱۹۹۲)



ملیتی که دارند در یک "سلسله مراتب" قرار می‌گیرند و بدترین کارها به آنها می‌رسد که کمتر مورد علاقه مردم بومی قرار دارند. مثلاً در هلند، درون کوچدگانی که از جزایر آنتیل هلند آمده - و به زبان آلمانی گفتگو می‌کنند و عموماً آموزش دیده هستند - در بالاترین پله نردبان جای می‌گیرند و کمابیش همان کارهایی را انجام می‌دهند که عموم جمعیت فعال (بومی) برعهده دارند. سپس کارگرانی قرار دارند که از سورینام آمده‌اند، اینها با این که آلمانی تکلم می‌کنند چون چندان آموزش یافته نیستند بیشتر در کارهای صنعتی و بخش خدمات شاغلند، بسیاری هم به کارهای اداری و مالی گمارده می‌شوند. در پایین‌ترین سطح این نردبان کارگرانی قرار دارند که اهل ترکیه و مراکش هستند و حدود ۸۵ درصدشان به کارهای غیرماهرانه یا نیمه‌ماهرانه در صنعت و فعالیتهای مربوط به آن اشتغال دارند.

تمرکز مهاجرین در مشاغل دون پایه را در بین درون کوچندگان غیرقانونی (بدون جواز کار یا گذرنامه یا هر دو) با وضوح بیشتری می‌توان مشاهده کرد. در ژاپن در سال ۱۹۹۱ در بین کارگران غیرقانونی (بدون اجازه کار) که از آن کشور اخراج شده‌اند، ۸۰ درصدشان در خطوط تولیدی کارخانه‌ها کار می‌کرده‌اند و ۷۰ درصد زنان، خدمتکاران بار (غذاخوری کارخانه) بوده‌اند. در ایالات متحده آمریکا، استفاده از درون کوچندگان غیرقانونی، در بخشهای مختلف و سال به سال و برحسب فعالیتهای اقتصادی، تفاوت پیدا می‌کند. نمودار شماره (۱) نتیجه پژوهشی در باره کارگران مکزیکی را نشان می‌دهد که به صورت نیروی انسانی غیرقانونی به آمریکا آمده و به کارهای جاری اشتغال ورزیده‌اند.

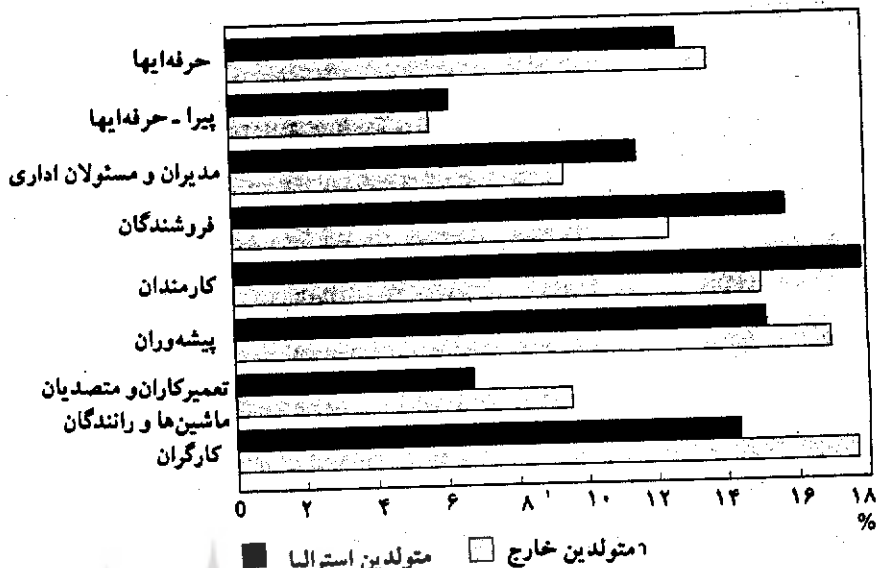
موضوع اشتغال کارگران درون کوچنده در بدترین مشاغل، منحصر به ثروتمندترین کشورها نمی‌شود. کشورهای در حال توسعه‌ای که پویاتر هستند یعنی پیشرفت سریع‌تر و محسوس‌تری دارند، نیز کارگرانی را از کشورهای فقیرتر همسایه به سوی خود می‌کشند. برای مثال، در مالزی

شده است؛ کار در باغستانهای نخل روغنی بیشتر برعهده کارگران خارجی گذاشته می‌شود، که سه چهارم آنها از کشورهای همسایه یعنی مالی و بورکینافاسو می‌آیند؛ همچنین در کشور ساحل عاج در سال ۱۹۷۵، کارگران خارجی ۲۲ درصد کل جمعیت کشور را تشکیل می‌دادند.

البته همه کارگران درون کوچنده را به کارهای بدنی نمی‌گمارند، تقریباً در همه سطوح شغلی می‌توان کارکنان خارجی را دید. در واقع، یک الگوی عمومی شغلی درون کوچندگان این است که عموماً در پیرامون مشاغل سطح بالا و پایین نردبان شغلی جمع می‌شوند. در بالاترین سطح، اغلب مهاجرین در جاهایی قرار دارند که کمبود کارکنان بومی وجود دارد؛ در پایین‌ترین سطح، به دلیل این که بومی‌ها آن مشاغل را برنمی‌گزینند. نمودار شماره (۲) این وضعیت را در مورد استرالیا نشان می‌دهد. مشاهده می‌کنیم

۸۰ درصد کارگران ساختمانی، خارجی و بیشتر آنها اندونزیایی هستند. درو کردن ساقه‌های نیشکر یکی از کارهای دشوار است، در جمهوری دومینیک بریدن ساقه‌های نیشکر بیشتر بوسیله کارگران اهل هائیتی انجام می‌گیرد، در آرژانتین این کار بیشتر به کارگران بولیویایی داده می‌شود. الگوهای مشابهی هم در آفریقای غربی مشاهده

■ براساس اصل "هرکس دیرتر بیاید، زودتر می‌رود" بی‌علاقگی شرکتها به اشتغال درون کوچندگان باعث می‌شود هرگاه مواجه با کساد کسب و کار شوند، نخست این گروه افراد را اخراج می‌کنند.



گاهگاهی هم حقوق آنها نادیده گرفته می‌شود. برای مثال، در ایالات متحده آمریکا اتهامهایی مطرح می‌شود. کارخانه‌های مواد غذایی دریایی، قرارداد کار با زنان مکزیکی را به گونه‌ای تنظیم می‌کنند که به آنها دستمزد کم داده و مورد بهره‌کشی واقع می‌شوند. پاک کردن شکم خرچنگ که به آنها واگذار می‌شود کار دشواری است، نیاز به نیروی بدنی دارد و اغلب محیط کار آکنده از بوی بد است. طبق تحقیقی در سال ۱۹۹۱، زنان مکزیکی شاغل در یک کارخانه از دستمزد خود شکایت داشته‌اند، زیرا در برابر استحصال هر پانصد (حدود ۴۵۰ گرم) گوشت خرچنگ ۱/۳ دلار به آنها داده می‌شود، در حالی که کارگر آمریکایی برای همین مقدار کار ۲ دلار دریافت می‌داشته است. علاوه بر این، کارخانه هزینه مسکن و بلیط اتوبوس آنها از مکزیکی‌ها به آمریکا را از حقوقشان کم می‌کرده و گذرنامه و مدارک کار آنها را نیز نگه می‌داشته تا نتوانند کارشان را رها کنند. گفتنی است که دستمزد و شرایط شغلی که در روزنامه‌ها آگهی شده، با این وضعیت تفاوت زیاد داشته است.

بهره‌وری کمتری دارند. در کشورهای دیگر هم همین گونه با آنها رفتار می‌شود. در فرانسه، کارهای ساختمانی نامطلوب و خطرناک‌تر به کارگران مهاجر داده می‌شود.

که درصد بالایی از کارگرانی که بیرون از استرالیا زاده شده‌اند، در مشاغل و حرفه‌ای پردرآمدتر یا در سطح کارگری کم درآمد گرد آمده‌اند. ولی در سطوح متوسط فروش یا مدیریت، کمتر می‌توان آنها را دید.

به کارفرمایان ژاپنی هم همین اتهامات نسبت داده می‌شود، زیرا کارگران ژاپنی الاصل را از آمریکای جنوبی با ظاهرسازیهای نادرست به ژاپن می‌آورند، مثلاً کارگران هتل ناگزیرند ساعات طولانی و با دستمزدی بسیار کمتر از آنچه به آنها قول داده شده، کار کنند. در اینجا نیز کارفرما، گذرنامه و مدارک آنها را می‌گیرد تا شکایت کردن به مراجع مربوطه برایشان مشکل باشد.

● درآمد

با توجه به این که کارگران مهاجر بیشتر در پایین‌ترین سطح ساختار شغلی قرار دارند، شگفت نیست که درآمد بسیار کمتری از کارگران بومی داشته باشند. اما آنها از کارگران بومی هم که در همین سطوح هستند، دستمزد کمتری می‌گیرند. پژوهشی در جمهوری فدرال آلمان در سال ۱۹۸۶ به این نتیجه رسید که حد متوسط دستمزد درون کوچندگان ۱۰ درصد کمتر از حد متوسط مزد افراد آلمانی است. در اینجا هم مانند دیگر کشورها، دلیل وضعیت فوق این نیست که درون کوچندگان کمتر از دستمزد پایه دریافت می‌دارند، بلکه این است که بومیان پردرآمدترین و مناسب‌ترین زمان شغلی را به خودشان تخصیص می‌دهند.

کارگران درون کوچنده کشورهای حاشیه خلیج فارس نیز به گونه‌ای با بهره‌کشی روبرو بوده‌اند. گر چه با توجه به استانداردهای کشور زادگاهشان، دستمزد خوبی دریافت می‌دارند، اما در مقایسه با استانداردهای محل کار، درآمد بسیار پایینی دارند. بعضی کشورهای مهاجرپرست، برای اتباعشان که در این کشورهای خارجی کار می‌کنند، یک حداقل دستمزد تعیین می‌کنند. برای مثال، در امارات متحده عربی، دولت هند حداقل دستمزد ۶۰۰

کارگران درون کوچنده، نه تنها به کارهای دشوارتر گمارده می‌شوند، بلکه اغلب کارهای ناپسند هم به آنها واگذار می‌گردد. پژوهشی که در کارخانه‌های لاستیک‌سازی آلمان انجام شده گواهی می‌دهد که مهاجرها بیش از آلمانیها به کارهای بسیار سخت گمارده می‌شوند، همچنین به آنها کمترین تجهیزات داده می‌شود، تازه سرزنش هم می‌شوند که از کارگران بومی،

کارگران درون کوچنده نه تنها به کارهایی دشوارتر گمارده می‌شوند، بلکه اغلب کارهای ناپسند هم به آنها واگذار می‌گردد.



عدم تمایل به شناسایی صلاحیت‌های افراد خارجی، بی‌تردید نه تنها یک نوع ضایعه کاری است، بلکه برای کشورهای میزبان هم

درهم را برای کارگر غیرماهر تعیین نموده، دولت پاکستان، ۶۵۰ درهم و بنگلادش ۴۰۰ درهم. البته اکنون این نیروی بازار است که بیش از پیش دستمزدها را معین می‌کند، از این رو استانداردهای مزبور در بیشتر کشورها درهم شکسته است. مثلاً حکومت پاکستان در سال ۱۹۹۱، مقررات دستمزدهای خارجی را رعایت نکرد.

● استخدام

تبعیض بر علیه درون کوچندگان از استخدام آغاز می‌شود، کارفرمایان در گزینش بین افراد داخلی و درون کوچدگانی که دارای صلاحیت یکسانی هستند، بیشتر افراد داخلی را بر می‌گزینند. این نکته ممکن است با باور عمومی تضاد داشته باشد، ولی در چند تحقیق در کشورهای مختلف، درستی آن به اثبات رسیده است. برای نمونه، در هلند طی پرسشی که در سال ۱۹۸۲ از ۳۳۰ کارفرما در تردام به عمل آمده، روشن گردیده است که یک سوم آنها گرایش به استخدام درون کوچندگان نداشتند. پژوهش دیگری در سال ۱۹۸۶، در باره گزینش کارفرمایان بین داوطلبان هلند و درون کوچندگان

هر دو تبعیض روا داشتند. این نتایج در مقایسه با دستاوردهای پژوهشی ده سال پیش از آن، گویای آن است که وضع در نهایت، بدتر شده است. از آنجا که چنین تبعیضی در بیشتر کشورها غیرقانونی می‌باشد، معمولاً جریان مستثنی نمودن درون کوچندگان، بطور غیرمستقیم اعمال می‌شود. یکی از معمولی‌ترین راههایی که در پیش گرفته می‌شود، مسئله زبان است. برای مثال، در فرانسه، کارفرمایان معمولاً شرط تسلط بر زبان راحتی برای مشاغل می‌گذارند که واقعاً لازم نیست. همچنین در انگلستان، آزمون زبان انگلیسی را برای کوچدگانی می‌گذارند که داوطلب مشاغل غیرماهرانه بوده و دانستن زبان

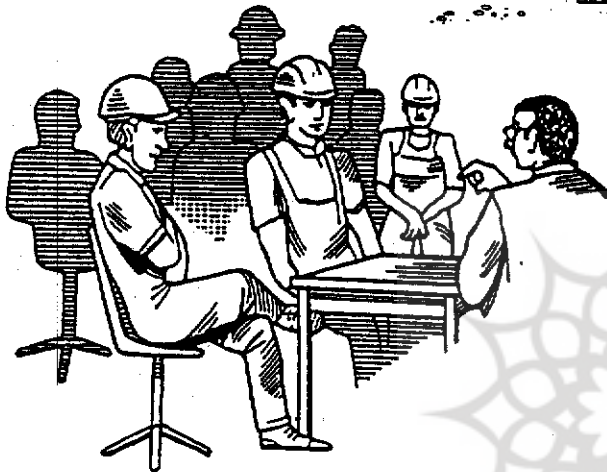
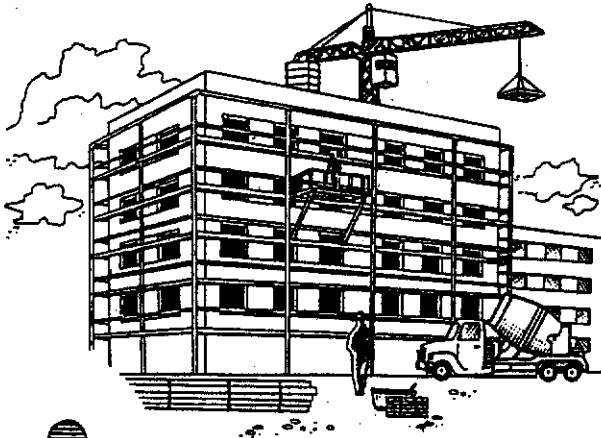
که صلاحیت شغلی یکسانی دارند، در بین ۳۰۰ کارفرما، اکثریتی معادل ۵۳ درصد پاسخ دادند که داوطلبان داخلی را ترجیح می‌دهند (و از آنجا که نیمی از پاسخگویان به پرسش فوق اصلاً جواب نداده‌اند، احتمالاً این نسبت باید بالاتر باشد). در انگلستان، در سال ۱۹۸۵، سه تقاضای کار - یک متقاضی سفیدپوست، یکی از اهالی هند غربی و یکی هم آسیایی و هر سه با صلاحیت و تجربه شغلی یکسان - به ۵۵۰ محلی که آگهی استخدام داده بودند فرستاده شد. متقاضی سفیدپوست سه برابر بیش از آن دو دیگر امکان دریافت پاسخ مثبت از کارفرمایان را داشت. حداقل یک سوم کارفرمایان بر علیه آسیایی‌ها یا اهالی هند غربی یا

برای آن مشاغل مناسبی ندارد.

برخی شرکتها ادعا می‌کنند که درون کوچندگان، هنگام انجام کار فقط به زبان محلی صحبت می‌کنند (حتی در بین خود درون کوچندگان هم برای گرداندگان شرکت، ناراحت‌کننده است). شمار فزاینده‌ای از کارفرمایان آمریکایی (از بیمارستان تا کارخانه)، اصرار دارند کارکنان در محل کار فقط به زبان انگلیسی گفتگو کنند. کارفرمایان می‌گویند وجود چنین مقرراتی از آن رو لازم است که ارتباطها را به خوبی برقرار می‌کند و از ستیزه و بدگمانی جلوگیری می‌نماید، در غیر این صورت کارکنانی که اهل کشورهای مختلف هستند، منظور یکدیگر را نمی‌فهمند. این الزامها اغلب بوسیله دولت هم پشتیبانی می‌شود: در سال ۱۹۹۰، ۱۶ ایالت آمریکا، قانون یا اصلاحیه‌ای را وضع نمودند که باید زبان انگلیسی، تنها زبان رسمی (در محیط کار) باشد. در برخی ایالت‌ها، از جمله آریزونا، فلوریدا، ایلینویز و تکزاس، موضوع تبعیض زبانی تا دادگاه هم کشیده شده است.

همچنین، کارفرمایان تردید خودشان را نسبت به توانایی عمومی درون کوچندگان در "هماهنگ شدن" با مؤسسه محل کارشان، به روشنی اعلام می‌دارند. پژوهشی در آلمان گویای آن است که سطوح مدیریت، درباره توانایی درون کوچندگان در آموزش‌پذیری، انعطاف‌پذیری و انگیزش و نیز در تطابق با هنجارهای غیررسمی محل کار، تردید خود را اظهار می‌دارند. در این زمینه، ترکها بویژه در معرض چنین تبعیضی قرار داشته و اهالی یوگسلاوی کمتر با چنین مسئله‌ای روبرو بوده‌اند.

در بعضی موارد که کارفرمایان از وضعیت قانونی درون کوچندگان اطمینان کافی ندارند، بهتر می‌بینند که به کلی از استخدام آنها صرفنظر کنند. در ایالات متحده آمریکا، کارفرمایانی که درون کوچندگان غیرقانونی را استخدام کنند، خطاکار به شمار آمده و ممکن است در برابر استخدام هر کارگر (غیرقانونی)، تا ۲۵۰ دلار جریمه شده و حتی ۶ ماه زندانی شوند. در سال ۱۹۹۲، یک انبار توزیع‌کننده هلو در جورجیا، به



● آموزش ضمن خدمت و ارتقاء

پس از این که درون کوچنده توانست استخدام شود، به زودی در می‌یابد که تبعیض تمام نشده است. مثلاً به آنها کمتر از افراد داخلی مملکت آموزش تکمیلی داده می‌شود. پژوهشی که در سال ۱۹۸۵ در جمهوری فدرال آلمان به عمل آمده بیانگر آن است که فقط ۱۰ درصد کارگران درون کوچنده به فعالیتهای آموزشی دسترسی پیدا می‌کنند. طبیعی است که این وضعیت، بخت آنها را برای ارتقاء پایین می‌آورد. همین تحقیق نشان می‌دهد که حدود ۶۰ درصد از این گونه کارگران از زمان ورودشان (به آلمان تا زمان تحقیق) هیچ گونه پیشرفت شغلی نداشته‌اند. این وضعیت همراه با پیشرفت دستگاههای ماشینی، آنها را در حالی آسیب‌پذیر قرار می‌دهد. برای نمونه، هنگامی که کارخانه رنو

علت قاچاقی وارد کردن کارگران بیگانه به کشور و نگهداری برده‌وار آنها، ۱/۱ میلیون دلار جریمه شد. کارفرمایان برای اجتناب از چنین جریمه‌ای باید دو مدرک متقاضی کار را کنترل کنند: یکی کارت تأمین اجتماعی و دیگری جواز کار؛ پس از آن هم باید فرمی را پر کنند که گواهی بر انجام چنین نظارتی را می‌دهد. با وجود این، طبق مدارک دفتر محاسبات عمومی حکومتی (آمریکا)، ۱۰ درصد کارفرمایانی که مورد پژوهش قرار گرفته‌اند، برای حفظ موقعیت خودشان، از استخدام افراد غیرشهروند و یا حتی کسی که به نظر می‌رسد خارج از آمریکا زاده شده اجتناب می‌ورزند. اهالی پورتوریکو که همه‌شان (طبق قانون) شهروند آمریکایی به شمار می‌آیند و به کارت سبز نیاز ندارند، باز هم به این دلیل کنار زده می‌شوند.

و مهندسين تعميركار آسانسور مي‌شوند و فقط اين گونه شغل‌ها است که به آنها مي‌رسد. اما مسئله مهم ديگري که درون کوچندگان با آن روبرو هستند اين که صلاحيتي را که در یک کشور ديگر به دست آورده‌اند، معمولاً در کشور ميزبان به رسيمت شناخته نمي‌شود. حتی بين کشورهای عضو اتحاديہ اروپا (E.C) صلاحيت‌های حرفه‌ای به آسانی از کشوري به کشور ديگر قابل انتقال نيست. در زمينه‌هایی مانند حسابداری که روشهای علمی آن در کشورهای مختلف فرق مي‌کند، یک حسابدار نياز به ۵۰ سال کار دارد تا بتواند همه امتحاناتي را بگذراند که در تمام کشورهای اتحاديہ اروپا پذيرفته شود. از دهه ۱۹۷۰ کوششهایی برای بهبود اين وضعيت در برخی حرفه‌ها، از قبيل پزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و مربي کودک به عمل آمده است، ولی پيشرفت بسيار کند صورت مي‌گيرد. کتاب راهنمای معماران، ۱۷ سال طول کشيد تا مورد موافقت (همه کشورهای عضو اتحاديہ اروپا) قرار گرفت. در سال ۱۹۸۵، کميسيون (اتحاديہ اروپا) ديدگاه خودش را تغيير داد و یک اصل شناسایی متقابل برقرار نمود، ولی تا پايان سال ۱۹۹۲ فقط سه کشور توانيني در اين باره تصويب کردند. در حالی که توافق بين کشورهای عضو اتحاديہ اروپا اين اندازه مشکل است، وضعيت درون کوچندگان اهل کشورهای ديگر، بويژه از کشورهای در حال توسعه، امری شگفت‌آور نيست. براساس تحقيقي که در سال ۱۹۸۹ برای اتحاديہ اروپا انجام شده، ۴۰ درصد از کارگران خارجی ساکن اسپانيا، تنزل شغلي داشته‌اند.

عدم تمايل به شناسايی صلاحيت‌های افراد خارجی، بی‌ترديد نه تنها برای درون کوچندگان، ياس‌آور و گران است، که برای کشور ميزبان هم یک نوع ضايع کاری است. پژوهشهایی چند که



پيشرفت - حتی در سازمانهای دولتی - سه مقوله می‌باشد: زبان، نياکان (نژاد)، ظاهر شخص. برای مثال، مؤسسه ملی بهداشت، تعداد زیادی افراد خارجی استخدام می‌کند، ولی شمار بسيار کمی از آنها می‌توانند از سطح مدیریت متوسط بالاتر بروند. همین موانع ناهيدنی یا "سقف شیشه‌ای" در شرکتهای خصوصی هم وجود دارد، که در آنها تعداد باز هم کمتری از خارجيان می‌توانند تا حد معاونت رئيس یا قائم‌مقام او برسند.

● شناخت صلاحيت‌ها

مشکلاتی که در سر راه کارياهی درون کوچندگان و ارتقاء آنها وجود دارد، اغلب منجر به اين می‌شود که افراد با صلاحيت‌های بالا، مشاغل نسبتاً بدنی را انجام دهند - چنانکه معلم‌ها به رانندگی خودروهای بارکش می‌پردازند

در فرانسه، برنامه‌اش اين بود که نيروی انسانی خود را ۳۰ درصد کاهش دهد، ۵۵ درصد نيروی انسانی درون کوچنده را طی اين جريان بيرون کردند. در اين کشور بين سالهای ۱۹۷۶ تا ۱۹۸۸ در بخش صنعت بطور کلی، نسبت کارگران خارجی از ۱۰/۴ درصد به ۶/۴ درصد کاهش يافت؛ فقط در بخش خدمات بود که کارگران خارجی در آن مدت از ۵/۲ به ۶/۷ درصد افزايش يافتند.

حتی افراد با مهارت بسيار بالا هم از اين مشکل در امان نيستند. کميسيون فرصتهای برابر (E.O.C) در ايالات متحده هر ساله شکايتهای فزاينده‌ای درباره تبعيض بين مليت‌های مختلف دريافت می‌دارد - يعنی شکايتها از ۸/۸ درصد در سال ۱۹۸۷ به ۱۱/۱ درصد در سال ۱۹۹۵ افزايش يافته است. موانع اصلی آنها در راه



در استرالیا انجام شده نشان می‌دهد که روشهای شناسایی مهارتها و صلاحیت‌های حرفه‌ای، پیچیده و ناشیانه است. این وضعیت بویژه برای آنها که اهل کشورهای غیرانگلیسی زبان هستند، مشکل است. در بعضی حرفه‌های بسیار تخصصی، مثل پزشکی، دندانپزشکی، حقوق و معماری، درون کوچندگان ممکن است به کلی از محدوده تخصصی خود دور نگه داشته شوند. وزارت کار، آموزش و بازآموزی ضمن خدمت استرالیا، در سال ۱۹۸۹ برآورد کرده است که این گونه ضایع کردن تخصص‌ها، موجب کاهش بهره‌وری و بازدهی بین ۱۰۰ تا ۳۵۰ میلیون دلار استرالیایی در سال می‌شود.

● اخراج و بیکاری

درون کوچندگان، همان گونه که در پیدا کردن شغل، مشکل دارند، زمان از دست دادن آن هم باز گرفتار مشکل می‌شوند. براساس اصل "هرکس دیرتر بیاید، زودتر می‌رود" بی‌علاقگی شرکتها به اشتغال درون کوچندگان باعث می‌شود هرگاه مواجه با کساد کسب و کار شوند، نخست این گروه افراد را اخراج می‌کنند. ادیا (ADIA) یک مؤسسه خصوصی پژوهشی در فرانسه، پیشینه‌های تأمین اجتماعی ۳۶۰ شرکت را که مجموعاً ۱/۵ میلیون نیروی انسانی داشته‌اند، تجزیه و تحلیل نموده است. نتیجه به دست آمده بیانگر آن است که بین سالهای ۱۹۷۹ تا ۱۹۸۷ نسبت درون کوچندگان استخدام شده از ۵/۶ به ۳/۷ درصد کاهش یافته است. تمام اخراجها (ظاهراً) نتیجه تبعیض نبوده است: ۴۵ درصد به دلیل تغییر نیازهای شرکتها بوده، ۳۴ درصد به دلیل حذف نیروی انسانی اضافی و ۲۱ درصد نیز منشاء قومی داشته است. زمانی که قرار است مشاغلی حذف شود، بین خارجیها و نیروی کار داخلی با صلاحیت، درون کوچندگان هستند که حذف می‌شوند.

در این وضعیت‌ها کارگران درون کوچنده عموماً ضربه‌گیر ذخیره نیروی کار هستند، یعنی هنگام کمبود، آنها بیشتر زیر فشار قرار می‌گیرند و زمانی که وضعیت اشتغال کساد می‌شود، نخست

آنها بیرون ریخته می‌شوند. در بیشتر کشورها نرخ بیکار در بین خارجیها بیش از نیروی انسانی داخلی است و این امر بویژه درباره برخی گروههای قومی مصداق دارد. برای مثال، در سوئد در سالهای ۱۹۸۹-۱۹۹۰ زمانی که بیکاری ۱/۵ درصد کل جمعیت کشور بود، این رقم برای خارجیها ۴/۵ درصد و برای جمعیت غیر اسکاندیناویایی ۶/۳ درصد بود. در نروژ در سال ۱۹۹۱، نرخ بیکاری در کل جمعیت ۴ درصد بود، در حالی که این رقم در بین آسیاییها ۸ درصد و افریقاییها ۹/۹ درصد بود. همچنین در بین خارجی‌هایی که تازه وارد کشور شده بودند از این هم بیشتر بود. در استرالیا سال ۱۹۹۱، هنگامی که نرخ بیکاری در بین متولدین آن کشور ۸/۷ درصد بود، برای آنها که بیش از ۲۰ سال مقیم آنجا بودند ۱۰ درصد و بین آنها که در سالهای ۱۹۹۰ و ۹۱ وارد شده بودند، به ۳۰ درصد می‌رسید.

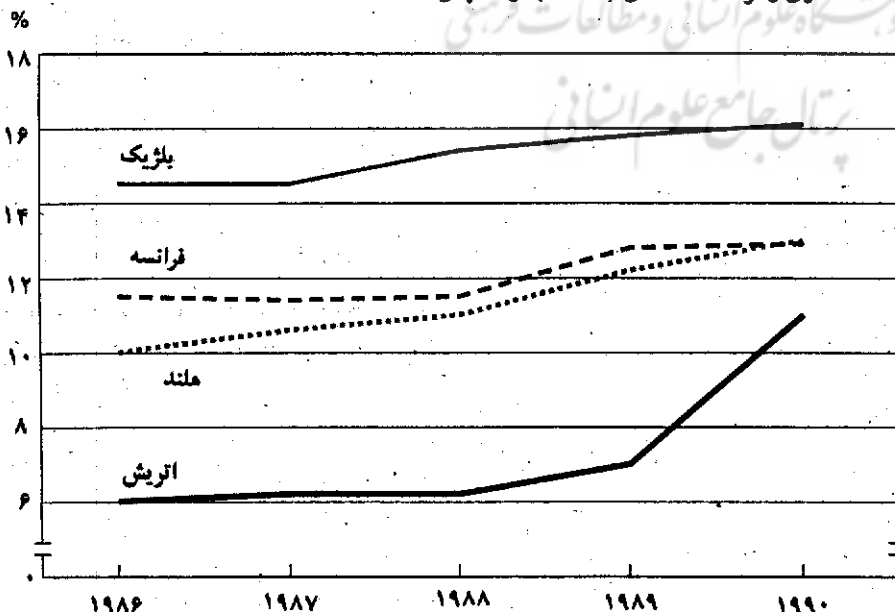
در انگلیس و ایالات متحده امریکا، اطلاعات موجود بیشتر برحسب گروههای قومی است نه محل تولد، ولی باز هم همان الگوی فوق واقعیت دارد. در انگلیس سال ۱۹۹۰، میزان

بیکاری بین مردان اهل آن کشور ۸/۶ درصد، ولی برای گروههای قومی (خارجی) ۱۳/۵ درصد و برای پاکستانیها و بنگلادشیها ۲۵ درصد بود. در امریکا در سال ۱۹۹۱ نرخ بیکاری در بین سفیدپوستان ۶ درصد و خارجی‌های اسپانیایی زبان ۱۱ درصد و در بین سیاه‌پوستان ۱۲ درصد بود.

وضعیت (اشتغال) خارجیها در بیشتر کشورها روز به روز بدتر می‌شود. نمودار شماره (۳) چگونگی افزایش بیکاری در بین خارجیها را در چهار کشور عضو بازار مشترک اروپا (OECD) در سال ۱۹۸۰ نشان می‌دهد. میزان بیکاری در بین خارجیها در این گروه از کشورها، در مقایسه با کل جمعیت آنها، افزایش سریع‌تری را نشان می‌دهد. (افزایش شدید در اتریش در سال ۱۹۹۰ به خاطر هجوم پناهندگانی بود که به آنها اجازه کار داده می‌شد، اما هنگامی که تقاضای آنها را برای پذیرش در اردوی پناهندگان مورد توجه قرار دهیم، نشانه‌ای از بیکاری است).

در حالی که کارگران درون کوچنده در زمان رکود اقتصادی بیشتر در معرض بیکاری قرار دارند، این وضعیت برای درون کوچندگان

نمودار شماره (۳): نسبت درصد متولدین خارج در بین کل شاغلین در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) در سالهای ۱۹۸۸-۱۹۹۰



مسیر موفق می‌شوند. اینها عموماً مدرسه را پس از گذراندن دوران اجباری تحصیل، رها می‌کنند و به دنبال کار می‌روند، برای مثال در بلژیک، ۴۶ درصد از جوانان بلژیکی سال ۱۹۸۸ به نیروی کار جامعه پیوسته‌اند (یعنی ادامه تحصیل نداده‌اند) ولی رقم فوق برای درون کوچندگان، ۷۷ درصد بوده است.

در نتیجه، درون کوچندگان جوان، مانند والدین‌شان، ناچارند به شغل‌های یدی و غیرماهرانه بپردازند. چنانکه در جمهوری فدرال آلمان در سال ۱۹۸۸، نیمی از جوانان آلمانی مشاغل بدنی داشته و نیمی دیگر شغل‌های ماهرانه را اشتغال کرده بودند، ولی در بین جوانان خارجی، ۹۰ درصدشان در کارهای یدی اشتغال داشته و کمتر از ۲۰ درصدشان ماهر به شمار می‌آمده‌اند. همین‌گونه در هلند، مردان جوان ترک و مراکشی همان نوع کارهای پدران‌شان را انجام می‌دهند و در کارهای غیرماهرانه صنعتی شاغل بوده‌اند و دخترانشان نیز همان شغل‌های مادران را در بخش خدماتی بنگاههای صنعتی داشته‌اند. این وضعیت تحت تأثیر تبعیضی که درون کوچندگان در هر سنی با آن روبرو هستند، بدتر هم شده است. در هلند، تحقیقات انجام شده نشان‌دهنده آن است که درون کوچگانی که می‌خواهند شغل‌های اداری انجام دهند، باید صلاحیت بیشتری از جوانان هلندی داشته باشند تا بتوانند بر احساس تبعیضی که نسبت به درون کوچندگان وجود دارد، چیره شوند. و نیز درون کوچندگان جوانی که می‌خواهند در فروشگاهها کار کنند، جایی که با مشتریان برخورد مستقیم دارند، در می‌یابند که پایگاه آموزشی و تجربی یک درون کوچنده بسیار بالاتر از هر کاری است که در فروشگاه انجام می‌دهد.

ادامه دارد

مأخذ:

Peter Stabler, the work of
Strangers' ILO, Geneva, 1994



چنانچه موارد مختلف بین‌المللی را مطالعه کنیم، چگونگی دخالت مؤثر در این گونه تبعیض، از طریق اقدامهای قانونی و برنامه‌های آموزشی روشن می‌گردد. این اقدام (سازمان بین‌المللی کار) بیشتر سیاست‌گذاران، کارگران و سازمانهای استخدام‌کننده و نیز مربیانی را که با روابط نژادی سر و کار دارند، موضوع و مخاطب خود قرار می‌دهد.

● جوانها

جمعیت درون کوچنده در هر کشوری، ممکن است مدتی طول بکشد تا با جمعیت داخلی از نظر برخورداری از فرصتهای شغلی و درآمد، همسنگ شوند. اما این جریان بیش از یک نسل طول می‌کشد. فرزندان درون کوچندگان ممکن است از برخی جهات از والدین خود وضعیت بهتری داشته باشند، اما محرومیت‌هایی که در مدرسه تحمل می‌کنند، آثارش مستقیماً به دوران شغلی آنها منتقل می‌شود؛ اگر تا زمانی که کم سن و سال هستند وارد مدارس کشور میزبان شوند، اقبال بیشتری در بهبود وضعیت خویش از طریق آموزش دارند، اما تعداد کمی از آنها در این

غیرقانونی از دیگران بدتر است. برای مثال، گزارشهای روزنامه‌های ژاپن در سال ۱۹۹۲، بیانگر شمار روزافزون مهاجرین غیرقانونی است؛ آنها در کلیساها جمع آمده و تقاضای غذا و پناهگاه می‌کنند، بعضی به دنبال راهی برای خروج از آن کشور هستند. بسیاری از این کارگران که در ژاپن، "کارگر ایستاده" نامیده می‌شوند، در مکانهای ویژه‌ای گرد می‌آیند، به امید این که کارفرمایی آنها را به صورت کارگر موقت و اتفاقی به کار بگمارد. این سبک محرومیت‌پذیرفته شده، مدت‌هاست در کالیفرنیا سابقه دارد و اکنون در نیویورک نیز رواج یافته است. مثلاً در بروکلین و کویئز، درون کوچندگان از این راه استخدام می‌شوند و ممکن است یکی دو کار در هفته پیدا کرده و درآمدی حدود ۱۲۰ دلار به دست آورند. این کارگران اغلب بوسیله بعضی کارفرمایان اغفال می‌شوند. آنها با ماشین باری سراغ کارگران آمده و قول سه روز کار به آنها می‌دهند، در پایان از پرداخت دستمزد روز آخر خودداری می‌کنند.

سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۲ بر آن شد که با این گونه تبعیض مرسوم، مقابله نماید.

ترجمه: دکتر فرهنگ ارشاد