



برابری و توانمند سازی برای کار شایسته

مترجم: طاهره رضانی فرزانه - فوق لیسانس مدیریت آموزشی

مقدمه

« برابری » در قلب نظریه کار شایسته است، دیدگاه جدید سازمان بین‌المللی کار جهت ترویج فرصت‌های کسب کار مولد و شایسته برای زنان و مردان در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی، (سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۹) ترویج اعمال مثبت برای تحقق برابری است.

مقاله حاضر اذعان می‌دارد که بهترین مدل تنظیمی، مدلی است که تقویت یا مشارکت گروه‌های زیان دیده را در برگیرد. مقاله با بحث برابری آغاز می‌شود و با توضیح این ایده در زمینه دیگر حقوق بنیادین و دلیل انجام اعمال مثبت در ارتقای برابری ادامه می‌یابد.

مفهوم برابری

موضوع برابری و نابرابری مساله‌ای جهانی است. مقاله نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۸۵ (تبعیض در اشتغال و حرفه) نظریه‌ای برجسته، ابزاری جامع و یکی از گسترده‌ترین مقاله‌نامه‌های تصویبی سازمان بین‌المللی کار می‌باشد که الهام بخش قوانین و دیگر معیارها خواهد شد. بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار سازمان بین‌المللی کار در ۱۸ ژوئن سال ۱۹۹۸ بیان می‌دارد که «امحای تبعیض در اشتغال و حرفه» وظیفه تمام دولت‌های عضو اعم از آنهایی که به مقاله‌نامه‌های مرتبط ملحق شده‌اند یا آنهایی که ملحق نشده‌اند می‌باشد.

برابری بعنوان ثبات رفتار یا برابری رسمی

مفهوم برابری دو بعد اساسی دارد؛ برابری به معنی ثبات (تساوی رفتار) و برابری حقیقی. مفهوم اول در تمام قوانین ضد تبعیض و نیز در بند الف از ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ نمود پیدا می‌کند. این مفهوم یک نظریه عدالت در عمل را مطرح می‌کند که هیچ نتیجه یا پرونداد مشخصی را تضمین نمی‌کند. بنابراین اگر کارفرمایی با زنان و مردان به یک اندازه بد یا خوب رفتار کند از این اصل تخلف نکرده است. ادعای رفتار برابر در این زمینه می‌تواند بوسیله محروم کردن هر دو فرد از مزیتی (برابری در سطح پایین) و نیز اعطای مزیتی به هر دو (برابری در سطح بالا) اثبات گردد.

بعنوان مثال در مورد موارد مطرح شده در ماده ۱۴۱ قانون «دادگاه عدل اروپایی»^۱ که برای اجرایی کردن مقاله نامه شماره ۱۰۰ جهت تضمین جبران خدمت مساوی برای زنان و مردان در برابر کار هم ارزش تصویب شده، به کارفرمایان اجازه داده شده قابلیت سن بازنشستگی زنان را به اندازه بازنشستگی مردان افزایش دهند، به جای اینکه قابلیت سن بازنشستگی مردان را کاهش دهند.

انتخاب معیارها می‌تواند در درستی ادعای تساوی رفتار تعیین کننده باشد. بعنوان مثال، یک شرکت راه آهن در ایالت بریتانیا سیاست حق مسافرت رایگان برای کارکنان

خود قایل شده است، البته تنها برای استفاده ۲ نفر، به این ترتیب که کارکنان متاهل همراه با همسران خود و کارکنان مجرد به همراه برادر یا خواهر، مادر یا پدر خود (به هر حال فردی از جنس مخالف) مسافرت کنند، یک کارمند زن که خواهان مسافرت به همراهی دوست همجنس خود می‌باشد ادعا کرده است که این قانون تبعیض آشکار جنسیتی است، اما دادگاه عدل اروپایی در مورد رفتاری که با همراه همجنس این کارمند زن انجام شده، مقایسه‌ای به این ترتیب انجام داده است، در مقایسه فرد مذکور با همکار مرد خود که با او هم رفتاری مشابه انجام شده (اجازه همراه داشتن مسافر همجنس داده نشده) تبعیض جنسیتی صورت نگرفته است. اما در مقایسه با یک همکار مرد مجرد (که اجازه داشتن همسفر خانم را با خود دارد) نقض آشکار اصل رفتار برابر نشان داده شده است.

برابری حقیقی

محدودیت اصل برابری رسمی منجر به تلاش‌هایی برای توسعه مفهوم برابری حقیقی یا مادی شده است. در این زمینه سه رویکرد متفاوت اما همپوشان وجود دارد.

برابری در نتایج (برونداد)

رفتار برابر اگر به نتایج نابرابر بینجامد، برابری حقیقی نبوده و تبعیض غیرمستقیم

صورت گرفته است. نابرابری، نتایج دو معنی می‌تواند داشته باشد.

- ۱- تاثیر مغایر رفتار برابر بر فرد یا گروه (مثل گروه زنان، گروههای نژادی معلولین و ...)
- ۲- تقاضای نتیجه برابر مانند جبران خدمت مساوی در برابر کار هم ارزش یا نمایندگی مساوی زنان و مردان در یک رتبه حرفه‌ای مشخص. (در موقعیتهای اقتضایی)

✱ رفتار برابر اگر به نتایج نابرابر بینجامد، برابری حقیقی نبوده و تبعیض غیرمستقیم صورت گرفته است.

تبعیض غیر مستقیم به این معناست که یک عمل یا معیار عملکردی مشخص تاثیر مغایر غیرقابل قبولی بر روی گروهی که یک فرد به آن تعلق دارد بگذارد. بعنوان مثال در انتخاب معیاری برای استخدام، ترفیع و ... که برای اعضای یک گروه زبان دیده اجرای آن مشکل باشد تبعیض غیر مستقیم صورت گرفته است. بنابراین این مفهوم در مورد اول نتیجه محور است (که در آن رفتار برای یک فرد یا گروه زبان آور است). البته مورد دوم را هم در شرایط موقعیتی و اقتضایی یا عملکرد دارای توجیه مدیریتی در برمی‌گیرد. مبنای مورد دوم به بند ۲ ماده ۱ مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ بر می‌گردد که عنوان می‌کند هر نوع تمایز، استثنا یا ترجیح در زمینه یک شغل خاص که اجتناب ناپذیر باشد تبعیض به حساب نمی‌آید.

رویکرد نتیجه محورتر تعریف برابری به معنی مشارکت منصفانه گروهها در نیروی کار و دستیابی منصفانه آنها به آموزش و کارآموزی و سایر تسهیلات و خدمات می‌باشد. به این معنی که گروههای زبان دیده کارگاه تحت

نمایندگی قرار گیرند و از برخورداری عادلانه توزیع مزایا بین آنها اطمینان حاصل شود. در این راستا از معیارهای عملکردی با عنوان عمل مثبت استفاده می‌شود. پروفیسور «فاندرز» در مطالعه‌ای عمل مثبت را رفتار متفاوت با یک گروه از مردم یا طبقه‌ای از آنها به منظور بهبود شانس تحصیل مزایا و یا اطمینان از دریافت نسبت مشخصی از مزایا تعریف کرده است. هم چنین در ماده ۵ مقاله‌نامه ۱۱۱ آمده است که «تدابیر ویژه حمایتی از گروههای زبان دیده نباید تبعیض به حساب آید».

واژه عمل مثبت متاسفانه در عمل با تجربیات منفی در بعضی کشورها مواجه شده است. (به این دلیل که از عمل مثبت اعطای امکانات سایر افراد به گروههای زبان دیده برداشت شده در صورتی که قاعدتا این گروهها خدمات ویژه‌ای نیاز دارند). به همین دلیل، نظریه «انصاف در اشتغال» در کانادا ابداع شد، در ایرلند شمالی نیز از «مشارکت منصفانه» یا «دستیابی منصفانه» استفاده گردید. مصوبه (اعلامیه) انصاف در اشتغال کانادا در سال ۱۹۹۰ از واژه «انصاف در اشتغال» برای مشخص کردن این نکته که برابری چیزی بیش از اصلاح تفاوتهاست استفاده کرد. اعلامیه انصاف در اشتغال آفریقای جنوبی نیز در سال ۱۹۹۸ رفتار مثبت را بعنوان ابزار کسب انصاف در اشتغال معرفی کرد، در اعلامیه مذکور آمده است، معیارهای عمل مثبت، معیارهایی هستند که برای اطمینان از اینکه افراد گروههای زبان دیده بطور مناسبی از فرصتهای اشتغال مساوی برخوردارند و در تمام طبقات و سطوح شغلی کارگاه بطور منصفانه نمایندگی شده‌اند طراحی می‌شوند.

عمل مثبت در این زمینه بعنوان یک سیاست اجتماعی در بسیاری از کشورها مورد استفاده قرار می‌گیرد و در مقاله‌نامه‌های حقوق بشر مثل مقاله‌نامه محو تمام اشکال تبعیض نژادی ۲۱ دسامبر ۱۹۶۵ و مقاله‌نامه محو تمام اشکال تبعیض علیه زنان در ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مورد تاکید است. مثال دیگر این مورد، قانونی در ایرلند شمالی از سال ۱۹۸۹ می‌باشد که هدف آن تامین انصاف بیشتر در توزیع شغلها و

فرصتها و کاهش تفرق جوامع کاتولیک و پروتستان در بخشی از ایالت بریتانیا می‌باشد. گزارش اخیر درباره تاثیر این قانون نشان می‌دهد که قانون مذکور منجر به کاهش مهمی در زمینه تبعیض در اشتغال گردیده است.

برابری فرصت

روش دوم توصیف برابری حقیقی واژه «برابری فرصت» می‌باشد. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ از این مفهوم استفاده کرده است. جهت توضیح مفهوم به مسابقات دو میدانی اشاره کرده می‌گویند: برابری واقعی در صورتی که افراد مسابقه را از نقاط شروع مختلف آغاز کنند نمی‌تواند عملی گردد.

البته استفاده از این مفهوم هم روشن نمی‌کند که آیا ترویج برابری فرصت صرفا یک تعهد (در حد) خط مشی گذاری است، یا یک مفهوم گسترده‌تر حقیقی. چرا که بعد خط مشی گذاری مفهوم شامل رفع موانع یا سدهایی مثل استخدام بر مبنای معیارهای سخنوری یا معیارهای نامرتبط با شغل می‌باشد. این امر فرصتهای بیشتری ایجاد می‌کند اما تضمین نمی‌کند که زنان یا اعضای گروههای نژادی (کلا گروههای زبان دیده) بیشتری حقیقتا از این فرصتها برخوردار باشند.

برابری کرامت انسانی

رویکرد سوم در برابری حقیقی مبتنی بر ارزشهای گسترده کرامت، استقلال و ارزش وجودی هر فرد می‌باشد. چنین رویکردی در بسیاری از قوانین ملی دیده شده است. در بعضی از قوانین بر برابری بعنوان «ارزش برابر» تاکید شده است. مثال این مورد ماده ۲۳ قانون (اساسی) بلژیک است که عنوان می‌کند «هر فردی حق یک زندگی شایسته همراه با کرامت انسانی دارد. مورد دیگر ماده ۲ قانون (اساسی) یونان است که می‌گوید: «احترام و حمایت از ارزش موجود انسانی» تعهد اصلی دولت است. مثال مناسب برای اهمیت برابری کرامت انسانی، قضاوتی است که در ۲۸ سپتامبر سال

۲۰۰۰ در دادگاهی در آفریقای جنوبی و در مورد فردی بنام «هافمن»، شاغل در خطوط هوایی آفریقای جنوبی به عمل آمد می‌باشد. خط مشی خطوط هوایی آفریقای جنوبی مثل تمام خطوط هوایی دیگر به این طریق بود که افرادی که آزمایش خون آنها HIV مثبت را نشان می‌داد به دلایل بهداشتی ایمنی و عملیاتی بعنوان خدمه کابین استخدام نمی‌کرد.

✱ **برابری واقعی در صورتی که افراد مسابقه را از نقاط شروع مختلف آغاز کنند نمی‌تواند عملی گردد**

خصوصاً، معتقد بود که افرادی که HIV مثبت دارند ممکن است در مقابل واکنش تب زرد عکس‌العمل منفی نشان دهند و مستعد ابتلا به بیماریهای مختلف به اقتضا زمان باشند. از آنجایی که یک خدمه کابین باید وظایف گسترده‌ای انجام دهد، خطر آلوده شدن مسافران وجود دارد و نیز امید به زندگی افراد دارای HIV مثبت بسیار کوتاهتر از آنی است که بتوانند هزینه‌هایی را که صرف آموزش آنها شده بازگردانند. «آقای هافمن» که برای این شغل پذیرفته نشده بود به دادگاه شکایت کرد. دادگاه نیز طی تحقیقات خود به این نتیجه رسید که طبق شواهد پزشکی افراد دارای HIV مثبت می‌توانند بعنوان خدمه کابین کار کنند و هر خطری که خدمه‌ای را تهدید کند می‌تواند از طریق مشاوره، نظارت و واکنش، مدیریت شود. خطرات متوجه مسافران نیز غیرمنطقی بودند، زیرا حتی افراد مجاز به استخدام هم مستعد آلودگی هستند و ممکن است در برابر تب زرد واکنش شونند اما «لنفوسیت‌های CD+۴» آنها بالای سطح خاصی باقی بمانند. بر اساس این شواهد دادگاه حق برابری برای آقای هافمن قابل شد و او در شغلی که مورد علاقه‌اش بود مشغول شد. اصل رفع تبعیض غیرمنصفانه درک

این نکته است که تمام ابنای بشری صرف نظر از موقعیت اجتماعی آنها باید از کرامت برابر برخوردار باشند. این کرامت زمانی که فردی بطور غیرمنصفانه مورد تبعیض قرار گیرد لطمه می‌بیند.

خلاصه مباحث مطرح شده نشان می‌دهد که سه نوع برابری حقیقی در قلب نظریه کار شایسته وجود دارد که عبارتند از: برابری نتایج، برابری فرصتها و برابری در کرامت انسانی.

ایده برابری بین گروههای مختلف کارگران تاریخ طولانی در قانون کار دارد و مبتنی بر نظریه‌ای است که می‌گوید باید حمایت قابل مقایسه‌ای برای تمام کارگران وجود داشته باشد. اولین نهاد اروپایی در سال ۱۹۹۹ «جمهوری ویمار» بود که در ماده ۱۵۸ قانون خود بر ایجاد دولتی برای خلق یک «قانون کار متحد» خصوصاً در ارتباط با قانون عمومی و خصوصی تاکید کرده است. این امر در چندین نهاد جدید مثل جمهوریهای ایتالیایی مورد تاکید قرار گرفته است و تحت عنوان «حمایت از کار در تمام اشکال آن» آمده است.

با این حساب نوآوری واقعی نظریه کار شایسته در چیست؟ همانطور که آرمیتاسن (سال ۲۰۰۰) در اشاره به کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ مطرح کرده، در این است که تمام انواع کار مولد را در بر می‌گیرد. بر خلاف قانون کار کلاسیک، کار شایسته صرفاً وجود قرارداد اشتغال، یا یک رابطه اشتغال را فرض نمی‌کند و محدود به کار وابسته یا تابع نیست. بعلاوه، قانون کار کلاسیک تمایل به مشروعیت دادن به نابرابری بین طبقات مختلف کارگران، خود اشتغالها و مزدبگیران و نیز شاغلین و بیکاران و بازنشستگان داشت. اما هدف کار شایسته اعلام برابری تمام کسانی است که کار می‌کنند یا در جستجوی کارند. مفهوم برابری حقیقی چارچوبی برای یادآوری حقوق افراد بیکار درست مثل حقوق افراد شاغل و خود اشتغالان، افراد جوان و مسن، بخش رسمی و غیررسمی می‌باشد.

✱ **اصل رفع تبعیض غیرمنصفانه درک این نکته است که تمام ابناء بشری صرفنظر از موقعیت اجتماعی آنها باید از کرامت برابر برخوردار باشند. این کرامت زمانی که فردی بطور غیرمنصفانه مورد تبعیض قرار گیرد لطمه می‌بیند.**

برابری در چارچوب حقوق بنیادین

چگونه ایده برابری در چارچوب حقوق بنیادین که برای یک جامعه دموکراتیک اساسی است قرار می‌گیرد؟ بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار بر آزادی انجمنها و حق مذاکره جمعی، محو کار اجباری و بدترین اشکال کار کودک و نیز رفع تبعیض متمرکز است.

عمل ضد تبعیض با هدف کسب برابری برای گروههای زیان دیده مثل زنان، گروههای نژادی و افراد معلول انجام می‌گیرد. این عمل ممکن است بعنوان برابری افقی بین کارگران توصیف گردد. تمرکز سنتی قانون کار و سازمان بین‌المللی کار بر برابری عمودی بین بخشهای مختلف در رابطه اشتغال بوده است. یکی از موسسین قانون کار در آلمان در سال ۱۹۱۰ می‌گوید که کارکرد ویژه قانون کار اطمینان از برابری حقیقی بین کارگر و کارفرما بود. این مفهوم بعدها بخشی از قانون عمومی ملتها در مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار درباره کار اجباری و کار کودک و مذاکرات جمعی برای احقاق حقوق کارگران گردید. اصل پشت سر چنین مقیاسهایی توسط «پاول وندر» با عنوان «جبرای نابرابری» بین کارگر و کارفرما توضیح داده شده است.

در ملاحظه برابری افقی، لازم است بین عمل «رفع تبعیض» در معنی منفی آن و عمل «ترویج برابری» در معنی مثبت آن تمایز قابل شویم. رفع تبعیض در معنی منفی آن به معنای اجتناب از اعمال

نتیجه گیری:

آیا در مسیر انجام اعمال مثبت جهت ترویج برابری مدل تقویت، مناسبتی با دستور جهانی کار شایسته دارد؟ در پاسخ باید گفت که بله دارد. بانک جهانی معتقد است شرط لازم برای توسعه پایدار این است که نهادهای دولتی باید در فرایندهای سیاستگذاری و تصمیم‌گیرهای ملی و محلی در مقابل افراد فقیر پاسخگوتر و مسوول‌تر عمل کنند. اگر قرار است محدودیتهای ناشی از تمایزات جنسیتی، نژادی، موقعیت اجتماعی، معلولیت و غیره مرتفع گردند، فرایندهای سیاستی و قانونی باید در این مسیر اصلاح گردند.

مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار مبنایی برای سیاستهای مثبت در ترویج برابری و مشارکت سایر اعضا و نیز سازمانهای کارگری و کارفرمایی در این فرایند ایجاد کرده است. این مقاله‌نامه و توصیه‌نامه مربوط به آن به طور موثری توانسته است تمرکز واضح‌تری بر برابری و تقویت داشته باشد. برنامه کار شایسته نیز چارچوبی الهامی برای تحقق این اهداف ارائه کرده است. □

پانویس:

۱- European justice court

منبع:

Equality and empowerment for decent work (Bob Hepple).

International Labour review

Vol. ۱۴۰ (۲۰۰۱), No. ۱

★ در عمل مثبت برای رفع تبعیض رویکردها فعال و جامع هستند. به این ترتیب که سازمانها علاوه بر حل مساله مطرح شده، سعی می‌کنند ریشه‌های زاینده تبعیض را هم از بین ببرند. بنابراین ناچار به اندیشیدن استراتژیهای متناسب و هماهنگ برای بهبود یا کاهش اختلافات نیروی کار یا تشویق سیاستهای برابری و ارائه خدمات به کسانی که از نظر اجتماعی استثناء شده‌اند می‌باشند.

مطلوب قانونی برای کاهش نابرابری بوسیله ترویج نمایندگی متصفانه و رفع استثناءها و موانع نهادی برای مشارکت کامل افراد می‌باشد. در این زمینه چندین طرح وجود دارد که عبارتند از:

- ۱- تدوین قوانین حقوقی که بر حقوق و مسوولیت‌هایی متمرکز است که به فرد اجازه می‌دهد در مقابل تبعیض و تجاوز به حقوقش مطالبه قانونی کند.
- ۲- کنترل و دستوردهی توسط دولت یا نماینده مدعی العموم که استانداردهای مورد نیاز سازمانها را تدوین کنند و انجام آنها را از طریق بررسی، بازرسی و خط مشی‌های قانونی پیگیری کنند.
- ۳- خود تنظیمی اختیاری که طی آن سازمانها اهداف تجویزی را بدون هیچ گونه اجباری دریافت می‌کنند.
- ۴- خود تنظیمی اجباری که در آن اوامر قانونی برای کسانی که پذیرش اختیاری ندارند اجباری می‌شود.
- ۵- انگیزه‌های اقتصادی مثل مضایقه از قراردادهای عمومی یا معین که ممکن است بعنوان وسیله‌ای برای تشویق قبول این امر استفاده شود.

مغایر در برابر اشخاص می‌باشد و معمولاً در پاسخ به شکایتی یا اثبات حقی توسط یک فرد اعمال می‌شود. پاسخ مذکور ممکن است تدافعی یا تخصصی باشد، خصوصاً زمانی که خط مشی‌های قانونی مطرح می‌شوند. البته عمل منفی ممکن است فرایندها، نگرشها و رفتارهایی که در داخل سازمانها منجر به تبعیض شده است را دست نخورده بگذارد. اما در عمل مثبت برای رفع تبعیض رویکردها فعال و جامع هستند. به این ترتیب که سازمانها علاوه بر حل مساله مطرح شده، سعی می‌کنند ریشه‌های زاینده تبعیض را هم از بین ببرند بنابراین ناچار به اندیشیدن استراتژیهای متناسب و هماهنگ برای بهبود یا کاهش اختلافات نیروی کار یا تشویق سیاستهای برابری و ارائه خدمات به کسانی که از نظر اجتماعی استثناء شده‌اند می‌باشند. بنابراین برابری فرصت صرفاً بستگی به اجتناب از تبعیض منفی ندارد بلکه نظارت، برنامه ریزی، آموزش و بهبود مهارتها، توسعه شبکه‌های گسترده اجتماعی و ترویج تطبیق‌پذیری را لازم دارد. این به معنای تبعیض معکوس که اغلب می‌تواند ضدیقه‌وری باشد نیست.

در مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ نیز بر اعمال مثبت تاکید شده است. ماده ۲ مقاله نامه به اعضا تکلیف می‌کند که یک سیاست ملی برای ترویج برابری با روشهای متناسب با شرایط ملی، برابری فرصت و رفتار در زمینه اشتغال و حرفه با نظر به رفع هر نوع تبعیض اتخاذ کنند.

واژه «برابری» بر «برابری فرصت» ترجیح دارد، هر چند هر دو مهم هستند و تنها باید برابری در معنای حقیقی آن درک شود. به هر حال شکی نیست که سازمان بین‌المللی کار بر ترویج برابری مثبت تاکید دارد نه صرفاً بر ممانعت منفی. ماده ۵ مقاله‌نامه می‌گوید: «معیارهای ویژه» یا «حمایت‌های خاص و ویژه» برای گروههای مشخص تبعیض نیست، (تدابیر ویژه حمایتی).

توانمند سازی

منظور از اعمال مثبت در اعمال برابری چیست؟ اعمال مثبت شامل طراحی یک سیستم