



هزار توی کار و اشتغال زنان مهاجر

هر کسی حق کار کردن دارد
(ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر)

محمد شلیله-آتاوا

همچنان رو به افزایش است بیش از نیمی از مهاجران زن هستند. به دلیل این که نسل‌های دوران پیش‌زایی در جامعه‌های توسعه یافته، بازنشسته می‌شوند و رشد جمعیت نیز در اثر کاهش فرزندآوری (باروری) در این جامعه‌ها رو به کاهش گذاشته است، جمعیت جوان در ترکیب جمعیت این کشورها بسیار کوچک شده و این گونه جامعه‌ها را با کمبود نیروی انسانی روبه‌رو ساخته است. به علاوه در مورد کانادا به دلیل سیستم آموزشی خاص، این کشور ظرفیت آموزش و تربیت متخصصان به اندازه مورد نیاز را ندارد، این کشور تا سال ۲۰۱۱ با کمبود یک میلیون نیروی انسانی ماهر و متخصص روبه‌رو خواهد بود. اگرچه بنابه گزارش رسمی کمبود نیروی انسانی ماهر در کانادا از این نیز گسترده‌تر است و از کارگر ساختمانی تا پزشک را در بر می‌گیرد. برای مثال شورای اشتغال ایالت آلبرتا پیش‌بینی کرده است که این ایالت تا سال ۲۰۰۵ به حداقل ۱۹۸ هزار و حداکثر ۲۴۲ هزار نیروی

این مقاله بر پایه یافته‌های پژوهش‌ها و سنجش‌گری‌های جامعه‌شناسانه دهه ۱۹۹۰ و پس از آن در مورد کار و اشتغال زنان مهاجر فراهم آمده است؛ تأکید آن در مورد کانادا است و گاه نگاهی دارد به ایالات متحد و کشورهای عضو اتحادیه اروپا. هدف آن عرضه آگاهی‌هایی است که چاره‌جویی‌های عملگرایانه در زمینه کار و اشتغال زنان مهاجر را برانگیزد. متنی احساسی و هیجانی نیست. با این که بر بنیاد نظریه‌های جامعه‌شناختی فراهم آمده است، تنها به توضیح جنبه‌های عینی و تجربی می‌پردازد و در نظر دارد واقعیت‌ها را آن گونه که هست عرضه کند، هدفش سبب‌شناسی نیست.

کاهش جمعیت، کمبود نیروی کار، افزایش مهاجر در زمان حاضر ۸۲ درصد جمعیت جهان مهاجرند. جمعیت مهاجر جهان در دهه ۱۹۹۰ از ۱۲۰ میلیون نفر به ۱۵۰ میلیون نفر رسیده و



دیدگاه در پیام کوفی عنان دبیر کل سازمان ملل متحد در سال جاری و سال ۲۰۰۳ آشکار بود. این روند کانادا از سال‌های آغاز دهه ۱۹۹۰ شدت گرفته است. بین سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۶ مهاجران ۷۱ درصد رشد نیروی انسانی کانادا را تشکیل داده‌اند و پیش‌بینی شده است که در سال ۲۰۱۱ صد درصد رشد نیروی انسانی در کانادا را مهاجران تشکیل خواهند داد. با این حال در فاصله سال‌های ۱۹۸۶ تا ۱۹۹۶ میزان اشتغال مهاجران کاهش یافته است.

بازار کار، سهم زنان مهاجر: نمای آماری

در کل بین موقعیت زنان با موقعیت مردان در بازار کار کانادا تفاوت چشمگیری وجود دارد. زنان در موقعیت‌های شغلی همسان با مردان ۷۳ درصد آنان حقوق می‌گیرند. دو سوم از دو میلیون شهروند کانادایی بالای ۲۰ سال که کمتر از ۱۰ دلار در ساعت مزد می‌گیرند، زن هستند. در حالی که مردان عمدتاً در بخش‌های صنعتی کار می‌کنند، زنان بیشتر در بخش‌های خدماتی به عنوان معلم، پرستار، منشی، فروشنده و سایر خدماتی که عنوان کارزنانه یافته‌اند و با مزد کمتر کار می‌کنند. در سال ۱۹۹۹، ۵۵ درصد زنان در سن بالای ۱۵ سال در کانادا شاغل بودند که اکثریت آنان در همین مشاغل زنانه کار می‌کردند. زنان به طور ثابت ۷۵ درصد نیروی کار پاره‌وقت را تشکیل می‌دهند؛ کارهایی که در اغلب موارد از هیچ‌گونه ثبات، مزایا و حقوق کار برخوردار نیست. موقعیت مهاجران صرف نظر از مرد یا زن بودن نیز با متولدین کانادا فاصله جدی دارد. در حالی که ۶۳ درصد متولدین کانادا کار تمام وقت برای تمام مدت سال دارند، تنها ۲۵ درصد از مهاجران در این موقعیت قرار دارند. فقط ۴۰ درصد از مهاجران در زمینه کار تخصصی و تجربی خودشان کار می‌کنند. یک بررسی در استان آنتاریو نشان داده است که نرخ بیکاری مهاجران ۳/۴ برابر نرخ بیکاری متولدین کانادا است و این در حالی است که تفاوت در کیفیت مشاغل که مهاجران در آن کارها اشتغال دارند با مشاغل متولدین کانادا در این مقایسه‌ها اغلب نادیده گرفته می‌شود. گزارش‌های آشکار ساخته است که در میان مهاجران ساکن آتوا، ۶۰۰ معلم، ۲۰۰ پزشک، دکتر داروساز و دندان‌پزشک، ۶۰۰ حسابدار و متخصص مالی و مدیریت و ۲۰۰۰ مهندس متخصص تکنولوژی اطلاعات و کامپیوتر بیکار یا شاغل در کارهایی در سطوح پایین‌تر و بی‌ارتباط با زمینه تخصصی‌شان وجود دارد. وزیر مهاجرت و شهروندی کانادا چندی پیش تأیید کرد که شماری از پزشکان و سایر متخصصان مهاجر به رانندگی و توزیع (دلپوری) پیتزا اشتغال دارند. البته این در حالی است که او هم زمان تصریح کرد بدون وجود مهاجران نیروی کار کانادا قادر به پشتیبانی از اقتصاد کانادا نخواهد بود. شکاف بین موقعیت زنان مهاجر با موقعیت متولدین کانادا (اعم از زن و مرد) با موقعیت زنان متولد کانادا و حتی با موقعیت مردان مهاجر چشمگیرتر است. این شکاف در مورد زنان مهاجر رنگین پوست بسیار عمیق‌تر است. در حالی که ۸۲/۸ درصد زنان متولد کانادا در آتوا شاغلند، این نسبت در مورد زنان مهاجر ساکن

کار جدید نیازمند است. انجمن پرستاران کانادایی برآورد کرده است کانادا با کمبود ۷۸ هزار پرستار تا سال ۲۰۱۱ و ۱۱۳ هزار تا سال ۲۰۱۶ روبه‌رو خواهد شد. مؤسسات عضو فدراسیون کانادایی تجارت مستقل (The Canadian Federation of Independent Business) در سال ۲۰۰۱ گفته‌اند که رشد درازمدت مؤسسات‌شان در اثر کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص آسیب دیده است. ۸۳ درصد مسؤلان منابع انسانی شرکت‌های متوسط و بزرگ کانادا در سال ۱۹۹۹ گفتند با کمبود نیروی انسانی ماهر و متخصص روبه‌رو هستند.

شواهد تاریخی و یافته‌های پژوهش‌های اقتصادی و اجتماعی در مورد سرچشمه نیاز کشورهای توسعه یافته به مهاجران آشکار ساخته است که تأمین جمعیت و تأمین نیروی کار مورد نیاز در این کشورها اصلی‌ترین هدف‌های این کشورها در پذیرش مهاجران است. ۱- سیواندان گفته است: آنچه اروپا می‌خواهد کار مهاجران است نه خود مهاجران (سیف، احمد ۱۱۳:۱۳۸۱؛)، سیدنی سپواک (Sidney Spivak) وزیر وقت صنعت و تجارت متیویا در سال ۱۹۶۶ گفته است: بدون مهاجران بریدن چوب و درخت، معدن کاری، ساخت پروژه‌های آب، حمل و نقل و استخراج معادن کند خواهد بود و گران تمام می‌شود. دنیس کودر (Denis Codere) وزیر مهاجرت دولت فدرال کانادا نیز در سال ۲۰۰۳ تأکید کرد (نقل به مضمون) همراه با پیر شدن جمعیت کشور، بدون مهاجران افت چشمگیری در نیروی انسانی کانادا اتفاق خواهد افتاد، درآمد مالیاتی کشور کاهش خواهد یافت و سبب خواهد شد از سطح خدمات بهداشتی و برنامه‌های خدمات اجتماعی و خدمات شهری در کانادا کاسته شود. گرایش دیگر در پذیرش مهاجران بهره‌برداری از آنان به عنوان منبع ذخیره نیروی کار برای پیشگیری از افزایش خواسته‌ها و حقوق و مزایای نیروی کار بومی است. سرنوشت اشتغال مهاجران تحت تأثیر قوانین و مقررات پذیرش مهاجر و مکانیسم‌های کنترل بازار کار قرار دارد که مهاجران در اثر گذاری بر وضع آنها دخالت یا مشارکت ندارند. یک بررسی تاریخی در مورد تغییرات میزان مهاجرت به آمریکا به این نتیجه رسیده است که مهاجرت مردم جهان سوم به آمریکا منحصراً تحت تأثیر نیازها و انگیزه‌های اقتصادی دولت این کشور به عنوان کارفرما و نیازهای کارفرمایان خصوصی و شرکت‌هاست. البته برخی شواهد تاریخی بیانگر آن است که کانادا در تنظیم سیاست‌های مهاجرت‌پذیری خود در دوره‌هایی، موقتاً از اهداف بازار سرمایه در مورد پذیرش مهاجران فاصله گرفته است. حرکت سرمایه از کشورهای مهاجرپذیر به سایر کشورها نیز بر سیاست‌های مهاجرپذیری این کشورها تأثیر مستقیم دارد. بررسی‌های جمعیت‌شناختی و اقتصادی آشکار می‌سازد که در آینده مهاجران سهم چشمگیرتری در تداوم حیات جمعیتی جامعه‌های صنعتی که رشد جمعیت آنها رو به کاهش نهاده است خواهند داشت و از طریق عرضه نیروی کارشان در راستای تداوم رشد اقتصادی این گونه کشورها نقش بارزتری ایفا خواهند کرد. بازتاب این



برای زنان مهاجری که به اروپا می‌روند کار خانگی در خانواده‌ها عمده‌ترین زمینه اشتغال آنها است. کار خانگی در برگیرنده لباس شستن و تمیز کردن خانه، آشپزی، خرید، شست و شو، خیاطی، چیدن میز نهارخوری، اتوکشی، در مواردی باغبانی، قطع چوب، شستن اتومبیل، غذادادن، نگهداری و تغذیه حیوانات خانگی و گاه انجام کارهای شخصی و خصوصی مانند خشک کردن تن پس از حمام و یا نگهداری از کودکان و کهن سالان و افراد معلول در خانواده‌هاست. کارگران خانگی عمدتاً در خانه محل کار خود زندگی می‌کنند و به همین دلیل در معرض سوء استفاده و بهره‌کشی تمام وقت قرار می‌گیرند. آنان ۲۴ ساعته در دسترس اعضای خانواده‌ای که در آن کار می‌کنند قرار دارند. در واقع کار خانگی در برگیرنده انواع کارهایی است که خانواده‌ها زحمت انجام آن را به خود نمی‌دهند و انجام آنها را به کارگران خانگی تحمیل می‌کنند تا خودشان به کارهای مولدتر بپردازند و درآمد افزون‌تری به دست آورند.

دشواری‌های کار کردن زنان مهاجر: عوامل

سهم اندک زنان از بازار کار و ناکامی‌های شغلی زنان محصول

در زمان حاضر ۸/۲ درصد جمعیت جهان

مهاجرند. جمعیت مهاجر جهان در دهه ۱۹۹۰

از ۱۲۰ میلیون نفر به ۱۵۰ میلیون نفر رسیده

و همچنان رو به افزایش است بیش از نیمی از

مهاجران زن هستند.

عوامل متعددی است که در پیوند با یکدیگر عموم زنان را به طور عام و زنان مهاجر را به طور خاص با دشواری‌های جان و روان فرسا رویاری می‌سازد. این عوامل از این قرارند:

ساختاری:

مهم‌ترین عامل از این دست حاکمیت قواعد بازار آزاد در کشورهای رشد یافته اقتصادی مانند کشورهای ایالات متحد و کانادا و کشورهای اروپایی است، که سیاست پایین نگهداشتن حقوق و دستمزد نیروی کار در راستای افزایش سود سرمایه از اصلی‌ترین اجزای آن است. در این جامعه‌ها نهاد سرمایه با مشارکت دولت‌های دست نشانده بازار سرمایه حلدی از بیکاری را در راستای پایین نگهداشتن سطح حقوق و دستمزد نیروی کار بر جامعه تحمیل می‌نمایند و عرضه کار در بازار کار را به عرصه رقابتی می‌کشاند که در آن نیروی کار برای دستیابی به کار حداقل و مصون ماندن از بیکاری و فقر و گرسنگی و پیامدهای آن به ناچار به کار با حقوق اندک و ناچیز تن می‌دهد. این شیوه بازار سرمایه (پایین نگهداشتن سطح حقوق و

اتوا صرف نظر از کیفیت کاری که به آن اشتغال دارند ۵۰ درصد است. به رغم این که ۶ درصد زنان غیر مهاجر شغل پاره‌وقت دارند، ۲۵ درصد زنان مهاجر در مشاغل پاره‌وقت کار می‌کنند. با این که شمار تحصیل‌کردگان دانشگاهی در میان زنان مهاجر از شمار زنان تحصیل کرده دانشگاهی در میان زنان متولد کانادا بیشتر است (۳۱ درصد در برابر ۲۰ درصد) به همین علت در مصاحبه مربوط به مهاجرت پذیرفته شده‌اند، اما درآمد آنان از زنان متولد کانادا به نحو در خور توجهی پایین‌تر، نرخ مشارکت آنان در بازار کانادا کمتر، به رغم بهره‌مند بودن از مدرک دانشگاهی، در موارد بسیار ناگزیرند در کارهای سطح پایین‌تر از تخصص، صلاحیت و تجربه‌شان و با حقوق اندک کار کنند. حتی شماری از زنان مهاجر که در کانادا دویاره به مدرسه و دانشگاه بر می‌گردند و مدرک کانادایی دریافت می‌کنند توفیق چندانی در اشتغال به کار در سطح تخصصی‌شان پیدا نمی‌کنند. برخی از این میان ناگزیر می‌شوند به اشتغال در کارهای دستی رو بی‌آورند. این محرومیت تنها به مرحله کاریابی زنان مهاجرت محدود نمی‌ماند و به عرصه کار و فعالیت شغلی نیز تسری می‌یابد و آنان به جای این که در بازار با قابلیت‌هایشان شناخته شوند بر اساس سابقه کار در مشاغل پایینی که داشته‌اند مورد ارزیابی‌های بعدی قرار می‌گیرند. یک بررسی در مورد اشتغال زنان مهاجر در مقایسه با زنان متولد کانادا که در سطح تحصیلی برابر قرار دارند دریافته است، در حالی که زنان متولد کانادایی در سطح تحصیلی هم پایه با سطح تحصیلی مهاجران در مشاغل اداری، منشی‌گری و فروشندگی کار می‌کردند، زنان مهاجر هم طرازشان از نظر تحصیلی بیشتر به عنوان کارگر خیاط، کارگر بسته‌بند، کارگر خط مونتاژ، موکت چسبان و مشاغل از این قبیل کار می‌کردند. همین مقایسه در سطوح بالاتر تحصیلی نیز آشکار ساخته است در حالی که زنان بیشتری در میان مهاجران در بخش‌های خدماتی، خط تولید و سایر کارهای کارخانه‌ای کار می‌کردند، زنان بیشتری از میان متولدین کانادا در مشاغل مدیریت، حرفه‌ای و اداری کار می‌کردند. این گزارش توضیح می‌دهد اغلب زنان مهاجر دوران اخیر (با طول اقامت کمتر از ۱۰ سال) که درجه دانشگاهی دارند به مشاغل متناسب با قابلیت‌هایشان دست پیدا نمی‌کنند. آنها در این زمینه در مقایسه با مردان متولد کانادا دو مرتبه از زنان کانادایی محروم‌تر هستند. به طور کلی بررسی‌های متعددی تأکید کرده‌اند که موقعیت شغلی و درآمدی مهاجران دوران اخیر (با طول اقامت کمتر از ۱۰ سال) از گروه‌های مهاجر قبلی نیز بدتر است، حتی در مواردی که از بالاترین سطح تحصیل برخوردارند. آشکار شده است حتی کسانی که در کانادا به دنیا آمده‌اند اما به نژاد غیرسفید تعلق دارند، هم درآمد کمتری دارند و هم خطر بیکاری آنان را بیشتر تهدید می‌کند. شمار در خور توجهی از زنان مهاجر به کار در زمینه انجام کارهای خانگی در خانواده‌ها اشتغال دارند. گروهی از زنان از کشورهای دیگر نیز با اجازه کار موقت برای کار خانگی در خانواده‌ها به کانادا یا کشورهای همسایه می‌آیند.



دستمزدها از طریق حفظ حدی از بیکاری در جامعه به منظور پشتیبانی از پایین نگهداشتن حقوق و دستمزد نیروی کار (طی ساز و کار پیچیده‌ای به اهداف سیاسی و برنامه‌های اقتصادی دولت‌های زیر نفوذ بازار در این جامعه‌ها پیوند می‌یابد. در واقع در این گونه جامعه‌ها سیاستگذاری‌های دولت‌ها بیش از آن که از نیروی کار حمایت کند حامی سرمایه است. در این جامعه‌ها حتی قواعد همان رقابت ناعادلانه پیش گفته نیز هم به وسیله دولت‌ها در نقش کارفرما و هم به وسیله کارفرمایان بخش خصوصی نقض می‌شود. گزارش کمیسیون خدمات عمومی کانادا در مورد رعایت مقررات و برابری در استخدام‌های دولتی کانادا می‌گوید در مورد ۵۱ درصد از استخدام‌ها نمی‌شود نتیجه گرفت که ضوابط رقابت و انصاف رعایت شده است. تغییرات بافت و ترکیب جمعیت از قبیل پیر شدن جمعیت یا جوان شدن آن، کاهش میزان باروری و فرزندآوری و تغییرات اندازه خانواده و به طور کلی تغییرات جمعیت شناختی از شمار دیگر عوامل ساختاری است که بر موقعیت گروه‌های مختلف نیروی کار و از جمله بر موقعیت زنان مهاجر از طریق تأثیر بر تقاضای نیروی کار در جامعه تأثیر تعیین کننده می‌نهد (تصویری که از متغیرهای عام جمعیت شناختی در کانادا در بالا عرضه شد تأثیر این عوامل را در کانادا توضیح می‌دهد).

ناگفته پیداست که تغییرات اوضاع و احوال اقتصادی در این کشورها و همان گونه که در دیگر کشورها بر میزان تقاضا برای نیروی کار و سایر شرایط کار و اشتغال تأثیر قاطع دارد. از جمله دوره‌های رکود یا رونق اقتصادی در این جامعه‌ها به نوبت تأثیرات تعیین کننده‌ای بر کاهش و افزایش تقاضای کار دارد.

فرهنگی-اجتماعی:

هیچ یک از عوامل برشمرده بالا به تنهایی بر کار و اشتغال زنان مهاجر تأثیر نمی‌نهد. این عوامل در پیوند با یکدیگر است که تأثیر نهایی را می‌گذارد. از این رو تکنیک آنها در این بررسی تنها به خاطر سهولت کار است. برای مثال اگرچه رفتار تبعیض گرایانه کارفرمایان اعم از دولتی یا خصوصی ممکن است از وجهی عاملی فرهنگی-اجتماعی به حساب آید، اما اعمال آن از سوی کارگزاران و مسؤولان استخدامی و مانند آن از پایه و اساس عاملی اقتصادی است و از وجود ناامنی اقتصادی در جامعه حکایت می‌کند.

عوامل فرهنگی-اجتماعی از چند سو و از جنبه‌های گوناگون بر کار و اشتغال زنان مهاجر چه به عنوان متقاضی کار و چه به عنوان فرد شاغل فشار وارد می‌آورد. فشارهای وارد بر زنان مهاجر در زمینه کار و اشتغال آنان منابع متعددی دارد. در نخستین قدم در شماری از خانواده‌ها مهاجر، اشتغال به کار زنان مهاجر متأهل با محدودیت‌های جدی مستقیم و غیرمستقیم از طرف شوهرانشان روبه‌رو است. مستقیم از آن گونه که برخی مردان در خانواده‌های زیر نفوذ سنت‌های مردسالار ممکن است با استفاده از اقتداری که این گونه سنت‌ها به مرد

می‌دهد، همسرانشان را از کار کردن باز دارند. این گروه زنان مهاجر در اغلب موارد از امکان شرکت در دوره‌های آموزشی که می‌تواند به اشتغال آنان در آینده یاری رساند نیز محروم می‌مانند. برخی از این شمار زنان متعلق به فرهنگ‌هایی بوده‌اند که حتی مجاز نبوده‌اند به تنهایی از خانه بیرون بروند و غیرمستقیم از آن دست که شماری از زنان مهاجر متأهل چنان درگیر امور فرزندان و کارهای خانه و خانواده‌اند که ناگزیر می‌شوند از پیوستن به بازار کار و اشتغال به کار چشم‌پوشند. پیوستن زنان مهاجر به بازار کار نیز با دشواری‌ها و محدودیت‌های گسترده و متنوع همراه است. تبعیض جنسی فراگیرترین محدودیت ورود، رشد و پیشرفت زنان در بازار کار به طور عام و زنان مهاجر به طور خاص است. نیمی از مسؤولان اجرایی زن شرکت جست در یک بررسی در کانادا توضیح داده‌اند که در کارها و فعالیت‌های شغلی خویش با تبعیض جنسی و نژادی روبه‌رو هستند. شماری از زنان مهاجر شاغل در مشاغل حرفه‌ای و تخصصی در مؤسساتی مانند بانک، بیمارستان و مؤسسات خدمات اجتماعی وابسته به دولت فدرال و دولت‌های استانی در کانادا گفته‌اند، در محیط کارشان با گونه‌ای تبعیض که آن را تبعیض زیرکانه خوانده‌اند روبه‌رو هستند. آنها در محیط کارشان احساس می‌کنند نه به اندازه مردان پذیرفته می‌شوند و نه به اندازه زنان متولد کانادا. آنها افزوده‌اند که همواره متزوی‌اند و به اندازه کافی به محیط کارشان احساس تعلق نمی‌کنند، مورد احترام قرار ندارند، همکاران و سرپرستان در مقایسه با دیگران برای آنها ارزش قائل نیستند و قابلیت‌های شغلی و تخصصی‌شان به اندازه کافی به رسمیت شناخته نمی‌شود. بسیاری دیگر از عوامل مؤثر بر کارایی و یا اشتغال زنان مهاجر مسائل رفتاری با سرچشمه فرهنگی و اجتماعی است. برای مثال برخوردها و واکنش‌های صریح و جدی و همراه با قاطعیت و استحکام در کانادا رفتاری عادی و پذیرفتنی است، در حالی که این گونه واکنش‌ها در عرف برخی از فرهنگ‌ها به گستاخی و جسارت تعبیر می‌شود. در این نوع فرهنگ‌ها خجالتی بودن و فروتنی افراطی توصیه می‌شود و مورد احترام قرار می‌گیرد در حالی که این نوع رفتارها در کشورهایمانند آمریکا و کانادا مورد توجه و احترام قرار نمی‌گیرد. برخی پژوهشگران دریافتند داشتن لحن و لهجه ویژه‌ای در صحبت کردن یا ظاهر زنان مهاجر در موارد بسیاری به نحو تبعیض آمیز مانع انتخاب و اشتغال آن بوده است.

خانواده:

ساخت اجتماعی خانواده و ویژگی‌های آن نیز اگر چه تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شکل می‌گیرد اما مستقلاً نقش بسیار تعیین کننده و توضیح دانی در باز داشتن زنان مهاجر از کار یا برانگیختن آنها به کار کردن دارد. از جمله اغلب به زنان مهاجر شاغل فشاری مضاعف در زندگی خانوادگی وارد می‌آید. زن مهاجر شاغل گذران روزانه‌اش را این گونه بازگو کرده است: سه فرزند دارم و روزی نوزده ساعت کار می‌کنم. یافته‌های پژوهشی در این زمینه نشان داده



ویژگی بازار کار کانادا بیش از هر کس زنان مهاجری را که مدت کوتاهی از اقامتشان در کانادا می‌گذرد و زنان مهاجری که از داشتن اقوام و فامیل گسترده در کانادا محرومند را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. محدودیت‌های پیش‌گفته سرچشمه گرفته از برخی سنت‌های خانوادگی با تحمیل تمام مسؤلیت‌های خانواده و فرزندداری به زنان مهاجر نقش تشدید کننده‌ای در دور ماندن زنان مهاجر از شبکه ارتباطات شغلی و از دسترس به اطلاعات روز آمد و مؤثر بازار کار دارد.

پیشینه قومی:

این عامل از سویی با قدمت و طول مدت اقامت اقوام مهاجر در کانادا بستگی دارد. بنا به دلایلی که تشریح آن خارج از حوصله این مقاله است، برخی از اقوام مهاجر در کانادا به دلیل پیشینه شغلی و حرفه‌ای خود در سرزمین مادری‌شان یا بنا به دلایل دیگر بیشتر از سایرین در نوع خاصی از فعالیت‌های اقتصادی متمرکز هستند و این سبب شده است که هم قوم‌های خویش از نسل هم عصر یا نسل‌های بعدی را به همکاری با خود در آورند. پیشینه قومی بیشتر بر نوع کار و رشته‌ای از کار که زنان مهاجر به آن اشتغال می‌ورزند تأثیر می‌نهد.

زنان به طور ثابت ۷۵ درصد نیروی کار پاره‌وقت را تشکیل می‌دهند؛ کارهایی که در اغلب موارد از هیچ‌گونه ثبات، مزایا و حقوق کار برخوردار نیست. موقعیت مهاجران صرف‌نظر از مرد یا زن بودن نیز با متولدین کانادا فاصله جدی دارد.

برای مثال یک بررسی در سال ۱۹۹۰ آشکار ساخته است که یک سوم زنان جامائیکایی در نیویورک در بخش‌های بهداشت و درمان از نرس گرفته تا کمک نرس و کارگر بیمارستان شاغل بوده‌اند. بررسی دیگری دریافته است که بسیاری از زنان دومینیکنی و چینی در زمان انجام بررسی به کار در رشته پوشاک و خیاطی اشتغال داشته‌اند، چرا که مالک شمار در خور توجهی از این مؤسسات هموطنان‌شان بوده‌اند.

محدودیت‌های فردی:

بر طرف ساختن این محدودیت‌ها بر سر راه کاریابی و اشتغال همگان از جمله زنان مهاجر به کوشش‌های فردی جوینده کار و شغل بستگی دارد، اگر که حتی وجود و بروز آنها محصول عملکرد خود آنها نباشد. این محدودیت‌ها از پایین بودن سطح تحصیلات، پایین بودن مهارت شغلی، قادر نبودن به تغییر روابط قدرت در خانواده‌های مردسالار تا ناآشنا بودن با قوانین و مقررات و حتی ناآشنایی با ترتیبات مصاحبه و حتی نداشتن مهارت کافی در برقراری تماس تلفنی را در بر می‌گیرد. تسلط نداشتن در کاربرد زبان انگلیسی در استان‌های

است که در این گونه موارد زنان به طور متوسط در هفته ۵ برابر شوهرانشان در خانه کار می‌کنند و اغلب آنان از فشار و استرس سرچشمه گرفته از فشار کار رنج می‌برند. خانم مهاجری که نرس است، گفته است حقوق من از شوهرم بیشتر است، اگر اضافه‌کاری هم داشته باشم، دیگر درآمدم از او خیلی بیشتر خواهد شد. در نتیجه هر وقت اضافه‌کاری برایم پیش می‌آید تلاش می‌کنم بلکه یک نفر دیگر را جای خودم پیدا کنم، به این خاطر که تفاوت درآمد از شوهرم خیلی زیاد نشود و به این وسیله خودخواهی و منیت و برتری مردانه شوهرم که او به آن خیلی احساس نیاز می‌کند، محفوظ بماند. مشاهده شده است که در برخی موارد مردانی که در خانواده بیکار بوده‌اند و زن تنها نان‌آور خانواده شده است و این وضع به تغییر روابط قدرت و اختیار در خانواده و تغییر الگوی نقش مردانجامیده، مردان خانواده به افراط در مصرف مشروبات الکلی رو آورده و به اعمال خشونت در مورد همسرانشان دست زده‌اند. یکی از بارزترین محدودیت‌های اشتغال زنان مهاجر تحمیل تمام مسؤلیت‌های نگهداری و مراقبت از فرزندان به زنان است. این شیوه در موارد بسیاری زنان مهاجر را از کار کردن باز می‌دارد یا آنها را ناگزیر می‌سازد به کارهای پاره‌وقت با مزد اندک رو بیاورند. گزارشی که در سال ۱۹۷۰ فراهم آمده بیانگر آن است که در مواردی برخی خانواده‌های دارای فرزند کمتر از سن مدرسه با استفاده از داروهای خواب‌آور فرزندان‌شان را به خواب سپرده‌اند تا بتوانند سرکارشان حاضر شوند. ۴۴ درصد زنان شاغل ۲۵ تا ۴۵ ساله در یک بررسی گفته‌اند که به دلیل کار پاره‌وقت را بر کار تمام‌وقت ترجیح می‌دهند که بتوانند از فرزندان‌شان یا بزرگسالی در خانواده مراقبت کنند و به امور خانه بپردازند. زنان مهاجر متراکه کرده یا همسر از دست داده یا به هر علت دیگر محروم از حضور و همراهی همسر که به عنوان تنها والد مسؤلیت نگهداری فرزندان‌شان را داشته باشند از شمار آسیب‌پذیرترین گروه‌های مشارکت‌کننده در بازار کارند، هم از جهت محروم ماندن از دستیابی به کار و هم از جهت سطح پایین حقوق و مزایا.

اطلاعات و ارتباطات:

کاریابی در کانادا به شدت به داشتن ارتباط و اطلاعات مربوط به بازار کار نیاز دارد. حتی مراجع رسمی نیز این چگونگی را انکار نمی‌کنند. مدیر اجرایی بنیاد میتری در کنفرانس تأکید کرده است که استخدام در کانادا به این بستگی دارد که چه کسی با چه کسی دوست و آشنا باشد او افزوده است که بازار کار کانادا پر است از توصیه و سفارش و رفیق و آشنا را سرکار گذاشتن. بارها گزارش‌های رسمی تأکید کرده‌اند که دستیابی به کار در دولت نیازمند داشتن دوست و آشنای ذی‌نفوذ در داخل دولت است. از این رو ابزارهای دیگر کاریابی حتی کمتر از ۱۰ درصد موارد ممکن است به کار کاریابی بیاید. به همین خاطر خارج ماندن از شبکه ارتباطات و نداشتن اطلاعات بازار کار نقش تعیین‌کننده‌ای در محروم ماندن از فرصت‌های شغلی دارد. این



انگلیسی زبان یا کاربرد زبان فرانسه در استان‌های فرانسه زبان و محدودیت کاربرد زبان‌های انگلیسی و فرانسه (دو زبانه بودن) در مناطق دوزبانه کانادا در کاربایی و تداوم اشتغال نقش تعیین کننده دارد. یافته‌های یک بررسی در سال‌های ۱۹۸۷ و ۱۹۸۸ در کانادا حاکی از آن است که زنان مهاجری که به زبان انگلیسی یا فرانسه آشنایی نداشته‌اند، انتخاب چندانی جز اشتغال در کارهای تولید با دست مانند کارگری در کارگاه‌های لباسدوزی نداشتند. علاوه بر اینها کاربایی و اشتغال به شکل تعیین کننده‌ای با سن متقاضیان کار (اگر چه به عنوان عاملی تبعیض آمیز) با کشوری که در آن درس خوانده‌اند، محل اقامت‌شان در کانادا، نوع کار و حرفه‌ای که دارند، نیز پیوند دارد.

چشم اندازها

روندها:

به طور کلی مطلق نرخ مشارکت زنان در بازار کار در اغلب مناطق جهان و از جمله با شدت بیشتر در کشورهای از نظر اقتصادی رشد یافته روبرو افزایش است. برای مثال در فاصله سال ۱۹۷۶ تا ۱۹۹۹ نرخ مشارکت زنان دارای فرزند کمتر از ۱۶ سال در کانادا از ۳۹ درصد به ۷۱ درصد افزایش یافته است. ولی هنوز مردان عمدتاً در بخش‌های صنعتی و زنان اغلب در بخش‌های خدماتی و با مزد کمتر کار می‌کنند و هنوز غالباً بیشتر مسؤلیت امور خانواده و فرزندان بر عهده زنان قرار دارد. با این حال در آستانه قرن بیست و یکم با الگوی به نسبت مشابهی در آمریکای شمالی و کشورهای اروپایی برای زنان اهمیت پیدا کرده است که به کار در برابر دریافت مزد اشتغال داشته باشند تا این که به طور تمام وقت به کار خانه‌داری مشغول باشند. یک بررسی در سال ۱۹۹۶ در حالی که جریان زنانه شدن نیروی کار (Labour Force Feminization) را مورد تأیید قرار داده و توضیح می‌دهد که در این فرآیند زنان وارد کارهایی شده‌اند که به طور سنتی مردانه‌اند و به اندازه مردان حقوق می‌گیرند، تأکید کرده است که پشت صحنه این رویداد را نیز باید مورد توجه قرار داد و آن این که گسترش مشارکت زنان عمدتاً در زمینه اشتغال به کار تمام وقت برای تمام مدت سال نیست و از طرف دیگر بسیاری از مشاغلی که مردانه به شمار می‌آیند دیگر چندان برای مردان جذاب نیست. شواهد تجربی حاکی از آن است که به طور کلی بخش‌های دولتی در راستای ایجاد فرصت‌های شغلی به نسبت برابر بین مردان و زنان و پس از آن مؤسسات اقتصادی بزرگتر در این زمینه به طور نسبی فعال‌تر هستند از سایر مؤسسات. واقعیت این است که زنان از جنبه تاریخی درگیر نوعی جنبش مشارکت در بازار کارند. به هر حال در تصویری کلی یافته‌های بسیاری از پژوهش‌های اخیر و شواهد بسیار حاکی از آن است که کیفیت کار و اشتغال زنان هم از نظر میزان مشارکت در بازار کار و هم از نظر حقوق و مزایای دریافتی به ویژه در مورد کارفرمایان، مؤسسات اقتصادی و شرکت‌ها که دارای اتحادیه کارگری است به سمت برابری نسبی با مردان پیش می‌رود. از سوی دیگر بنا بر آنچه در مورد تغییرات بافت و ترکیب و جمعیت و

کمبود نیروی کار در زمان حاضر و آینده در کانادا در بخش‌های پیشین این مقاله توضیح داده شد، ظرفیت اشتغال مهاجران در کانادا رو به افزایش است. منتها باید این گرایش عام کارفرمایان اعم از دولت یا بخش خصوصی در مورد این که از مهاجران در نرده‌های پایین‌تر نردبان اشتغال استفاده کنند را به نحو جدی در نظر داشت. از سوی دیگر چشم انداز تحولاتی در زمینه تغییر مناسبات اعضای خانواده‌های مقیم کانادا اعم از مهاجر یا متولد کانادا به ویژه در مورد نگهداری از فرزندان به وسیله مردان به چشم می‌خورد. در سال ۲۰۰۲ در کانادا ۱۱۰۷۰۰ مرد (پدر) برای نگهداری فرزندان‌شان و ایفای نقش‌هایی که بنا به عرف زنانه شناخته می‌شود در خانه می‌مانند. به طور طبیعی وقتی زنان متأهل کار می‌کنند و اغلب ۴۰ تا ۴۵ ساعت در هفته در خانه نیستند خواه ناخواه به افزایش نسبی مشارکت مردان در امور خانه می‌انجامد، کم و بیش به تغییر روابط قدرت بین زن و شوهر منتهی می‌شود، بر اقتدار زنان در خانواده می‌افزاید و کنترل زنان را بر بودجه خانواده و تصمیم‌گیری‌ها افزایش می‌دهد.

حقوق کار مهاجران:

از دیده سازمان‌های تخصصی عضو سازمان ملل متحد از جمله سازمان بین‌المللی کار (The International Labour Organization) رعایت حقوق کارگران مهاجر در محدوده اصول عمومی حقوق بشر قرار دارد. از طرف دیگر بر طبق موافقت‌نامه‌های قانونی سال ۱۹۹۹ بین دولت فدرال کانادا و دولت‌های استانی در کانادا تمام دولت‌های استانی به جز دولت استان کبک متعهد شده‌اند که مقررات خود در مورد تحرک شغلی نیروی کار را از اول جولای ۲۰۰۱ با موضوع موافقت‌نامه سال ۱۹۹۴ در مورد تجارت داخلی انطباق دهند. این مقررات شناسایی منصفانه آموزش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات قبلی افراد در سایر کشورها را به منظور پیش‌نیازهای دریافت مجوزهای رسمی کار در مشاغلی در کانادا که کار در آن رشته‌ها به تأییدیه‌های، حرفه‌ای و رسمی استانی نیاز دارد، از قبیل کار در رشته‌های مهندسی، حسابداری رسمی و پزشکی و مانند آن، را الزامی کرده است. به بیان دیگر این مقررات می‌دارد هر کس به هر نحو از صلاحیت کافی برای کار در هر زمینه برخوردار است باید به رسمیت شناخته شود. همچنین در منابعی در زمینه مقررات مربوط به کار مهاجران از وجود مقرراتی در مورد تأمین هزینه‌های طی دوره‌های تکمیلی، یا هزینه‌های مربوط و خرید وسایل و تجهیزات مورد نیاز یاد می‌شود و از امکان اخذ وام در این قبیل موارد از بانک‌ها، به نظر می‌رسد مقررات دیگری در جهت حمایت از مهاجران و از جمله زنان مهاجر وجود دارد که ناشناخته مانده‌اند. از جمله از جنبه حقوقی بهره‌کشی از زن و فرزند در کانادا غیر قانونی است.

چاره جویی

مهاجران بسیاری در راهند. کمبود نیروی انسانی در اغلب کشورهای مهاجرپذیر به علت کاهش جمعیت این کشورها رشد آینده



زمان حاضر بسیار کند است. شماری از زنان مهاجر که از کار کردن محروم می‌شوند، از تحقق خویش و بهره‌مند بودن از پیوندهای اجتماعی باز می‌مانند و به شهادت پژوهش‌های روان‌شناسانه زنان مهاجر بیکار اغلب افسرده می‌شوند، به بیماری‌های روان‌تنی که پوششی برای افسردگی است مبتلا می‌شوند و به مشکلاتی از قبیل واکنش سوگ، احساس تنهایی، ترس و خشم گرفتار می‌آیند که پیامد آن اغلب ابتلا به بیماری‌های روانپزشکی است. اما شماری از آنان که کار می‌کنند نیز تحت فشار کار و فشار حاصل از تحمیل مسؤلیت‌های خانه و خانواده و فرزندان قرار می‌گیرند که به تحمل فشار و استرس روان‌فرسا منتهی می‌گردد.

اگر چه زنان مهاجر از جنبه فردی نیازمند اندیشیدن و چاره‌جویی در زمینه متعادل ساختن مناسبات خود در خانواده و ارتقای سطح دانش و قابلیت‌های شغلی و زبانی خویش در بازار کارند، اما کوشش‌های فردی از جنبه اجتماعی و تاریخی به نیک فرجامی آنان نمی‌انجامد. زنان از جنبه تاریخی با نقض حقوق شهروندی در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مقاوم در این زمینه رویه‌رو

سهم اندک زنان از بازار کار و ناکامی‌های شغلی زنان محمول عوامل متعددی است که در پیوند با بکدیگر عموم زنان را به طور عام و زنان مهاجر را به طور خاص با دشواری‌های جان و روان فرسا رویاروی می‌سازد.

هستند و حل و تعدیل آن به کوشش‌های جمعی گسترده نیازمند است و محتاج مشارکت عامه زنان مهاجر در این کارزار یا چنان‌که گفته شد مشارکت آنان در جنبش بازار کار است. سازمان بین‌المللی کار، حقوق کار برای مهاجران و از جمله زنان مهاجر را از مصادیق حقوق بشر و آن را به رسمیت می‌شناسد. برخی یا بیش از آن قوانین داخلی کشورهای مهاجرپذیر و از جمله پاره‌ای مقررات در کانادا حامی حقوق کار مهاجران است. ناکارایی یا مسکوت ماندن این حقوق تنها با مشارکت جمعی و گسترده کسانی که حقوقشان در این زمینه نقض می‌شود قابل پی‌گیری است.

به نظر می‌رسد مسأله کار و اشتغال زنان مهاجر از جنبه‌های زیر باید مورد توجه، بررسی و اقدام قرار گیرد:

«شناخت سبب شناسانه مسائل و مشکلات زنان مهاجر در این زمینه، گستره آن، گوناگونی‌ها و پیامدهایش در پیوند با ساختار مناسبات قدرت در خانواده، در پیوند با پیشینه قومی و فرهنگی آنان و در پیوند با سیاست‌ها، عرف‌ها و گرایش‌های عام کارفرمایان دولتی و

اقتصادی آنها را با مخاطره روبه‌رو ساخته است. با این حال در هیچ‌یک از این کشورها و از جمله در کانادا تغییری در سیاست‌های اشتغال مهاجران در راستای ایجاد فرصت‌های برابر برای آنان پیش رو نیست. برای مثال پژوهشی در زمینه تغییرات موقعیت و شرایط کار زنان مهاجر در کانادا در یافته است که در فاصله سال‌های ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۱ نه تنها هیچ‌گونه تغییری در این مورد وجود نیامده است بلکه نرخ بیکاری زنان مهاجر در این مدت افزایش یافته است. به علاوه در این فاصله مدت زمانی که طول می‌کشد تا مهاجران به برابری با متولدین کانادا در زمینه کار برسند از ۲۲ سال به ۲۵ افزایش یافته است. کارفرمایان اعم از بخش دولتی و بخش خصوصی در کانادا همسان اغلب کشورهای مهاجرپذیر گرایش دارند تا مهاجران را در پله‌های پایین‌تر نردبان اشتغال نگهدارند، چرا که ساختار مناسبات کار و سرمایه در این کشورها تغییر نکرده است. شمار در خور توجهی از پژوهشگرانی که در زمینه کار و اشتغال زنان مهاجر کار کرده‌اند عقیده دارند که کار کردن و اشتغال زنان آن قدر به شخصیت فردی، دانش و تخصص و تجربه آنان بستگی ندارد که به ظرفیت‌های ساختاری و نهادی اشتغال در هر کشور وابسته است. پس اگر این ساختارها تغییر نکنند احتمال این که وضعیت دشوار کار و اشتغال مهاجران و در این میان موقعیت دشوارتر زنان مهاجر در بازار کار تغییر نیابد بالاست. محدودیت‌هایی که در این مقاله به آنها اشاره شد از یکسو در حالی در برابر کار و اشتغال مهاجران اعمال می‌شود که به تصدیق مطالعات و بررسی‌های بسیار و از جمله بنا به بررسی‌های انجام یافته در سازمان ملل متحد و مؤسسات تخصصی وابسته به آن از جمله سازمان جهانی کار مهاجران نقش و سهم تردید ناپذیری در رشد و پیشرفت اقتصادی جامعه‌های مهاجرپذیر دارند و از سوی دیگر کنار گذاشته شدن مهاجران و زنان مهاجر و ایجاد مانع بر سر تحرک شغلی آنان از مصادیق نقض حقوق بشر است، در راستای سودآوری و حمایت از منافع سرمایه، از طریق رفتارهای نژادگرایانه، قوم‌مدارانه، جنسیت‌پایه و اعمال تبعیض‌های طبقاتی. اعلامیه جهانی حقوق بشر کار کردن را حق هر کسی دانسته است. از جنبه تجربی و تاریخی بازترین زمینه‌های اعمال انواع تبعیض‌های پیش گفته در مواردی ظهور آشکارتر و سخت‌گیرانه‌تر دارد که منافع کارفرمایان و سرمایه مطرح است.

از سوی دیگر بسیاری از زنان مهاجر با عملکردهای سرچشمه گرفته از مناسبات قومی و فرهنگی و خانوادگی سنتی روبه‌رو هستند که در موارد بسیاری آنان را به طور مستقیم از پیوستن به بازار کار باز می‌دارد مانند مواردی که مرد به صراحت همسرش را از کار کردن باز می‌دارد و در مواردی دیگر با تحمیل مسؤلیت‌های خانه و خانواده و فرزندان بر زنان فشاری مضاعف بر آنان وارد می‌آید. البته پاره‌ای شواهد و یافته‌های شماری بررسی‌ها در این زمینه علائمی از بهبود مناسبات و روابط نقش‌ها در خانواده‌های مهاجر به نفع زنان مهاجر خبر می‌دهد. اگر چه این تغییرات در مرحله آغازین و توسعه آن در



-Hughes, K., Lowe, G.S. and Schellenberg, G.2003. Mens and Womens Quality of Work in the New Canadian Economy (Research Paper). Canadian Policy Research Networks Inc.

-Johan, K.L., D.S. and Rooney, J.A.2001. Work-Life Compendium 2002: 150 Canadian Statistics on Work, Family, and Well-being. The Center of Families, Work and Well-being at the University of Guelif. Human Resource Development Canada.

-Jackson, A. 2001. Poverty and Racism (Research Paper). Canadian Council on Social Development.

-Mills, J.2002. Social Identity, Immigrant Women and Language in Communities of Practice. Unpublished, Research Paper. Carleton University.

-Papillon, M.2002. Immigration, Diversity and social Inclusion in Canadas Cities. Canadian Policy Research Network Inc (CPRN).

-Pendakur, R.S.1996. The Changing role of Post-war Immigrants in Canadas Labour Force: An analysis Across four Census Period. Unpublished, Thesis (Ph.D)- Carleton University.

-Rao, B.(2001). Economic Migrants in a Global Labour Market: (A Paper Prepared for Strategic Policy, Planning and Research Citizenship and Immigration Canada and Labour Market Policy Human Resource Development Canada). Canadian Policy Research Network Inc(CPRN).

-Remery, C.2001. Organizations, Equal Opportunity Policies, and the Position of Women: The Case of the Netherlands. In Van Der Lippe, T. and Van Dijk, L. 2001. Womens Employment in a Comparative Perspective. Adline De Gruyter. Net York.

-Rodriguez, A.F. 1997. Racial Minority Immigrant Women: Problems and Obstacles in Mainstream Organizations an Exploratory Study. Unpublished, Research Paper. Carleton University.

-Saunders, R. and Maxwell, J.2003. Changing Laboyr Markets: ke challenges Facing Canada (A Paper Prepared for Human Resource Development Canada. Canadian Policy Research Networks Inc (CPRN).

-Seward, S.B. and Tremblay, M.1989. Immigrants in the Canadian Labour Force: Their Roles in Structural Change. The Institute for Research on Public Policy. Halifax, N.S.

-Seward, S.B. and McDade, K.1988. Immigrant Women in Canada: A Policy Perspective (A Background Paper: BP 1988-1E). Canadian Advisory Council on the Status of Women.

-Simon, R.J.2001. Immigrant Women. Transavtion Publishers. New Brunswick (U.S.A) and London (U.K.).

-Skeldon, R.1997. Migration and Development: A globalm Perspective. Longman. England.

-Van Der Lippe, T.2001. The Effect of Individual and Institutional Constraints on Hours of Paid work of Work of Women. In Van Der Lipper, T. and Van Dijk, L.2001. Womens Employment in a Comparative Perspective. Aldine De Gruyter. New york.

-Van Der Lippe, T. and Van Dijk, L.2001. Introduction: Womens Employment in a Comparative Perspective. In Van Der Lippe, T. and Van Dijk, L.2001. womens Employment in a Comparative Perspective. Adline De Gruyter. New york.

-Winson, A. and Leach, B.2002. Contingent Work, Disrupted Lives: Labour and Community in the New Rural Economy. University of Toronto Press. Toronto. Newspapers

-Immigrants far behind in job market: study. The Ottawa Citizen. Monday, August 25, 2003.

-Canada failing its women, U.N. says. Toronto Star. Mar. 6,2003.

-A Solution to the labour shortage. The Ottawa Citizen. Tuesday, February 18,2003.

-Pressure grows to hire from non-traditional groups. The Ottawa Citizen. Saturday, September 20,2003.

-Ottawa Changing Face: A special series. The Ottawa Citizen. Saturday October 11, to Sunday October 19, 2003.

-Fathers can mother too: researcher. The Ottawa Citizen. Tuesday, April 8,2003.

-Labour policy, reality out of sync: study. The Ottawa Citizen. Friday, November 14, 2003.

Websites

-Family connections key to civil-service jobs, review finds.

<http://www.Canada.comecomponents/printstory/printstory.asp id=daf 2913 e-3763-47b2-8af5 January 08,2004>.

-Labour Market Entry: Majority of new immigrants planned to work.

<http://www.statcan.ca/english/freepub/89-611-X1E/labour.htm>. February 7,2004.

-Policy -relevant Research on Immigration Settlement- relevant for Whom? A Working Document. <http://genderimmigration.inrs-ucs. quebec.ca/employment.htm>. February 7,2004.

بخش خصوصی در کانادا در زمینه کار و اشتغال مهاجران به نحو عام و زنان مهاجر به نحو خاص.

بررسی چشم انداز اقتصاد آینده کانادا در میان مدت و درازمدت،

ساختار نیروی انسانی و نیازها و کمبودهای بازار کار این کشور.

شناخت قوانین بین المللی و مقررات قانونی موجود در کانادا که

ناظر است بر حقوق نیروی کار به طور عام و نیروی کار مهاجران و زنان مهاجر به صورت خاص، شناخت مقررات ناظر بر حقوق زنان در خانواده و آشنایی با نهادهای و مؤسساتی که به نحوی در این زمینه فعالند.

همچنین شناخت امکانات و مقررات استفاده از امکاناتی مانند استفاده از فرصت های آموزشی و کارآموزی، مهدکودک و مانند آن.

پیش بینی گسترش ارتباطات و دسترسی به اطلاعات مربوط به

بازار کار.

پیش بینی برنامه های آموزشی فعال و عملی در جهت تسریع

انطباق و آگاهی زنان مهاجر از شرایط محیط کار در کانادا و از مقررات

و قوانین مربوط. ■

منابع:

-مهاجران عامل ۷۰ درصد رشد بازار اشتغال: ایران استار، شماره ۴۵۰، جمعه ۱۴ فوریه ۲۰۰۳.

-چرا زنان به سطوح بالای مدیریت نمی رسند. مجله اکونومیست، نوامبر ۲۰۰۳.

-نگاهی کوتاه به مسأله مهاجرت و آثار آن: دکتر حمید زنگنه. ایران امروز.

-جغرافیای مهاجرت: جهانی شدن و مهاجرت، همشهری، شماره ۳۰۵۹، سال یازدهم، یکشنبه ۲ خرداد

۱۳۸۲.

-مهاجرت و بازبینی نقش های جنسی زن و مرد. بربریت مدرن (اروپا در هزاره سوم)، نشر قطره، تهران.

-مهاجران موتور رشد اقتصادی جهان هستند (از پیام کوفی عنان به مناسبت روز جهانی مهاجرت).

همشهری، پنجشنبه ۹ بهمن ۱۳۸۲.

-سوقیت مهاجران در جمعیت جهان: چشم انداز آینده: محمد شلیله. شهروند، شماره ۶۴۹، سال

یازدهم، جمعه ۲۱ دی ۱۳۸۰.

-در مهاجرت تنها سرزمین نیست که تغییر می کند: محمد شلیله. شهروند، شماره های ۶۳۸، ۶۳۹، ۶۴۰، ۶۴۱،

سال یازدهم، بهم آذر، ۱۶ آذر و ۲۳ آذر ۱۳۸۰.

-انواع فقر متناسب با موقعیت شما: محمد شلیله. شهروند، شماره ۷۸۰، سال دوازدهم، ۵ اردیبهشت

۱۳۸۲.

Books and Reports:

-Alboin, N. and The Maytree Foundation. 2002. Fulfilling the Promise C. Integrating Immigrant Skills into the Canadian Economy. Caledon Institute of Social Policy.

-Avery, D.H.1995. Reluctant Host: Canada's Response to Immigrant Workers, 1896-1994.M & S. Toronto. Ontario.

-Brayfield, A. Jones, R. K. and Alder, M.A. 2001. Harmonizing Work and Family in the European Union: Public Perceptions of Children as an Obstacle to Women's Employment. In Van Der Lippe, T. and Van Dijk, L. 2001. Women's Employment in a Comparative Perspective. Adline De Gruyter. New york.

-Carlin, J.E. 1990. Refugee and Immigrant Populations at Special Risk: Women, children and the Elderly. In Holtzman, W.H. and Bornemann, T.H. (eds). Mental Health of Immigrants and Refugees. The Foundation, University of Texas.

-Chang, G.2000. Disposal Domestic: Immigrant Women Workers in the Global Economy. South End Press. Cambridge, Massachusetts.

-Daenzer, P. 1993. Regulating Class Privilege: Immigrant Servants in Canada, 1940s-1990s. Canadian Scholars Press Inc. Toronto.

-Daly, M. A.2000. Fine Balance Women's Labor market Participation in International Comparison. In Scharpf. F.W. and Schmidt, V.A. Welfare and work in the Open Economy. Vol. II. Diverse Responses to Common Challenges. oxford University Press. New york.

-Greenhalgh, P. 1998. //women and/ work: The Labour Market Experiences of Recent Immigrant Women. Unpublished, Thesis (M.A.). Carleton university.

-Hofferth, S.L. Women's Employment and Care of Children in the United States. 2001. In Van Der Lippe, T. and Dijk, L. 2001. Womens Employment in a Comparative Perspective. Adline De Gruyter. New york.