

کارنامه

فرصتی برای برابری در کار

فاطمه شهبازی فراهانی _ لیسانس مدیریت بازرگانی

تبعیض^۱ در زمینه‌هایی از معلولیت^۲

براساس برآوردهای سازمان بهداشت جهانی (WHO)^۳ بین ۷ تا ۱۰ درصد از جمعیت دنیا دچار معلولیت هستند و این نسبت، احتمالاً در آینده با مسن شدن جمعیت، بیشتر خواهد شد. اکثریت آنها در کشورهای در حال توسعه زندگی می‌کنند و مشاهده می‌گردد میزان معلولیت در روستاها بیشتر از شهرها می‌باشد. همچنین در کشورهای توسعه یافته میزان معلولیت زنان بیشتر از مردان می‌باشد در حالی که در کشورهای در حال توسعه عکس این قضیه وجود دارد و میزان معلولیت مردان بیشتر از زنان است.

معلولیت از نظر قومیتی بار معنایی بسیار قوی دارد. در سال ۱۹۹۸ در ایالات متحده، در میان گروه کارگران (۶۹- ۱۸ سال)، آمریکایی‌های بومی، بالاترین درصد محدودیت در کار را ناشی از شرایط حاد کاری اعلام کردند (۱۷/۳ درصد). در کشورهای در حال توسعه و همچنین توسعه یافته، افراد معلول از تحصیلات پایین‌تر و سطح درآمد کمتری برخوردار هستند و احتمالاً پس‌انداز آنها از سایر افراد کمتر می‌باشد. در واقع معلولیت خطر فقر را تشدید و فقر نیز، مخاطرات معلولیت را افزایش می‌دهد.

جنگها و نبردهای نظامی مهم‌ترین علت معلولیت، مخصوصاً معلولیت‌های فیزیکی هستند، معلولیت‌هایی که اغلب شناسایی نشده و ثبت نشده باقی می‌مانند. پناهندگان جنگی نیز به خاطر شرایطی که در طی مهاجرتشان در اردوگاه‌ها تحمل می‌کنند، بالقوه برای معلولیت‌ها آسیب پذیرتر می‌باشند.

معلولیت: یک مقوله انعطاف‌پذیر و وسیع^۴

معنی کلمه «معلولیت» صرفاً یک شرایط پزشکی نیست بلکه بیشتر ابعاد یک مقوله متغیر و وسیع را در بر می‌گیرد که با آسیب‌های اجتماعی و محدودیت‌ها تداعی می‌شود. در جامعه افراد نسبت به توانایی‌ها و آرمانهای معلولین با بدبینی برخورد می‌کنند. در حالی که آنها نیز می‌توانند در مراحل مختلف زندگی‌شان در موقعیت معلولیت قرار بگیرند. (از زمان تولد یا بعد از آن، یا در طی تحصیلات عالی و یا در زمان استخدام و...)

معلولیت‌ها می‌توانند از راه‌های مختلف ایجاد شوند و ممکن است اشکال متفاوتی داشته باشند. همچنین امکان دارد آسیب‌های فیزیکی، حسی، عقلی یا ذهنی را موجب گردند. به خاطر این ناهمگنی (اشکال مختلف)، معلولیت‌ها می‌توانند بر توانایی مختلف افراد در مورد کار تاثیر بگذارند. در این خصوص افراد به انواع مختلف از میزان سازگاری با محیط کار نیاز دارند که این امر سبب افزایش انواع مختلف تبعیض می‌گردد.

محروریت از فرصت‌های شغلی در کارهای گروهی و همچنین در ایجاد توانایی‌ها و پتانسیل‌های معلولین، رایج‌ترین شکل تبعیض است. میزان بیکاری اشخاص معلول در برخی کشورهای در حال توسعه بالغ بر ۸۰ درصد برآورد شده است. به طوری که در اروپای شرقی در سال ۱۹۹۰، نرخ بیکاری معلولین مناطق شهری از کل بیکاران جوینده کار به طور ناگهانی افزایش یافت که این افزایش ناشی از رکود اقتصادی و تجدید ساختار در سیستم اقتصادی آن کشورها بود.

اکثریت افراد معلول تمایل دارند در حرف و صناعی مشغول به کار شوند که مشکلات ورود به آن مشاغل کمتر بوده و یا به عنوان نفر جایگزین قرار گیرند. در برزیل و کاستاریکا برای فرصت‌های شغلی افراد معلول، رایج‌ترین انتخاب، پیشنهاد یک شغل بسیار نادر در بازار رسمی به جای کار در واحدهای خانوادگی کوچک و غیررسمی در بخش‌های کشاورزی و خدمات می‌باشد. در متوسط دستمزد افراد معلول و غیرمعلول نیز تفاوت مشاهده می‌شود به طوری که در برزیل، کارگرهای سالم ۴۵/۸ درصد بیشتر از کارگرهای معلول، دستمزد دریافت می‌کنند و در کاستاریکا جایی که وسعت معلولیت خیلی زیاد است، ۱۱/۵ درصد بیشتر دریافت می‌کنند.

افراد معلول: آخرین استخدامی - اولین اخراجی^۵

افراد معلول اغلب کم درآمد، بدون مهارت و دارای مشاغل سطح پایین هستند یا متعلق به گروه کارگرهای «آخرین استخدامی، اولین اخراجی» می‌باشند، گروهی که در برابر تاثیرات رکود اقتصادی آسیب پذیرتر هستند. مشاهده می‌گردد دامنه وسیع بیکاری در میان افراد معلول نتیجه تبعیض در تحصیلات و آموزش آنهاست. سیستم آموزشی برای برخورد با نیازهای افراد معلول، سازمان یافته نیست و آموزش در مراکز تخصصی عرضه می‌شود که اغلب یک نوع محدود از مهارت‌ها را ارائه می‌دهند. در حالی که توسعه اطلاعات^۶ و تکنولوژی ارتباطات^۷ از

طریق برداشتن موانع فیزیکی، ارایه آموزش^۸ و کار از راه دور^۹، راه‌های جدیدی را برای تحصیلات و اشتغال باز می‌کند و فرصت‌های جدیدی را به برخی طبقات اجتماعی از افراد معلول عرضه می‌کند.

افراد معلول همچنین در اثر تصورات نادرست کارفرمایان^{۱۰} و همکاران^{۱۱} درباره توانایی‌هایشان و عدم سازگاری با محیط‌های کاری، در بازار کار با تبعیض مواجه می‌شوند. کارفرمایانی که افراد معلول را استخدام می‌کنند به دو مساله ذیل توجه دارند:

۱- احتمالاً هزینه‌های لازم برای استخدام افراد معلول بالاتر می‌باشد زیرا آنها به امکانات مخصوص جهت سازگاری با محیط فیزیکی کار نیاز دارند.

۲- احتمالاً بهره‌وری^{۱۲} افراد معلول به علت آسیب‌هایی که آنها دچارش هستند، تحت تاثیر قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد این موضوع یک مساله ویژه برای کارفرمایان در بنگاه‌های کوچک باشد. یک مطالعه در بریتانیا نشان می‌دهد که از میان کارفرمایان با کارکنان معلول، بیشتر از نیمی از آنها هیچ گونه سازگاری با محیط فیزیکی برای معلولان ایجاد نکرده‌اند. در حالی که وقتی این سازگاری توسط برخی کارفرمایان ایجاد شد، مشاهده گردید تغییرات ایجاد شده مشکل و پرهزینه نبودند.

سن به عنوان یک عامل موثر تبعیض در بازار کار

تغییرات در ساختار سنی:

مهمترین ابزار اساسی تبعیض در مورد سن وقتی آشکار می‌شود که تغییر در ساختار سنی جمعیت جهان مورد توجه قرار می‌گیرد. میزان سن جمعیت در کشورهای و مناطق مختلف، متفاوت است. کشورهای در حال توسعه هنوز جمعیت نسبتاً جوانی دارند در حالی که کشورهای صنعتی دارای جمعیت نسبتاً پیری هستند. نظریه ای وجود دارد که در سال ۲۰۵۰، ۳۳ درصد از افراد در کشورهای توسعه یافته و ۱۹ درصد در کشورهای در حال توسعه دارای سن ۶۰ ساله و بالاتر خواهند بود و این میزان در آینده به ۱/۶ بیلیون نفر (یعنی بالغ بر ۸۰ درصد از جمعیت مسن دنیا)

خواهد رسید. اکثریت افراد پیر در سراسر دنیا، زنان هستند. آنان ۵۵ درصد از گروه بالاتر از ۶۰ ساله و ۶۱ درصد از گروه بالاتر از ۸۰ ساله را تشکیل می‌دهند. این موقعیت زنان بیشتر در کشورهای توسعه یافته برجسته می‌باشد گرچه در کشورهای در حال توسعه شکاف امید به زندگی بین زن و مرد با سرعت بیشتری در حال گسترش است.

«پیری»^{۱۳} یک مفهوم نسبی است و تعبیر آن در اثرگذر زمان و در طی فرهنگ‌های مختلف، تغییر می‌کند. سن قانونی بازنشستگی در بین کشورها متفاوت است. این سن در میان کشورهای مشابه، ممکن است براساس واحدهای فعالیت فرق داشته باشد و بین صنایع مشابه نیز ممکن است براساس جنیست تفاوت داشته باشد. به هر حال، در هر جا کارگران پیرتر با تبعیض روبه رو می‌شوند گرچه دلایل مختلفی برای آن وجود دارد. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، وابستگی فزاینده صادرات و بدهی‌های بین‌المللی، منابع را به دور از بخش‌هایی مانند کشاورزی و تجارت غیررسمی جلب نموده است. بخش‌هایی که افراد پیرتر مخصوصاً زنان در آن بیشتر فعال هستند در بعضی گزراهای اقتصادی در اروپای شرقی و اتحاد شوروی سابق، میزان بالای بیکاری، رقابت را برای انواع شغل‌ها، با کنار گذاشته شدن فزاینده افراد پیرتر از همه فرصت‌های شغلی، تشدید نموده است.

کارگران مسن‌تر با موانع استخدام رو به رو می‌شوند.

کارگرهای مسن‌تر در پیدا کردن شغل با موانع زیادی روبه رو هستند و به محض اینکه آنها شغل‌شان را از دست می‌دهند در پیدا کردن شغل جدید، مشکل پیدا می‌کنند. از این رو، دوره‌های بیکاری آنها، طولانی‌تر و برجسته‌تر از دیگران به نظر می‌رسد. طرد آنها از مشاغل می‌تواند نتایجی از تبعیض آشکار در مورد محدودیت سنی برای استخدام باشد این تبعیض ممکن است از سوی کارفرمایان به شکل‌های ظریف‌تر مانند ادعای عدم پتانسیل شغلی یا عدم تجربه کافی مطرح گردد. محدوده تبعیض از نظر سن، تا نزدیک سن بازنشستگی می‌باشد.

یک نظرسنجی در استونیا در سال ۱۹۹۸ نشان داده که استنباط کارفرمایان از یک کارگر زن، برای

ایفای نقش قابل ملاحظه در کاهش فرصت‌های شغلی زنان، یک سن مخصوص می‌باشد. کارفرمایان همواره برای کارگران زن مسن‌تر در کسب فرصت‌های شغلی تبعیض قایل می‌شوند مانند منشی‌ها، فروشندگان و کارگرهای خدماتی که کارفرمایان ترجیح می‌دهند زنان شاداب جوان زیر ۳۰ سال را استخدام کنند.

کارگران مسن برای آموزش نیز مورد تبعیض قرار می‌گیرند. در اتحادیه اروپا، زمانی که تقریباً نیمی از کارگرهای بالای ۵۰ سال در کارخانه‌هایی که آموزش ارایه می‌کنند، مشغول کار هستند، کمتر از ۱۵ درصد آنها در این آموزش‌ها شرکت می‌کنند (هم در شرکت‌های خصوصی و هم در تشکلهای کارفرمایی). در کشورهایی که مزد به نسبت ارشدیت و توان کاری افزایش می‌یابد، ممکن است کارخانه‌ها مایل به جابجایی کارگران مسن‌تر با جوانترها که هزینه کمتری نیز دارند، باشند.

تبعیض غیرمستقیم ممکن است برای شناسایی و بررسی مشکل‌تر باشد، این معمولاً بستگی دارد به معیاری که شرایط اجباری را برای زودتر بازنشسته شدن کارگران مسن‌تر ایجاد می‌نماید این معیارها می‌تواند شامل پیشنهاد انتخاب‌های داوطلبانه بازنشستگی، همراهی کردن با فشارهای کم و یا زیاد ظرفیت‌ها برای پذیرفتن آنها باشد. برای مثال، یک بررسی در بریتانیا نشان داده که بین سال‌های ۱۹۹۱ و ۱۹۹۶، ۶ سازمان از ۱۰ سازمان مورد تحقیق پذیرفته‌اند که آنها کارگران پیرتر را برای بازنشسته کردن اجباری، هدف قرار داده‌اند.

تبعیض چندگانه^{۱۴} - تراکم محرومیت^{۱۵}:

افراد تبعیض را در بازار کار به صورت مختلف تجربه می‌کنند. عمق یا شدت آسیب‌هایی که آنها ممکن است با آن روبه رو شوند، بستگی دارد به تعداد و تاثیر ویژگی‌های فردی که تبعیض علیه آنها را ایجاد می‌کند. برای مثال: یک فرد ممکن است در نژاد و رنگ متفاوت باشد. مثلاً سیاه، یک فرد سیاه ممکن است یک زن باشد، یک زن ممکن است معلول باشد. یک فرد معلول ممکن است پیر باشد. و یک فرد می‌تواند همه این ویژگی‌ها را داشته باشد. به عنوان مثال: یک زن سیاه، معلول و پیر.

بنابراین او خیلی از اشکال تبعیض را تجربه خواهد نمود.

تاثیر هویت‌ها

آسیب‌ها یا محرومیت‌هایی که زنان به خاطر جنسیت تجربه می‌کنند، نمی‌تواند جدا باشد از محرومیت‌هایی که از دیگر ویژگی‌های فردیتی و هویتی مربوط به مذهب، نژاد یا ملیت آنها ناشی می‌شود. تاثیر هویت‌ها نتیجه تجاربی از حذف آنها و آسیب‌های منحصر به فرد با هویت‌های چندگانه آنها می‌باشد. در برزیل، مجموع اطلاعات اخیر در بازار کار، در مورد رنگ و جنس نشان می‌دهد که شکاف در نرخ اشتغال و بیکاری و همچنین در پرداخت دستمزد بین زنان سفید و سیاه نسبت به سال‌های گذشته در حال گسترش است. پیشنهاد می‌گردد که نژاد و سطح، جزء شاخص‌های کلیدی در نظر گرفته شوند که مستقیماً بر سیاست‌های بهبود برابری جنسیتی^{۱۶} کارگران زن، تاثیر به‌سزایی دارند.

عوامل تبعیض ممکن است بر همدیگر اثر متقابل داشته باشند.

تجزیه و تحلیل متقابل بین بخشی از درک سنتی تبعیض که بر پایه زمینه‌ها و عوامل خاص استوار است، نشأت می‌گیرد و شامل تجاربی که به زیر گروه‌های خاصی از افراد مانند زنان اختصاص داشته، نمی‌باشد. از این رو، بررسی متقابل این درک را به وجود آورده که همه عوامل تبعیض ممکن است تاثیر متقابل بر یکدیگر بگذارند و تجربه‌های خاصی از تبعیض را ایجاد کنند.

این نگرش به ویژه در نشان دادن اشکال جدیدی از تبعیض که از دید افراد پنهان مانده است مفید و سودمند می‌باشد. چنین نقطه نظرانی در مورد تبعیض بایستی به سمت خط مشی‌های کارآمدتر هدایت شده و برای مبارزه با پدیده‌های خارق‌العاده به کار رود.

ابعاد تبعیض در چرخه زندگی

تبعیض دارای ابعاد واضحی در چرخه زندگی است. اگر در این زمینه اصلاحاتی صورت نگیرد روند محرومیت‌ها با عواقب منفی برای زندگی پس از انجام کار و برای اجتماع به طور کلی افزایش یافته و در طول زمان تشدید می‌گردد. نابرابری‌های جنسیتی^{۱۷} در تامین اجتماعی، پیامدهای اشتباه اشکال مستقیم و

غیرمستقیم تبعیض در سراسر زندگی کاری زنان را نشان می‌دهد. مشاغل منع شده برای زنان، دستمزد پایین‌تر، حق بیمه کمتر و سوابق زودتر بازنشستگی آنان، بدان معنی است که مزایای تامین اجتماعی به طور متوسط برای زنان کمتر از مردان می‌باشد. زنان اغلب از حقوق مستمری شرکت و طرح‌های سلامتی (بهداشتی) به دلیل موقعیت پایین‌تر و یا عدم کفایت سال‌های خدمت، محروم می‌باشند.

در طرح‌های پس انداز بازنشستگی سرپرستی، زنان حقوق کمتری از مردان دریافت می‌کنند این در حالی است که حقوق بازنشستگی براساس امید به زندگی بیشتر در زنان محاسبه شده است. حقوق سرپرستی نابرابر که جنسیت مدار است به منظور درآمد در سن بازنشستگی^{۱۸} دارای برخوردهای جدی برای سیاست‌های شغلی و اجتماعی در سایه طولانی‌تر بودن زندگی زنان در تمام نواحی می‌باشد. این نکته اشاره دارد به آنکه یک رویکرد برای مقابله با تبعیض در چرخه زندگی وجود دارد. □

پانویس‌ها:

- ۱- Discrimination
- ۲- Disability
- ۳- World Health organization
- ۴- A board and fluid category
- ۵- Last hired – first fired
- ۶- Development of information
- ۷- Communication technology
- ۸- Learning
- ۹- Tele working
- ۱۰- Employers
- ۱۱- Co- workers
- ۱۲- Productivity
- ۱۳- oldness
- ۱۴- Multiple discrimination
- ۱۵- The accumulation of deprivation
- ۱۶- Gender equality
- ۱۷- Gender inequality
- ۱۸- Retirement age

منابع:

- ۱- "Time for Equality AT work" The Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and Rights at work.

- International labour conference. Session: ۹۱ (۲۰۰۳)
- ۲- United states National Institute on Disability and Rehabilitation Research. ۱۹۹۸
 - ۳- Hernandez Ilicona: "Disability and the labour market in Latin America". Paper submitted to the annual conference of the Inter-American Development Bank, Chile, march ۲۰۰۱
 - ۴- Institute of Employment studies and MORI. Impact on small business of lowering the Disability Discrimination ۲۰۰۱
 - ۵- United Nations: world population prospects: the ۲۰۰۰ revision.
 - ۶- Help Age International: state of the world's older people ۲۰۰۲.
 - ۷- ILO- world Employment Report ۱۹۹۸-۹۹ (Geneva)
 - ۸- ILO - Realizing decent work for older women workers. (Genera, ۲۰۰۰)
 - ۹- Arrow smith and mcGoldrish, ۱۹۹۶, quoted in samorodou. "Ageing and labour markets for older workers, Employment and Training." No ۳۳ (Genera, ILO, ۱۹۹۹)
 - ۱۰- ILO, Gender, poverty and employment: (Geneva, ۲۰۰۰)