



Prohibition of discrimination and equal opportunity in employment and occupation in international labor documents

Abstract

The right to prohibit discrimination and the necessity of equal opportunity is one of the fundamental human rights, and discrimination in work means any priority, preference, and exclusion based on unreasonable and logical grounds that harm or destroy equal opportunity and equal treatment in employment and occupation. The indicator of discrimination is social dynamics in two types, i.e. inter-generational and transgenerational. Eliminating discrimination in employment and occupation is one of the important standards of international labor law, which in its various forms should be gradually eliminated by countries. On the other hand, it is clear from the international labor documents that different behaviors are not included in the scope of discrimination, and on the other hand, discrimination has effects and consequences that should not be neglected. The international standards of work in the mentioned fields have been analyzed and evaluated in this article with an analytical-descriptive method.

Keywords: Discrimination and equal opportunity, employment, permissible differences, international labor conventions, international labor standards



برابری فرصت و منع تبعیض در استخدام و اشتغال در اسناد بین المللی کار

قاسم علی صداقت*

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۶/۱۴

تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۷/۲۵

چکیده

حق بر منع تبعیض و لزوم برابری فرصت از حقوق بنیادین بشری است و تبعیض در کار یعنی هر گونه تقدم، ترجیح و محرومیت بر پایه‌های غیر معقول و منطقی که برابری فرصت و رفتار برابر در استخدام و اشتغال را آسیب زده یا از بین ببرد. شاخص تبعیض پویایی اجتماعی در دو نوع خود یعنی درون نسلی و فرانسلی است. حذف تبعیض در استخدام و اشتغال از استانداردهای مهم حقوق بین المللی کار است که در انواع مختلف آن باید از سوی کشورها به تدریج محو گردد. از سوی دیگر رفتارهای متفاوت روا از نظر اسناد بین المللی کار نیز مشخص شده است که در محدوده تبعیض در کار قرار نمی گیرد و از طرفی تبعیض دارای آثار و پیامدهای است که نباید از آنها غفلت کرد. استانداردهای بین المللی کار در عرصه‌های یادشده با شیوه تحلیلی - توصیفی در این نوشتار تحلیل و ارزیابی شده است.

واژگان کلیدی: تبعیض و برابری فرصت، استخدام، تفاوت‌های روا، کنوانسیون‌های بین المللی کار، استانداردهای بین المللی کار

* ریاست تحقیقات دانشگاه خاتم النبیین (ص) دکترای حقوق عمومی و پژوهشگر

تبعیض در یک شکل یا چندین شکل هر روز در دنیای کار اتفاق می‌افتد. از آنجایی که هر انسان آزاد به دنیا می‌آید و در کرامت و حقوق مساوی‌اند، تبعیض به خودی خود خصوصیت تحقیر کنندگی را دارد و مغایر با کرامت انسانی است. توزیع برابر فرصت‌های شغلی و منابع مولد و دسترسی برابر زنان و مردان با نژاد، ریشه‌ای قومی و مذهبی متفاوت به رشد بالا و ثبات سیاسی کمک می‌کند. اعلامیه‌ی فیلادلفیا مقرر نموده است: تمامی انسان‌ها بدون توجه نژاد، قومیت و عقیده حق دارند که سلامت جسمی و ترقی روحی خود را در پرتو آزادی، کرامت انسانی و امنیت اقتصادی و برابری فرصت پیگیری نمایند. سازمان بین‌المللی کار در موضوع تبعیض در کار، دو هدف را دنبال می‌کند: ۱. حذف تبعیض در رفتار و ۲. ارتقای برابری فرصت. (Nicolas Valticos & Geradold Von Potobsk, 2005, P 118.)

از زمان تأسیس سازمان در سال ۱۹۱۹ مسایل بنیادین آن مسأله‌ی تبعیض بوده است. اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار مزد برابر در برابر کار با ارزش برابر را به رسمیت شناخته است. آزادی انتخاب شغل یا حق بر کار که هدف کنسوانسیون کار اجباری تضمین آن است، زمانی که اشخاص در معرض تبعیض باشند، بی معنا خواهد بود، چرا که فرصت آن‌ها را برای پیدا کردن کار محدود خواهد نمود یا آنان را در وضع نامساعد در ارتباط با شرایط کار قرار خواهد داد. پس صرفاً پیش‌بینی آزادی انتخاب شغل و منع کار اجباری کافی نیست تا کار اجباری نباشد، بلکه باید تبعیض در استخدام و اشتغال هم نباید باشد تا آزادی انتخاب شغل محقق شود و گرنه برخی چاره ندارند جز تن دادن به مشاغل خاص و سطح پایین و چیره شدن عده‌ای دیگر بر مشاغل سطح عالی با درآمدهای بالا. تبعیض به خودی خود ماهیت تحقیر کننده دارد و ناسازگا با کرامت انسانی است. تبعیض در سطح ملی باعث افزایش تنش میان گروه‌های اجتماعی خواهد که خود علامت تبعیض است. تبعیض در سطح بین‌المللی در حوزه‌های مختلف صلح را در معرض خطر قرار خواهد داد. از این جهت تبعیض‌زدایی و کاهش آن در همه‌ی حوزه‌ها از جمله حوزه‌ی کار امر حیاتی و ضروری برای عرصه‌ی داخلی و بین‌المللی است. تحقق این مهم نیازمند راهکارهای گوناگون از جمله راهکارهای هنجاری است که استندردهای بین‌المللی کار یکی از راهکارهای هنجاری است که البته از سایر ابعاد یعنی غیر حقوقی هم نباید غافل شد و باید آن‌ها را در هم آمیخت تا به حل یک مشکل انسانی کمک نماید. از این رو، عدم تبعیض و برابری فرصت و رفتار در حوزه‌های استخدام و اشتغال یکی از راهکارهای مناسب هنجاری است که به تضمین عدالت، صلح، امنیت، کار شایسته، جهانی‌سازی عادلانه‌ای اقتصاد کمک می‌کند. در نتیجه برای روشن شدن زوایای این راهکار



به پرسش‌های ذیل باید پاسخ داده شود: ماهیت تبعیض در کار و استخدام چیست؟ محدوده و قلمرو آن چیست؟ بر اساس آن کدام اقدامات ممنوع و کدام اقدامات مجاز است؟ آثار و پیامدهای آن چیست؟ تبعیض در حوزه‌ی کار بر چند قسم است؟ هدف نوشتار پاسخ به پرسش‌های یادشده از دیدگاه حقوق بین‌الملل کار در گام نخست و با رویکردهای دیگر در قدم بعدی است. رویکرد دومی به دلیل بنیادی بودن بحث تبعیض است که ناگزیریم برای حل برخی مسایل علاوه بر رویکرد حقوقی از رهیافت‌های فلسفی، اخلاقی و جامعه‌شناختی نیز استفاده نماییم. ضرورت و اهمیت این تحقیق ناشی از تضمین کرامت انسانی است و صیانت از کرامت انسانی کارگر مستلزم حذف تبعیض و تأمین برابری فرصت در استخدام و اشتغال و رفتار و سلوک برابر در روابط کار است. علاوه بر این حق بر منع تبعیض و لزوم برابری فرصت از جمله حقوق بنیادین بشر است.

الف) مفهوم و ماهیت تبعیض و برابری فرصت و شاخص آن

برابری فرصت و رفتار در حوزه‌ی کار و شغل، به‌عنوان استندرد مهم کار، نیازمند نبود تبعیض است و گام نخست در این راستا، شناخت مفهوم عدم تبعیض است که خود نیازمند شناخت تبعیض است. از سوی دیگر، از لازمه‌ی اجرای شدن یک استاندارد، تشخیص بود و نبود آن در یک جامعه و روی دست گرفتن یک سلسله راهبردها و سیاست‌های کلان برای رفع تبعیض، شناخت دقیق مفهوم آن و نوع برداشت از آن است.

تبعیض عبارت است از هرگونه تفاوت، محرومیت و تقدم بر پایه‌ای نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی، تبار ملی نسبت قومی یا سوابق اجتماعی که بر از بین رفتن یا صدمه دیدن فرصت‌ها یا رفتار برابر در حوزه‌ی استخدام و شغل تأثیر گذار باشد (کنوانسیون شماره ۱۱۱، ماده ۱)

این تعریف دارای سه عنصر اساسی است: ۱. عنصر ماهوی: وجود تفاوت، ترجیح و محرومیت بدون مبنای منطقی؛ ۲. عوامل غیر منطقی که تفاوت در رفتار و نابرابری فرصت به موجب آن‌ها شکل می‌گیرد. ۳. موضوعاتی که ناشی از تفاوت، ترجیح و محرومیت می‌شود؛ یعنی از بین رفتن یا صدمه دیدن فرصت‌ها یا رفتار برابر (M.

Humblet, International Labour Organization 2001, First Edition 2002) در میان عناصر سه‌گانه عامل و انگیزه‌های نقش اساسی را در ممنوعیت تبعیض ندارد و این عوامل هم حالت حصری ندار و مهم غیر منطقی بودن آن‌ها است؛ اما آنچه اساسی است، عنصر ماهوی اول است که هر گونه تفاوت، ترجیح و محرومیت در کار و استخدام است با وصف این‌که





مؤثر بر از بین رفتن یا آسیب دیدن فرصت یا رفتار برابر باشد که در واقع عامل سوم پیامد تبعیض است و با این وصف تبعیض ممنوع خواهد بود. به عبارت دیگر انگیزه‌ی تبعیض هر چه باشد مهم نیست و آنچه مهم است تفاوت، محرومیت و ترجیح بدون دلیل منطقی در حوزه‌ی استخدام و اشتغال است؛ یعنی انگیزه‌های نادرست منحصر به موارد یادشده در کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ نیست. به عبارت دیگر ۱. عنصر ماهوی: وجود تفاوت، ترجیح و محرومیت در استخدام و اشتغال؛ ۲. عوامل نا موجه و غیر معقول سه وضعیت یادشده، (حالت حصری ندارد) هر عامل نا موجه و غیر معقول و ۳. پیامدها: از بین رفتن فراصت برابر یا آسیب دیدن آن یا از بین رفتن رفتار برابر یا آسیب آن.

با استناد به تأثیر تفاوت، ترجیح و محرومیت بر فرصت و رفتار برابر، تعریف پیامدهای عینی را به عنوان معیار به کار برده است. بنابراین، تعریف هم شامل تبعیض مستقیم و هم غیر مستقیم خواهد شد. تبعیض غیر مستقیم به وضعیت ظاهراً بی طرفانه، قانون و رویه‌ای مربوط است که در واقع منجر به رفتار نابرابر با اشخاص به دلیل مشخصات معین خواهد شد. تبعیض غیر مستقیم هنگامی اتفاق می افتد که شرط، معیار و رفتار یکسان نسبت به همه اعمال می شود؛ اما منجر به یک صدمه‌ی شدید و غیر مستقیم بر اشخاص می شود به دلیل ویژگی‌های معین یا اشخاصی که به طبقه‌ی خاص تعلق دارند با ویژگی‌های معین از قبیل جنیست، قوم، مذهب، نژاد و غیره... که دقیقاً مرتبط با اقتضائات ذاتی یک شغل نیست.

مفهوم برابری فرصت در برداشت ماهوی عبارت از وضعیتی است که در آن هر شخص بتواند تمامی استعدادهای خود را پرورش داده و شکوفا نمایند، بدون توجه به شرایط اصلی تولد و بچگی شان و جایی که دورنمای اقتصادی شخص به سختی از طریق توانایی و شخصیت او تعیین می شود؛ (Fred Argy, 2006, p. 1) یعنی در واقع فرصت به قبل بر می گردد. عامل نابرابری فرصت چیزی است که خارج از اختیار شخص است. تساوی فرصت به مفهوم ماهوی به عوامل خطر و موانع به اوایل سال‌های بچگی مرتبط است. هم چنین در برداشت ماهوی از شایسته سالاری را در بردارد که شایسته سالاری در این برداشت به گذشته و به قبل از شروع رقابت در بازار کار بر می گردد. (Ibid, p.2) در واقع بود و نبود فرصت را باید در گذشته جست و جو کرد. به این معنا که برابری فرصت به مفهوم ماهوی نه تنها به دنبال تضمین انتخاب برای مشاغل عالی باید مبتنی بر شرایط عینی باشد، بلکه تمامی اشخاص در گذشته و زودتر باید در زندگی خود فرصت داشته باشند که صلاحیت و شرایط را برای مشاغل عالی به دست آورند. پس بنابراین، به فرصت‌ها در سراسر زندگی باید نگاه شود نه در یک برهه‌ای زمان خاص از قبیل زمان استخدام یا ارتقای شغلی.

از طرفی در این برداشت از برابری فرصت، دولت باید فعالانه مداخله نماید تا تضمین دهد که در زمان بچگی شهروندان به خاطر فقدان بهداشت والدین، شأن و قدرت از دسترسی به توانایی آموزش ناروا بازداشته نشوند و به عنوان افراد بالغ، شهروندان از طریق عدم دسترسی به آموزش کافی یا ارتقای مهارت، دسترسی کمزنگ به بهداشت و مسکن، یا دسترسی ناچیز به شبکه‌ها از دسترسی به استعدادهای کاری خود محروم نشوند.

این امکان وجود داد که وجود فرصت برابر را در جامعه از طریق پویایی اجتماعی اندازگیری شود. پویایی اجتماعی به آسانی و فراوانی اشاره دارد که از طریق آن‌ها مردم در سلسله مراتب اجتماعی در طول زندگی خود و میان نسل‌ها بدون توجه به تفاوت سوابق و شروع فرصت‌ها حرکت کنند. اندازگیری پویایی اجتماعی هم در پرتو فرانسلی و هم میان نسلی انجام می‌شود. هر دو نوع اندازگیری مرتبط با برابری فرصت است؛ اما هر دو اندازگیری خیلی متفاوت‌اند.

پویایی میان نسلی حرکت اشخاص بالغ را در بالا و پایین سلسله مراتب مشاغل و درآمدها در نسل واحد نشان می‌دهد. این شیوه دنبال می‌شود تا مشخص گردد که کدام موقعیت اشخاص یا درآمدها در این دوره‌ی زمانی تغییر کرده‌اند. پویایی میان نسلی معمولاً از طریق میانگین گیری درآمدها در یک دوره‌ی زمانی کوتاه مدت همانند یک دهه اندازگیری می‌شود. این نوع اندازگیری یک معیار مهم اجتماعی است؛ بدان خاطر که درآمد تأثیر عمده بر رضایت‌مندی از زندگی و خرج کردن برای تحصیل و بهداشت دارد.

اما پویایی فرانسلی تأثیرات آن‌ها منحصر به دوران بچگی نیست. به علاوه برخی این نظر را دارند که بالا رفتن پویایی درآمد به سادگی ناشی از تغییرات ساختاری و اقتصادی است که در اقتصاد به هر کسی اجازه می‌دهد که خوشبختی خود را بهبود ببخشد. در گذشته تغییرات در ساختارهای اقتصادی شامل مواردی از این قبیل بود: تغییر منابع از ارزش بالا به ارزش پایین صنعتی؛ افزایش مشارکت زنان در عرصه‌ی کار و کاهش کلی بیکاری. (Ibid, P. P.2-3)

ادبیات جهانی راجع به پویایی اجتماعی به مفهوم وسیع، پویایی درآمد، تحصیل و مشاغل را پوشش می‌دهد. این برداشت برآمده از دل این ادبیات، بستگی دارد به آنچه که باید اندازگیری شود که معمولاً متناقض است؛ اما سرنخ‌های می‌توان به دست آورد. حتا در کشورهای مدرن نتایج به دست آمده از تحقیقات راجع به برابری فرصت با استفاده از دو شیوه‌ی یادشده مردم را متعجب نموده است که در ایالات متحده و انگلستان برابری فرصت پایین است. حتا برابری فرصت در دو کشور یادشده بسیار پایین‌تر از کشورهای سوئد و سوئیس یعنی کشورهای با دموکراسی اجتماعی است. با وجودی که در دموکراسی‌های لیبرال





با اقتصاد بازار آزاد برابری فرصت باید بیش‌تر باشد با عنایت به نوع نظام سیاسی و اقتصادی، یعنی هر دو از پیشگامان اقتصاد لیبرالی و تغییر ساختاری‌اند.

تحصیل از مهم‌ترین شیوه‌هایی است که در آن خط و مشی‌های اجتماعی بر پویایی اجتماعی تأثیرگذار است؛ یعنی مشارکت وسیع در عرصه‌ی تحصیل، سایر عرصه‌ها را متأثر می‌سازد. امکانات وسیع در عرصه‌ی تحصیل موجب خواهد شد که بر معیار فرانسلی بر اموری زیاد تأثیرگذار باشد. اگر گروهی در چند از تحصیل محروم نگهداشته شوند، خواه برنامه‌ریزی شده یا غیر برنامه‌ریزی عمدا یا غیر عمدی به هر حال، فرصت‌های آینده از آن‌ها به دلیل عدم دانش و تخصص گرفته خواهد شد.

در آمریکا این اتفاق افتاد که آمریکایی‌های تحصیل کرده برای تحصیل فرزندان خود سرمایه‌گذاری سنکین کردند؛ اما افزایش متناسب از سوی دولت در هزینه کردن برای مکاتب عمومی و تحصیلات دوره‌ی متوسط وجود نداشت. در نتیجه مردمان با وضعیت اقتصادی پایین مشارکت پایین داشتند؛ (Ibid, P. 9) یعنی فرصت‌های زیادی از آن‌ها به دلیل فقر و عدم آموزش گرفته شد.

طبق بند ب پارگراف یک ماده‌ی ۱ کنوانسیون ش ۱۱۱ تبعیض منحصر به تفاوت، ترجیح و محرومیت بر پایه‌ی عوامل یادشده منحصر نیست، بلکه هر گونه تفاوت، ترجیح و محرومیت را شامل خواهد شد که از سوی اعضای کنوانسیون بعد از مشوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دیگر نهادهای مناسب در نظر گرفته شود. از این‌رو، تفاوت، ترجیح و محرومیت مبتنی بر عوامل یادشده حالت انحصاری ندارد.

برابری فرصت در نقطه‌ی مقابل جامعه‌ی طبقاتی قرار دارد. در جامعه‌ی طبقاتی گماردن اشخاص در یک موقعیت از طریق تولد، ثابت است. گاهی اطفال موقعیت اجتماعی را از طریق والدین خود به دست می‌آورند. پویایی اجتماعی در جامعه‌ی طبقاتی امکان‌پذیر است؛ اما پروسه‌ی که از طریق آن پذیرش در سطح مختلف سلسله مراتب مشاغل، تنها به روی برخی افراد گشوده است که از آوان تولد به یک طبقه‌ی اجتماعی خاص وابسته باشد. بر عکس زمانی که برابری فرصت امر غالب باشد؛ گماشتن افراد در یک موقعیت در سلسله مراتب اجتماعی از طریق برخی انواع روندهای رقابتی مشخص خواهد شد و تمامی اعضای جامعه مجازند که در این رقابت با شرایط مساوی شرکت نمایند. در جامعه‌ی طبقاتی دسترسی به مشاغل و درآمد مبتنی بر رقابت و صلاحیت نیست، در حالی که در جامعه‌ی غیر طبقاتی عکس این قضیه صادق است. قصد و نیت به هیچ عنوان عنصر تبعیض نیست که حتماً عامل

تبعیض باید قصد و نیت تبعیض را داشته باشد. (M. Humblet 2002 P. 65) و از منظر ماهیت تبعیض اصلاً نیاز به شناسایی عامل تبعیض هم نیست و باید در هر حال از جامعه برداشته شود. از این رو، اگر اقداماتی انجام شود که پیامدهای مد نظر تعریف را داشته باشد، فاعل اقدام خواه قصد تبعیض را داشته باشد یا نداشته باشد، تبعیض محسوب شده و ممنوع است و تبعیض مبتنی بر نیت اقدامات تبعیض آمیز نیست.

معضل تبعیض مبتنی بر خاستگاه و ریشه‌های اجتماعی به شکل خیلی شدید، هنگامی ظاهر خواهد شد که اعضای جامعه به طبقات متفاوت تقسیم شوند که برخی طبقات به انواع خاص از مشاغل دسترسی نداشته باشند. از این جهت مبارزه با خاستگاه آن بسیار مهم است. در ماده‌ی ۱ کنوانسیون حذف اشکال تبعیض نژادی آمده است: در این میثاق واژه‌ی «تبعیض نژادی» به معنای هر گونه تفاوت، محرومیت، محدودیت یا امتیازی بر مبنای نژاد، رنگ، اصل و ریشه‌ی ملی یا قومی که به منظور لغو کردن و یا آسیب رساندن به شناسائی و برخورداری و اجرای تساوی حقوق بشر و آزادی‌های اساسی در زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سایر زمینه‌های مربوط به زندگی عمومی تلقی می‌شود.

در کنوانسیون یادشده در ماده‌ی پنجم فقره‌ی (ه) آمده است: برخورداری از حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به‌ویژه ۱. برخورداری از کار، انتخاب آزاد شغل، داشتن شرایط مطلوب و عادلانه‌ی کار، حمایت در مقابل بیکاری، حق دستمزد برابر برای کار برابر و داشتن پاداش و حق الزحمه‌ی مطلوب و عادلانه ۲. حق تشکیل و پیوستن به اتحادیه‌های کارگری.

هدف برابری فرصت کاری، تضمین این موضوع است که اشخاص استعدادهای خود را به‌طور کامل بتوانند پرورش دهند و زمان و نیروی خود را در جای اختصاص دهند که بالاترین مزد را دارد. هدف اصل برابری در رفتار، تضمین این نکته است که بابت اجرایی کار، مزدی که داده می‌شود باید مبتنی بر میزان تولید و شایستگی باشد و به شرایط کار و استخدام اشاره دارد؛ از قبیل: حقوق مساوی در پرداخت و امنیت شغلی. (International Labour Organization 2011, P. 16) به عبارت دیگر گاهی ممکن است که یک فرصت کاری از افراد گرفته شود که تبعیض مستقیم نیست؛ اما از نظر کنوانسیون ۱۱۱ هیچ فرقی ندارد که تبعیض در کار مستقیم باشد یا غیر مستقیم. گاهی ممکن است که در هنگام استخدام رسماً افراد در شرایط برابر با آن‌ها رفتار نا برابر شود یا در هنگام تصدی، مزد نامساوی داده شود؛ اما گاهی به یک سلسله تمهیدات قبلی ممکن است که فرصت از برخی گروه‌های اجتماعی گرفته شود. همانند آموزش نامساوی میان گروه‌های اجتماعی یا کارآموزی برخی گروه اجتماعی و





محروم کردن گروه دیگر، بدون دلیل عقلی و منطقی. بدیهی است که گروه اول در مشاغل خاص به دلیل دانش لازم و کارآموزی به کار گرفته خواهد شد و گروه دوم به دلیل اقتضای ذاتی از دسترسی به شغل به خودی خود محروم خواهد شد. شرط کردن تجربه‌ی کاری در شرایط کاملاً نا عادلانه، بدان معنا یک گروه قومی عمداً از برخی مشاغل دور نگهداشته شوند و بعداً برای به کارگیری آن‌ها در آن مشاغل تجربه‌ی کاری شرط شود، نیز تبعیض غیر مستقیم است. در ظاهر قواعد (از قبیل لزوم تجربه‌ی کاری) بر همگان یکسان اعمال می‌شود؛ اما به دلیل فراهم نبودن فرصت قبلی تبعیض خواهد بود. محرومیت قبلی موجب یک فرصت کاری نابرابر شده است. از این رو، محرومیت قبلی که مانع از شکوفایی استعداد یک گروه اجتماعی شده است در واقع تبعیض در حوزه‌ی کار شده است که پیامد آن یک مسأله‌ی عینی به نام عدم برابری در فرصت است و در اثر عدم آموزش یک گروه قومی، یک فرصت از آن‌ها گرفته شد. دور نگهداشتن یک اقلیت قومی از آموزش‌های علمی و کاربردی به خودی خود منجر به فرصت‌سوزی خواهد شد و زمینه‌ی استخدام آنان در مشاغل خاص از بین خواهد رفت و این خود تبعیض است و باید از بین برود.

نکته‌ای که نباید از آن در تعریف تبعیض غفلت کرد و می‌تواند یک امر بنیادین در تبعیض باشد، آن است که تفاوت بر پایه‌ی شرایطی خارج از کنترل انسان، امر غیر اخلاقی و غیر عقلانی است؛ اما تفاوت بر پایه‌ی اموری که در اختیار انسان بوده و مبتنی بر تلاش، کوشش و عمل اختیاری؛ اخلاقی و عقلانی است؛ مثلاً: تفاوت به خاطر قومیت و جنسیت که امری غیر عقلانی و غیر اخلاقی است؛ اما تفاوت بر اساس میزان تلاش و نمره‌ای که افراد کسب می‌کنند، کاملاً عقلانی و اخلاقی است. یا محل تولد و والدین، نژاد معیار تفاوت باشد نادرست است؛ زیرا در اختیار شخص نیست.

ب) انواع تبعیض

برای روشنی بیش‌تر جنبه‌های تبعیض سه رویکرد اصلی برای دسته‌بندی تبعیض به‌طور خلاصه ارائه می‌شود که به شناخت بهتر جنبه‌های تبعیض کمک می‌کند: ۱. طبق‌بندی بر اساس گونه؛ ۲. طبقه‌بندی بر اساس زمینه و ۳. طبقه‌بندی بر اساس فضای شکل‌گیری؛ اما باید دقت نمود که طبقه‌بندی بر اساس عامل و زمینه نمی‌تواند یک دسته‌بندی مناسب باشد. آنچه تحت عنوان تبعیض قومی، مذهبی، نژادی، زبانی، جنسیتی و غیره یاد می‌شود نوع تبعیض نیست بلکه عامل آن است و عامل تبعیض بیانگر نوع تبعیض نیست.

۱. تبعیض مستقیم و غیر مستقیم

مستقیم معمولاً به شکل تبعیض نهادینه می باشد. تبعیض نهادینه به روش های یا کار شیوه هایی گفته می شود که در یک شرکت، نهاد و حتا جامعه در کل به شکل ساختاری ایجاد شده اند تا منجر به تأثیرات تبعیض آمیز شود. تبعیض نهادی می تواند به شکل ارادی و غیرارادی صورت گیرد. نمونه بارز «تبعیض نهادینه شده» که در این صورت از اصطلاح تبعیض نهادینه شده استفاده می شود، نظام تبعیض نژادی آپارتاید در آفریقای جنوبی وجود داشت.

تبعیض هنگامی مستقیم است که قانون، مقررات و سیاست ها به صراحت کارگران را به خاطر جنس، نژاد، باور سیاسی، عقاید مذهبی و غیره .. محروم یا در وضع نامساعد قرار دهد. یا تبعیض مستقیم در جای اتفاق می افتد که به شکل مستقیم با شخصی رفتار به نسبت نامساعد صورت گیرد و قواعد، رویه ها و پالیسی های افراد معین را به دلیل تعلق به گروه خاص محروم و یا برتری می دهد. (Pham Trong Nghia, June 2010, P. 298)

تبعیض غیر مستقیم به اندازه ی آشکار نیست و می تواند اغلب از قبل برنامه ریزی نشده باشد. از نظر حقوقی تبعیض غیر مستقیم هنگامی اتفاق می افتد که مقرر، ضابطه و یا رویه بر گروه از کارگران یا متقاضیان کار، مساویانه اعمال شود؛ اما می تواند با تحمیل محرومیت خاص بر اشخاص دارای مشخصه ی مشترک مؤثر باشد در مقایسه با سایر افرادی که دارای فاقد ویژگی یادشده در گروه اند و استخدام کننده قادر به توجیه آن نباشد. A CAS, (2017. P. 15) به عبارت دیگر تبعیض غیر مستقیم هنگامی اتفاق می افتد که تفاوت، رویه و ضابطه ای ظاهراً بی طرفانه مردم را بر پایه ی گرایش های قومی، نژادی، جنسیتی، مذهبی، باور و زبانی محروم سازد. (Stealing Bread And Sleeping Beneath Bridges, 2018, p. 2.) به عبارت سوم تبعیض غیر مستقیم به وضعیت، مقررات و رویه های به ظاهر بیطرف اشاره دارد که در واقع به رفتارهای نابرابر نسبت به اشخاص با ویژگی های خاص منجر می شود. تبعیض غیر مستقیم هنگامی اتفاق می افتد که شرایط، رفتار و ضابطه ی یکسان نسبت به هر کس اعمال شود؛ اما در نتیجه ی تأثیر ناگوار به صورت نامناسب بر کسانی به دلیل ویژگی ها خاص بگذارد یا بر افرادی به دلیل تعلق به طبقه ی اجتماعی با ویژگی های خاص تأثیر نامطلوب بگذارد^۱ و تأثیر نامطلوب از قبیل قوم، نژاد، مذهب و دقیقاً مرتبط با اقتضائات ذاتی یک



^۱ به عنوان مثال: تجربه ی کاری شرط و بر همگان به یک سان اعمال شود؛ اما در شغل مد نظر به دلیل نابرابری فرصت ممکن است تعدادی از افراد تجربه ی کاری نداشته باشند به دلیل قومیت، مذهب، نژاد، باور سیاسی و غیره. در این صورت تبعیض



شغل باشد. (ILO, Geneva, 1996, P. 13.) تبعیض غیر مستقیم هنگامی اتفاق می‌افتد که رویه‌ها و قواعد ظاهر بیطرفانه بر تعدادی از یک گروه خاص تأثیر منفی بگذارد بدون توجه به آن‌که شرایط یک شغل دارند یا ندارند. یک نمونه از تبعیض غیر مستقیم تبعیض در آموزش است که محرومیت از انواع آموزش باعث عدم دسترسی به مشاغلی می‌شود که نیازمند تخصص، تجربه و مهارت خاص است. چون تصدی مشاغل نیازمند آموزش علمی و کاربردی است که افراد فاقد آن به خودی خود از آن مشاغل محروم خواهند بود.

اثبات تبعیض غیر مستقیم ممکن است کمی دشوارتر از اثبات تبعیض مستقیم باشد. برای اثبات تبعیض کارگران یا متقاضیان کار باید نشان دهند که اساساً چگونه آن‌ها محروم شده‌اند یا می‌توانستند محروم نباشند. آنها باید نشان دهند که اجرای مقرر، رویه یا ضابطه به صورت نامناسب سایر کارمندان یا کاندیدای یک شغل را با همان مشخصه محروم کرده یا می‌توانسته محروم کند؛ (A Cas Working Fore Everyone, Equality 2017, P.15) یعنی نظیر این تبعیض در مورد سایر کارمندان و متقاضیان با وضعیت مشابه اتفاق افتاده یا می‌تواند اتفاق بیفتد.

۲. تبعیض روا و ناروا

اما تبعیض همیشه جنبه منفی ندارد و در معنای دومش مثبت است. در این معنا، تبعیض، اعطای امتیازاتی است به گروهی که در این یا آن حوزه ضعیف واقع شده‌اند. سیاستی که در حمایت از معلولین، زنان و اقوام و اقلیت‌ها... در پیش گرفته می‌شود، باید بر این محور قرار گیرد که از یک سو تبعیضات منفی از بین رود و از سوی دیگر تبعیضات مثبت به نفع افراد فوق یادشده لحاظ شود.

در برخی حوزه‌ها نظیر ناتوانی، در اقلیت بودن و درماندگی مهم‌ترین عنصر برای تحقق برابری، تبعیض مثبت یا اقدامات جبرانی است. جک دانلی در خصوص الزام به عدم تبعیض به بحث مدارا و حمایت برابر پرداخته و بیان می‌کند که مدارا، مستلزم تحمیل نکردن ناتوانی‌ها به افراد و متضمن یک تصمیم سیاسی اصولی در مورد عدم تحمیل سختی‌ها و مشقات بر افرادی است که به لحاظ اجتماعی مدت‌ها مطرود مانده‌اند، حمایت برابر، مستلزم تلاش‌های فعال برای تضمین برخورداری اعضای گروه‌های غیر برخوردار از حقوق برابر است که رسماً واجد آن هستند. حمایت برابر در اشکال قوی‌تر آن، اقدام مثبت و حتا با برخی از انواع تبعیض معکوس در پی آن است که اعضای گروه‌های مورد نظر، به ادغام و جذب کامل حقوقی و



سیاسی جامعه نائل آیند. تبعیض مثبت سعی دارد با اصلاحاتی منطقی و منصفانه، فرصتی حقیقی برای غلبه بر زیان‌ها و آسیب‌های ساختاری که در خدمات‌رسانی به گروه‌های تحت حمایت ایجاد شده است، فراهم آورد؛ بدون آن‌که هیچ تبعیض غیر قانونی رخ دهد. در واقع تبعیض روا به مفهوم واقعی تبعیض نیست بلکه فرصت برای افراد و اشخاص در معرض تبعیض در گذشته است. از این‌رو، میان تبعیض غیر مستقیم و حمایت از گروه‌های خاص بنا به دلایل معقول و منطقی باید فرق گذاشت. گروه‌های که در گذشته عمداً از یک سری مشاغل دور نگهداشته شده‌اند. اگر به حالت به نسبت برابر یا سایر گروه‌های برخورداری برسانند، نیازمند حمایت و دستگیری است که بدان تبعیض مثبت گویند.

۳. تبعیض سازمان‌یافته

تبعیض سازمان‌یافته پدیده‌ای است که در انواع کارکردهای یک سازمان، قانون و قواعدی به کار گرفته شده در محیط کار جاسازی شده باشد. آشکارا تأثیرات این نوع تبعیض بسیار قابل توجه است، اگر از قانون، مقررات اجرایی، خط و مشی، رویه، کارکردهای سازمان‌ها یا الگوی‌های اجتماعی ناشی شده باشد.

۴. تبعیض فردی و نهادی

تبعیض نهادی عبارت از خط و مشی‌های حاکم بر یک سازمان قومی، نژادی و جنسیتی و رفتار اشخاصی است که این نهادها را کنترل و خطی و مشی‌ها را اجرا می‌کنند، که این خط مشی‌ها پیش‌بینی شده‌اند که رفتار متفاوت نسبت به اقلیت‌های قومی، جنسیتی و نژادی اعمال شود یا تأثیر آسیب‌زا بر آن‌ها بگذارند. (Fred L. Pincus, Etc., Published 2000, P. 1.)

در هر دو تبعیض فردی و نهادی قصد آسیب و صدمه وجود دارد؛ اما سطح رفتار یک مقدار متفاوت است. تبعیض فردی شامل اقدامات فردی یا گروه کوچک از افراد است؛ مثلاً: یک کارفرما یا پنج کارفرما از استخدام کارگر سیاه یا کارگر دهاتی خودداری کند؛ اما در تبعیض نهادی، رفتار تبعیض‌آمیز در یک نهاد اجتماعی مهم جاسازی و نهادینه شده است. بدیهی است که دومی بسیار مضر، آسیب‌زا و خطرناک‌تر نسبت به اولی است، چرا که دومی سازمان‌یافته است و گستره‌ای تأثیرات آن وسیع بوده و گروه‌ها و افراد زیادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تبعیض نهادی زمان محقق می‌شود که این تبعیض در رویکرد و رفتاری سازمانی نهادینه شده و وجود داشته باشد. اما در فردی جنبه‌ی نهادی ندارد و فردی است؛ اما در هر دو نوع تبعیض قصد و نیت سوء وجود دارد.

۵. تبعیض ساختاری

عبارت است از پالیسی که بر نهادهای جنسیتی، قومی و نژادی و رفتار اشخاص مجری و ناظر این پالیسی حاکم است که از نظر نیت و قصد نسبت به جنسیت، نژاد و قومیت بیطرفند؛ اما تأثیرات متفاوت و مضر بر گروه‌های اقلیت قومی، نژادی و مذهبی دارند؛ (Ibid, P. 1.) به‌عنوان مثال: بدون سوء نیت یک قومیت با این باور که توان انجام کاری را ندارند، در عمل از آن کار دور نگهداشته شود.

تبعیض ساختاری بسیار جدال برانگیز و همچنین یک مفهوم فریبنده برای بحث است؛ به خاطری که از نظر قصد و نیت، نسبت به جنسیت، نژاد و قوم بی طرف است. در واقع قصد و نیت تفاوت عمده‌ای تبعیض نهادی و ساختاری است. این نوع تبعیض ناشی از یک سری باورهای کلیشه‌ای است که به احتمال قوی دارای پشتوانه‌ای عقلی منطقی کافی و قوی نیست. باورهای کلیشه‌ای که سال‌ها در یک جامعه‌ی سیاسی دامن زده شده و چه بسا گروه‌ها دچار این نوع تبعیض و آن باورهای کلیشه‌ای را پذیرفته باشند.

۶. تبعیض مضاعف یا چندگانه

گاهی ممکن است یک فرد یا گروهی در زمینه‌های مختلف و در اثر عوامل مختلف با تبعیض روبه‌رو شوند. همانند کارگری که زن، مهاجر، بیمار و بیگانه باشد و بنا به اوصاف یادشده مورد تبعیض واقع شود. یا یک گروه اجتماعی به دلیل نژاد، مذهب، زبان و منطقه با تبعیض روبه‌رو شود یا کسانی که در گذشته از برابری فرصت برخوردار نبوده و از طریق قانونی هم از یک سری امتیازات محروم شوند، به آن تبعیض مضاعف می‌گویند. این نوع تبعیض بسیار ظالمانه ناعادلانه و غیر انسانی است؛^۱ به‌عنوان مثال زن سیاه پوست از ناحیه‌ی دو عامل مورد تبعیض واقع شود، هم از نظر رنگ پوست و هم جنسیت یا مثلاً گروه قومی خاص هم به دلیل نژاد هم به دلیل جغرافیای خاص با تبعیض روبه‌رو باشند، بدان تبعیض مضاعف گفته می‌شود. در این نوع تبعیض کرامت انسانی به‌شدت آسیب دیده و فرد قربانی را با چالش‌های متعدد اجتماعی و فردی مواجه می‌سازد و هرگونه خط و مشی باید بازبایی وضعیت مطلوب برای این گونه افراد را به‌صورت ویژه مد نظر قرار دهد، چرا که تبعیض مضاعف تبعیضی است که بر ضد افراد بر پایه‌ی بیش از یک عامل استوار است و فرد را از دو جهت یا بیش‌تر قربانی

^۱ . همانند آنچه در مورد برخی اتفاق افتاد، از طریق مصوبه‌ی دولت برای سهمیه‌بندی کنکور (سال ۱۳۹۷) از یک طرف برخی قومیت‌ها در گذشته با نابرابری فرصت مواجه بوده‌اند و از طرف دیگر با سهمیه‌بندی کنکور از یک امتیاز و حق محروم محروم شدند.



خود می‌سازد. هنجارهای ضد تبعیض و اقدامات مبتنی بر آن باید به این مشکل و معضل توجه ویژه نماید.

معمولا قربانیان تبعیض مضاعف گروه‌های اقلیت قومی، مذهبی نژادی است و از سوی دیگر تبعیض مضاعف موجب انباشت محرومیت خواهد شد و ابعاد چرخه‌ای بر حال از تبعیض را همیشه پا برجا نگه می‌دارد. همواره تبعیض مضاعف به گونه‌ای است که محرومیت‌های مضاعف و متقاطع را در پی خواهد شد و بر شدت آن می‌افزاید؛ مگر یک پالیسی کلان برای مهار آن تعریف و اجرایی گردد. از سوی دیگر، پیامدهای تبعیض مضاعف به گونه‌ای است که سال‌ها طول می‌کشد که قربانیان آن بتوانند به وضعیت برابر به سایر شهروند خود را برسانند و بدین خاطر است که تبعیض مضاعف موجب انباشت محرومیت، دایمی شدن آن و چرخه‌ی نادرست توزیع امکانات خواهد شد. به همین خاطر تبعیض و به‌ویژه تبعیض مضاعف نیازمند مداخله‌ی دولت در راستای توزیع عادلانه‌ی فرصت‌ها است و گر نه این چرخه‌ی باطل هم‌چنان ادامه یافته و موجب بحران‌های متنوع اجتماعی سیاسی و فرهنگی خواهد شد.

معمولا گروه غالب در جامعه گروه مغلوب را در تنگنا قرار داده و آن‌ها را از دسترسی به منابع مختلف قدرت محروم نگه می‌دارد. گروه‌های محروم و مغلوب همواره در یک چرخه از تبعیض مداوم قرار می‌گیرند و انواع تبعیض در مورد آن‌ها اعمال می‌شود که آن‌ها را از توسعه و ارتقای سطح زندگی باز می‌دارد. مقصود از گروه غالب گروهی است که بیش‌ترین قدرت را در جامعه دارند. مقصود از اقلیت، گروهی است که در جامعه فاقد قدرت است و مقصود گروه کوچک عددی نیست.

۷. تبعیض عمودی و افقی

تبعیض عمودی در واقع به سلطه‌ی گروه و قشر خاص بر مشاغل عالی اطلاق می‌شود که سعی دارند از راهیابی دیگران در آن مشاغل پیش‌گیری نموده و در انحصار خود داشته باشند. در این نوع تبعیض عده‌ای خاص در رأس هرم مشاغل اعم از سیاسی و غیر سیاسی هستند و بقیه در قاعده‌ی هرم قرار دارند. به عبارت دیگر، تبعیض عمودی^۱ وضعیتی است که در آن اشخاص از گروه اجتماعی خاص یا یک گروهی از اکثریت قومی در سطح مدیریت کلان یک شرکت یا اقتصاد مسلط خواهند شد و سطح پایین شغلی در اختیار جنس یا گروه خاص از

^۱ تبعیض عمودی در مشاغل دولتی هم از نوع قومی و هم جنسیتی آن در افغانستان در مشاغل دولتی مشهود است



اقلیت قومی قرار خواهند گرفت. (International Labour Organization 2011, P. 50.) در صورتی که در سلسله مراتب یک سازمان مشاغل مهم و عالی در اختیار گروه خاص باشد و مشاغل سطح پایین در اختیار گروه خاص دیگر باشد، به آن تبعیض عمودی گویند به گونه‌ای که جابه‌جایی صورت نگیرد. موقعیتی در مرتبه‌ی خاص از سازمان که مردم نتوانند در آن شغلی را به دست آورند به دلایل قومی، مذهبی، نژادی، جنسیتی و ... این موضوع چه بسا ناشی از اندیشه‌های قالبی و ترویج آن باشد؛ همانند این که اکثریت مسلط تفکر غلط را در عمل رایج نماید که اقلیت توان انجام کار در مشاغل عالی را ندارند و آنان برای مشاغل دست پایین مناسب هستند و برای آن ساخته شده‌اند. تبعیض عمودی در هر جامعه‌ای به معنای عدم توسعه‌ی ارتقای شغلی به صورت مناسب و وجود تبعیض است. بدیهی است که تساوی در اشتغال مقتضی آن است که شرایط عادلانه برای ارتقای شغلی در نظر گرفته شود و بر اساس آن افراد ترفیع رتبه یابند. در واقع مصداق بخش از انحصار منابع قدرت در کشورها همین تبعیض عمودی است. عدم دسترسی به مشاغل عالی در واقع عده‌ای را از ایفای نقش در سیاست‌گذاری‌های کلان محروم می‌سازد که به نوبه‌ی خود موجب تبعیض در عرصه‌های مختلف از جمله دست‌یابی به مشاغل عالی خواهد شد. این نوع تبعیض متأثر از عوامل مختلف است، از باور دینی گرفته تا ریشه‌ی قومی، نژادی، زبانی و غیره... برای این نوع تبعیض مثال زیاد وجود دارد؛ همانند این که یک قوم از دست‌یابی به ریاست امنیت ملی محروم نگهداشته شود و فرصت برای آنان فراهم نباشد. ممانعت از حضور یک گروه قومی در سطح ریاست و مدیریت وزارتخانه مثال‌های دیگری برای این نوع تبعیض است.

در تبعیض افقی مشاغل هم ردیف و هم افق، برخی مشاغل بنا به عواملی ناموجه در اختیار یک عده‌ای خاص قرار داده می‌شود؛ یعنی در درون مشاغل رأس هرم و قاعده‌ی هرم نیز تبعیض وجود دارد. در این نوع تبعیض نابرابری فرصت در مشاغل مشابه و هم‌رتبه وجود دارد که از نظر سلسله‌مراتب تقریباً یکسانند. مثل این که یک عده برای انجام کار طبابت بنا بر عوامل غیر موجه در شفاخانه‌ی مرکز شهر استخدام و تعدادی در اطراف شهر و مناطق دور دست استخدام می‌شوند یا همانند این که شغل معلمی برای یک گروه قومی در مرکز کشور فراهم نیست بر عکس یک گروه قومی دیگر یا همانند این که در امنیت ملی حضور یک قوم ممنوع باشد و فرصت برای آنان فراهم نباشد و برای گروه قومی دیگر فراهم باشد و تعلق قومی و گروهی دلیل این وضعیت باشد.

ج) عوامل تبعیض

پیش فرض‌ها و رفتارهای کلیشه‌ای در محدوده‌ای تبعیض به شدت از از تاریخ، اقتصاد، رژیم سیاسی نهادهای اجتماعی و پیشینه‌ای فرهنگی کشورها متأثر است. پیش فرض‌ها و پیش داوری‌ها تحمل و عدم تحمل نسبت به تبعیض از طریق ارزش‌های حاکم بر یک جامعه در زمان‌های متفاوت شکل می‌گیرد. در عین زمان ارزش‌ها و اصول مرتبط، سازمان‌ها و جنبش‌های اجتماعی، نقش کلیدی را در کاهش تحمل افراد و جامعه نسبت به رفتارها و شیوه‌های تبعیض‌آمیز بازی می‌کند. در نتیجه عوامل و زمینه‌های تبعیض را در بستر تاریخ اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگ کشورها باید جست‌وجو کرد و تحمل و عدم تحمل آن نیز به شدت از ارزش‌های (تاریخی) یک جامعه ناشی می‌شود.

نکته‌ای دیگر که نباید از آن غفلت کرد عامل تبعیض را نباید نوع آن تلقی کرد، چنانکه در تعریف کنوانسیون شماره ۱۱۱ عوامل مختلف تبعیض را بر شمرده است: تبعیض عبارت است از هرگونه تفاوت، محرومیت و تقدم بر پایه‌ای نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی، تبار ملی نسبت قومی یا سوابق اجتماعی که بر از بین رفتن یا صدمه دیدن فرصت‌ها یا رفتار برابر در حوزه‌ای استخدام و شغل تأثیرگذار باشد. (کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ ماده‌ی ۱)

عوامل و زمینه‌های تبعیض محدود به اموری نیست که در ماده‌ی ۱ کنوانسیون شماره ۱۱۱ ذکر شده است. (جنسیت، مذهب، نژاد، سابقه‌ای نیاکان، باور سیاسی) تبعیض نباید وجود داشته باشد، بدون توجه به عوامل آن؛ بدین معنا هر گونه عامل نا موجه که موجب تبعیض شود، مهم است نه نوع عامل و ماهیت آن. بنابراین، عوامل بی‌شمار را می‌توان بر شمرد که موجب تبعیض می‌شود که پذیرفته نیست.

کنوانسیون شماره ۱۱۱ به تبعیض سنی نپرداخته است؛ اما توصیه‌نامه‌ی کارگران مسن سال ۱۹۸۰ ش ۱۶۲ بیان می‌دارد که کارگران مسن بدون تبعیض بر اساس سن باید از رفتار و فرصت برابر کاری برخوردار باشند. در این نوع تبعیض فرصت برابر از بین می‌رود یا آسیب می‌بیند در موضوعات مختلف در عرصه‌های مختلف زندگی جمعی؛ به عنوان مثال: ممکن است که در استخدام و اشتغال به کار سن چهل سال به بالا محدود یا ممنوع گردد.

تبعیض با عامل نژاد بر اساس دیدگاه کنوانسیون حذف هر نوع تبعیض نژادی عبار است از: هر گونه تفاوت، محرومیت، محدودیت و ترجیح بر پایه‌ی نژاد، رنگ، ظاهر، یا ریشه‌های قومی و ملی که هدف آن از بین بردن یا آسیب‌رساندن به شناسایی، برخورداری یا به کارگیری مسایل ذیل باشد: برابری غذایی، حقوق بشری، یا آزادی‌های سیاسی در عرصه‌های اقتصادی،

سیاسی، اجتماعی و فرهنگی یا هر عرصه‌ی دیگر از زندگی جمعی. (Article 1, International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD). بدیهی است در بخش کار عامل یادشده برای از بین بردن فرصت برابر یا آسیب آن تأثیرگذار است.

د) قلمرو منع تبعیض و برابری فرصت و رفتار

کنوانسیون و توصیه‌نامه ش ۱۱۱ به هر کار و شغلی به سبک کلی ارجاع می‌دهد و حاوی هیچ‌گونه مقرراتی نیست که قلمرو آن‌ها را محدود نماید، خواه مربوط به اشخاص یا مشاغل باشد؛ شامل همه‌ای انسان‌ها و همه‌ی بخش‌ها اعم از دولتی و خصوصی خواهد شد؛ (M. Humblet, First Edition 2002, P. 65) تمامی کسانی را که کار می‌کند اعم از مستقل و مزد بگیر را تحت پوشش می‌گیرد. هر دو سند به صراحت ضوابط استخدام و اشتغال را معین نموده‌اند به اضافه‌ی دسترسی به آموزش‌های حرفه‌ای، دسترسی به کار. تبعیض محدودیت در قلمرو خود را نمی‌پذیرد، هر شخص و هر شغل و موقعیتی را شامل خواهد شد. هیچ شرط و قیدی در آن نیست که محدودیت‌ساز باشد. کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های مربوط به تبعیض تمامی انسان‌ها و تمامی بخش‌ها، اعم از کار در بخش دولتی و خصوصی را شامل می‌شود. هم کنوانسیون و هم توصیه‌نامه‌ی منع تبعیض با به‌کارگیری عبارت‌های استخدام و اشتغال، شامل دسترسی به آموزش‌های حرفه‌ای، دسترسی به کار و مشاغل را شامل می‌شود و همین طور شرایط و ضوابط کار را بر اساس پارگراف دوم ب توصیه‌نامه منع تبعیض تمامی اشخاص از فرصت و رفتار برابر در رابطه با موضوعات ذیل باید برخورددار باشند:

۱. تبعیض بر ضد سازمان‌های حرفه‌ای شغلی

گاهی ممکن است که تبعیض در مورد سازمان‌های کارگری و کارفرمایی اتفاق بیفتد؛ یعنی دولت در زمینه‌ی حق بر سازماندهی آزادی انجمن و حق بر چانه‌زنی دسته‌جمعی تبعیض را اعمال نماید. اعطای مجوز به برخی نهادهای کارگری و کارفرمایی و ممانعت از فعالیت تعداد دیگر از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی خود تبعیض است.

۲. سلامتی و بیماری

بیماری و نا توانی که مؤثر بر کار کارگران نباشد، نباید موجب رفتار تبعیض‌آمیز و نابرابر در فرصت شود. امروزه این بحث که امراض که بسیار خطرناک، آیا موجب برخورد نابرابر در امور استخدام و اشتغال در فرض نا مؤثریت آن بر کار و محیط آن، خود یک بحث عمده در حقوق بین‌المللی کار است. بیماری صرف نباید موجب محرومیت شود، مگر در برخی مشاغل خاص همانند تولید غذا ادویه و امثال آن‌ها.



۳. آموزش و تحصیل

مهارت، آموزش، دانش و کارآموزی بر خی از عوامل خیلی مرتبطند که تعیین کننده‌ای فرصت‌های مردم و رفتار در بازار کار است. در نتیجه مردم باید از فرصت و رفتار برابر برخوردار باشند، هنگامی که آماده‌ای ورود در بازار کار یا ترفیع می‌شوند. کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ به آموزش‌های حرفه‌ای در مفهوم بسیار وسیع اشاره می‌کند که شامل هرگونه کارآموزی و تحصیل می‌شود که برای دسترسی به کار، شغل و استخدام ضروری است. در نتیجه هرگونه تبعیض در انواع آموزش که موجب شود که افرادی فرصت کار را از دست دهند و در اختیار دیگر افراد قرار داده می‌شود، به معنای تبعیض است و ممنوع خواهد بود. در این فرض تبعیض مستقیم در کار نیست؛ اما تبعیض غیر مستقیم محسوب خواهد شد.

۴. شرایط کار

گاهی ممکن است که تبعیض در زمینه‌ی شرایط کار اعمال شود؛ همانند میزان مزد، تعطیلات سالانه، استراحت دوره‌ای، امنیت محیط کار، صحتی بودن کار، انواع مرخصی، ساعات اضافه‌کاری، میزان ساعات کار شرایط سنی، نوع کار از نظر خطرناک بودن، کار روزانه یا شبانه.

کنوانسیون شماره ۱۱۱ سال ۱۹۵۸ پاراگراف ۲ بند (ب) بر اهمیت حذف تبعیض در ارتباط با شرایط کار تأکید می‌کند. این کنوانسیون امور ذیل را ضروری می‌داند:

- پیشرفت و توسعه در ارتباط با شخصیت، تجربه، توانایی و پشت کار افراد؛
- امنیت در زمان کار؛
- مزد مساوی بابت کار با ارزش مساوی؛
- شرایط کار؛ از قبیل ساعات کار، زمان استراحت، تعطیلات سالانه‌ی با معاش، امنیت شغلی، اقدامات صحتی شغلی، پیش‌بینی امنیت اجتماعی، تسهیلات رفاهی و منافی که در ارتباط با کار فراهم می‌شود.

۵. دسترسی به شغل

تبعیض گاهی ممکن است که بر توانایی افراد خوداشتغال تأثیرگذار باشد، برای آن‌که وسیله‌ی معیشت را به دست آورد یا تجارتی را شروع نمایند که به حساب خود شان انجام می‌شود. تبعیض ممکن است که مؤثر باشد بر شرایط ماهوی خاص که برای شغلی لازم و ضروری است؛ همانند دسترسی به زمین، مجوزهای تجارت، مجوز یا گواهی عملکرد و خدمات یک کالاهای مرتبط؛ مثلاً: قانون به گونه‌ای تنظیم شده باشد که اشخاص خاص به



یک سرزمین معین نتواند دسترسی پیدا کند؛ به عنوان مثال: کنوانسیون شماره ۱۱۱ مقرر نموده است که محلی‌ها و بومیان یک کشور از طریق به کارگیری مشاغل سنتی خود باید بتوانند درآمد داشته باشند. در این گونه موارد توسعه و ارتقای برنامه‌ی کاری نیازمند آن است که مشتمل بر این موضوع باشد که بومی‌ها و محلی‌ها بر منابع طبیعی و محیطی یا بر نواحی محل سکونت سنتی خود کنترل داشته باشند. (International Labour Organization, 2011, P. 48) دولت در بستر سیاست آمایش سرزمینی به گروه‌های معین در برهه‌های تاریخی خاص زمین واگذار نموده و می‌نماید یا در وضعیت بدتر سرزمین مملوک یک گروه اجتماعی را در اختیار گروه اجتماعی دیگر قرار داده است که خود به شدت تبعیض، ظلم و منطبق با نابرابری فرصت است. سیاست کوچ اجباری بومیان یک محل از گذشته‌ای بسیار دور عاملی بوده تا گروه معین را از سرزمین آبایی شدن محروم سازد. روشن است که در وضعیت‌های یادشده کار و شغل بومی به خودی خود از بین می‌رود. چون بستر کارها یعنی انواع زمین از دور از دسترس است. هم‌چنین سیاست آمایش سرزمینی به صورت نابرابر سرزمینی را در اختیار گروه خاص قرار می‌دهد که خود موجب تبعیض است و فرصت را برای کسانی که ایجاد می‌کند که عامل ناموجه دارد؛ یعنی عامل تعلق تباری، مذهبی، نژادی، قومی، باور سیاسی و امثال آن. از این رو، دسترسی و عدم دسترسی نیز یک معیاری برای تبعیض در دسترس به شغل است.

۶. تساوی مزد

اصل تساوی مزد میان زن و مرد بابت کار با ارزش مساوی برای اولین در کنوانسیون مزد مساوی، سال ۱۹۵۱ ش ۱۰۰ پیش‌بینی شده بود. بعد این موضوع در کنوانسیون شماره ۱۱۱ درج شد که حمایت را به ممنوعیت پرداخت مزد تبعیض‌آمیز در تمامی موضوعات کنوانسیون شماره ۱۱۱ گسترش داد. در کنوانسیون شماره ۱۰۰ و توصیه‌نامه‌ی شماره ۹۸ تساوی در مزد را فراتر از کار همسان یا مشابه مطرح نموده است که عبارت از کار با ارزش مساوی است که مقصود از آن ارزش کار از منظر محاسبه‌ای مزد است؛ یعنی نه تنها در کارهای مساوی و مشابه نباید تبعیض در پرداخت مزد وجود داشته باشد، بلکه در کارها با ارزش مساوی نیز وضعیت یادشده باید برقرار باشد.

۷. توسعه و ارتقای شغلی

کارگران به صورت بنیادین حق بر پیشرفت متناسب به شخصیت فردی، توانایی، تجربه و پشت کار خود را دارند. این معیار به عنوان مثال در موافقت‌نامه‌های جمعی به طور کلی به کار

گرفته می‌شود تا رهنمودی برای ارتقای کارگران در عرصه‌های تجربه، پشت کار، ارشد بودن، تخصص، مهارت، آموزش‌های قبلی، شایستگی یا انجام کار در پست جدید باشد.

تبعیض سازمان‌یافته در ارتباط با ارتقا به تبعیض عمودی در مشاغل منجر خواهد شد^۱ وضعیتی که در آن اشخاص از جنس خاص یا یک گروهی از اکثریت قومی در سطح مدیریت کلان یک شرکت یا اقتصاد مسلط خواهند شد و سطح پایین شغلی در اختیار جنس یا گروه خاص از اقلیت قومی قرار خواهند گرفت. (Ibid, P. 50) چه بسا اکثریت مسلط تفکر غلط را در عمل هم رایج نماید که اقلیت توان انجام کار در مشاغل عالی را ندارند و آنان برای مشاغل دست پایین مناسب هستند و ساخته شده‌اند. تبعیض عمودی در هر جامعه‌ای به معنای عدم توسعه‌ی ارتقای شغلی به صورت مناسب و وجود تبعیض است. بدیهی است که تساوی در اشتغال، مقتضی آن است که شرایط عادلانه برای ارتقای شغلی در نظر گرفته شود و بر اساس آن افراد ترفیع رتبه یابند.

۸. امنیت شغلی یا امنیت تصدی

کارگران باید امنیت شغلی داشته باشند و به صورت تبعیض‌آمیز نباید اخراج یا کنار گذاشته شوند. اخراج باید بر اساس توانایی، شایستگی و رفتار توجیه شود. اخراج کارگر و کارمند نباید بدون دلیل و مبتنی بر خصوصیات قومی، مذهبی، نژادی، زبانی، منطقه‌ای، نیکان و نژاد باشد.

۹. امنیت اجتماعی بعد از بازنشستگی

سن، شرایط، زمان بازنشستگی و ... نباید تبعیض‌آمیز باشد. از این جهت میان آن‌ها نباید تفاوت وجود داشته باشد. حق بر تقاعد نیز نباید متفاوت باشد.^۲

۱۰. اعلان خط و مشی ملی و اجرای آن

اولین اقدام، اعلان یک خط و مشی ملی است که باید از اوصاف ذیل برخوردار باشد: باید تساوی در فرصت و رفتار را در استخدام و اشتغال ارتقا ببخشد. اجرای خط و مشی باید متناسب به شرایط و رویه‌های داخلی باشد، اجرای خط و مشی نباید به گونه‌ای باشد که فوری

^۱. تبعیض عمودی در مشاغل دولتی هم از نوع قومی و هم جنسیتی آن در افغانستان در مشاغل دولتی مشهود است و از نظر قومیت مشاغل در موارد چشم‌گیر حالت هرمی شکل دارد. گروه‌های خاص در رأس هرم قرار دارد و بقیه‌ی اقوام و اقلیت‌ها به ترتیب در قاعده‌ی هرم. شایسته‌سالاری در اکثر موارد مورد توجه نیست بلکه ملاک قومیت و جنسیت است. در بخش خصوصی هم تا حدودی همین وضعیت حاکم است.

^۲. در موارد زیاد در افغانستان، برای ارتقای شغلی افراد و بهره‌مند نشدن از مزایای آن‌ها، افراد قبل از موعد به تقاعد سوق داده می‌شوند.





تمای تبعیض‌ها حذف گردد؛ دقت موضوع خط و مشی ملی باید به صورت قطعی تمامی انواع تبعیض مورد اشاره‌ی کنوانسیون را حذف نماید.

در ماده‌ی ۳ کنوانسیون خط مشی اقدامات ذیل شمرده شده است:

- همکاری نهادهای کارگری، کارفرمایی و دیگر نهادهای مناسب در راستای ارتقای پذیرش اجرای خط و مشی درخواست گردد؛
- تصویب قانون و برنامه‌های آموزشی باید برای تضمین پذیرش و نظارت برای این خط و مشی در نظر گرفته شود؛
- مقررات قانونی، آموزش‌های اداری و عملی که مغایر با این خط و مشی باشد، باید در آن‌ها به ترتیب تجدید نظر شده و تغییر نمایند؛
- اجرای خط و مشی باید تحت نظر مستقیم مقامات ملی باشد؛
- برای تضمین رعایت پالیسی در فعالیت‌های آموزشی، حرفه‌ای، خدمات کاریابی و رهنمود حرفه‌ای این کارها باید تحت نظر مستقیم مقامات عمومی انجام شود.

۱۱. رفتار برابر با کارگران زن و مرد و مسؤولیت‌های خانوادگی

زنان به دلیل وضعیت فیزیکی که دارند، مسؤولیت‌های خانوادگی آنان بیش‌تر از مرد است و این وضعیت موجب خواهد شد که زنان کارگر در موقعیت دشوار قرارگیرند که باید از آنان حمایت به عمل آید و به دلیل مسؤولیت خانوادگی نباید میان زن و مرد تبعیض قایل شد. توجه به این موضوع و فراهم کردن رفتار برابر موجب خواهد که زنان هم به مسؤولیت خانوادگی خود عمل نمایند و هم از کار بیکار نشده و مشکلاتی کم‌تری را بردوش کشند. مقصود از مسؤولیت خانوادگی عبارت است از اداره و پرورش فرزندان خرد سال، نگهداری خویشاوندان خردسال و امثال آن.

در مقالونامه‌ی شماره‌ی ۱۵۶ و توصیه‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۶۵ تأکید شده است که مسؤولیت خانوادگی نباید به خودی خود موجب پایان رابطه‌ی کار و اخراج کارگر گردد. به عبارت دیگر، کارگر نباید به سبب مسؤولیت خانوادگی و فقط بدان سبب اخراج گردد.

۱۲. رفتار برابر با کارگران خارجی و داخلی و منع تبعیض میان آنان

به صورت بینادی دیدگاه سازمان بین‌المللی کار بر آن است که خارجیانی که در یک کشور کار می‌کنند، از حقوق برابر با اتباع داخلی برخوردار شوند. در این زمینه کنوانسیون شماره‌ی ۹۷ سال ۱۹۴۹ (تجدید نظر شده) در ماده‌ی ۶ در مورد حمایت از کارگران مهاجر، مقرر می‌دارد که میان کارگران داخلی و خارجی نباید رفتار متفاوت نباید در حوزه‌های ذیل وجود داشته باشد: ۱. در موضوعات که به وسیله‌ی قانون، مقرره‌ی تنظیم می‌شود یا تابع کنترل

مقامات اجرایی است؛ ۲. مزد، عائله‌مندی، سن کار، اضافه‌کاری، ساعات کار، محدودیت‌های کار خانگی، آموزش و مشارکت، کار نوجوانان؛ ۳. عضویت در اتحادیه‌های کارگری، حق چانه‌زنی دسته جمعی؛ ۴ حق بر سازش و ۵. امنیت اجتماعی یا همین وضعیت به‌صورت کلی در کنوانسیون ش ۲ نیز پذیرفته شده است. این کنوانسیون به دنبال تضمین حقوق انسانی و درنهایت کرامت انسانی کارگران مهاجر و خانواده‌ای آنان است. در کنوانسیون کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) ش ۱۴۳ سال ۱۹۷۵ بخش یازده با عنوان برابری فرصت و رفتار در ماده‌ی ۱۰ آمده است: برای تمامی اعضای کنوانسیون که کنوانسیون برای آن‌ها لازم الاجر است، باید پالیسی را اعلام و تعقیب نمایند که این پالیسی با شیوهی مناسب برای شرایط کشور تدوین شده باشد، به‌منظور ارتقا و تضمین برابری فرصت و رفتار در حوزه‌ی استخدام و اشتغال، اتحادیه‌های کارگری، امنیت اجتماعی، حقوق فرهنگی و آزادی‌های اجتماعی برای کارگران مهاجر یا اعضای خانواده‌ای آنان که به‌صورت قانونی در یک سرزمین هستند. در توصیه‌نامه‌ی شماره‌ی ۱۵۱ سال ۱۹۷۵ در ماده‌ی ۱ با عنوان «فرصت و رفتار برابر» آمده است: تمامی کارگران مهاجر و خانواده‌ای آنان که در یک سرزمین به‌صورت قانونی هستند، باید از فرصت و رفتار برابر مؤثر با شهروندان یک کشور در ارتباط با مسایل ذیل برخوردار باشند: ۱. دسترسی به رهنمودهای حرفه‌ای و خدمات کاریابی؛ ۲. آموزش‌های حرفه‌ای و استخدام با انتخاب خود؛ ۳. ارتقای رتبه به حسب ویژگی‌ها، تجربه و تلاش‌های فردی؛ ۳. امنیت کاری، استخدام دوباره و بازنشستگی؛ ۴. مزد برابر در برابر کار با ارزش برابر؛ ۵. شرایط کار از قبیل ساعات کار، مرخصی‌ها، ساعت استراحت، شرایط صحی، امنیت محیط کار و ۶. عضویت در اتحادیه‌های کارگری، اعمال انواع حقوق مرتبط با اتحادیه‌های کارگری.

بنابراین، در همه‌ی حوزه‌های کارگری تفاوت چندان میان کارگران داخلی و خارجی مهاجر وجود ندارد؛ زیرا استندهای بین‌المللی کار در صدد تضمین حقوق بشری کارگران است که صیانت‌کننده‌ای کرامت انسانی است. رویکرد کلی بر عدم تبعیض میان کارگران داخلی و خارجی است. بدیهی است که وضعیت یادشده ناشی از نگاه انسانی به حقوق بشری کارگران است.

ه) رفتارهای متفاوتِ روا

همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، هر گونه تفاوت، محرومیت، محدودیت و ترجیح ناشی از عوامل نا موجه تبعیض است و در صورتی که عوامل موجه باشد، تبعیض نیست و روا خواهد بود. از عناصر تعریف تبعیض عوامل ناموجه بود که تعدادی از آن‌ها در تعریف ماده‌ی ۱ کنوانسیون شماره ۱۱۱ آمده است.



رفتار نابرابر ناشی از شرایط جدایی‌ناپذیر کار، رفتار نابرابر ناشی از ماهیت کار و شرایط ذاتی کار تبعیض نخواهد بود و مجاز است. به عبارت دیگر، تفاوت، محرومیت یا تقدیمی که بر پایه‌ی صلاحیت حرفه‌ای جهت اشتغال به حرفه‌ای معین لازم شناخته شده باشد، تبعیض نیست. طبیعی است که با کارگر متخصص و غیر متخصص در استخدام و اشتغال رفتار برابر نخواهد شد. چون بسیاری کارها بدون تخصص انجام شدنی نیست و باید رفتار میان دو نوع نیروی کار یادشده متفاوت باشد.

در کنوانسیون شماره ۱۱۱ در ماده‌ی ۱ پارگراف ۲ در اولین گام بیان نموده است که هرگونه تفاوت، محرومیت و ترجیح در برخی مشاغل که مبتنی بر مقضیات ذاتی شغل باشد، تبعیض نخواهد بود.

البته باید دقت نمود که در برخی موارد مفهوم صلاحیت حرفه‌ای؛ همانند موارد ذیل محل تردید است: زن و مردی که هر دو از عهده‌ای شغل برآیند، یا داشتن و نداشتن عقاید خاص برای تصدی مشاغلی که مربوط به امنیت یک کشور است و یا شخصی که مدت کمی تابعیت یک کشور را به دست آورده برای همیشه یا مدتی از تصدی شغل خاص محروم گردد؛ به‌عنوان مثال: فردی که ۵ سال تابعیت یک کشور را کسب نموده، نمی‌تواند برخی مشاغل را متصدی گردد. آیا این وضعیت مشمول متفاوت روا هست یا نه؟ نمی‌توان یک جواب مشخص برای آن ارائه نمود.

۱. رفتارهای متفاوت بر پایه‌ای شرایط ذاتی شغلی

تمامی اقدامات تأثیرگذار بر گروهی از افراد، به خودی خود تبعیض نخواهد بود. بنابراین، اقداماتی مجاز خواهند بود که برای رسیدن به اهداف مشخص مناسب و ضروری باشند. شرایط ذاتی یک کار به شرایط ضروری، مناسب و عینی ارجاع می‌دهد که متقاضیان کار و کارگران باید دارا باشند، با این هدف که بتوانند کاکردها، وظایف و مسؤولیت‌های شغل مد نظر را انجام دهند. در موارد استثنایی ویژگی‌های افراد همانند جنسیت، مذهب، فقدان اختلالات خاص می‌تواند اقتضای ذاتی شغل باشد که افراد با آن ویژگی‌ها قادر به انجام کارویژه‌ی شغل مدنظر باشند؛ به‌عنوان مثال: جنسیت می‌تواند اقتضای ذاتی نقش مرد و زن باشد که در تئاتر به کار گرفته می‌شود. بدان معنا که نقش زن را یک زن باید اجرا کند، مگر در فرضی که کارگردانی از مرد با تغییراتی در نقش زن استفاده کند. باور سیاسی ممکن است که اقتضای ذاتی یک موقعیت عالی در نهادهای دولتی باشد. باور اسلامی شرط ضروری قصاب است که گوشت حلال تهیه کند. شرایط موجب ترجیح است یا برخی افراد را استثنا می‌کند که مبتنی بر خصوصیتی است و برای این‌که این شرایط قابل قبول باشد، ضروری است که:

۱. عینی و موجه باشند؛ ۲. ذاتی یا ضروری برای یک کار باشد؛ و ۳. نا متناسب نباشد، بدان معنا که خیلی محدود و منحصر کننده نباشد بیش از آنچه که اقتضای یک شغل است.

حالات بالا اگر موجود نباشد، هر گونه تفاوت تبعیض غیر مستقیم خواهد بود. باید مورد به مورد ارزیابی شود که تبعیض محقق شده است یا خیر.

سطح تحصیل، دانش، مهارت اشخاص عادتاً با کارایی و سودمندی در یک شغل مستقیماً مرتبط است. از این رو، این گونه عوامل به شکل عمومی از شرایط ذاتی یک کار تلقی شده‌اند. بازار کار، متقاضی افرادی با دانش و مهارت بالا است. دانش و مهارت از اموری‌اند که در اختیار انسان بوده و با تلاش و کار به دست می‌آید و از عواملی است که بر اساس آن‌ها افراد استخدام و ارتقای شغلی پیدا می‌کنند و مغایر با عقل و منطق نیست. در نتیجه تبعیض نخواهد بود و توجیه عقلی و منطقی ندارد.

۲. رفتار متفاوتِ روا در مشاغل خاص

دسته‌ی دیگر از مشاغل که ترجیح، تفاوت و محرومیت در آن جا بر اساس ماده‌ی ۴ کنوانسیون شماره ۱۱۱ تبعیض نیست، آن‌هایی است که بر اشخاصی تأثیرگذار است که به صورت درست و قضایی متهم یا مرتکب اعمال مضر برای امنیت یک کشور شده‌اند، مشروط به آن که حق بر استتیا ف خواهی برای افراد یادشده نزد نهادهای ذی صلاح وجود داشته باشد که منطبق با رویه‌های ملی ایجاد شده‌اند. در نتیجه در این گونه موارد دو شرط برای عدم تبعیض وجود دارد: جرمی که بدان متهم یا مرتکب آن شده است، مضر برای امنیت کشور باشد و شخص متأثر، حق شکایت نزد مراجع قانونی مرتبط را داشته باشد.

۳. تبعیض مثبت

دسته‌ی سوم بر اساس ماده‌ی ۵ کنوانسیون شماره ۱۱۱ افرادی است نیاز به حمایت و کمک خاص دارند. در ماده‌ی کنوانسیون شماره‌ی ۱۱۱ آمده است: «هر گونه اقدام حمایتی یا کمکی که در دیگر کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها از سوی کنفرانس سازمان بین‌المللی کار پذیرفته شده باشد، نباید تبعیض تلقی گردد.» البته کنوانسیون در ماده‌ی ۵ پاراگراف ۲ برای چنان حمایت و کمک، سازوکار مشخص را پیشنهاد نموده است: هر عضو ممکن است، بعد از مشوره با نمایندگان کارگران و کارفرمایان یا سازمان‌ها، در فرض وجود، اقدامات خاص را تعیین نمایند که برای ارائه به اشخاص با شرایط خاص پیش‌بینی شده است. البته اشخاص که بنا به دلایل از قبیل جنسیت، سن، نا توانی، مسؤولیت خانوادگی، یا وضعیت فرهنگی و اجتماع به صورت کلی شناسایی شده‌اند که حمایت و کمک‌های خاص را لازم دارند.



اگر اقدامات خاص برای اینها در نظر گرفته شود که در عرصه‌ی استخدام و اشتغال برای آنها انجام شود، تبعیض نخواهد بود؛ به‌عنوان مثال: گروه‌های اجتماعی که در گذشته در موقعیت نا برابر قرار داده شده‌اند باید از آنها حمایت به عمل آید تا این بتوانند موقعیت نابرابر گذشته‌ی خود را پشت سر بگذارند و بدون اقدامات خاص چنین وضعیت هرگز اتفاق نخواهد افتاد. زمینه‌ی پیشرفت و ترقی آن‌ها زمانی فراهم خواهد شد که نابرابری‌های ظالمانه‌ی گذشته را پشت سر بگذارند. مخصوصاً که عامل این نابرابر تبعیض‌های اعمال شده‌ی گذشته از سوی دولت باشد. این وضعیت در مورد اقلیت‌ها در کشورهای جهان ممکن است که صادق باشد.^۱ این گونه اقدامات از منظر حقوق بشری، به‌عنوان تعهدات ایجابی دولت، حکومت مکلف به انجام این گونه اقدامات است که از منظر حقوق بشری بدان تعهدات ایجابی حکومت گویند؛ یعنی برای پشت سر گذاشتن وضعیت نا مطلوب گذشته حال خود برخی از گروه‌های اجتماعی نیازمند اقدام مثبت می‌باشد.

ح) آثار و پیامدهای تبعیض

تبعیض بر زندگی قطعا در ابعاد مختلف تأثیرگذار خواهد بود و از راه‌های ذیل بر استندردهای زندگی تأثیر منفی می‌گذارد:

محروم‌سازی از بازار کار؛ پرداخت مزد کم؛ پایین بودن کیفیت زندگی و امنیت شغلی؛ در معرض جرم بودن، خشونت، رفتارهای ترذیلی، از دست‌دادن فرصت‌ها در حوزه‌های آموزش، کارآموزی، ارتقای شغلی، پیشرفت فردی و امثال آن‌ها.

تبعیض در ماهیت خود در بردارنده‌ی ویژگی تحقیر کنندگی است و از طرفی با کرامت انسانی سازگاری ندارد؛ یعنی کسانی که با تبعیض روبه‌رو می‌شوند به گونه‌ای تحقیر هم می‌شوند. در باره‌ی گروه‌های اقلیت با تبعیض روبه‌رویند پست و حقیر شمرده و به صورتی نادیده گرفته می‌شوند. تبعیض در سطح داخلی تنش را میان گروه‌های اجتماعی افزایش می‌دهد و این امر یکی از شاخص‌ها و نشانه‌های وجود آن در جامعه است. در سطح بین‌المللی صلح پایدار را در معرض خطر قرار می‌دهد. به همین خاطر سازمان بین‌المللی کار در این زمینه دو هدف اساسی دارد: ۱. حذف هر نوع رفتارهای نابرابر و ۲. ارتقای فرصت‌های برابر.

^۱ در افغانستان یک عده اقلیت‌های قومی به دلیل نابرابری در فرصت و مشاغل، با قوم مسلط و غالب از منظرهای مختلف بسیار فاصله دارند و پشت سر گذاشتن این نابرابری‌های که ناشی از ظلم و ستم دولت در گذشته بوده به‌آسانی میسر نخواهد بود و به همین دلیل محرومیت مضاعف دارند و به دلیل محرومیت‌های متنوع توان رقابت در عرصه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، سیاسی علمی را ندارند و هم چنان توسعه را شاهد نخواهند بود.

در یک سطح دیگر، تبعیض پیامدهای بسیار وسیع و متنوع دارد: بیمناکی، افسردگی، درماندگی، عقب ماندگی، پایین بودن احترام به خود، دلتنگی، غمگینی، ترس و وحشت. تبعیض مخصوصاً تبعیض نژادی نه تنها بر سلامت روانی تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه بر جامعه نیز تأثیر منفی دارد. تبعیض نژادی چه بسار موجب پاک‌سازی قومی و کشتار جمعی، بردگی و ظلم و تعدی خواهد شد. همچنین موجب ضررهای عظیم اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی خواهد شد. در نهایت به تأثیرات منفی در جامعه ختم خواهد شد.

تبعیض موجب محدودیت آزادی افراد در بدست آوردن شغلی خواهد شد که آن را دوست دارند. تبعیض برای فرصت‌های زنان و مردان آسیب‌زا است؛ زیرا بر پرورش استعداد و کسب مهارت و این‌که بر اساس توانایی و تخصص خود پاداش و مزد دریافت نمایند، تأثیرات منفی دارد. تبعیض موجب تولید نابرابری در نتایج بازار کار خواهد شد و در عین حال گروه‌های معین را در محرومیت قرار خواهند داد.

تبعیض علاوه بر آن‌که مغایر با کرامت انسانی است، با کار مولد، سودمند و کارآمدی نیز سازگاری ندارد؛ چرا که وقتی افراد بر اساس لیاقت و شایستگی استخدام و به کارگرفته نشوند، کارها به شیوه‌ای مطلوب و مناسب انجام نشده و به کارآمدی لطمه می‌زند و بهره‌وری اقتصادی آسیب خواهد دید و در نتیجه به ضرر تمام جامعه است.

تبعیض در استخدام و اشتغال فقر را تشدید و همیشگی می‌سازد، در حالی که فقر تبعیض در کار را در یک چرخه‌ی نادرست به پیش خواهد برد و خود فقر موجب توسعه‌ی تبعیض در کار خواهد شد. تعدادی از شهروندان وقتی از منابع اولیه‌ی محروم باشند و بقیه‌ی منابع را در اختیار داشته باشند، خود موجب افزایش سرمایه و به کارگیری بیش‌تر منابع اجتماعی خواهد شد در حالی که فقرا به دلیل فقر، امکان استفاده از منابع موجود را ندارند. وقتی کسی به دلیل محرومیت قبلی دانش لازم را ندارد به خودی خود از استخدام در مشاغل با تخصص لازم عالی محروم خواهند شد. فقدان کار و کار غیر مولد و نامطمئن، از عوامل اصلی محرومیت مادی و آسیب‌پذیری است که مردمان فقیر آن را تجربه می‌کنند. (International Labour Office, Geneva, First Published 2003, P. 27) در نتیجه باید پذیرفت که میان فقر و تبعیض ارتباط تنگاتنگ وجود دارد. هر گاه نسبت به گروهی خاص از جامعه تبعیض روا داشته شود، فقر همزاد جدایی‌ناپذیر فقر گروه مدنظر خواهد بود و در نهایت تبعیض به دلیل پیامدهای ناگوار، متنوع و دایمی خلاف کرامت انسان، عدالت اجتماعی بوده و اخلاق را پایمال خواهد کرد.



1. Equality And Non-Discrimination At Work In East And South-East Asia, Dwt For East And South-East Asia And The Pacific Regional Office For Asia And The Pacific, Copyright © International Labour Organization 2011, First Published 2011.
2. A CAS Working For Everyone, Guidance Equality And Discrimination: Understand The Basics, September UK, 2017.
- Fred L. Pincus, Discrimination Comes In Many Forms: Individual, Institutional, And
3. ILO (1996) Equality in Employment and Occupation, ILO, Geneva.
4. M. Humblet, International Labour Standards, A Global Approach, International Labour Office, Copyright © International Labour Organization 2001, First Edition 2002.
5. M. Humblet, International Labour Standards, A Global Approach, International Labour Office, Copyright © International Labour Organization 2001, First Edition 2002.
6. Nicolas Valticos & Geradold Von Potobsky International Labour Law, Kluwer Law and Taxation, Boston, 2005.
7. Time For Equality At Work, Global Report Under The Follow-Up To The Ilo Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labour Conference 91st Session 2003, International Labour Office Geneva, First Published 2003.
8. Article 1, International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD).
9. Fred L. Pincus, Discrimination Comes In Many Forms: Individual, Institutional, And Structural, Extracted With Permission From Readings For Diversity And Social Justice. Edited By Maurianne Adams, Etc., Published 2000.
10. M. Humblet, International Labour Standards, A Global Approach, International Labour Office, Copyright © International Labour Organization 2001, First Edition 2002.
11. Stealing Bread And Sleeping Beneath Bridges - Indirect Discrimination As, Disadvantageous Equal Treatment.
12. A Cas Working For Everyone, Guidance Equality And Discrimination: Understand The Basics, September UK, 2017.
13. Fred Argy, Equality of Opportunity in Australia Myth and Reality, Australian National University April 2006.
14. Pham Trong Nghia, Incorporating The Core International Labour Standards On Freedom Of Association And Collective Bargaining Into Vietnam's Legal System, A Thesis Submitted For The Degree Of Doctor Of Philosophy School Of Law, Brunel University, June 2010.
15. Structural, Extracted With Permission From Readings For Diversity And Social Justice. Edited By Maurianne Adams, Etc., Published 2000.
16. Time For Equality At Work, Global Report Under The Follow-Up To The Ilo Declaration On Fundamental Principles And Rights At Work, International Labour Conference 91st Session 2003, International Labour Office Geneva, First Published 2003.

