

การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน: คำถามและคำตอบ

คำถาม การเลือกปฏิบัติคืออะไร

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพหมายถึงการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่างกันและต่อกัน อันเนื่องมาจากลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับหลักคุณธรรมหรือเงื่อนไขของงาน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ชาติพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง การกีดกันทางเชื้อชาติ และพื้นเพเดิมทางสังคม

การเลือกปฏิบัติในการทำงานเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนซึ่งทำให้เสียความสามารถพิเศษของมนุษย์ไปโดยเปล่าประโยชน์ และเป็นผลร้ายต่อความสามารถในการผลิตและความเจริญทางเศรษฐกิจ การเลือกปฏิบัติทำให้เกิดความไม่เสมอภาคทางสังคมและเศรษฐกิจซึ่งบั่นทอนความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน

การเลือกปฏิบัติประเภทอื่นๆ ที่ ILO และสมาชิกให้ความสนใจมาก ได้แก่ อายุ ความพิการ เอชไอวี/เอดส์ ศาสนาและรสนิยมทางเพศ ซึ่งมีการต่อต้านการเลือกปฏิบัติอย่างแข็งขันและกว้างขวาง การจัดการเลือกปฏิบัติเป็นเป้าหมายหลักตามที่ระบุในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

คำถาม เมื่อไรที่การปฏิบัติที่แตกต่างกันไม่ถูกจัดว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติและการให้รางวัลที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของระดับผลิตภาพที่แตกต่างกันมิใช่การเลือกปฏิบัติ คนงานบางคน และอาชีพบางอาชีพมีผลิตภาพมากกว่า โดยเป็นผลสะท้อนมาจากฝีมือ คุณสมบัติ และความสามารถที่แตกต่างกัน นำมาซึ่งผลตอบแทนในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งถือว่าเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของคุณธรรมส่วนบุคคล อาทิ พรสวรรค์ ความรู้และฝีมือ จึงมิใช่การเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติที่แตกต่างกันเพื่อให้เข้าถึงความต้องการพิเศษของบางคน และสร้างความเชื่อมั่นว่าเขาจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับคนอื่นๆ ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การจัดสถานที่ทำการให้เหมาะสมสำหรับคนงานที่มีความพิการ หรือการป้องกันไม่ให้คนงานที่กำลังตั้งครรภ์ทำงานในสถานที่อันตราย ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ การมีมาตรการเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของกลุ่มที่เสียเปรียบจากการถูกเลือกปฏิบัติในอดีตหรือปัจจุบัน ไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติเช่นกัน

คำถาม ทำไมความเสมอภาคทางเพศจึงเป็นเป้าหมายหลักของนโยบายต่อต้านการเลือกปฏิบัติของ ILO

ความเสมอภาคทางเพศเป็นองค์ประกอบสำคัญของยุทธศาสตร์ ILO เพื่อส่งเสริมให้หญิงและชายมีโอกาสเท่าเทียมกันในการที่จะได้งานที่มีคุณค่าและส่งผลดีในสภาพแวดล้อมที่มีเสรีภาพ ความยุติธรรม และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศเป็นพื้นฐานที่ทำให้การแก้ปัญหาอื่นๆ ส่วนใหญ่ประสบผลสำเร็จแม้การแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศเองจะยังไม่บรรลุผลสมบูรณ์ก็ตาม ความไม่เสมอภาคทางเพศยังคงเป็นปัญหาที่ฝังรากลึกและผู้หญิงยังเป็นเหยื่อส่วนใหญ่ของการเลือกปฏิบัติ ยิ่งกว่านั้นความไม่เสมอภาคทางเพศซึ่งมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอยังทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ และความเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ในระดับท้องถิ่นและระดับโลกทำให้จำเป็นต้องปรับกลวิธีในการต่อสู้กับความไม่เสมอภาคทางเพศอยู่เรื่อยไป

คำถาม การปฏิบัติกรอย่างสร้างสรรค์คืออะไร

การปฏิบัติกรอย่างสร้างสรรค์คือการใช้มาตรการพิเศษชั่วคราวเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้อยู่ในกลุ่มที่เสียเปรียบเพื่อเร่งฟื้นฟูพวกเขาจากการถูกระงับอย่างต่อเนื่องยาวนาน (เช่น การจ้างบุคคลหรือจัดตำแหน่งงานสำหรับบุคคลที่ถูกเลิกปฏิบัติมาเป็นเวลานาน)

การปฏิบัติและการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันมีความหมายมากกว่าการปฏิบัติกับบุคคลต่างๆ เหมือนกัน แต่หมายถึงความริเริ่มที่จะให้ทุกคนมีโอกาสแข่งขันกันอย่างเป็นธรรมเพื่อจะได้งานที่มีคุณค่า

ดังนั้นการปฏิบัติกรอย่างสร้างสรรค์จึงไม่ใช้การเลิกปฏิบัติเพราะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สนามแข่งขันมีความเท่าเทียมกันหลังจากที่เกิดการแบ่งแยกมาเป็นเวลานาน และการทำให้การเลิกปฏิบัติเป็นสิ่งผิดกฎหมายยังไม่ใช้การดำเนินงานที่ดีที่สุด

คำถาม ช่องว่างของค่าแรงอันเกิดจากเพศคืออะไร

ช่องว่างของค่าแรงอันเกิดจากเพศมักใช้วัดความเสียเปรียบของผู้หญิงในตลาดแรงงาน ช่องว่างของค่าแรงอันเกิดจากเพศส่วนหนึ่งเกิดจากทักษะ คุณสมบัตินี้ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงาน และความอาวุโสที่ต่างกัน ตลอดจนจำนวนชั่วโมงทำงานและปีการศึกษา แต่นอกเหนือจากนั้นช่องว่างของค่าแรงเกิดจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ

การเลือกปฏิบัติเรื่องค่าแรงมีสองประเภท

- การให้ค่าแรงต่างกันสำหรับงานชนิดเดียวกัน จำนวนค่าแรงขึ้นอยู่กับคนงานว่าเป็นชายหรือหญิง
- การให้ค่าแรงต่างกันสำหรับงานที่มีลักษณะไม่เหมือนกันแต่มีคุณค่าเท่ากัน จำนวนค่าแรงขึ้นอยู่กับงานนั้นว่าเป็นงานที่ผู้หญิงหรือผู้ชายทำเป็นส่วนใหญ่

การเลือกปฏิบัติสองแบบนี้เกิดจากอคติและทัศนคติโดยทั่วไปของสังคม ระบบการให้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และวิธีประเมินผลงานที่เอื้อใช้กันมา การเลือกปฏิบัติทั้งสองประเภทยังขัดกับ “การให้ค่าตอบแทนเท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน” ซึ่งเป็นหลักสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 100

คำถาม จะจัดการเลือกปฏิบัติได้อย่างไร

กฎหมายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในการทำงานและส่งเสริมความเสมอภาคเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดเสียไม่ได้ แต่กฎหมายเพียงอย่างเดียวก็ยังไม่เพียงพอ การเลือกปฏิบัติในการทำงานจะไม่หมดสิ้นไปได้หากเพียงแต่กำหนดห้าม แม้ว่าเกือบทุกประเทศจะมีกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติ แต่การเลือกปฏิบัติยังคงมีอยู่ทุกที่ การบังคับใช้กฎหมาย การดำเนินการในทางสร้างสรรค์ การศึกษาที่ปราศจากอคติ การบริการฝึกอบรมและการจัดหางาน ตลอดจนข้อมูลในการตรวจสอบความก้าวหน้า เป็นสิ่งจำเป็นเช่นกัน การผสมผสานระหว่างนโยบายและเครื่องมือในการปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าการเลือกปฏิบัตินั้นจะอยู่ในรูปแบบใด

อุปสรรคต่างๆ ของความเสมอภาคทั้งในและนอกกรอบแบบต้องถูกทำลายลง มาตรการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคจำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายของวัฒนธรรม ภาษา สภาพครอบครัว และความสามารถในการอ่านและการคำนวณจำนวนตัวเลข ทั้งนี้ความเสมอภาคในการครอบครองที่ดิน การฝึกอบรม เทคโนโลยีและเงินทุนเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการเลือกปฏิบัติสำหรับคนงานภาคเกษตรและเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กหรือของครอบครัว เฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มชาติพันธุ์และกลุ่มที่ไม่ยอมรับการทรมานผู้หญิง

คำถาม ILO ช่วยรัฐบาล องค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้างแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศอย่างไร

แม้จะไม่มีวิธีแก้ปัญหาใดที่ใช้ได้ผลกับทุกกรณีเพราะกรอบกฎหมาย ความจำเป็น และความต้องการของประเทศและกลุ่มต่างๆ มีความแตกต่างกัน แต่ ILO ก็ให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคและปัจจัยสำหรับการฝึกอบรมแก่ประเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มของหุ้นส่วนทางสังคมทั้งหลาย

ในกรณีนี้แนวปฏิบัติเพื่อ “โอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน” หรือ “Equal Employment Opportunities” (EEO) ของ ILO เป็นแนวปฏิบัติที่มีศักยภาพมากเพราะแนะนำวิธีการใช้กฎหมายของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ อธิบายความหมายของ EEO

และผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจาก EEO และให้คำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการรับสมัครพนักงาน สภาพการทำงาน และวิธีให้ค่าตอบแทนซึ่งสามารถใช้ปรับปรุงเรื่องความเสมอภาคในที่ทำงานได้

คำถาม ทำไมจึงเริ่มต้นการจัดการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงานเป็นจุดเริ่มในเชิงยุทธศาสตร์ของสังคมที่ปลอดจากการเลือกปฏิบัติ เมื่อสถานที่ทำงานนำคนงานที่มีความแตกต่างกัน อาทิ ชาติพันธุ์ เพศ และอายุ มาอยู่รวมกัน และปฏิบัติต่อคนงานด้วยความเสมอภาค จะช่วยสร้างความสำนึกในเป้าหมายร่วมกัน และจะช่วยลดการลอกเลียนรูปแบบที่เหมือนกันและอคติต่างๆ ที่เป็นหัวใจของการเลือกปฏิบัติออกไปได้ การต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานช่วยลดความเสียเปรียบต่างๆ อาทิ ด้านการศึกษาในระดับไม่สูง ที่มีผลจากการถูกเลือกปฏิบัติ