



## ການເລືອກປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ: ອາຊີ

### ພາບລວມ

ເປັນທີ່ໜ້າເສຍໃຈວ່າຄວາມເຫລືອມລ້ຳທາງເພດ ແລະ ການເລືອກປະຕິບັດບົນພື້ນຖານຂອງເພດຍັງຄົງມີຢູ່ທົ່ວໄປໃນພູມິພາກອາຊີທີ່ຊຶ່ງມີປະຊາກອນໜາແໜ້ນ ແລະ ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທີ່ສຸດໃນໂລກທັງໆທີ່ຈະມີຄວາມກ້າວໜ້າບາງປະການລວມທັງການ ມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຍິງເພີ່ມຂຶ້ນໃນຕະຫຼາດແຮງງານໃນບາງປະເທດ ແລະ ຜູ້ຍິງໄດ້ເຮັດວຽກ ທີ່ຜູ້ຊາຍ ເຄີຍຄອບຄອງຫຼາຍຂຶ້ນ. ແຕ່ຜູ້ຍິງມັກຈະໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງນ້ອຍກ່ວາຜູ້ຊາຍໃນວຽກທີ່ມີ ຄ່າເທົ່າກັນ ແລະ ເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມໜັ້ນຄົງນ້ອຍກ່ວາລວມທັງເພດານແກ້ວຍັງຂັດຂວາງຜູ້ຍິງຈາກຄວາມກ້າວໜ້າ ທັງນີ້ໃນພາກການຜະລິດຜູ້ຍິງເປັນກຸ່ມໃຫຍ່ທີ່ ເຮັດວຽກໃນສາຍການຜະລິດເຄື່ອງຝີມີຫຼືວຽກຜະລິດແບບແຍກສ່ວນ.

ຄົນງານອົບພະຍົກເປັນອີກກຸ່ມໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການເລືອກປະຕິບັດ ແລະ ຜູ້ຍິງ ເຊິ່ງພົບຫຼາຍໃນວຽກ ທີ່ຮັບໃຊ້ໃນບ້ານ ຊຶ່ງເປັນກຸ່ມສ່ຽງພິເສດ ແລະ ໃນລັກສະນະດຽວກັນນີ້ ຄົນທີ່ມາຈາກພື້ນຖານທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ບຸກຄົນອື່ນໆທີ່ຖືກຈັດ ເປັນຄົນຕ່າງຊາດ ມັກຖືກ ປະຕິບັດຢ່າງບໍ່ເທົ່າທຽມກັນທັງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ບ່ອນອື່ນໆ. ຂະນະທີ່ສະມາຊິກ ຂອງຄົນກຸ່ມນ້ອຍທາງເຊື້ອຊາດ ແລະ ຊົນເຜົ່າກໍຖືກເລືອກປະຕິບັດ ເຊັ່ນກັນ ນອກຈາກນີ້ ການເລືອກປະຕິບັດທາງສາດສະໜາຍັງເປັນສິ່ງວິຕົກຢູ່.

ເນື່ອງຈາກເຮັດໄວວີ/ເອດຍັງຄົງລະບາດໃນພູມິພາກນີ້, ການເລືອກປະຕິບັດ ຕໍ່ຜູ້ທີ່ຕິດເຊື້ອເອດຍັງໜ້າວິຕົກຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ເຖິງວ່າຈະມີພັດທະນາການ ຫຼາຍໃນການຈ້າງງານ ຄົນພິການ ແຕ່ຍັງຄົງມີວຽກອີກຫຼາຍທີ່ຕ້ອງ ເຮັດຕໍ່ໄປ. ການເລືອກປະຕິບັດທຸກຮູບແບບ ມັກຈະສຳພັນ ກັບຄວາມຍາກຈົນ ແລະ ການເລືອກປະຕິບັດຍັງ ອາດເຮັດໃຫ້ຍິ່ງຍາກຈົນລົງ ແລະ ຍາກຈົນຕໍ່ໄປອີກດົນໃນທາງກັບກັນຄວາມຍາກຈົນເຮັດໃຫ້ສະພາບການ ເລືອກປະຕິບັດໃນສະຖານທີ່

ເຮັດວຽກຮ້າຍແຮງລົງ, ປັດກັ້ນໂອກາດໃນ ການພັດທະນາຜົມແຮງງານ ທີ່ເປັນທີ່ຕ້ອງການ ຂອງ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ກົດກັນຈາກເຄື່ອນຍ້າຍວຽກທາງສັງຄົມ.

**ຄວາມຈິງທີ່ໜ້າສົນໃຈ**

- ຜູ້ຍິງໄດ້ສ່ວນແບ່ງໃນງານບໍລິຫານ ແລະ ຈັດການຫຼາຍຂຶ້ນ, ແຕ່ຍັງຄົງຕໍ່າກ່ວາຜູ້ຊາຍ. ຜົນການສຳຫຼວດ ຂອງ ILO ກ່ຽວກັບການສ່ວນແບ່ງຂອງຜູ້ຍິງ ໃນຕຳແໜ່ງບໍລິຫານ ຊື່ວ່າໃນອາຊີແປຊີຟິກຜູ້ຍິງໄດ້ຕຳແໜ່ງດັ່ງກ່າວ 15.3% ຕໍ່າກ່ວາໃນລະຕິນອາເມລິກາ ແລະ ແຄລິຟໍເນຍ ( 32.8%) ໃນຕາເວັນອອກກາງ ແລະ ອາຟຼິກກາເໜືອ ( 28.1%) ໃນປະເທດເສດຖະກິດປ່ຽນຜ່ານ ( 32.9%) ແລະ ປະເທດພັດທະນາ ແລ້ວ ( 27.6%).
- ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີການຂາດຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບໜັກການເລື່ອງຄ່າຕອບແທນທີ່ເທົ່າກັນ ໃນວຽກທີ່ມີຄ່າເທົ່າກັນ ແລະ ວິທີການທີ່ໃຊ້ເພື່ອປະເມີນ ຢ່າງທ່ຽງທຳກັບນຳ ໄປສູ່ ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນໃນເລື່ອງຄ່າ ຕອບແທນ ຕໍ່ໄປອີກດັ່ງຕົວຢ່າງໃນອິນເດຍ. ການຈຳ ແນກຄ່າຈ້າງຂອງຄົນງານມີຜົມ ແລະ ບໍ່ມີຜົມໄດ້ຈັດໃຫ້ ຜູ້ຍິງຢູ່ໃນປະເພດ ຂອງຄ່າ ຈ້າງ ທີ່ຕໍ່າກ່ວາ ແລະ ບໍ່ມີຜົມ ແລະ ຈັດໃຫ້ຜູ້ຊາຍຢູ່ໃນປະເພດຄ່າຈ້າງທີ່ສູງ ກ່ວາ ແລະ ມີຜົມ .ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງເນື້ອໃນຂອງວຽກທີ່ລະດັບຜົມຂອງວຽກນັ້ນໆ.
- ປະມານວ່າຜູ້ຊາຍ, ຜູ້ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ 42 ລ້ານຄົນທົ່ວໂລກຕິດເຊື້ອເຮັສໄອວີ/ເອດ ໂດຍຈຳນວນ 25 ລ້ານຄົນເປັນຄົນງານອາຍຸ 15-49 ປີ ຄົນງານທີ່ເປັນ ທີ່ຮູ້ໜີ ເຊື້ອວ່າຕິດເຊື້ອເຮັສໄອວີ/ເອດຈະຖືກ ເລືອກປະຕິບັດ ຈາກຜູ້ຮ່ວມງານ, ລູກຄ້າ, ຜູ້ໃຫ້ ບໍລິການ ແລະ ນາຍຈ້າງ ໂດຍເລີ່ມຕັ້ງແຕ່ການທົດສອບ ກ່ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ແລະ ການ ປະຕິເສດການຈ້າງງານ ຊຶ່ງຖືເປັນການລະເມີດສິດທິສ່ວນບຸກຄົນດ້ານ ສຸຂະພາບ ທີ່ອາດນຳໄປສູ່ການເລີກຈ້າງ ຫຼື ການກົດດັນໃຫ້ຕ້ອງລາອອກຈາກວຽກ.
- ໃນເນປານປະຊາກອນປະມານ 20% ເປັນດາລິດ (Dalit) ແລະ 80% ຂອງຄົນກຸ່ມ ນີ້ມີຊີວິດຕໍ່າກ່ວາ ເສັ້ນຄວາມຍາກຈົນ ແລະ ມີສ່ວນແບ່ງໃນພື້ນດິນ ທີ່ເໝາະແກ່ການ ເພາະປູກພຽງ 1% ມີການກະຈາຍ ຊັບພະຍາກອນທີ່ສະເໝີພາບ ຕາມວັນນະລວມ ທັງມີຂໍ້ຈຳກັດກ່ຽວກັບເສລີພາບໃນການເລືອກອາຊີບ ແລະ ຄວາມສຳພັນໃນ ການຜະ ລິດທີ່ມີການກົດຂີ່ເປັນປັດໃຈຫຼັກ.

- ທົ່ວອາຊີໃຕ້ຊົນກຸ່ມນ້ອຍດ້ານຊົນຊາດ ແລະ ຊົນເຜົ່າຢູ່ໃນຖານະເສຍປຽບ ປະຊາກອນ ໃນສ່ວນອື່ນໆ ຂອງປະເທດດັ່ງ ຕົວຢ່າງໃນຫວຽດນາມ; ອັດຕາຄວາມຍາກຈົນ ໂດຍ ລວມໃນປະເທດລຸດລົງຈາກ 58% ເຫຼືອ 37% ລະຫວ່າງ ຄ.ສ 1993 ຫາ 1998. ຢ່າງ ໃດກໍ່ຕາມຄວາມພະຍາຍາມໃນການລຸດ ຄວາມຍາກຈົນຂອງລັດ ລະເລີຍອັດຕາ ຄວາມ ຍາກຈົນໃນພື້ນທີ່ທີ່ຊົນກຸ່ມນ້ອຍດ້ານຊົນຊາດທີ່ຍາກຈົນອາໄສຢູ່ຫຼາຍເຊັ່ນວ່າ: ໃນບ່ອນ ຮາບສູງຕອນກາງ ແລະ ຕອນເໜືອທີ່ຍັງມີອັດຕາຄວາມຍາກຈົນສູງເຖິງ 73% ແລະ 91% ຕາມລຳດັບ. ໃນອິດສະຕາລີ ມີການຫວ່າງງານສູງໃນຄອບຄົວຊາວອະບໍລິຈິນ. ການໄດ້ຮັບ ການ ສຶກສາຕໍ່ ແລະ ອຸປະສົງໃນປະເທດທີ່ເຕັມໄປດ້ວຍ ອະຄະຕິ ສະແດງ ເຖິງສັດສ່ວນທີ່ສູງຂອງຄົນງານທີ່ ສິ້ນຫວັງຂອງບັນດາເຍົາວະຊົນຂອງຊົນເຜົ່ານີ້.

**ການຕໍ່ສູ້ກັບການເລືອກປະຕິບັດ**

- ໃນປາກີສະຖານກ່ວາທົດສະວັດທີ່ສະຫະພັນນາຍຈ້າງປາກີສະຖານໄດ້ດຳເນີນແຜນ ງານປະຕິບັດການຈຳນວນຫຼາຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາວິສະຫະກິດຂະ ໜາດນ້ອຍສຳລັບຜູ້ຍິງ ເຊັ່ນວ່າແຜນງານການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການເລີ່ມ ແລະ ພັດທະນາທຸລະກິດທີ່ເນັ້ນເປົ້າໝາຍຜູ້ ປະກອບການ ຜູ້ຍິງສະເພາະຢ່າງຜູ້ຍິງ ໃນພື້ນ ທີ່ຊົນນະບົດ.
- ໃນສາທາລະນະລັດເກົາຫລີ ສະຫະພັນສະຫະພາບແຮງງານເກົາຫລີ ແລະ ສະມາ ພັນສະຫະພາບ ແຮງງານເກົາຫລີໄດ້ສົ່ງເສີມຄວາມສະເໝີພາບຊາຍ-ຍິງ ໂດຍແນວ ທາງການຮ່ວມເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ໃຫ້ແກ່ສະມາຊິກ.
- ໃນອິດສະຕາລີຈຳນວນບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ໃຊ້ແນວທາງການບໍລິຫານແບບຫຼາກ ຫຼາຍເພື່ອພັດທະນາສັກກະຍະພາບໃນການແຂ່ງຂັນໄດ້ເຕີບໂຕຂຶ້ນຢ່າງໜັ້ນຄົງ.
- ໃນອິນເດຍ ແລະ ຫວຽດນາມ ILO ໄດ້ລົນນະລົງດ້ານຂ່າວສານການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສ້າງ ສະມັດທະນະ ເຊິ່ງສະຖາບັນເພື່ອສົ່ງເສີມ ຄວາມສະເໝີພາບ ທາງເພດໃນຫວຽດນາມໄດ້ເນັ້ນການພັດທະນາການເກັບລວບລວມຂໍ້ມູນ ໂດຍຈຳ ແນກຕາມເພດ ຂະນະທີ່ໃນອິນເດຍມີການລົນນະລົງທີ່ ເນັ້ນຜູ້ຍິງທີ່ເຮັດວຽກ ໃນ ເສດຖະກິດທັງໃນ ແລະ ນອກລະບົບໃນລັດມະຫາລັດທາ (Maharashtra).

## ບົດບາດຂອງ ILO ແມ່ນຫຍັງ

ILO ເຮັດວຽກກັບລັດຖະບານ, ອົງການນາຍຈ້າງ ແລະ ຄົນງານເພື່ອສົ່ງເສີມຫຼັກການ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານການກຳຈັດການ ເລືອກປະຕິບັດເປັນຂັ້ນຕອນ ທີ່ສຳຄັນທີ່ຫມູ່ ສູ່ການບັນລຸຄວາມຍຸຕິທຳທາງສັງຄົມ ແລະ ການລຸດຄວາມຍາກຈົນ ເປັນຫົວໃຈຂອງ ວຽກງານຂອງ ILO ເຊັ່ນກັນ. ILO ໄດ້ພັດທະນາຂອບເຂດວຽກງານ ດ້ານກົດໝາຍ ໃນຮູບຂອງອະນຸສັນຍາສອງສະບັບທີ່ກ່ຽວກັບການ ເລືອກປະຕິບັດ (ອະນຸສັນຍາສະບັບ ທີ່ 100 ວ່າດ້ວຍຄ່າຕອບແທນທີ່ເທົ່າກັນ ແລະ ສະບັບທີ່ 111 ວ່າດ້ວຍການເລືອກ ປະ ຕິບັດການຈ້າງງານ ແລະ ການປະກອບອາຊີບ) ສຳລັບວຽກງານການສົ່ງເສີມ ແລະ ການກະຕຸ້ນຈິດສຳນຶກຂອງ ILO, ການກຳຈັດການເລືອກປະຕິບັດເປັນໜຶ່ງໃນສີ່ເລື່ອງທີ່ ILO ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນເປັນຕົ້ນຕໍຕາມທີ່ກຳນົດໃນປະຕິນຍານວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານໃນ ການເຮັດວຽກ.