

การเลือกปฏิบัติในการทำงานในทวีปเอเชีย

ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกยังคงมีการเลือกปฏิบัติในรูปแบบเดิมๆ เช่น การเลือกปฏิบัติทางเพศและเชื้อชาติ ในขณะที่เดียวกันยังเผชิญการเลือกปฏิบัติในรูปแบบใหม่อันเกิดจากการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ และการเดินทางที่สะดวกขึ้นของประชาชน

ความเจริญทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกอันเกิดจากการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันในตลาดสินค้า บริการ และการลงทุนในระดับโลกนั้นกระตุ้นให้คนงานชาวเอเชียพยายามหางานทำนอกประเทศของตนเกือบ 3 ล้านคนทุกปี คนงานข้ามชาติเหล่านี้เผชิญการเลือกปฏิบัติหลายรูปแบบในยุโรปและตะวันออกกลาง และถูกเลือกปฏิบัติมากขึ้นในเอเชียซึ่งเป็นทวีปของตนเอง

ผลการสำรวจในเอเชียพบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์หนึ่งในหกคนที่เป็นเอชไอวี/เอดส์ถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ผู้ถูกสำรวจที่มีประสบการณ์ถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานในฟิลิปปินส์ (ร้อยละ 21%) มีอัตราส่วนมากกว่าในประเทศอื่นๆ (ร้อยละ 15 ในอินโดนีเซีย ร้อยละ 12 ในอินเดีย และร้อยละ 7 ในไทย)

การเลือกปฏิบัติแบบที่มีมานาน

ผู้หญิงยังคงเป็นประชาชนกลุ่มใหญ่ที่สุดที่ถูกเลือกปฏิบัติในแง่โอกาสการทำงานและช่องว่างของค่าแรง อัตราการจ้างงาน ผู้หญิงในภูมิภาคนี้ในช่วงหนึ่งทศวรรษที่แล้วมานั้นไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างเท่าเทียมกันทั่วทั้งภูมิภาค ยกตัวอย่างเช่น ในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกส่วนแบ่งการจ้างงานแบบมีค่าแรงนอกภาคเกษตรกรรมของผู้หญิงเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 43 ขณะที่ในเอเชียใต้อัตราส่วนนี้ยังคงอยู่ที่ต่ำที่สุดในโลก นั่นคือร้อยละ 16.5 เท่านั้น ยิ่งไปกว่านั้น สองในสามของคนงานหญิงทุกคนในเอเชียใต้ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ชี้วัดว่าผู้หญิงมีโอกาสได้ทำงานที่ดีหรือไม่ก็คือ การที่ผู้หญิงได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการออกกฎหมาย มีตำแหน่งสำคัญในองค์กร หรือทำงานบริหาร หรือที่เรียกว่า LSOM ซึ่งย่อมาจาก legislative, senior official or managerial (jobs) การที่ผู้หญิงได้ทำงาน LSOM มากแสดงว่ามีการเลือกปฏิบัติที่น้อยลง โดยส่วนรวมแล้วภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก มีผู้หญิงได้ตำแหน่งดังกล่าวเพิ่มขึ้นเกือบร้อยละ 4 ในช่วงหนึ่งทศวรรษที่แล้วมา อย่างไรก็ตามในเอเชียใต้มีผู้หญิงเพียงร้อยละ 8.6 เท่านั้นที่ประสบความสำเร็จเช่นนี้ขณะที่ในเอเชียตะวันออกและแปซิฟิกมีอัตราส่วนร้อยละ 24.8

การเลือกปฏิบัติแบบที่เกิดขึ้นมานานในเอเชียใต้เป็นการเลือกปฏิบัติเรื่องวาระ ยกตัวอย่างเช่น การเลือกปฏิบัติแบบนี้ทำให้นางค้าลิตต้องทำงานซึ่งมักเป็นงานที่ต่ำต้อยที่สุด เช่น “การเก็บขยะด้วยมือ” หรือการเก็บซากสัตว์ โดยทั่วไปแล้วคนค้าลิตมักไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานที่ต้องสัมผัสน้ำหรืออาหารของคนที่ไม่ใช่ค้าลิตหรืองานที่ได้เข้าไปในที่อยู่ของคนที่ไม่ใช่ค้าลิต ดังนั้นพวกเขาจึงไม่มีโอกาสทำงานจำนวนมากซึ่งเกี่ยวกับการผลิต แปรรูป หรือขายอาหาร งานบ้าน และการให้บริการบางอย่างในภาครัฐและเอกชน (เช่น การเป็นผู้ช่วยในสำนักงาน เป็นต้น)

การมีโอกาสดำเนินการที่จะได้รับการศึกษา การฝึกอบรม และการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น ที่ดินหรือเงินทุน ยิ่งทำให้ประชาชนเหล่านี้ไม่มีโอกาสทำอาชีพซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องวรรณะหรือได้ทำงานที่มีคุณค่า การกีดกันอันเกิดจากการเลือกปฏิบัติในการดำเนินชีวิตทุกด้านทำให้คนด้อยกว่าคนอื่นยิ่งกว่าคนที่ไม่ใช่ด้อย

การเลือกปฏิบัติที่รุนแรงและแพร่หลายเท่ากันคือการเลือกปฏิบัติต่อคนพื้นเมืองทั้งในภูมิภาคนี้และภูมิภาคอื่นๆ ประชาชนเหล่านี้คือคนจนที่คิดเป็นอัตราส่วนมากกว่าร้อยละ 15 ของคนจนที่มีอยู่ทั่วโลก แม้ว่าโดยจำนวนแล้วจะคิดเป็นร้อยละ 5 ของประชากรโลกเท่านั้น ในเนปาลคนพื้นเมืองซึ่งเป็นชาวเขาในพื้นที่ต่างๆ หรือที่เรียกว่าจามาจาติส ซึ่งขาดโอกาสเมื่ออยู่ในประเทศบ้านเกิด กลายเป็นคนงานอพยพส่วนใหญ่ในต่างประเทศยกเว้นอินเดีย และมีรายได้ที่เกิดจากเงินส่งกลับบ้านโดยเฉลี่ยมากที่สุด (คิดเป็นอัตราส่วนเกือบร้อยละ 35 ของรายได้ประจำปีของครอบครัว)

การเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติที่กำลังเกิดมากขึ้น

แรงงานข้ามชาติที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นในภูมิภาคนี้กำลังเผชิญการเลือกปฏิบัติรูปแบบใหม่ๆ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การเกลียดหรือกลัวคนต่างชาติ และการไม่ยอมรับคนต่างชาติดังนั้นทำให้เกิดผลลัพธ์ในรูปแบบของค่าแรงที่ต่ำ ชั่วโมงทำงานอันยาวนานและเหนื่อยยาก และการใช้ความรุนแรง

ในญี่ปุ่น ผู้เสนอรายงานพิเศษขององค์การสหประชาชาติเรื่องการเหยียดผิว การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การเกลียดหรือกลัวคนต่างชาติ และการไม่ยอมรับชนชาติอื่น ระบุไว้ในรายงานประจำปี 2549 ขององค์การสหประชาชาติ แสดงความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนจากประเทศที่เคยเป็นเมืองขึ้นของญี่ปุ่น สหภาพแรงงานต่างๆ ได้พยายามแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจัง ยกตัวอย่างเช่น สหพันธ์สหภาพแรงงานแห่งญี่ปุ่น (Rengo) ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานใหญ่ที่สุดในญี่ปุ่นได้ก่อตั้งสหภาพแรงงานให้คนงานชาวจีน

ในมาเลเซีย สหภาพแรงงานแห่งมาเลเซียได้ทำให้เกิดกลไกที่ให้ความคุ้มครองที่ดีขึ้นแก่คนงานข้ามชาติที่อยู่ในประเทศและได้รับการลงทะเบียนแล้วจำนวน 1.5 ล้านคน

ในปากีสถาน สถิติที่เป็นทางการแสดงให้เห็นว่าคนงานที่อพยพมาจากถิ่นของชนเผ่าต่างๆ เพื่อหางานทำซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานก่อสร้างในรัฐอ่าวอาหรับนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2547 เนื่องจากชนพื้นเมืองและชนเผ่ามีโอกาสอพยพและทำหนังสือเดินทางอย่างถูกต้องน้อย ดังนั้นประชาชนเหล่านี้จึงจะมีแนวโน้มที่จะเป็นแรงงานข้ามชาติซึ่งไม่ได้จดทะเบียนมากกว่าประชาชนกลุ่มอื่น ผู้หญิงที่เป็นชนพื้นเมืองมักตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ได้ง่ายมากเป็นพิเศษ

ในจีน สถานการณ์แตกต่างออกไปเล็กน้อย กล่าวคือคนชนบทอพยพไปใช้แรงงานอยู่ในเมืองชายฝั่งทะเลมากขึ้น (ประมาณ 150 ล้านคน) แต่หาใบอนุญาตทำงานได้ยาก ส่วนใหญ่เป็นเพราะระบบการจดทะเบียนครัวเรือนของจีนมีข้อจำกัด คนอพยพที่มาจากชนบทต้องทนทุกข์ทรมานจากการเลือกปฏิบัติซึ่งเกิดขึ้นมานานจนกลายเป็นเรื่องธรรมดาอันเกิดจากสถานะทางสังคมของตน ในบางเมืองเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจไม่ให้ประชาชนเหล่านี้มีโอกาสได้ทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นประชาชนเหล่านี้จึงมักต้องทำงานนอกระบบ ได้ค่าตอบแทนน้อย และเป็นงานต่ำต้อยที่คนงานในเมืองไม่ยอมทำ ในปัจจุบันคนชนบทถือเป็นแรงงานร้อยละ 40 ของแรงงานในเมืองดังนั้นปัญหาของพวกเขาจึงเป็นปัญหาใหญ่ทางเศรษฐกิจและสังคมของจีน

ในช่วงสองถึงสามปีที่แล้วรัฐบาลจีนได้ดำเนินการครั้งสำคัญเพื่อช่วยเหลือคนชนบทที่เป็นแรงงานอพยพด้วยโอกาส โดยออกมาตรการช่วยเหลือต่างๆ เช่น รับประกันค่าแรงขั้นต่ำ ใช้ระบบการทำสัญญาจ้างงาน และให้บริการจัดหางานและฝึกงาน

การเลือกปฏิบัติแบบใหม่

มีการเลือกปฏิบัติรูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นในภูมิภาคนี้ เช่น การปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับคนอายุน้อยและอายุมาก บุคคลพิการ ผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวีหรือเป็นโรคเอดส์ ตลอดจนการเลือกปฏิบัติเนื่องจากระสนิยมทางเพศ ปัญหาใหม่ประการหนึ่งคือการปฏิบัติซึ่งถือเป็นการลงโทษผู้ที่มีปัจจัยทางพันธุกรรมซึ่งอาจทำให้เป็นโรคบางอย่างหรือผู้ที่มีวิถีชีวิตซึ่งถือว่าบั่นทอนสุขภาพ

เนื่องจากบุคคลพิการที่อยู่ในวัยทำงานมีจำนวนประมาณ 470 ล้านคนความพิการจึงกลายเป็นปัญหาใหญ่ในที่ทำงาน แม้สถานการณ์ในแต่ละประเทศจะแตกต่างกันมาก แต่บุคคลพิการมีอัตราส่วนของการทำกิจกรรมต่ำกว่าอัตราส่วนของผู้ทำงานกลุ่มอื่นๆ โดยเฉลี่ยอยู่มาก สิ่งนี้เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลพิการมีการศึกษาและทักษะน้อยกว่า อันเป็นผลมากต่อการถูกสังคัมส่วนใหญ่ก็มักไม่ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาและฝึกอาชีพมาเป็นเวลานาน

อันที่จริงบุคคลพิการสามารถสร้างประโยชน์ให้สถานที่ทำงานได้มาก นายจ้างชาวออสเตรเลียร้อยละ 65 เห็นว่าพวกตนไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด และร้อยละ 20 ระบุว่าโดยรวมแล้วบุคคลพิการยังทำประโยชน์ด้านการเงินให้ด้วย การรับบุคคลพิการเข้าทำงานหนึ่งคนเสียค่าใช้จ่ายมากกว่าการรับบุคคลปกติเข้าทำงานโดยเฉลี่ยเพียงร้อยละ 13 เท่านั้น

บริษัทผู้ป้องกันได้ทำการสำรวจในหลายประเทศและพบว่า ในบรรดาพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีนั้น พนักงานซึ่งเป็นบุคคลพิการมีผลงานดีเท่ากับหรือดีกว่าเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นบุคคลปกติ บุคคลพิการที่อยู่ในวัยทำงานเพียงร้อยละ 4 เท่านั้นที่ต้องการให้ปรับสภาพของสถานที่ทำงานซึ่งโดยทั่วไปแล้วเสียค่าใช้จ่ายน้อยมาก บริษัทมาร์คแอนด์สเปนเซอร์ ระบุว่าสองในสามของงานปรับสภาพเพื่อบุคคลพิการนั้นไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด

ผลของเอชไอวี/เอดส์ในที่ทำงานได้กลายเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญประการหนึ่ง คนประมาณ 40 ล้านคนทั่วโลกติดเชื้อเอชไอวีหรือเป็นผู้ป่วยโรคเอดส์ โรคนี้กำลังระบาดอย่างรวดเร็วในเอเชียและเอเชียกลางโดยระบาดเร็วที่สุดในบรรดาคนหนุ่มสาว (ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ถึง 29 ปี) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่เด็กหญิงและหญิงสาว

ความอับอายและการถูกเลือกปฏิบัติซึ่งเกิดจากการได้รับหรือเข้าใจว่าได้รับเอชไอวี/เอดส์นั้นมีความเลวร้ายและซับซ้อนมาก วัดได้ยากและข้อมูลที่มีก็วิเคราะห์ยากด้วย โดยทั่วไปความอับอายมักส่งผลกระทบต่อผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ไม่เว้นแม้ผู้หญิงที่ติดโรคจากสามี ILO ได้ทำวิจัยในอินเดียโดยได้สัมภาษณ์ประชาชน 292 คนซึ่งร้อยละ 42 เป็นผู้หญิงที่มีอายุ 30 ปีโดยเฉลี่ย และพบว่าผู้หญิงร้อยละ 90 ติดโรคจากสามี ผู้หญิง (ร้อยละ 74)ต้องทรมานจากการถูกเลือกปฏิบัติมากกว่าผู้ชาย(ร้อยละ 68)

พันธุศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ซึ่งพัฒนาอย่างรวดเร็วน่าจะส่งผลกระทบต่อสำคัญในที่ทำงาน นายจ้างตัดสินใจไม่รับหรือปลดพนักงานที่มีลักษณะทางพันธุกรรมซึ่งอาจทำให้เป็นโรคบางชนิดในอนาคต การตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงานจากความเสี่ยงที่บุคคลหนึ่งอาจเป็นโรคบางอย่างแทนที่จะตัดสินใจจากความสามารถในการทำงานของบุคคลนั้นถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

สหภาพแรงงานต่างๆ ดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง สหภาพแรงงานแห่งออสเตรเลียประกาศเมื่อปี 2545 ว่า นายจ้างไม่ควรมีสิทธิเก็บข้อมูลทางพันธุกรรมของลูกจ้างเลย คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายแห่งออสเตรเลีย

และคณะกรรมการจริยธรรมทางสุขภาพแห่งออสเตรเลียวิจารณ์นายจ้างว่าไม่ควรเก็บข้อมูลทางพันธุกรรมของลูกจ้าง และประกาศว่าจะอนุญาตให้ทำการทดสอบทางพันธุกรรมเมื่อมีเหตุจำเป็นและทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง ลูกจ้าง และส่วนรวมอย่างเป็นธรรมเท่านั้น

การดำเนินงานในระดับชาติและระดับภูมิภาค

ได้เกิดการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนการต่อต้านการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เมื่อไม่นานมานี้รัฐบาลฟิลิปปินส์และญี่ปุ่นได้ออกกฎหมายที่นิยามการคุกคามทางเพศว่าเป็นการเลือกปฏิบัติประเภทหนึ่ง กฎหมายระบุว่าทั้งหญิงและชายจะต้องได้รับความคุ้มครองจากการถูกคุกคามทางเพศ และนายจ้างจะต้องออกมาตรการเพื่อแก้ปัญหาในที่ทำงาน

ในอินเดียมีการตั้งสถานเลี้ยงเด็กเคลื่อนที่ตามสถานที่ก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อดูแลลูกของแรงงานก่อสร้างซึ่งเป็นผู้อพยพ ในปัจจุบันระบบของสถานเลี้ยงเด็กแบบเคลื่อนที่นี้ดำเนินงานด้วยเครือข่ายของศูนย์รับเลี้ยงเด็กในเวลากลางวัน 450 แห่งซึ่งตั้งอยู่ ณ สถานที่ก่อสร้างและกลุ่มชุมชนแออัดในนิวเดลี มุมไบ และพูน ซึ่งสามารถดูแลเด็กได้ 600,000 คน

ในนิวซีแลนด์ องค์กรให้โอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกันหรือ Equal Employment Opportunities (EEO) Trust ซึ่งนายจ้างชั้นนำในภาครัฐและเอกชนริเริ่มร่วมกันเมื่อปี 2535 เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องผลประโยชน์ที่ธุรกิจจะได้รับจากการมีโอกาสเท่าเทียมกันในที่ทำงานนั้น ได้ออกสิ่งตีพิมพ์ฉบับหนึ่งร่วมกับสมาคมการรับสมัครงานและบริการให้คำปรึกษา สิ่งตีพิมพ์ฉบับนี้ออกให้หน่วยงานเกี่ยวกับการรับสมัครงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยุติการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

ในศรีลังกามีการออกแนวปฏิบัติเพื่อนโยบายของบริษัทในเรื่องความเที่ยงธรรม/ความเสมอภาคซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างสมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกากับ ILO เมื่อปี 2549

ในสิงคโปร์เกิดปัญหาไตรภาคีว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิง ซึ่งเป็นการยืนยันพันธกรณีของรัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมในอันที่จะปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 100 นอกจากนี้หุ้นส่วนไตรภาคียังเห็นควรให้บรรจุข้อความที่เหมาะสมซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตกลงร่วมกันในอันที่จะรับประกันว่านายจ้างทั้งหลายจะปฏิบัติตามหลักการแห่งการให้ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน