



เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ นั้น เกิดขึ้นในโลกแห่งการทำงานเป็นประจำทุกวันทั่วโลก และในขณะเดียวกัน การทำงานก็เป็นช่องทางไปสู่การปลดปล่อยสังคมจากการเลือกปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ทั้งสองประเด็นนี้คือสาระสำคัญของรายงานฉบับนี้

ปัจจุบัน คนหลายล้านคนทั่วโลกถูกปฏิเสธการจ้างงาน ถูกจำกัดให้ทำงานเพียงบางประเภท หรือได้รับค่าจ้างต่ำ เพียงเพราะเหตุแห่งเพศ ศาสนา หรือสีผิว โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของพวกเขา หรือความต้องการของงานนั้น ๆ เลย สิ่งที่น่าเศร้าที่สุดก็คือ การเลือกปฏิบัติต่อคนบางกลุ่ม เช่น สตรี ชนกลุ่มน้อย หรือแรงงานข้ามชาติในตลาดแรงงานนั้น ทำให้พวกเขาตกเป็นเหยื่อของการทำงานที่ทารุณ เช่น แรงงานบังคับ อุปสรรคต่อการทำงานที่เป็นธรรมมักจงใจให้บรรดาพ่อแม่ซึ่งเป็นชนกลุ่มน้อยหรือคนจากวรรณะต่ำให้ลูก ๆ ออกไปทำงานหาเงินเลี้ยงครอบครัว การเลือกปฏิบัติในโลกแห่งการทำงานทำให้ผู้ที่ทำงานต้องสูญเสียสิทธิในการออกความเห็นและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็น การบั่นทอนประชาธิปไตยและความยุติธรรมในที่ทำงาน

การจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความหมายที่แท้จริงให้กับคุณค่าแห่งศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เสรีภาพส่วนบุคคล ความยุติธรรม และความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน เป็นรายงานโลกฉบับที่สี่ ที่ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน รายงานฉบับนี้กล่าวถึงการเลือกปฏิบัติในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่รับรู้และถูกประณามอย่างเป็นทางการแล้วทั้งในระดับชาติและระดับสากล นอกจากนี้ ยังสรุปนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้เกิดขึ้นเพื่อระดมความร่วมมือในอนาคตที่จะจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

การยุติการเลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทุก ๆ คน ซึ่งมีลักษณะทางกายภาพและความเชื่อทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีเสรีภาพในการเลือกประกอบอาชีพ พัฒนาพรสวรรค์และความสามารถต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ และได้รับผลตอบแทนตามความสามารถ

เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน ยืนยันว่า การยุติการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานนั้น มิได้เป็นคุณเฉพาะแก่บุคคล แต่ยังส่งผลดีต่อเศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมอีกด้วย แรงงานที่ได้รับการ

ปฏิบัติและได้รับโอกาสต่าง ๆ อย่างยุติธรรม จะสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้จะช่วยเสริมสร้างกำลังใจและแรงบันดาลใจของพนักงาน และนำไปสู่แรงงานสัมพันธ์ที่ดี อันเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้กับผลผลิตของสถานประกอบการรวม การให้โอกาสทำงานและการใช้ทรัพยากรและสินทรัพย์ต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม รวมถึงการให้การศึกษาแก่ชายและหญิงต่างเชื้อชาติและศาสนา จะส่งผลให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางการเมือง การจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกยุทธศาสตร์เพื่อลดความยากจน และเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นหลักการสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นหัวใจสำคัญในแนวคิดเรื่องงานที่เป็นธรรม

สถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงงาน สำนักงาน เรืออวน ไรนา หรือช่างทาง ถือเป็นสถานที่ซึ่งควรแก่การริเริ่มความพยายามที่จะต่อสู้กับการเลือกปฏิบัติในสังคม ผู้ที่ไม่ได้รับโอกาสอย่างเป็นธรรม ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และถูกดูหมิ่นตักตักในในที่ทำงานนั้น มักจะต้องทนทุกข์กับการเลือกปฏิบัติในที่อื่น ๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานนั้นสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่า ถ้าคนงานซึ่งมีเผ่าพันธุ์ เพศ อายุ เชื้อชาติ และความสามารถทางกายภาพที่แตกต่างกัน ทำงานที่เดียวกัน และได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคแล้ว ที่ทำงานนั้นก็จะเป็นสถานที่ซึ่งช่วยบรรเทาอคติ และจะพิสูจน์ให้เห็นว่า สภาพสังคมที่ปราศจากการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นไปได้ และเป็นสังคมที่มีประสิทธิภาพและน่าอยู่

การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานนั้นไม่อาจยุติลงได้เอง และภาคธุรกิจก็ไม่อาจแก้ปัญหานี้ได้โดยลำพัง การยุติการเลือกปฏิบัตินั้นต้องการนโยบาย ความพยายามที่เสมอต้นเสมอปลาย และความตั้งใจจริงและแน่วแน่จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องเป็นเวลานาน การต่อสู้กับการเลือกปฏิบัตินั้นมีไข่มุกที่ซ่อนรัฐบาลแต่เพียงฝ่ายเดียว หากเป็นความรับผิดชอบของทุกคน บริษัทต่าง ๆ บรรดาองค์กรนายจ้างและลูกจ้าง เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ และสมาคมของพวกเขา ล้วนมีส่วนได้ส่วนเสีย และต้องมีบทบาทในการสร้างความเสมอภาคในการทำงานทั้งสิ้น

รายงานส่วนแรกจะกล่าวถึงพัฒนาการของสังคมที่ค่อย ๆ ตระหนักถึงความจริงที่ว่า การเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพในรูปแบบต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่มีอายุยอมรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลือกปฏิบัติซึ่งเกี่ยวกับเชื้อชาติและเพศ สังคมโลกมิได้ละเลยหรือปฏิเสธปัญหานี้อีกต่อไป และกำลังตระหนักถึงปัญหาและพยายามหาทางแก้ไข รายงานฉบับนี้จะย้อนกลับไปดูเหตุการณ์สำคัญ ๆ นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง ที่แสดงให้เห็นว่าสังคมโลกได้หันมายอมรับว่ามีปัญหาการเลือกปฏิบัติจริง และตั้งใจจะจัดปัญหานี้ให้หมดไป การรวมกลุ่มของคนที่ถูกเป็นเหยื่อของการเลือกปฏิบัตินั้นเป็นกำลังสำคัญที่ทำลายความคิดและอคติแบบเดิม ๆ และกระตุ้นให้ผู้ที่มิอำนาจในระดับชาติและระดับสากลมีการตอบสนองในเชิงนโยบาย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

เป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการในระดับโลกดังกล่าว ด้วยการริเริ่มขอมติจากนานาชาติ และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติในการทำงาน

การถือผิวนั้นเป็นการเลือกปฏิบัติที่เคยทำให้สังคมโลกตื่นตระหนกมาแล้ว ธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้เรียกร้องให้ต่อต้านระบอบการปกครองที่กีดกันสีผิว และอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (ในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ) พ.ศ. 2501 (ฉบับที่ 111) ได้กำหนดเค้าโครงนโยบายเพื่อการยุติการเลือกปฏิบัติในการทำงานทุกรูปแบบ ในปี พ.ศ. 2507 ที่ประชุมประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมติให้เริ่มต่อต้านนโยบายกีดกันสีผิวของรัฐบาลอัฟริกาใต้

การเลือกปฏิบัติที่เป็นปัญหาใหญ่อีกประการหนึ่ง ซึ่งได้รับความสนใจจากสังคมโลกนับตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สองก็คือ การกีดกันทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้หญิง อนุสัญญาว่าด้วยค่าจ้างที่ยุติธรรม พ.ศ. 2494 (ฉบับที่ 100) ซึ่งกำหนดให้ "จ่ายค่าจ้างเท่ากันในงานที่มีคุณค่าเท่ากัน" ได้เสนอแนะนโยบายซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ (ซึ่งธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองแล้ว) กล่าวคือ ให้มีการสำรวจอคติทางเพศในตลาดแรงงาน และเมื่อไม่นานมานี้ก็มีความตื่นตัวเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติลักษณะอื่น ๆ เช่น การเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับอายุ ความพิการ การติดเชื่อหรือเข้าใจว่าติดเชื่อ เอชไอวี/เอดส์ และสัญชาติ ซึ่งสังคมประชาชาติและนานาชาติก็กำลังพยายามจะแก้ไขปัญหาลำนี้ได้อย่างจริงจัง

การเลือกปฏิบัติที่เห็นได้ชัดบางลักษณะอาจลดลง แต่อีกหลาย ๆ ลักษณะยังคงอยู่ และอาจเปลี่ยนรูปแบบใหม่ หรือสังเกตได้ยากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดกับโครงสร้างและความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงานซึ่งเกิดจากกระบวนการทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ขยายวงกว้างขึ้น ได้ทำให้รูปแบบของชนชั้นทางสังคมและการเลื่อนชั้นทางสังคมนั้นเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติลักษณะต่าง ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน และการเลือกปฏิบัตินั้นก็ส่งผลให้เกิดความไม่เสมอภาคในรูปแบบใหม่เช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น การอพยพที่เกิดขึ้นทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงอาณาเขตของประเทศต่าง ๆ ในบางภูมิภาคของโลก ปัญหาทางเศรษฐกิจที่รุนแรงขึ้น และปัญหาความไม่เสมอภาคต่าง ๆ กำลังทำให้ปัญหาที่เกี่ยวกับความเกลียดกลัวชาวต่างชาติ รวมทั้งปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติและศาสนาทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

รายงานฉบับนี้ได้ศึกษาขอบเขตของปัญหาการเลือกปฏิบัติในการทำงาน และชี้ให้เห็นว่าการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพนั้น เป็นปัญหาที่ซับซ้อน เปรียบเสมือนเป่าเคลื่อนที่ ความรู้สึกที่มีต่อความสามารถและทัศนคติของคนบางกลุ่ม ซึ่งผิดจากข้อเท็จจริงนั้น ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติมากขึ้นในตลาดแรงงาน ความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นผลมาจากค่านิยมของ

สังคมที่เกิดขึ้นในหลายยุคหลายสมัย การเลือกปฏิบัตินั้นมีมานานและฝังรากลึก จึงสังเกตไม่ค่อยเห็น และแก้ไขได้ยาก ในทางปฏิบัตินั้น การกำหนดระดับของปัญหาการสูญเสียสิทธิและโอกาสต่าง ๆ อย่างไม่เป็นธรรมนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับปัญหาที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติที่มีความซับซ้อน ทั้งนี้เพราะยังขาดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบที่การเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม มีต่อคนทำงานในแต่ละวันที่พวกเขาทำงาน

การเลือกปฏิบัติในการทำงานนั้นอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในขณะสมัครงาน ขณะกำลังทำงาน และในระหว่างการถูกปลดจากงาน คนที่พบกับการเลือกปฏิบัติในขณะสมัครงานมักต้องเผชิญปัญหานี้ต่อในขณะทำงาน และปัญหาของพวกเขาจะหนักขึ้นเรื่อย ๆ เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน ยืนยันว่า การเลือกปฏิบัติในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากการกระทำของนายจ้างหรือลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือเกิดจากมาตรการใดมาตรการหนึ่ง แต่เกิดจากกระบวนการของตลาดแรงงาน วิธีการปฏิบัติงานและระบบต่าง ๆ ถึงกระนั้น ปัจจัยเหล่านี้ก็สามารถยุติวงจรของการเลือกปฏิบัติได้เช่นกัน ระบบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ มิใช่ถาวรวัตถุ หากสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ส่งเสริมความเสมอภาคได้

รายงานส่วนที่สองจะกล่าวถึงความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ในแง่ของอัตราค่าจ้างงาน อัตราการว่างงาน ค่าจ้างและงานต่าง ๆ ของแรงงานชายและหญิงส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาการเลือกปฏิบัติเหล่านี้สรุปมาจากข้อมูลซึ่งมีจำกัดยิ่ง ข้อมูลเหล่านี้เป็นการประมาณการที่เชื่อถือได้เกี่ยวกับสภาพการถูกเลือกปฏิบัติในการสมัครงานและในระหว่างการทำงาน รายงานฉบับนี้ชี้ให้เห็นว่ามีความพยายามที่จะแก้ปัญหา แต่ก็ยังไม่แน่ว่าจะประสบผลสำเร็จ ยังมีสิ่งต่าง ๆ ที่จะต้องทำอีกมาก ในขณะที่มีการรับแรงงานหญิงเข้าทำงานมากขึ้นเกือบทุกแห่งทั่วโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรม แต่โดยทั่วไปแล้ว อัตราการว่างงานของแรงงานหญิงก็ยังคงสูงกว่าแรงงานชาย ในช่วงทศวรรษที่ 80 และ 90 อาชีพที่จ้างแรงงานหญิงนั้นมีจำนวนมากขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศกลุ่ม OECD บางประเทศ และประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศที่มีการเลือกปฏิบัติทางอาชีพสูง แต่กลับมีแนวโน้มในทางตรงกันข้ามในประเทศที่กำลังมีความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจบางประเทศ อย่างไรก็ตาม ดูเหมือนว่าในขณะที่มีการเลือกปฏิบัติในประเภทของงานที่อยู่ในระดับเดียวกันจะลดลง แต่การกีดกันการเลื่อนขั้นจะเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาถึงค่าแรง แม้ว่าความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงจะลดน้อยลงในประเทศส่วนใหญ่ แต่ค่าจ้างก็ยังคงต่างกันมาก ความแตกต่างระหว่างอัตราค่าแรงของชายและหญิงลดน้อยลงในละตินอเมริกาและประเทศกลุ่ม OECD แต่เป็นไปอย่างช้า ๆ การศึกษาที่ด้อยกว่าและการปฏิบัติงานที่ไม่ต่อเนื่องของแรงงานหญิง ไม่ใช่สาเหตุหลักของความแตกต่างเรื่องค่าแรงซึ่งผิดกับความเชื่อเดิม ปัจจัยอื่น ๆ เช่นการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงาน โครงสร้างค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม ระบบการจำแนกประเภทงาน และการไม่มีอำนาจหรือเอกภาพในการต่อรองต่างหากที่ดูเหมือนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการจ่ายค่าแรงที่ไม่ยุติธรรม รายงานฉบับนี้ได้ตั้งประเด็น

คำถามขึ้นมาว่า นโยบายการประกันค่าแรงขั้นต่ำนั้นจะช่วยบรรเทาปัญหาการจ่ายค่าแรงอย่างไม่เป็นธรรมให้กับแรงงานระดับล่างได้จริงหรือไม่ เพราะในขณะนี้ บรรดาแรงงานหญิงและกลุ่มคนงานที่ถูกเลือกปฏิบัติ เช่น คนงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติหรือชนกลุ่มน้อยยังคงได้ค่าแรงต่ำเกินควรสำหรับงานที่มีค่าแรงน้อย

รายงานส่วนที่สองยังกล่าวถึงการออกนโยบายและการดำเนินงานต่าง ๆ ความไม่เสมอภาคมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ และมีรูปแบบหลากหลายตามระดับการยอมรับสภาพปัญหา และตามระดับของทรัพยากรมนุษย์ และสถานะทางการเงินในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม แม้ปัญหาจะมีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละประเทศ *เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน* จะชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าจะการเลือกปฏิบัติจะเกิดจากเชื้อชาติ เพศ อายุ โรคภัย หรือความพิการทางแก้ไขดูจะคล้ายกัน นั่นคือ การจัดระบบการบริหารและควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และการออกนโยบายการจ้างงานและการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม สิ่งนี้อาจแตกต่างกันไปได้ก็คือ สัดส่วนของนโยบายแบบต่าง ๆ และระดับการให้ความสำคัญของนโยบายแต่ละข้อในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติ

โดยทั่วไปแล้ว การแก้ไขปัญหามักเริ่มจากการออกกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติ แล้วจึงออกกฎหมายต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาค กระบวนการนี้ดูเหมือนจะสามารถแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติที่มีความซับซ้อนมากเช่นการกีดกันทางอาชีพได้ การรวมกลุ่มทางการเมืองและเศรษฐกิจ เช่น สหภาพยุโรป ช่วยให้การออกกฎหมายดังกล่าวในแต่ละประเทศมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ นโยบายจากภาครัฐก็ยังช่วยแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติในการทำงานได้อีกด้วย ยกตัวอย่างเช่น นโยบายการจัดซื้อสามารถใช้ช่วยแก้ปัญหาความไม่เสมอภาคในที่ทำงานที่มีต่อชนกลุ่มน้อยและคนพิการได้

การบังคับใช้กฎหมาย การติดตามสภาพปัญหา และระบบการให้ความสนับสนุนต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติฉบับต่าง ๆ ปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายนั้นมีมากมายหลายประการ ตั้งแต่การขาดกำลังคนไปจนถึงการมีกำลังคนแต่ไม่มีความชำนาญ อย่างไรก็ตาม หลายประเทศก็พยายามออกมาตรการแก้ไขใหม่ ๆ เพิ่มบทลงโทษ ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติ และพัฒนาการตรวจสอบแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งนี้คล้ายกันก็คือมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นมาแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาคในที่ทำงาน แต่หน่วยงานเหล่านี้ก็ยังมีอำนาจ โครงสร้าง และองค์ประกอบแตกต่างกัน โดยอาจแก้ปัญหาให้แก่คนเฉพาะบางกลุ่ม เช่น กลุ่มสตรีหรือชนกลุ่มน้อย หรือรับแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติหลากหลายรูปแบบไปพร้อม ๆ กัน ประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้ว มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการก่อตั้งหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบไปในขณะเดียวกัน

เวลาแห่งความเสมอภาคในการทำงาน ยืนยันว่าการรับคนเข้าทำงานอย่างยุติธรรมนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทุกคนได้เริ่มงานอย่างมีความเสมอภาคกัน มาตรการนี้จะใช้ได้ผลดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสังคมที่มีปัญหาความไม่เสมอภาคทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเกิดจากการเลือกปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ในขณะที่การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ได้งานที่ดี แต่คนที่มาจากกลุ่มซึ่งไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมนั้นมักจะไม่ต้องกลับมาเข้ารับการศึกษาอีก ดังนั้นการแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติโดยเน้นการให้โอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ การสนับสนุนจากตลาดแรงงานและนโยบายอื่น ๆ ด้านเศรษฐกิจและสังคมก็เป็นปัจจัยสำคัญเช่นกัน

รายงานส่วนที่สามกล่าวถึงภารกิจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและองค์กรทางสังคมที่ทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติ ภารกิจของบรรดาองค์กรทางสังคมเหล่านี้ จะมีประสิทธิภาพได้ภายใต้เงื่อนไขพื้นฐานสองประการ การประกันสิทธิให้บรรดาลูกจ้างและนายจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรของตนตามหลักการประชาธิปไตย และเป็นองค์กรตัวแทนกลุ่มที่ชอบธรรมของพวกตน สมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพต้องปราศจากการเลือกปฏิบัติ ในขณะเดียวกัน ทั้งองค์กรนายจ้างและลูกจ้างต้องมีหน้าที่หลักในการตรวจหาการกระทำใด ๆ ที่เป็นการเลือกปฏิบัติและพยายามแก้ไขอย่างเต็มที่ ภารกิจนี้สามารถเริ่มได้กับกิจการภายในองค์กรเหล่านี้เอง ในกรณีที่องค์กรนายจ้างและลูกจ้างต้องการเพิ่มจำนวนสมาชิกและขยายขอบเขตของการเจรจาต่อรอง การกำหนดให้ประเด็นเกี่ยวกับความเสมอภาคเป็นวาระของการเคลื่อนไหว เป็นช่องทางที่สำคัญให้องค์กรเติบโตและมีประสิทธิภาพ รายงานบทที่เกี่ยวกับหัวข้อนี้จะยกกรณีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรทางสังคมที่ทำงานร่วมกันกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติได้ การเจรจาต่อรองส่งผลให้เกิดความเสมอภาค วิธีการที่ธุรกิจสถานประกอบการต่าง ๆ สามารถใช้หลักการความเสมอภาคเพื่อความก้าวหน้าของกิจการ

การจัดการเลือกปฏิบัตินั้นถือเป็นหลักการสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยสำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะให้คำแนะนำแก่บรรดาสมาชิกในการออกกฎหมายที่จะประกันความเสมอภาคให้แก่แรงงาน และได้ดำเนินโครงการแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติสำหรับแรงงานกลุ่มต่าง ๆ เช่น แรงงานที่เป็นสตรี ผู้อพยพ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี/เอดส์ คนพื้นเมืองและชนเผ่าต่าง ๆ

หลังจากที่ช่วยกรุยทางเอาชนะการกีดกันสีผิวในประเทศอัฟริกาใต้ซึ่งได้เปลี่ยนการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็หันมาสานต่องานเกี่ยวกับประเด็นแก้ปัญหาหญิงชาย จากเดิมที่มุ่งเป้าไปที่แรงงานสตรี (ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ที่บ้าน ผู้จัดการ หรือเจ้าของกิจการ) มาเป็นการนำเอามิติหญิงชายเข้าสู่กระแสหลัก โดยมุ่งจะจัดอุปสรรคในงานอาชีพ และโอกาสก้าวหน้าของผู้หญิง แต่งานสำคัญที่ต้องดำเนินต่อเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคเกี่ยวกับการฝึกอบรมในเรื่องอาชีพ อัตราค่าจ้าง และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน ในขณะเดียวกัน

การเลือกปฏิบัติในลักษณะอื่น ๆ อีกหลายรูปแบบก็จะต้องได้รับการเอาใจใส่มากขึ้น ภารกิจเหล่านี้ต้องอาศัยมาตรการที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะสามารถจัดการกับประเด็นทางวัฒนธรรมและการเมืองที่เชื่อมโยงกับการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา และความคิดทางการเมือง

รายงานส่วนที่สี่กล่าวถึงวิธีการแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติในการทำงาน เพื่อช่วยให้บรรดาสมาชิกไตรภาคีสามารถหาทางแก้ไขปัญหอย่างถูกวิธี ในขณะที่กำลังพยายามแก้ไขปัญหา ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับภารกิจเหล่านี้ด้วย เพราะจะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น และความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาก็จะเป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไป トラบไคที่พบปัญหาใหญ่เกี่ยวกับความไม่เสมอภาค การดำเนินการแก้ไขปัญหตามแบบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างจริงจัง ทั้งนี้บรรดาประเทศสมาชิกและองค์กรทางสังคมที่ร่วมงานกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ควรได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ อีกด้วย

แผนปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาคควรดำเนินการด้วยยุทธศาสตร์สามประการคือ *ความรู้ การสนับสนุน และการบริการ* ยุทธศาสตร์ *ความรู้* จะก่อให้เกิด “เครื่องวัดระดับความเสมอภาคในการทำงาน” ซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้วัดมาตรฐานของการจ้างงาน การประเมินนี้จะช่วยให้รัฐบาลและองค์กรทางสังคมต่าง ๆ สามารถ “วาดแผนที่” เพื่อที่จะได้เห็นภาพว่าพวกเขา กำลังยืนอยู่ตรงจุดใดในโลกแห่งการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้เริ่มดำเนินการแก้ไขปัญหการเลือกปฏิบัติเหล่านั้น

คนที่เป็นเหยื่อของการถูกเลือกปฏิบัติมักจะเป็นชนชั้นที่ยากจนที่สุดของสังคม อย่างไรก็ตาม มาตรการแก้ไขปัญหาคความยากจนต่าง ๆ ส่วนใหญ่ ก็ออกมาโดยที่ยังไม่มีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความยากจนและการถูกเลือกปฏิบัติกัน ถ้าความรู้ความเข้าใจในส่วนนี้ระจางขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศหวังว่าจะสามารถวางนโยบายสนับสนุนความเสมอภาคและส่งเสริมสถาบันด้านตลาดแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาคความยากจนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในความพยายามแก้ไขปัญหาด้านสิทธิตาม รายงานยุทธศาสตร์เพื่อลดความยากจน และ แนวทางความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ

วิธีที่ได้ผลวิธีหนึ่งซึ่งสามารถใช้ทดสอบประสิทธิภาพของมาตรการแก้ไขปัญหการเลือกปฏิบัติได้ทุุกมาตรการก็คือ การดูว่ามาตรการนั้น ๆ สามารถแก้ไขความไม่เสมอภาคในด้านค่าแรงได้ อย่างไร องค์การแรงงานระหว่างประเทศควรบันทึกสภาพปัญหาการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าแรง เพื่อที่จะได้ประเมินระดับความรุนแรงของปัญหาความไม่เสมอภาคด้านค่าแรงที่เกี่ยวกับความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติ สัญชาติ และอื่น ๆ “วิธีประกันความเสมอภาคของค่าแรง” สามารถ

นำมาใช้ในการออกนโยบายที่เกี่ยวกับค่าแรงและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติประเภทนี้ได้

ยุทธศาสตร์ *การสนับสนุน* เน้นการเผยแพร่ข้อมูลและปลุกสำนึกอย่างต่อเนื่อง โดยการยกตัวอย่างการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จเป็นหลัก ยุทธศาสตร์นี้มุ่งสื่อสารกับคนหลายระดับ ตั้งแต่ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจทางการเมืองไปจนถึงผู้คนในชุมชนต่าง ๆ เพื่อที่จะชี้ว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงาน และเหตุใดสถานที่ทำงานจึงควรเป็นจุดเริ่มต้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมความเสมอภาค สมาชิกไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลเหล่านี้เอง

ประการสุดท้าย ยุทธศาสตร์ *การบริการ* มุ่งพัฒนาภารกิจดั้งเดิมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ดียิ่งขึ้น นั่นคือการช่วยร่างหรือทบทวนกฎหมายต่าง ๆ เกี่ยวกับความเสมอภาค และสนับสนุนประเทศต่าง ๆ ให้สามารถบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจนี้ต้องดำเนินการในสองลักษณะคือ ประการที่หนึ่ง ต้องกระตุ้นสถาบันด้านตลาดแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้แก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคอย่างรอบคอบและสม่ำเสมอ และประการที่สอง ต้องก่อตั้งหรือพัฒนาสถาบันระดับชาติขึ้นเพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมความเสมอภาคและติดตามสถานการณ์ด้านนี้ โดยเฉพาะ อาจต้องมีการออกกฎระเบียบเพื่อให้สถาบันเหล่านี้มีอำนาจในการดำเนินการด้านความเสมอภาค

ในขณะที่การเลือกปฏิบัติถูกประณามทั่วไปและกำลังมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความเสมอภาค แต่หนทางในการแก้ไขปัญหาที่ยังเหลืออีกยาวไกล ทุกฝ่ายจะต้องมีความตั้งใจจริงในการแก้ปัญหาเพื่อที่จะช่วยให้เราสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการยุติการเลือกปฏิบัติ สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศคือกำลังหลักที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน และความสำเร็จของภารกิจนี้จะยังผลดีแก่บรรดาสมาชิกเองด้วย ด้วยภารกิจที่ต่างปฏิบัติหรือร่วมกันปฏิบัติ และด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศหยิบยื่นให้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต บรรดาองค์กรสมาชิกควรมุ่งมั่นดำเนินรอยตามหลักการในการบริหารจัดการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานและการประกอบอาชีพดังที่ได้ระบุไว้ในปฏิญญาฉบับดังกล่าว รายงานฉบับนี้ขอเรียกร้องให้องค์กรสมาชิกต่าง ๆ ดำเนินการตามหลักการนี้ และที่ยืนยันพันธขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในอันที่จะเพิ่มความสนับสนุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมนี้ต่อไป