

亚洲的工作歧视问题

亚太地区长久以来存在着传统形态的歧视，比如基于性别、种族的歧视。而且，经济体制改革、经济开放和更大规模的人口流动还不断催生着新的歧视类型。亚太地区的经济活力——其驱动源于该地区对于全球化商品、服务和投资市场的融入——导致每年近三百万亚洲劳工出国务工。在欧洲和中东，以及在亚洲国家内部（其比例不断增大），这些移民工人面临着一系列的歧视。一项关于亚洲的调查表明，六分之一的受访者称其在工作场所中受到歧视：在菲律宾这一比例是21%，较其他国家更高（在印度尼西亚是15%，在印度是12%，在泰国是7%）。在菲律宾，33%的出国务工者因歧视而失业，有44%因歧视而被迫更换工作，有21%因歧视而无法得到晋升。

长期存在的歧视类型

妇女仍然是在就业机会和薪金差别方面受到歧视的最大群体。近几十年出现的妇女就业率提高，并未惠及整个亚洲地区。例如，在东亚和环太平洋地区，女性非农业的带薪行业中，就业率提高了43.5%，然而同时南亚，这一项指标仍然是世界最低的，仅为16.5%。而且，在南亚有三分之二的劳动妇女所从事的是无薪工作。在判断妇女就业可能性（特别是好工作对她们的开放度）时，一项重要的指标是她们在立法机关、高级行政机关或者管理层中的职位比重（legislative, senior official or managerial jobs, 即LSOM职位）。在LSOM职位中妇女占的比重越大，说明性别歧视壁垒消除得越彻底。总体上说，亚太地区近十年来在这一指标上已经有近4%的提升。不过，在南亚，仍然只有8.6%的妇女从事此类职位的工作，而在东亚和环太平洋地区这一指标已经达到了24.8%。

在南亚，一种传统的歧视类型是基于种姓的歧视。例如，传统中的贱民（Dalits）只能从事最低卑的工作，比如清理垃圾和处理动物尸体。如果一项工作涉及到除贱民以外的居民使用的食物和水、或者需要进入非贱民的居住区，那么这项工作断然不得由贱民沾手。他们因而被排斥在许多工作机会之外，如食物的生产、加工和销售，以及一些在私营企业和政府机关中就业的机会（比如行政助理）。此类歧视还影响教育、培训和资源（比如土地或贷款）的分配，这又进一步导致他们在机会上的不平等，使那些即使未明示种性歧视的职位和体面的工作中，也难以实现平等。源于种姓歧视的各种区别待遇，使贱民相对其他居民而言，生活极其贫困。

原住民在传统生活区内和其他地区一样，经受过严重和深刻的不平等对待。他们的人口仅占世界人口的5%，但在世界贫困人口中，这些原住民中的贫困人口所占的比例高达15%。在尼泊尔Janajatis山区的原住民由于在家乡无法就业，就构成了出国务工大军中的最大组成部分（29%），他们去往除印度外的其他国家，并且寄回了最高比例的收入结余（几乎达到了其家庭年收入的35%）。

对于流动人口的歧视加剧

出国务工者数量不断增加，他们亦面对着新形态的歧视。种族歧视、仇外和排异等情绪都可能体现为低工资、长时间大体力工作和工作场所的暴力。在日本，联合国特别报告员就当代人种偏见、种族歧视、仇外和相关的排异反应，撰写了2006年的报告，表达了对于那些来自日本前殖民地国家的移民工人所受之歧视的关注。工会在反抗这些歧视方面作用显著，比如，日本最大的工会Rengo专门创设了中国工人分会。在马来西亚，马来西亚工会代表大会（the Malaysian Trade Union Congress, MTUC）建立了旨在更好地保护150万生活在该国的外国工人的机制。在巴基斯坦，官方数据表明，自2004年以来，从部落民聚居地区来的、从事不同工作（主要在海湾国家从事建筑业）的移民工人数量有所增加。由于这些部落民和原住民在从官方限定的入境途径入境和获得旅游签证时受限制较多，相对其他族群而言，他们更可能成为非正式在册的移民工人。原住民妇女在路途中，也更可能成为劫掠者的牺牲品。

在中国，情况稍有不同。大量的农业人口——约1.5亿——在沿海地区工作，但他们大多难以获得居住许可，原因是户口制度（the hukou system）对他们进行了限制。由于他们的社会地位如此，这些农民工经受过体制所允许的歧视。在一些城市，主管部门不能为他们提供较好的工作岗位，因此他们只能终日从事非正规的、低收入的、为城市居民所不愿从事的工作。农民工是中国社会和经济过程中的重要组成部分，因为他们已经构成了40%的城市劳动力。近些年来，中国政府已经逐步采取重要举措以帮助处于弱势的农民工，比如保证最低工资、推动劳动合同制，并且使农民工在获得就业服务和职业培训时更为便利。

新出现的歧视类型

新的歧视形态于一些新领域中出现。比如对于年轻人和老年人之间的差别对待，以及一些针对残障人士、HIV/AIDS患者和不同性取向者出现的歧视。一些患者会因患病而被视为生活方式不检点，而受到额外的处罚，即在就业中受到更多的不利对待。

大约4.7亿处于工作年龄段的人患有残疾。对他们来说，残疾构成其就业的最大障碍。尽管各国情况不同，但有一点是一致的，身患残疾者的就业率严重低于其他人的平均就业率。这表明，除残疾这一点外，他们较低的教育程度和技能掌握程度，进而构成他们获得平等就业机会以及接受教育和职业培训的社会和制度障碍。然而，残障人士在劳动中还是能作出自己的贡献的。在澳大利亚，百分之六十五的雇主认为，雇佣残障者给工作场所的膳食等条件所增加的成本是可以接受的，百分之二十的雇主认为，这样不会妨碍财务上的获利。招募一个残障工人的平均成本是招收一个正常工人的13%。杜邦(DuPont)进行了一项民调表明，在许多国家中，超过35岁的残障工人在工作中与他们无残障的同事相比，工作得一样好甚至更好。只有百分之四的处于工作年龄段的残障工人需要在劳动场所为其设置额外的调整设备。人们对这一部分的成本常常忽略不计。马克斯和斯宾塞(Marks and Spencer)的调查表明，这些为残障人士添加的调整设备中的三分之二并未增加什么额外支出。

HIV/AIDS对于职场的冲击也成为一个重要经济和社会问题。全世界约四千万人染有HIV/AIDS。在亚洲，这一疾病也在迅速扩散，在中亚的年轻人(15-29岁)中，特别是年轻的女性中，这一疾病的传播速度是最快的。患有或携带HIV/AIDS的人们因之而蒙受的污名与歧视是多方面且复杂的，且是难以测算或且通过数据进行解释的。妇女蒙受的污名往往甚于男性，即使有时她们染有此病完全是因为受到了丈夫的传染。ILO在对印度的一项研究计划中，通过一次调查表明，在292名被试者(其中42%为平均年龄为30岁的女性)中，有90%的女性病患是由丈夫传染而患病。妇女受到的歧视亦多于男性(在上述调查中，女性受歧视的程度为74%，而男性为68%)。

基因技术与相关科技的快速发展对于职场的影响也很巨大。雇主可以不雇佣或解雇那些(从基因上看)具有在未来易患某种疾病的体质的职工。在进行雇佣决定时，立足于受雇者未来是否更可能患上某一特定疾病，而不是考虑他们执行工作的实际能力，这本身构成了一种歧视。

工会在这一领域内是很活跃的。澳大利亚工会委员会(The Australian Council of Trade Unions, ACTU)在2002年称，雇主不得收集雇员的任何基因信息。澳大利亚法律改革委员会(the Australian Law Reform Commission)和澳大利亚健康伦理委员会(Australian Health Ethics Commission)在批评雇主不当收集雇员基因信息的同时，宣称如果某些基因测试本身是合理且与职业相关，并以一种从总体上权衡雇主、雇员和大众之间利益的方式实现，那么他们将考虑允许这种基因测试。

国家行动与地区行动

在反对工作中歧视的运动中，出现了许多值得鼓励的发展。菲律宾政府和日本政府近来颁布法律，规定性骚扰构成一种歧视。法律规定，男性和女性都受到保护，避免受到性骚扰，还命令雇主在职场中采取措施，来实现法律的这一要求。在印度，在建筑工地上已经出现了移动看护站(mobile crèches)，以供应移民建筑工人的儿童的伙食。目前，移动看护体系在新德里(New Delhi)、穆姆摆(Mumbai)和卜内(Pune)等地已经实现了一个网络，通过建筑工地上的450多个日间看护站，帮助了约600,000名儿童。

在新西兰，平等就业机会信托基金(the Equal Employment Opportunities Trust, 即EEO信托基金)于1992年由主要的私营企业和公共部门的雇主联合启动，以促进职场上商业利益与平等就业机会的双赢。这一基金与招工和咨询服务联合会(the Recruitment and Consulting Services Association)共同发表一项声明，呼唤职业中介机构就此致力消除歧视性的行为。

在斯里兰卡，锡兰雇主联盟(the Employers Federation of Ceylon, EFC)和ILO在2006年进行了一项合作，制定了《关于性别公正/平等的企业政策指南》(the Guidelines for Company Policy on Gender Equity/Equality)

在新加坡，《关于男女在同等价值工作中薪酬平等的三方宣言》得以出台，兑现了政府和社会各方对于国际劳工大会第100号决议所作出的承诺。三方都同意，在该宣言中加入一项恰当的条款，以确保雇主遵守“在同等价值工作中薪酬平等”的原则。■