

ジェンダーの観点から見た労働

ディヤナ・テプシク（ボスニア・ヘルツェゴビナ）

ジェンダー平等を達成する上で大きな障害となるものに、ジェンダーの役割に関する固定観念や偏見があります。ほとんどの場合、女性が役割を果たすのは私的な場面であると考えられています（とはいうものの、家族の「長」は相変わらず男性です）。一方、ビジネスや政治を中心とする公的な場面は、男性のものと考えられています。法律によってジェンダー平等が保障されているにも関わらず、実際の日々の生活においては、従来からの家父長制的な規範や態度がいまだ根強く残り、法律で保障されている権利を女性が享受する上で障害となっています。

立法的な枠組みにより、労働および雇用における、ジェンダーに基づくあらゆる形の差別や暴力が禁止されています。スルプスカ共和国（ボスニア・ヘルツェゴビナの構成体）の労働法は、ジェンダー平等の基準に十分に対応するものとなったと言えるでしょう。さらにまた、こうした法律は、この意味において同地域で最も進んだものの一つであると結論づけることもできます。しかしながら、こうした権利を実際に実現する際、特に社会の転換期や経済危機、不景気にある場合、やはり難題や困難が立ちはだかるのです。

数々の研究や指標によると、職場でのセクシャル・ハラスメントなどのいやがらせ、侮辱、暴力といった、ジェンダーに基づく差別や不平等は存在します。こうした形の差別や不平等を受けるのは、たいていの場合女性です。また女性にとって問題となるのは、たいていの場合以下のようなことです。

1. 労働市場への参加が不十分: 労働市場への女性の参加率は低く、また、女性の失業率は男性より高いです。さらに、女性の多くは、国際労働機関が言うところの「求職意欲喪失者」です。つまり、失業に関する統計に含まれていない女性労働者です。女性たちは、働きたいとは思っていますが、自分の仕事はないだろうと考え、積極的に求職しないのです。すなわち、差別、または、構造的、社会的、文化的な障壁に直面しているのです。
2. 女性にのしかかる多数の無給労働: 「世話」に関する経済分野（家事、子どもの世話、高齢者の世話、病人の世話、成人した男性家族の世話、地方の家庭や農家での労働、家業で女性が行う無給労働）。国内総生産に占める無給労働の割合がどれぐらいのものなのか、いまだ不明です。こうした無給労働は、その労働に従事したからといって、女性に公式な地位や報酬が与えられるわけではありません。さらに、健康に対する権利、年金、障がい保険などの権利といった受給権に反映

されるわけでもありません。

3. 所得格差: 同一労働であっても、もしくは同一の価値のある労働であっても、女性のほうが男性より賃金が低いというケースもしばしばあります。高い学歴を持っていてもこうした状況を防ぐ手立てにはなりません。また、全体的にみて、女性の生涯賃金は男性より低く、よって、年金保健の条件についても、女性は男性に劣ります。そして、女性は男性より長寿であるにもかかわらず、女性が受け取る年金は男性より低いのです。
4. 「ガラスの天井」: 女性の場合、あたりまえのように昇進が見送られます。高い役職になればなるほど、同僚の男性と同様、もしくはそれ以上の資格を持っていたとしても、女性はその職に就く可能性は低くなります。いわゆる「ガラスの天井」をなんとか突き破り、政策決定のポジションに就いた女性たちは、特例に過ぎません。女性が優位な分野であろうと、管理職に就く女性の数が増えようと、不釣り合いな数の男性が管理職に就くのです。

こうした全ての問題の主な理由は、女性に対する差別にあります。ほとんどの場合、女性は、母親としての性別、もしくは母親になる可能性がある性別を理由に、不利益をこうむります。不合理なことに、多くの雇用主が女性労働者の妊娠が引き起こす可能性のあるコストや問題を懸念しています。

注目すべきは、職場でのジェンダー差別は勝手に消えるものでもなければ、市場によって自然に排除されるものでもないということです。差別を排除するには、意識的かつ集中的に一貫したプロセスに関する取り組みを長期にわたって実施しなければなりません。労働および雇用におけるジェンダー平等の分野に取り組むには、複数のセクターからのアプローチが必要となります。全てのレベルにおける社会の全ての当該の組織や利害関係者が関与しなければなりません。ジェンダー平等に関する認識を変えるという長期的なプロセスは、最終的には、全ての人びとにとって価値を発揮することになるでしょう。この目的に向かって前向きなステップが見られるケースもありますが、やるべきことは、まだまだあります。以下のようなことを実施すべきだと考えます。①管理職の女性に対する偏見を変えるため、プロモーション・プログラムやキャンペーンを実施する、②社会における既存のジェンダーの固定観念に対する認識を全てのレベルで高める、③男女に関わらず、仕事と家庭を両立させる、④子どもや高齢者の世話をを行う施設に投資し、労働時間の是正をはかる。私たち全員に、権利の平等、機会の平等、利益の平等に向けて力をあわせるミッションが課せられています。