



Zyra
Nderkombetare
e Punes

Diskriminimi në punë në Europë

Europa në përgjithsi dhe Vendet Anëtare të BE në veçanti, kanë zhvilluar disa nga politikat sociale më të gjëra dhe efektive kundër diskriminimit në vendin e punës dhe kanë akumuluar goxha experiencë në trajtimin e çështjeve praktike.

Gjithsesi, kërkimet kanë nxjerrë në pah se një diskriminim i gjërë egziston në tregun e punës, në radhë të parë kundër emigrantëve dhe minoriteteve. Për më tepër, format tradicionale të diskriminimit bazuar në gjini, racë, origjinë etnike, besim fetar dhe moshë, egzistojnë ende në vendin e punës në Europë.

Format e reja të lindura të diskriminimit, që e komplikojnë më shumë çështjen, bazohen në orientimin seksual, paaftësitë, cilësitë gjenetike dhe mënyrën e jetesës; ato e sfidojnë aftësinë e Europës për t'ju përgjigjur këtyre çështjeve shumë të rëndësishme të lidhura me vendin e punës.

ÇESHTJE GJINORE

Të dhënat për vitet 1995-2004 në Bashkimin Europian (BE) konfirmojnë se pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore, që aktualisht arrin në 62%, dhe në punësimin e paguar, në 47.1%, ka vazhduar të rritet në mënyrë domethënëse. Duke folur me terma më të përgjithshëm, kjo tregon një ngushtim të hendekut gjinor në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

Një masë shumë e rëndësishme për përmirësimin e pjesëmarrjes së grave në punësim, është egzistenca e punëve të një cilësie të mirë për gratë në pozicione legjislative, zyrtare të nivelit të lartë ose menaxheriale. Pjesëmarrja më e lartë e grave në të tilla punë tregon pakësim të barrierave

diskriminuere. Pavarësisht se gratë ende paraqesojnë një minoritet të dallueshëm në të tilla pozicione në të gjithë botën, duke mbajtur vetëm 28% të këtyre punëve të nivelit të lartë, në këtë fushë është bërë një progres i konsiderueshëm. Në BE gratë e kanë rritur pjesën e tyre në pozicionet e nivelit të lartë gjatë dekadës së kaluar me 3.1%, duke arritur në nivelin aktual të 30.6%.

Pavarësisht këtyre përparësive, sidoqoftë gratë në Europë ende fitojnë më pak se burrat. Kudo në EU, diferenca në të ardhurat mesatare bruto për orë pune midis grave dhe burrave ka mbetur e lartë, në nivelin 15%. Sipas Komisionit Europian, diferenca në nivelet e të ardhurave midis burrave dhe grave është rezultat i "mos-respektimit të legjislacionit për pagesë të barabartë dhe prej një numri pabarazish strukturore".

Diskriminimi gjinor është gjithashtu i dukshëm në aspekte të tjera të punësimit. Në Britaninë e Madhe, për shembull, një raport i fundit i Komisionit të Shanseve të Barabarta deklaroi se 30,000 gra i humbasin vendet e tyre të punës çdo vit si pasojë e shtatzanisë, dhe vetëm 3% e tyre dorëzojnë ankesa në gjykatën e punës.

FORMAT TRADICIONALE

Megjithëse është bërë shumë për përfshirjen e njerëzve të etniteteve të ndryshme në shoqëri, të marrë në përgjithsi, diskriminimi në punësim për shkak të etnitetit egziston akoma. Në Mbretërinë e Bashkuar, njerëzit me origjinë nga Afrika dhe Karaibet vazhdojnë të përballen me norma të larta papunësie si edhe përqëndrim në punët e kategorive të ulta dhe të paguara keq. Sipas një vëzhgimi të vitit 2005, ka më shumë gjasa që këtyre njerëzve t'ju jetë refuzuar apo mohuar një punë në pesë vjetët e shkuar.

Në Federatën Ruse racizmi dhe ksenofobia janë bërë më të dukshme që prej shëmbjes së BRSS. Fakte të pabesueshëm dëshmojnë një rritje të racizmit ndaj njerëzve nga ish Republikat Sovjetike, veçanërisht nga vendet e Kaukazit dhe Azisë Qendrore. Me një emigrim ilegal për punë që vlerësohet midis 5 deri në 14 milion njerëz, një vëzhgim i vitit 2005 i Zyrës Moskovite të të Drejtave të Njeriut, nxori në

pah se rreth 40% e Rusëve dyshojnë që ekonomia do të përfitojë prej emigrantëve dhe 70% mbështesin emigrimin e Rusëve dhe rusisht folësve, por mendojnë se emigrimi i grupeve të tjera etnike duhet të mbahet nën kontroll.

Një shqetësim tjetër i veçantë për Europën ka qënë trajtimi i dobët dhe varfëria ekstreme e popullsisë Roma, që njihen gjërësisht si gypsies: grupi etnik minoritar më i madh në Europë me rreth 10 milion njerëz. Në vende si Shqipëria, Bosnja dhe Herzegovina, Bullgaria, Kroacia, ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, Mali i Zi, Rumania dhe Serbia, papunësia midis popullsisë Roma, dhe veçanërisht ndër gratë Roma, vërtitet rreth 50 deri në 90%.

Prezenca e rritur e punëtorëve emigrantë ka shkaktuar ndjenja që fillojnë nga shqetësimet për vendet e punës dhe arrijnë deri në armiqësi të hapur. Punëtorët me origjinë të huaj përfaqsojnë një proporcion të konsiderueshëm dhe në rritje të fuqisë punëtore në shumë vende. Me 10% të fuqisë punëtore në Europën Perëndimore që aktualisht përbëhet prej emigrantësh që kërkojnë mundësira më të mira punësimi jashtë vendit të tyre, një numër që ka gjasa të rritet në vitet e ardhshëm, gjendja e vështirë e emigrantëve do të përbëjë një shqetësim në rritje.

Egzistojnë shumë mënyra nëpërmjet të cilave kufizohet zgjedhja e lirë e punësimit nga ana e punëtorëve emigrantë, si edhe mundësitë e tyre për t'u integruar në tregun e punës. Sistemi i lejeve të punës u jep krah qeverive për të kufizuar mundësinë e marrjes prej të huajve të kategorive të caktuara të punëve, siç ndodh, ndër të tjera, edhe në rastin e Qipros, Belgjikës dhe Republikës Çeke. Emigrantët mund të vendosen edhe në një rajon specifik të vendit, si në Bullgari dhe Zvicër.

Diskriminimi i bazuar në besimin fetar është një problem tjetër që prek shumë vende. Në BE, çështja e “perçes islamike” ose hijab-i, ka nxjerrë në pah perceptimet e ndryshme që mbizotërojnë midis vendeve europiane lidhur me laicizmin dhe lirinë fetare, si edhe disa mospërputhje. Për shembull, më 2003, Gjykata Kushteturse Federale e Gjermanisë vendosi në favor të një mësueseje e cila dëshironte të vishte në shkollë një shall islamik; por të paktën katër shtete gjermanë i kanë

ndaluar mësuesit të veshin shalle, ndërsa në një shtet tjetër ndalimi zbatohet tek të gjithë nëpunësit civilë.

FORMA TE REJA QE PO LINDIN

Diskriminimi me bazë moshe, në të dy anët e spektrit, po shndërrohet në një çështje urgjente të lidhur me vendin e punës. Në vitin 2005, të rinjtë zinin 44% të shumës së përgjithshme të të papunëve në botë, megjithëse pjesa e tyre në popullsinë e përgjithshme në moshë pune (15 vjeç e lart) ishte vetëm 25%.

Trajtimi më pak i favorshëm, shpesh i pajustificuar, që ka në bazë moshën, duket se luan një rol të rëndësishëm në shpjegimin e pjesës së ulët në punësim të të rinjve dhe, në veçanti, të mbi-përfaqsimin në punë të rastësishme me të ardhura më të ulta, të mungesës së shanseve për trajnim dhe perspektivave të karrierës. Vëzhgimet e fundit dëshmojnë se punonjësit e rinj në moshë mund të jenë më të prekshëm ndaj diskriminimit me bazë moshën, në krahasim me moshat më të vjetra. Sipas një raporti të bërë publik prej Forumit të Punëdhënësve të Britanisë së Madhe lidhur me moshat, çështja e moshës në raport me punën është problem më i madh për njerëzit gjatë adoleshencës së vonë, në krahasim me ata që jetojnë të 50-tat.

Një pengesë për rekrutimin e punonjësve të moshuar mund të jetë kosto më e lartë e dallueshme e punësimit të tyre si edhe produktiviteti në rënie i tyre si pasojë e përkeqsimin të kapaciteteve fizike dhe mendore. Ky mendim është veçanërisht i përhapur në vendet ku sistemet e pagave dhe përfitimet janë fuqishëm të lidhura me moshën dhe gjatësinë e periudhës së shërbimit, si psh në Austri, Belgjike dhe Francë.

Diskriminimi i bazuar në paaftësi është tashmë një çështje serioze e punësimit. Burim i rëndësishëm i përjashtimit ose i disavantazhit të njerëzve me paaftësi është fakti që ata janë shpesh ende të perceptuar si jo-produktivë, të paaftë të bëjnë një punë apo shumë të kushtueshëm për t'u punësuar.

Mundësitë që një person me paaftësi të mund të gjejë një punë duken se ulen ndërsa niveli i paaftësisë rritet. Në Europë, një person i paaftë me moshë midis 16 dhe 64 vjeç, ka 66% shans që të gjejë një punë; kjo shifër bie në 47% për një person me paaftësi mesatare dhe në 25% për një person me paaftësi të nivelit të lartë.

Stili i jetës dhe, më specifikisht, kur një individ bën një jetë “të shëndetshme”, po bëhet një faktor në marrjen apo mbajtjen e një pune. Të jesh mbi peshë, duhanpirës ose vuajtës i hipertensionit, mund të jetë një disavantazh punësimi në vende të ndryshme të industrializuara. Në vitet e fundit, praktikat e pafavorëshme të punësimit për duhanpirësit janë përhapur në shumë pjesë të botës. Disa punëdhënës kanë miratuar politika zyrtare korporative për të ndaluar pirjen e duhanit. Çështja qëndron se ku duhet hequr linja midis asaj që punëdhënësi mund të rregullojë dhe lirisë së punëmarrësit për të bërë jetën që ai kërkon të bëjë.

Një aspekt kryesor i parimit të mos-diskriminimit dhe barazisë në punë është që të gjithë vendimet e punësimit duhet të bazohen në kapacitetin e personit për ta bërë atë punë. Mohimi i punës apo përjashtimi i personave të kualifikuar vetëm mbi bazën e obezitetit të tyre apo sepse ata janë duhanpirës, do të çonte në diskriminim dhe do të përbënte ndërhyrje të papërshtatëshme në jetën e tyre private.

Në disa vende të zhvilluara testimi gjenetik është shndruar në një shqetësim. Skanimit gjenetik ka implikime të rëndësishme për vendin e punës, meqë punëdhënësit mund të kenë interes në përjashtimin ose pushimin e të punësuarve, statusi gjenetik i të cilëve tregon një predispozitë për zhvillimin e një sëmundje të caktuar në të ardhshmen.

Marrja e vendimit të punësimit mbi bazën e probabilitetit të zhvillimit individual të një farë sëmundje, më tepër se sa në kapacitetin e tij/saj për të bërë një punë, përbën diskriminim. Diskriminimi gjenetik në vendin e punës është provuar dhe refuzuar në gjykata të ndryshme nëpër botë.

VEPRIM PER TE LUFTUAR DISKRIMINIMIN

Trajtimi i diskriminimit kërkon kapacitet dhe mandat të qartë për ta bërë këtë; eksperiencia në një numër vendesh dëshmon se inspektimi i punës mund të përmbushë detyrën e tij në luftën ndaj diskriminimit. Administrata e punës në Belgjikë, për shembull, ka ngritur një njësi për këshillimin dhe trajnimin e inspektorëve të punës në çështje diskriminimi.

Strategjia Europiane e Punësimit, e nisur më 1997, u kërkon Shteteve Anëtarë të zhvillojnë Plane Kombëtarë Vjetorë Veprimi në fushën e punësimit bazuar në objektiva për të cilat është rënë dakord bashkarisht. Barazia gjinore u përfshi në këtë proces nëpërmjet kërkesës që çështjet gjinore të trajtoheshin nëpërmjet adoptimit të objektivit prej 60% të normës specifike të punësimit të femrave deri në vitin 2010 (Samiti i Lisbonës më 2000), si edhe paraqitjes në periudhën 1997-2002 të një objektivit specifik të promovimit të mundësive të barabarta midis burrave dhe grave.

Në frontin e barazisë në pagesë, Finlanda, Franca dhe Spanja adoptuan ligje proaktivë më 2005 dhe 2006 duke u kërkuar punëdhënësve jo vetëm që të hiqnin dorë prej diskriminimit në pagë mbi bazën e gjinisë, por të merrnin masa për të promovuar mundësi të barabarta në pagesë, për shembull, nëpërmjet rishikimit të pagesave të barabarta dhe metodave të vlerësimit të punës, dhe të ndreqnin çdo diferencë në pagesë që vjen si rezultat i diskriminimit.

Komisionet e barazisë në pagë ose komisionet me juridiksion më të gjërë anti-diskriminues mund të luajnë rol shumë të dobishëm në arritjen e barazisë në pagesë. Në Suedi, për shembull, që nga viti 2001, Ombudsmani i Mundësive të Barabarta ka ndërmarrë masa informimi dhe edukimi për të asistuar organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve në plotësimin e detyrimeve të tyre sipas Ligjit të Mundësive të Barabarta, me theks të veçantë në planifikimin e pagave.

Nën shtytjen e Direktivës kornizë të EU lidhur me barazinë, shumica e Shteteve Anëtarë kanë futur në ligjin e tyre kombëtar dispozitat e diskriminimit të bazuar në moshë. Për shembull, Rregullorja

mbi Barazinë në Punësim (për moshë) e Mbretërisë së Bashkuar, që ka hyrë në fuqi në Tetor 2006, ndalon diskriminimin direkt dhe indirekt, ngacmimin seksual dhe viktimizimin bazuar në moshë për njerëzit e të gjitha moshave, të rinj apo të vjetër.

Përsa i takon testimin gjenetik, mundësia për ta përdorur këtë për të mohuar një punë si pasojë e predispozicionit të një personi ndaj një problemi mjekësor aktual ose i pritshëm, ka çuar shumë vende në adoptimin e masave ligjore. Shtete Anëtarë të ndryshëm të BE kanë paraqitur legjislacion që ndalon diskriminimin gjenetik, si për shembull Franca, Suedia, Finlanda dhe Danimarka. Shtete të tjerë kanë ndaluar ose kufizuar mbledhjen e të dhënave gjenetike prej punëmarrësve pa pëlqimin e tyre të qartë, siç vihet re në Austri, Hollandë, Luksemburg, Greqi dhe Itali.