



Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Uredil
Primož Dolenc

Management



Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Znanstvene monografije
Fakultete za management Koper

Glavna urednica

izr. prof. dr. Anita Trnavčević

Uredniški odbor

prof. dr. Roberto Biloslavo

prof. dr. Štefan Bojnec

prof. dr. Slavko Dolinšek

doc. dr. Justina Erčulj

izr. prof. dr. Tonči A. Kuzmanić

prof. dr. Zvone Vodovnik

ISSN 1855-0878

Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji

Uredil

Primož Dolenc



*Diskriminacija
na trgu dela v Sloveniji*

Uredil · izr. prof. dr. Primož Dolenc
Recenzenta · izr. prof. dr. Janez Šušteršič
in izr. prof. dr. Polona Domadenik
Izdala in založila · Univerza na Primorskem,
Fakulteta za management,
Cankarjeva 5, 6104 Koper
*Oblikovanje in tehnična
ureditev* · Alen Ježovnik

Koper · 2011

ISBN 978-961-266-110-6 (tiskana izdaja)

Naklada · 100 izvodov

ISBN 978-961-266-111-3 (elektronska izdaja)

<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-111-3.pdf>

© 2011 Fakulteta za management

*Monografija je izšla s finančno podporo
Javne agencije za knjigo Republike Slovenije*

CIP – Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

316.647.82:331.5(497.4)

DISKRIMINACIJA na trgu dela v Sloveniji / uredil Primož Dolenc. –
Koper : Fakulteta za management, 2011. – (Znanstvene monografije
Fakultete za management Koper, ISSN 1855-0878)

Dostopno tudi na:

<http://www.fm-kp.si/zalozba/ISBN/978-961-266-111-3.pdf>

ISBN 978-961-266-110-6

ISBN 978-961-266-111-3 (pdf)

COBISS.SI-ID 259447040

Kazalo

Povzetek za odločanje · 7

1 Uvod

*Primož Dolenc, Tanja Kosi, Bojan Nastav, Matjaž Novak,
Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić* · 11

2 Pravni vidiki prepovedi diskriminacije na trgu dela

Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić · 15

3 Analiza podatkov Statističnega urada RS in Zavoda RS za zaposlovanje

Bojan Nastav in Matjaž Novak · 39

4 Analiza spremljanja diskriminacije na trgu dela in ukrepi sindikatov

Tanja Kosi in Primož Dolenc · 45

5 Analiza rezultatov polstrukturiranih intervjujev in kvotnega vzorčenja

Primož Dolenc in Tanja Kosi · 53

6 Analiza rezultatov anketiranja med prebivalstvom

Matjaž Novak in Bojan Nastav · 85

7 Diskriminacija na podlagi veroizpovedi – primer muslimanov

Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić · 99

8 Sklepi in priporočila ekonomski politiki

*Primož Dolenc, Tanja Kosi, Bojan Nastav, Matjaž Novak,
Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić* · 117

Priloge · 123

Povzetek za odločanje

Namen raziskave je z različnih vidikov (vidik delavca in iskalca zaposlitve ter vidik delodajalca) empirično analizirati pojavnost opisanih oblik in osnov diskriminacije v različnih pojavnih fazah (pri zaposlovanju, pri določitvi značilnosti zaposlitve, pri možnostih napredovanja, pri odnosih na delovnem mestu in pri plačilu za delo). Nadalje smo želeli s študijo primera prikazati sodno prakso na primeru diskriminacije v EU. Cilji raziskave so bili trije, in sicer 1) ugotoviti, kakšna je struktura zaposlenih v Sloveniji glede na raznolikost osebnih okoliščin ter s kakšnimi težavami in ovirami na trgu dela se srečujejo; 2) analizirati, v kakšnem obsegu, kako in zakaj delodajalci upoštevajo oziroma ne upoštevajo enake obravnave in raznolikosti v svojem delovnem okolju; 3) podati pravno analizo sodne prakse na primeru diskriminacije EU.

Raziskava temelji na štirih sklopih analiz: 1) analizi relevantnih podatkov Statističnega urada RS in Zavoda RS za zaposlovanje; 2) analizi spremljanja in ukrepov sindikatov na področju diskriminacije na trgu dela; 3) analizi rezultatov polstrukturiranih intervjujev in kvotnega vzorčenja; ter 4) analizi rezultatov anketiranja med prebivalstvom. Posebej je dodana študija primera sodne prakse glede diskriminacije.

Na temelju ugotovitev empiričnega dela raziskave smo sprejeli sklep, da je diskriminacija značilen pojav na trgu dela v Sloveniji. Najintenzivneje je prisotna v štirih pojavnih oblikah: 1) diskriminacija po starostnem kriteriju; 2) diskriminacija po etnični pripadnosti; 3) diskriminacija zaradi duševne in/ali telesne oviranosti, ter 4) diskriminacija po spolu. Potrebno pa je poudariti, da je intenzivnost diskriminacije, kot jo zaznavajo na trgu dela v Sloveniji precej večja, kot pa stopnja diskriminacije, merjena glede na osebne izkušnje.

Na temelju tega predlagamo implementacijo štirih skupin ukrepov usmerjenih v preprečevanje, zmanjševanje diskriminacije oziroma v njeno aktivno upravljanje. Prvi sklop ukrepov je namenjen zmanjševanju in odpravljanju diskriminacije na trgu dela po kriteriju starosti in zajema dve skupini ukrepov. Ukrepi za mlade obsegajo predlog sofinanciranja dela plače zaposlenega mlajšega od 25 let in usmerjenost

izobraževalnih programov na vseh stopnjah in ravneh v intenzivno povezovanje deležnikov izobraževalnega procesa s trgom dela. Pri ukrepih za starejše pa predlagamo možnost sofinanciranja dela plače starejšega zaposlenega (v povezavi z upokojevanjem), uvedbo sistema rotacije delovnih mest po vzoru Švedske, usmerjenost izobraževalnih programov na področju vseživljenjskega učenja za povečanje mobilnosti dela, spodbujanje fleksibilnih oblik dela za starejše ter odstranitev določenih administrativno-pogodbenih ovir, ki za delodajalce podražijo starejše zaposlene.

Drugi sklop ukrepov je usmerjen v odpravljanje diskriminacije po kriteriju spola. Menimo, da bi morali nosilci politik slediti zagotavljanju kontinuitete na delovnem mestu, kar se lahko uresniči s financiranjem varstva in nege dojenčka ter sofinanciranjem začasne prerazporeditve zaposlenih in restrukturiranje njihovih delovnih nalog.

Tretji sklop ukrepov je usmerjen v odpravljanje diskriminacije po razsežnosti etnične in narodne pripadnosti. V ta sklop sodijo vsi ukrepi, ki povečujejo integracijo pripadnikov različnih manjšinskih etničnih skupin pripadnikom prevladujoči etnični skupini. Na področju odpravljanja diskriminacije po kriteriju narodnosti, pa so ob ukrepih usmerjenih v njihovo integracijo v domačo populacijo, pomembni tudi ukrepi usmerjeni v poenostavitve in pocenitve administrativnih postopkov vezanih na zaposlovanje priseljencev.

Četrty sklop ukrepov je vezan na odpravljanje diskriminacije izvira-joče iz fizične in/ali psihične oviranosti posameznika. Gre za objektivno okoliščino, na katero delodajalec ne more vplivati, se pa z njo sooči. V splošnem bi poleg obstoječih ukrepov in davčnih olajšav na tem področju lahko vpeljali specifikacijo del, ki jih lahko opravljajo osebe z določeno fizično in/ali psihično oviranostjo. Poleg tega bi bilo morda smiselno mikro in majhnim podjetjem, ki bi bile pripravljena zaposliti gibalno ovirano osebo, subvencionirati urejanje ustreznega dostopa te osebe do delovnega mesta (npr. premičnega dvigala).

Splošni ukrep, ki bi lahko prispeval k zmanjšanju diskriminacije na trgu dela glede na različne osebne okoliščine in ki ne terja znatnejših fiskalnih sredstev, pa je uvedba anonimizirane prijave, bodisi pisno bodisi v e-obliki, (npr. preko UEM ali Inšpektorata RS za delo) kršitve načela enake obravnave na delovnem mestu.

Vsi navedeni ukrepi pa niso fiskalno nevtralni, zato bi bilo ob njihovem morebitnem uvajanju treba oceniti fiskalni učinek posameznega ukrepa.

Najpomembnejša ugotovitev ostaja, da je treba sicer dobro pravno ureditev prepovedi diskriminacije tudi učinkovito izvajati. Vse članice EU bi morale začeti popolnoma izvajati direktive proti diskriminaciji in bolje uporabiti svoj potencial, s katerim lahko naslavlajo diskriminacijo in spodbujajo enakost. V tem smislu je zbiranje informacij in opravljanje relevantnih raziskav temeljnega pomena za oblikovanje pravih in učinkovitih politik. Zato so iniciative znotraj skupnosti za povečanje sodelovanja, koordinacije in izmenjave dobrih praks, kar se tiče integracijskih politik na nacionalnih in lokalnih ravneh več kot dobrodošle. Tu igrajo pomembno vlogo mediji, ne nazadnje pa tudi Evropski center za spremljanje rasizma in ksenofobije (ang. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia – EUMC), ki želi prispevati svoj del zlasti z dajanjem nasvetov političnim odločevalcem, še posebej v smislu spreminjanja načel o enakosti v prakso.

1 Uvod

Primož Dolenc, Tanja Kosi, Bojan Nastav,
Matjaž Novak, Valentina Franca
in Elvina Babajić Muratagić

Raznolikost je širok koncept, ki zajema številne dimenzije različnosti med ljudmi in vpliva na to, kako se obnašajo in kako delujejo v interakciji. *Raznolikost na trgu dela* tako povezujemo z različnimi osebnimi okoliščinami, med katere uvrščamo pripadnost določeni rasni ali etnični skupnosti, narodnost, pripadnost manjšinski verski skupnosti (veroizpoved), telesno in duševno hendikepiranost, zdravstveno stanje, starost, spol, spolno usmerjenost, gmotno stanje in družbeni položaj.

Raznolikost v podjetjih in v družbi nasploh je lahko osnova za diskriminacijo. Pod pojmom *diskriminacija* razumemo neenako obravnavanje osebe pri uveljavljanju njenih pravic in obveznosti v primerjavi z drugo osebo zaradi ene ali več osebnih okoliščin. Pri diskriminaciji na trgu dela (pri zaposlovanju ali pri procesih na delovnem mestu) lahko k omenjenim osebnim okoliščinam dodamo vsaj še starševstvo, zakonski stan, zunanji videz, politično prepričanje in svetovni nazor.

V osnovi ločimo pozitivno in negativno diskriminacijo. V kolikor je oseba zaradi ene ali več osebnih okoliščin v manj ugodnem pravnem, političnem, ekonomskem ali socialnem položaju, kot bi bila, če te osebne okoliščine ne bi bilo, govorimo o negativni diskriminaciji. Skladno s teorijo se lahko negativna diskriminacija na trgu dela pojavi v treh osnovnih oblikah (Cain 1986; Anker 1997):

- kot *čista diskriminacija* na trgu dela, ki pomeni manj ugodno obravnavo posameznika na trgu dela (pri zaposlovanju, napredovanju, plačilu in drugo) zgolj zaradi določene osebne okoliščine;
- kot *poklicna segregacija*, ki označuje koncentracijo oseb z določenimi osebnimi okoliščinami v določenih poklicih, čeprav ni jasnega oziroma objektivnega razloga (razloga, ki ne izvira iz določene osebne okoliščine) za tako koncentracijo. Do poklicne segregacije prihaja iz različnih razlogov, med katerimi so družbena pričakovanja, socializacija, odločitve o izobrazbi (stopnji in smeri) in poklic-

nem usposabljanju, odločitve delodajalcev (prakse kadrovanja in stereotipi);

- kot *statistična diskriminacija*, ki je povezana z asimetrijo informacij in s stroški informiranja in z izogibanjem tveganju s strani delodajalcev.

Diskriminacija na trgu dela oziroma neenaka obravnava oseb (ki pripadajo isti izobrazbeni skupini in se ujemajo po usposobljenosti, kompetencah, učinkovitosti, izkušnjah, in drugih, za delo ključnih lastnosti) se lahko pojavi v vsaj eni od naslednjih faz:

- pri zaposlovanju;
- pri določitvi oblike in drugih značilnostih zaposlitve, na primer formalna glede na neformalno zaposlitev, zaposlitev s krajšim delovnim časom, zaposlitev za določen delovni čas idr.;
- pri napredovanju in drugih priložnostih ter ugodnostih na delovnem mestu;
- pri odnosih na delovnem mestu (npr. trpinčenje na delovnem mestu oziroma t. i. *mobing*, ki vključuje šikaniranje, diskriminacijo in viktimizacijo, ki pa se pogosto prepletajo);
- pri delovnih razmerah;
- pri plačilu: različno plačilo za delavce z enako produktivnostjo oziroma učinkom, a različnimi osebnimi okoliščinami.

Spoštovanje raznolikosti na trgu dela se skuša zagotavljati z ustavnim in zakonodajnim okvirom ter s sistemom pravil v zaposlovanju in pri organizaciji ter poteku dela v organizacijah in institucijah. Ta vidik natančneje obravnavamo v nadaljevanju.

Namen in cilji raziskave

Namen raziskave je z različnih vidikov (vidik delavca in iskalca zaposlitve ter vidik delodajalca) empirično analizirati pojavnost opisanih oblik in osnov diskriminacije v različnih pojavnih fazah (pri zaposlovanju, pri določitvi značilnosti zaposlitve, pri možnostih napredovanja, pri odnosih na delovnem mestu in pri plačilu za delo). Nadalje želimo s študijo primera prikazati sodno prakso na primeru diskriminacije v EU.

Cilji raziskave so trije:

1. Ugotoviti, kakšna je struktura zaposlenih v Sloveniji glede na raznolikost osebnih okoliščin ter s kakšnimi težavami in ovirami na trgu dela se srečujejo oziroma konkretneje proučiti, kakšne so razsežnosti in značilnosti posameznih oblik diskriminacije na trgu

dela v Sloveniji glede na posamezne osebne okoliščine in kako se posamezniki z njimi soočajo.

2. Analizirati, v kakšnem obsegu, kako in zakaj delodajalci upoštevajo oziroma ne upoštevajo enake obravnave in raznolikosti v svojem delovnem okolju.
3. Podati pravno analizo sodne prakse na primeru diskriminacije v E U.

Pri tem upoštevamo, da je lahko posamezna oseba v konkretni situaciji diskriminirana oziroma neenako obravnavana zaradi ene ali več osebnih okoliščin, ki smo jih izpostavili v prejšnjem podpoglavju.

Uporabljen metodologija

Raziskava metodološko temelji pretežno na kvantitativni raziskavi diskriminacije na trgu dela v Sloveniji. K temu je dodana tudi kvalitativna študija primera sodne prakse s področja diskriminacije v Sloveniji.

Prvi del kvantitativne empirične analize sloni na pregledu *sekundarnih podatkov* o delovno aktivnem prebivalstvu, registrirani brezposelnosti ter zaposlenosti za določen čas. Na podlagi podatkov, zbranih pri Statističnem uradu Republike Slovenije (SURS), v Statističnem registru delovno aktivnega prebivalstva (SRDAP) ter pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) smo preučili diskriminacijo na trgu dela glede na določene osebne okoliščine (spol in starost).

Določene (morda že zbrane) podatke o diskriminaciji na trgu dela smo skušali pridobiti od krovnih in panožnih sindikatov. Le-te smo s polstrukturiranimi vprašalniki (v prilogi 1) prosili za podatke o številu pritožb v zvezi z diskriminacijo na trgu dela (če jih zbirajo), ocene o diskriminaciji na trgu dela z njihovega vidika ter za informacije o ukrepih oziroma morebitnih ukrepih v primeru prejema pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani posameznega člana oziroma skupine članov sindikata.

Podrobnejšo analizo diskriminacije na trgu dela smo opravili na podlagi *primarnih virov podatkov*, ki smo jih pridobili z anketiranjem in/ali intervjuvanjem dveh skupin. Prva skupina so posamezniki kot udeleženci na trgu dela – aktivni prebivalci (zaposleni in brezposelni), drugo skupino pa predstavljajo podjetja kot delodajalci. Na ta način smo diskriminacijo na trgu dela podrobneje osvetlili z vidika zaposlenih in brezposelnih na eni strani ter delodajalcev na drugi strani.

Pridobivanje primarnih podatkov za pričujočo analizo smo razdelili v tri sklope. V prvem sklopu smo z uporabo polstrukturiranih intervjujev

zaposlenih (v prilogi 2) in kvotnega vzorčenja pridobili podatke posameznih diskriminiranih skupin na trgu dela v Sloveniji. S tem smo dobili natančnejši vpogled v problematiko diskriminacije na trgu dela glede na osebne okoliščine, s čimer smo lahko stopili v drugi sklop proučevanja oziroma pridobivanja primarnih podatkov diskriminacije na trgu dela v Sloveniji. Ta sklop je obsegal pripravo vprašalnika in izvedbo anketiranja aktivnega prebivalstva v Sloveniji. Pri tem smo sledili stratificiranemu vzorčenju na ravni statističnih regij, anketiranje pa je potekalo telefonsko (anketni vprašalnik je dosegljiv v prilogi 4). Tretji sklop pridobivanja podatkov je usmerjen v vidik delodajalca. Preko polstrukturiranega intervjuja (vprašalnik se nahaja v prilogi 3) in kvotnega vzorca smo pridobili podatke o tem, koliko in kako delodajalci diskriminirajo na trgu dela. Podrobnejši opis vsakega od omenjenih sklopov je podan v nadaljevanju monografije.

Struktura raziskave

Uvodnemu poglavju sledi pregled relevantnih domačih in mednarodnih pravnih virov s področja diskriminacije. V tretjem poglavju je pregled relevantnih podatkov pridobljenih na SURS-u in ZRSZ-u kot osnova za analizo raznolikosti in diskriminacije na trgu dela glede na določene osebne okoliščine. Sledijo rezultati raziskave o diskriminaciji na trgu dela izvedene med sindikati. Analiza rezultatov polstrukturiranih intervjujev na podlagi kvotnega vzorčenja izvedenih med delojemalci in delodajalci je predmet peteka poglavja, šesto poglavje pa predstavlja rezultate anketiranja o diskriminaciji na trgu dela med aktivnim prebivalstvom. Sedmo poglavje je namenjeno študiji primerov sodne prakse s področja diskriminacije v Sloveniji. Raziskava zaključuje s sklepi in priporočili politikam.

Literatura

- Anker, R. 1997. »Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview.« *International Labour Review* 136 (3): 315–339.
- Cain, G. D. 1986. »The Economic Analysis of Labour Market Discrimination: A Survey.« V *Handbook of Labour Economics*, ur. O. Ashenfelter in R. Layard, 2:693–785. Amsterdam: North Holland.

2 Pravni vidiki prepovedi diskriminacije na trgu dela

Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić

Ena temeljnih človekovih pravic je pravica do enakopravnosti oziroma prepoved diskriminacije, to je razlikovanje na podlagi katerekoli osebne okoliščine, kot so spol, rasa, starost, nacionalnost, veroizpoved in podobno. Posamezni zaposleni ne sme biti postavljen v neenakopraven ali neenak položaj oziroma prikrajšan za enake možnosti zaradi svoje specifične osebne okoliščine. To velja za vsa področja življenja, kar vključuje tudi trg dela oziroma odnos delavec–delodajalec. Prepoved diskriminacije na trgu dela velja tako v času zaposlovanja, torej ko posameznik še ni v delovnem razmerju z organizacijo, kakor tudi, ko je pogodba o zaposlitvi že sklenjena, torej v času trajanja delovnega razmerja.

Teorija in praksa sta razvili več različnih oblik diskriminacije: *neposredna*, *posredna*, diskriminacija zaradi *povezave*, diskriminacija na podlagi *pripisanih osebnih okoliščin* in *večkratna* diskriminacija. O *neposredni* diskriminaciji govorimo, ko neko določilo nekoga avtomatično postavi v neenak položaj. Denimo, z objavo zaposlitvenega oglasa za mlajšo žensko hosteso delodajalec postavi v neenak položaj tako moške kot starejše kandidate. To je tudi primer *večkratne* diskriminacije, kar v tem primeru velja za starejše moške. *Posredna* diskriminacija pa je bolj prikrita, saj zanjo velja, da navidezno nevtralna določila ali prakse delujejo diskriminatorno. Na primer navidezno določilo, da bodo delavci nagrajani glede na število dni prisotnosti na delovnem mestu, deluje nevtravno. Dejansko pa diskriminira nosečnice ter tistega od staršev, ki izkoristi dopust za nego in varstvo otroka (običajno je to ženska), bolne in podobno. *Diskriminacija zaradi povezave* je prisotna, ko neka oseba nima določene lastnosti, vendar je povezana z osebo, ki ima določeno osebno okoliščino, na podlagi katere je diskriminirana. Na podlagi primera Coleman pred Sodiščem Evropske Unije (Sodba C-303/06 z dne 17. julija 2008) je najbolj nazoren primer diskriminacije delavke zaradi invalidnosti svojega otroka. Podobno je pri diskriminaciji na podlagi *pripisanih osebnih okoliščin*. Tudi v tem primeru diskrimini-

rana oseba nima določene osebne okoliščine, vendar delodajalec meni, da jo ima. Denimo, oseba ima tipičen priimek določene države, kar vodi delodajalca k oblikovanju mnenja, da je tudi ta oseba iz določene države.

Poleg tega tako evropska kot slovenska zakonodaja kot eno od oblik diskriminacije določata tudi *trpinčenje na delovnem mestu* (mobing) ter *spolno in drugo nadlegovanje*. V okviru tega prispevka se osredotočamo zlasti na diskriminacijo v ožjem pomenu besede, to je na različno obravnavo posameznikov zaradi osebnih okoliščin. Trpinčenje se namreč od diskriminacije razlikuje po tem, da gre za napad na osebno dostojanstvo in varnost delavca, kar ni nujno povezano z eno ali več osebnimi okoliščinami (Kresal 2010). Poleg tega gre pri trpinčenju za določeno trajajoče, ponavljajoče ravnanje, za diskriminacijo pa zadostuje tudi enkratno nedopustno dejanje.

V tem poglavju se osredotočamo na pravno opredelitev oziroma osvetlitev pravnih vidikov prepovedi diskriminacije tako v mednarodnih kot nacionalnih pravnih aktih. Prepoved diskriminacije je namreč vsebovana v različnih pravnih aktih, poleg splošnih, ki neposredno urejajo prepoved diskriminacije, jo to (deloma) urejeno tudi v pravnih aktih, ki obravnavajo in urejajo položaj ranljivih skupin na trgu dela, na primer starejših, nosečnic, staršev, invalidov in podobno. Zato v nadaljevanju predstavljamo temeljne pravne akte Organizacije združenih narodov (OZN), Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE) in Evropske unije (EU), ki urejajo prepoved diskriminacije. Zaradi omejenosti prostora in namena te knjige nismo podrobno analizirali sodne prakse Sodišča Evropske unije ter Evropskega sodišča za človekove pravice, čeprav se je treba zavedati, da iz prakse obeh sodišč izhaja veliko sodnih primerov, pomembnih za razvoj področja prepovedi diskriminacije na delovnem mestu. V drugem delu pa analiziramo domačo, slovensko zakonodajo, pri čemer naprej predstavljamo ureditev v ustavi kot temeljnemu pravnemu aktu Republike Slovenije, nato pa še posamezne zakone, ki urejajo prepoved diskriminacije na delovnem mestu v Republiki Sloveniji. Na koncu poglavja na kratko strnemo nekatere primere slovenske sodne prakse s tega področja.

Mednarodni pravni viri

Pri analizi mednarodnih pravnih virov smo izhajali iz članstva Republike Slovenije v mednarodnih organizacijah ter iz pomembnosti posameznih pravnih virov mednarodnih organizacij na področju zagota-

vljanja enake obravnave oziroma prepovedi diskriminacije. Zato v nadaljevanju analiziramo izbrane temeljne pravne vire Organizacije združenih narodov, Mednarodne organizacije dela, Sveta Evrope in Evropske unije, ki urejajo prepoved diskriminacije.

Organizacija združenih narodov

OZN je bila ustanovljena 26. 10. 1945 in velja za najpomembnejšo mednarodno vladno organizacijo, saj so njene članice vse mednarodno priznane države sveta. Njeno delovanje sega na različna področja, zlasti pa je aktivna na področjih varnosti v svetu, družbeno-ekonomskega razvoja, človekovih pravic ter humanitarne dejavnosti. Zelo močno vlogo ima tudi pri razvoju mednarodnega prava. Slovenija je postala 176. članica OZN 22. maja 1992 in je dejavna pri različnih aktivnostih.

Z vidika prepovedi diskriminacije so pomembni zlasti trije pravni viri OZN: Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah.

Splošna deklaracija o človekovih pravicah

Za prvo mednarodno kodifikacijo načela prepovedi diskriminacije velja 10. decembra 1948 sprejeta Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Ta deklaracija je temelj mednarodnega prava, prva splošna izjava o osnovnih načelih neodtujljivih človekovih pravic in skupen standard napredka za vse ljudi, narode in države. Deklaracija določa, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice (1. člen) ter da so vsi ljudje, ne glede na njihove osebne okoliščine, tj. raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo osebno okoliščino, upravičeni do uživanja vseh pravic in svoboščin, ki jih je razglasila deklaracija (2. člen). Prepoved diskriminacije deklaracija neposredno ureja v 7. členu, kjer je določeno, da so vsi ljudje enaki pred zakonom, da imajo vsi pravico do enakega pravnega varstva pred sleherno diskriminacijo, ki bi kršila to deklaracijo, kakor tudi pred vsakim ščuvarjem k takšni diskriminaciji.

Splošna deklaracija o človekovih pravicah ni pravno zavezujoča, vendar je njena vsebina splošno sprejeta, zato ima značaj občega običajnega mednarodnega prava, ki je zavezujoče za vse države. Služila je kot osnova za dve pravno zavezujoči konvenciji OZN o človekovih pravicah, in sicer Mednarodne konvencije o državljanskih in političnih pravicah

ter Mednarodno konvencijo o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Kogovšek in Petković 2007).

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (MPDPP) ter Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP) sta bila sprejeta leta 1966. Vsebudeta določbi, s katerimi se pogodbenice zavezujejo, da bodo spoštovale in zagotovile vsem ljudem, ki se nahajajo na njihovem ozemlju in pod njihovo jurisdikcijo, v paktu priznane pravice, brez razlikovanja glede na raso, barvo, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno poreklo, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo osebno okoliščino (1. odstavek 2. člena MPDPP oziroma 2. odstavek 2. člena MPESKP). To dopolnjuje 3. člen, ki določa prepoved glede na spol in obvezuje države, da moškimi in ženskam zagotovijo enakopravno uživanje vseh v paktu določenih državljanskih in političnih pravic. Prepoved diskriminacije v paktih je enaka prepovedi iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah in Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP).

MPDPP določa tudi, da mora biti vsako hujskanje k nacionalnemu, rasnemu ali verskemu sovraštvu, ki bi pomenilo spodbujanje k diskriminaciji, sovražnosti ali nasilju, z zakonom prepovedano (2. odstavek 20. člena). Takšna določba ni vsebovana niti v Splošni deklaraciji, niti v EKČP. V 25. členu pa pakt zagotavlja vsem državljanom, brez kakršnekoli diskriminacije (omenjene v 2. členu), pravico do sodelovanja in upravljanja v javnih zadevah, volilno pravico ter sprejem v javne službe svoje države pod enakimi pogoji. Zelo pomembno je določilo v 26. členu, po katerem je določena enakopravnost obravnavanja pred zakonom oziroma pravica do enakega zakonskega varstva brez kakršnekoli diskriminacije. V drugem odstavku istega člena je določeno, da mora zakon v posamezni državi prepovedati sleherno diskriminacijo in zagotavljati vsem enako in učinkovito varstvo pred kakršnimkoli razlikovanjem, zlati na osnovi rase, barve, spola, jezika, vere, političnega ali drugega prepričanja, narodnega ali socialnega porekla, rojstva ali kakršnekoli druge okoliščine. Pri obravnavi jezikovnih, etničnih ali jezikovnih manjšin je pomemben tudi 27. člen. Ta določa, da v tistih državah, kjer živijo etnične, verske ali jezikovne manjšine, osebami, ki pripadajo takim manjšinam, ne bo odvzeta pravica, da skupaj z drugimi člani svoje

skupine uživajo svojo lastno kulturo, izpovedujejo in prakticirajo svojo vero ali uporabljajo lasten jezik.

Tako kot ostali omenjeni akti tudi МРЕСКР vsebuje prepoved diskriminacije, ki temelji na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, narodnem ali socialnem poreklu, premoženju, rojstvu ali kakšni drugi osebni okoliščini. Omejitev pravic je nekoliko drugačna kot v prej omenjenih dokumentih. 4. člen namreč pravi, da sme država omejiti uživanje pravic, določenih s МРЕСКР, vendar samo z zakonom in v tolikšni meri, kot je to v skladu z naravo teh pravic in zgolj z namenom, da izboljša blaginjo.

Pri natančnejši ali specifično osredotočeni obravnavi prepovedi diskriminacije je treba upoštevati še druge pravne akte OZN, kot na primer Deklaracijo o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere, Konvencijo o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk in podobno.

Mednarodna organizacija dela

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija OZN. Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo na mirovni konferenci v Parizu. Leta 1946, po drugi svetovni vojni, pa je na temelju sporazuma med Združenimi narodi in MOD postala prva specializirana agencija OZN.

Danes je MOD stalna ustanova mednarodnega javnega prava, katere cilji so določeni v ustavi MOD in Deklaraciji o ciljih in nalogah MOD, sprejeti v Filadelfiji 10. marca 1944 (Filadelfijska deklaracija). MOD se tako ukvarja s preučevanjem različnih problemov na področju dela in življenja delavcev, delovnih in industrijskih razmerij, mednarodnih norm in podobno. Svoje cilje uresničuje preko sodelovanja predstavnikov vlad, delavcev in delodajalcev v razvijanju delovnopravne zakonodaje v svetu. V okviru tega si z različnimi ukrepi prizadeva spodbujati sodelovanje med delavci, delodajalci in vlado. Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. Za veljavnost konvencije v določeni državi je potrebno, da je država članica MOD in da konven-

cijo ratificira v parlamentu. S tem država članica sprejme konvencijo v svoj pravni red, njene norme pa postanejo pravno zavezujoče za vse. Priporočila nimajo normativne narave, temveč vsebujejo usmeritvene norme. V njih se izražajo želje, smeri in napotki na področju delovnih razmerij za države članice oziroma njihove vlade.

Republika Slovenija je kot članica MOD ratificirala 76 od skupno 189 konvencij MOD (več o konvencijah, ki jih je sprejela Republika Slovenija v Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006). Na področju prepovedi diskriminacije je v okviru MOD pomembna Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki jo je RS nasledila z aktom o notifikaciji leta 1992. Že 1. člen te konvencije poudarja, da pomenita pojem zaposlovanje in poklic tudi možnost strokovnega izobraževanja, dostopa do zaposlitve in vključevanja v različne poklice ter delovne pogoje. Konvencija predpisuje zaščito pred diskriminacijo, ki se mora izvajati v vseh fazah, od izbire kandidata za zaposlitev, sklepanja delovnega razmerja in pri vseh drugih vprašanih in zaposlitvenih pogojih, kot na primer vprašanju o enakem plačilu in spolnem nadlegovanju na delovnem mestu (3. odstavek 1. člena). Konvencija diskriminacijo pri zaposlovanju in poklicih opredeljuje kot vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih (1. odstavek 1. člena). Poleg tega določa, da razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki so utemeljene za zahtevano kvalifikacijo za neko določeno zaposlitev, ne pomenita diskriminacije. Ravno tako dopušča posebne oziroma pozitivne ukrepe, ki jih ne štejejo za diskriminacijo. Konvencija od držav, ki so jo ratificirale, zahteva sprejetje preventivnih ukrepov – nacionalno politiko za spodbujanje enakih možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih ter proti kakršnikoli obliki diskriminacije na svojem ozemlju. Konvencija prepušča pogodbenicam, da same podrobneje določijo dodatne oblike diskriminacije na podlagi posvetovanja s predstavniki delodajalcev in delavcev (Murgel 2007).

Na področju prepovedi diskriminacije so pomembne še druge konvencije MOD, kot na primer Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju ter še številne druge, ki obravnavajo in urejajo posamezne ranljive skupine na trgu dela.

Svet Evrope

Svet Evrope (SE) deluje od leta 1949 in združuje 47 držav članic. Namen delovanja SE je spodbujanje skupnega demokratičnega in pravnega prostora, s posebnim poudarkom na zaščiti človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Akti, ki jih sprejme SE, niso neposredno pravno zavezujoči za države članice, vendar predstavljajo močno moralno in politično zaveznost držav članic.

Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah

SE je sprejel EKČP po zgledu Deklaracije o človekovih pravicah. Podpisana je bila v Rimu leta 1950, veljati pa je pričela leta 1953. Od začetka veljavnosti konvencije je bilo sprejetih 14 protokolov, ki besedilo konvencije popravljajo in dopolnjujejo. Konvencija prepoveduje diskriminacijo v 14. členu, ki je podoben 2. členu Splošne deklaracije človekovih pravic. Razlika je le ta, da poleg osebnih okoliščin, ki jih navaja deklaracija, konvencija dodaja še osebno okoliščino pripadnosti narodni manjšini. Za sam razvoj protidiskriminacijske politike pa je izrednega pomena Protokol številka 12 k EKČP, saj določa splošno prepoved diskriminacije. Kot že omenjeno, EKČP prepoveduje vsako diskriminacijo pri uresničevanju pravic, urejenih s konvencijo. Protokol št. 12 pa odpravlja to omejitev s prepovedjo diskriminacije pri izvajanju katerekoli pravice, določene z zakonom, zato bistveno širi zaščito glede na osebe, na katere se nanaša. Zadeva namreč vse posameznike, ki se nahajajo na ozemlju katerekoli pogodbenice. Protokol prav tako pomembno širi zaščito glede obsega prepovedi diskriminacije, ker postavlja pod nadzor vsa dejanja javnih oblasti v pogodbenici EKČP in protokola (Murgel 2007). To pomeni, da je varstvo iz protokola širše, saj diskriminacija, ki jo protokol prepoveduje, ni vezana na ugotovitev, da je do razlikovanja prišlo pri uživanju konvencijske pravice, temveč gre lahko za katerokoli pravico, po drugi strani pa je prepovedana diskriminacija, ki bi jo izvajal javni organ. Kar pa zadeva sam pojem diskriminacije in okoliščin, na podlagi katerih je diskriminacija po protokolu prepovedana, pa se 1. člen Protokola št. 12 ne razlikuje od 14. člena EKČP. To pomeni, da države podpisnice niso razširile seznama diskriminatornih okoliščin. Problem se pojavlja pri državah članicah SE, ker vse še niso ratificirale tega protokola. Republika Slovenija je Protokol št. 12 k EKČP ratificirala 21. maja 2010. Ratifikacija je pomemben korak k preprečevanju diskriminacije, saj s tem zaščito pred diskriminacijo uživajo vsi posamezniki, ki se nahajajo na ozemlju katerekoli dr-

žave članice Protokola, vsa dejanja javnih oblasti pa so postavljena pod nadzor.

Za pravice manjšin je izrednega pomena Okvirna konvencija za varstvo narodnih manjšin, saj je edini in prvi multilateralni mednarodno-pravni dokument, zavezujoč za države pogodbenice, ki ureja položaj in pravice narodnih manjšin. Vsebuje načela, ki jih morajo države uresničevati v notranji zakonodaji in s tem zagotoviti varstvo manjšin. Veliko njenih določil je programskega značaja, kar posledično pomeni, da določil Okvirne konvencije nacionalni upravni in oblastni organi ne morejo neposredno uporabljati, ampak so države dolžne v svoji notranji zakonodaji poskrbeti za zagotovitev pravic in ustreznega položaja narodnih manjšin. Državam pogodbenicam je sicer prepuščeno določiti skupine, ki jih obravnavajo kot manjšine, saj ni natančne definicije (Devetak 2007). V 3. členu Okvirna konvencija določa, da ima vsak pripadnik narodne manjšine pravico, da sam izbere, ali bo oziroma ne bo obravnavan kot pripadnik narodne manjšine in to brez kakršnihkoli negativnih posledic, kar pomeni, da je posamezniku dana popolna svoboda odločanja o svoji pripadnosti. Na podlagi 4. člena so države pogodbenice dolžne zagotoviti enakost pred zakonom in enako pravno varstvo, prepovedana je vsaka diskriminacija, ki bi temeljila na pripadnosti narodni manjšini. Nadgradi ga še 5. člen, ki pravi da so pogodbenice dolžne spodbujati tudi takšne razmere, v katerih bodo lahko pripadniki narodnih manjšin ohranjali ter razvijali svojo kulturo in bistvene sestavine svoje identitete, kot so vera, jezik, tradicija in kulturna dediščina. S tem se Okvirna konvencija navezuje na druge že izpostavljene mednarodne dokumente, ki prepovedujejo diskriminacijo na osnovi kakršnekoli pripadnosti oziroma osebne okoliščine, le da gre v tem primeru za ožjo navezavo na pripadnike narodnih manjšin in ne državljanke države pogodbenice na splošno.

Evropska socialna listina

Poleg EKČP je SE sprejel tudi Evropsko socialno listino (ESL), in sicer leta 1996, Slovenija pa je ESL ratificirala leta 1999. ESL je sestavljena iz več delov. V prvem delu so v 31 točkah opredeljene pravice in načela, ki jih države podpisnice uresničujejo z vsemi ustreznimi državnimi in mednarodnimi sredstvi. V drugem delu se pogodbenice zavezujejo, da bodo spoštovale obveznosti, vsebovane v prvem delu.¹ ESL v 5. delu (člen

1. Pri uresničevanju pravice do dela je eden glavnih ciljev pogodbic doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, in sicer polne zaposlenosti.

E) vsebuje tudi določbo o *prepovedi razlikovanja*. Določa, da je uživanje pravic, določenih v tej listini, zagotovljeno brez razlikovanja na kakršnikoli podlagi, kot so rasa, barva, spol, jezik, vera, politično ali drugo prepričanje, narodnostno poreklo ali socialni izvor, zdravje, povezanost z narodno manjšino, rojstvo ali druga okoliščina. Na podlagi dodatka k listini k členu E je določeno, da se različno obravnavanje, ki temelji na objektivni in razumni utemeljitvi, ne šteje za diskriminacijo. Prepoved diskriminacije je zajeta tudi v naslednjih primerih oziroma členih E SL: enako plačilo ne glede na spol (3. odstavek 4. člena), pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja na podlagi spola (20. člen) ter glede na družinske obveznosti (27. člen) in druge).

Evropska unija

EU temelji na načelih prostega toka ljudi, kapitala, storitev in dobrin. Če v državah članicah niso spoštovana pravila enakosti oziroma prepovedi diskriminacije, je izvajanje teh načel oteženo. Če so ljudje obravnavani različno na osnovi osebnih okoliščin, kar ima za posledico diskriminacijo, potem to pomeni, da prost pretok ljudi, kapitala, storitev in dobrin ni več mogoč. Zato je EU sprejela vrsto ukrepov, ki so zavezujoči za vse članice (Kogovšek in Petković 2007). Na nacionalnih področjih in na področjih same EU je bila postopoma sprejeta obširna zakonodaja, ki prepoveduje diskriminacijo na splošno, kakor tudi predpisi, ki so bili posvečeni prepovedi diskriminacije točno določenih osebnih okoliščin. Sprejete so bile številne direktive, ki so podrobno opredelile prepoved diskriminacije na osnovi narodnosti, rase, državljanstva, prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in podobno.

V EU se protidiskriminacijska zakonodaja ne obravnava le z ekonomskega vidika kot ukrep ekonomske politike za doseganje ciljev Lizbonske strategije, temveč tudi kot pomemben vidik socialne politike (Kresal 2008). Zato je EU sprejela vrsto ukrepov, ki so zavezujoči za vse države članice. Na nacionalnih področjih in na področjih same EU je bila postopoma sprejeta obširna zakonodaja, ki prepoveduje diskriminacijo na splošno, kakor tudi predpisi, ki so bili posvečeni prepovedi diskriminacije točno določenih osebnih okoliščin (Kogovšek in Petković 2007).

Delavcem zagotavljajo pravico do brezplačnih služb za zaposlovanje in spodbujajo poklicno usposabljanje (1. člen E SL). Pri pravici do pravičnega plačila se pogodbenice zavezujejo, da delavcem priznavajo pravico do takšnega plačila, ki bo njim in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard. Delavcem se tudi priznavajo pravice do višjega plačila za nadurno delo, plačilo mora biti enako za delo enake vrednosti, odtegljaji od plač so dovoljeni v takšni meri, kot je predpisano z zakoni (4. člen E SL).

Pravni red pa mora zagotavljati tudi učinkovita pravna sredstva; ta v primeru diskriminacije niso le kazenskopravne sankcije kot globe za prekršek, ki naj bi delovale odvračilno. Praksa Sodišča EU namreč kaže na to, da mora biti na voljo tudi sankcija v korist osebe, ki je bila žrtev diskriminacije (Kresal 2008). Več o sodni praksi Sodišča EU na področju prepovedi diskriminacije v zbirki primerov o enakopravnosti in prepovedi diskriminacije, ki jo je izdala Evropska komisija (European Commission 2010). Pomembnejši in strnjeni primeri iz sodne prakse Sodišča EU, ki imajo znaten vpliv tudi na slovenski (delovno) pravni sistem, so zajeti v člankih avtoric Kresal (2010) in Trstenjak (2010). Podrobnejša analiza sodne prakse Sodišča EU presega okvir tega poglavja in celotne publikacije.

Amsterdamska pogodba

Amsterdamska pogodba je nasledila oziroma je spremenila Pogodbo o Evropski uniji ter pogodbe o ustanovitvi evropskih skupnosti. Z Amsterdamsko pogodbo je EU dobila okrepitve za boj proti diskriminaciji na podlagi rase in etnične pripadnosti, veroizpovedi in prepričanja, invalidnosti, spolne usmerjenosti. V 2. in 3. členu te pogodbe se je namreč EU zavezala, da bo v vseh svojih politikah in aktivnostih spodbujala enakost žensk in moških ter si prizadevala odpraviti vse neenakosti zaradi spola.

V 13. členu pogodba določa temelje prepovedi diskriminacije, in sicer, da ne glede na druge določbe te pogodbe in znotraj meja pooblastil, ki jih podeljuje Skupnost, Svet lahko s soglasjem na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom sprejme primerne ukrepe za boj proti diskriminaciji zaradi spola, rasnega ali etničnega izvora, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (Kogovšek in Petkovič 2007).

Amsterdamska pogodba v 6. členu navaja, da Evropska skupnost temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Države članice so okrepile uveljavljanje teh načel v EU leta 1997, ko so z uvedbo 13. člena Skupnosti podelile pristojnost, da sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rasne ali etnične pripadnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Evropska komisija je takoj zatem predlagala protidiskriminacijski paket, ki je obsegal akcijski program Skupnosti za boj proti diskriminaciji ter nekatere direktive, kar se je večinoma tudi sprejelo.

Pogodba o delovanju EU in Listina EU o temeljnih pravicah

Pogodba o delovanju EU v 10. členu določa, da si EU pri opredeljevanju in izvajanju novih politik in dejavnosti prizadeva za boj proti diskriminaciji na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Ravno tako vsebuje prepoved diskriminacije tudi Listina EU o temeljnih pravicah. V preambuli Listine EU je namreč določeno, da je eno temeljnih načel delovanja EU tudi na enakopravnost, tako tudi zahteva njen 20. člen (enakost pred zakonom). Prepoved diskriminacije je nato določena v naslednjem, 21. členu, ki določa prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. V drugem odstavku istega člena je še posebej izpostavljeno, da je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi državljanstva. Ravno tako je posebej izpostavljena tudi kulturna, verska in jezikovna raznolikost (22. člen), enakost žensk in moških (23. člen), pravice starejših (25. člen) in vključenost invalidov (26. člen).

Direktive

EU je sprejela vrsto direktiv, ki se nanašajo na prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih. Med najpomembnejše se uvrščajo tri direktive: Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu, Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost in Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.

Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (t. i. »rasna direktiva«) in Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (t. i. »okvirna« ali »zaposlitvena« direktiva) prepovedujeta diskriminacijo in v svojih 3. členih opredeljujeta področja, na katera se prepoved diskriminacije nanaša in ki so izredno pomembna za enakost ljudi, ne glede na njihovo rasno, etnično poreklo ali versko prepričanje (zaposlovanje, samozaposlovanje, delovni pogoji, odpuščanje, plačilo za delo, napredovanje na delovnem mestu, poklicno usmerjanje, izobraževanje na vseh ravneh, pridobivanje delovnih izkušenj, zdravstveno in socialno varstvo, upravičenost do socialnih ugodnosti) (Devetak 2007). Na podlagi direktiv EU je mogoče diskriminacijo razumeti tudi širše. Di-

rektive so namreč inkriminirale tako neposredno kot posredno diskriminacijo, kot dejanje diskriminacije pa razglasile tudi razne oblike oviranja, zaradi katerih bi neka oseba prišla v neenak položaj v primerjavi z drugimi. V skladu s sprejeto »rasno« direktivo neposredna diskriminacija zajema položaje, ko je oseba zaradi rasnega ali etničnega porekla deležna manj ugodnega ravnanja, kot je bila – ali bi bila – obravnavana druga oseba v primerljivi situaciji (podparagraf a 2. odstavek 2. člena). Do posredne diskriminacije pa prihaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji ali prakse učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega rasnega ali etničnega porekla v slabši položaj v primerjavi z ostalimi osebami, razen če so te določbe, kriteriji ali prakse objektivno upravičeni z legitimnim ciljem ter ustrezni in potrebni (podparagraf b 2. odstavek 2. člena). Ta direktiva ima širši doseg kot direktiva na področju zaposlovanja, saj državljane štiti tudi na področju izobraževanja, socialne zaščite, vključno s socialnim in zdravstvenim zavarovanjem, na področju socialnih prejemkov ter pri dostopu do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno z nastanitvijo. Vendar pa ta zakonodaja štiti samo tiste osebe, ki so ali bi lahko bile diskriminirane zaradi rasne ali etnične pripadnosti, ne pa oseb, ki bi lahko bile diskriminirane zaradi drugih osebnih okoliščin (Kogovšek in Petković 2007).

Zato pa »okvirna« ali »zaposlitvena« direktiva štiti vse osebe ne glede na njihovo raso ali etnično pripadnost, versko ali drugo prepričanje, starost, invalidnost in spolno usmerjenost (med osebnimi okoliščinami spol ni omenjen, saj je EU na tem področju sprejela druge direktive, npr. direktiva o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, direktiva o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogoje, direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnost, direktiva o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu itd.). Ščiti jih pa pred diskriminacijo na področju zaposlovanja, kar vključuje dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z napredovanjem, dostopom do poklicnega usposabljanja in izobraževanja, zaposlitvene in delovne pogoje, vključno s prenehanjem delovnega razmerja in plačilom, ter članstvom v sindikatih, združenjih delodajalcev in poklicnih združenj (Kogovšek in Petković 2007).

Obe direktivi zagotavljata vsem ljudem v vseh državah EU pravico do pravnega varstva pred neposredno in posredno diskriminacijo na pod-

PREGLEDNICA 2.1 Pomembnejši mednarodni pravni viri na področju prepovedi diskriminacije

<i>Organizacija združenih narodov (OZN)</i>	
1948	Splošna deklaracija o človekovih pravicah – prva mednarodna kodifikacija načela prepovedi diskriminacije
1966	Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah – zagotovitev pravic iz pakta vsem, ne glede na osebne okoliščine
1966	Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah – omejitev pravic iz pakta je mogoča samo z zakonom in z določenim namenom
<i>Svet Evrope (SE)</i>	
1950	Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah – prepoved diskriminacije pri uresničevanju pravic, določenih s EKČP – prepoved diskriminacije vključuje tudi pripadnost narodnostni manjšini
2005	Protokol številka 12 k EKČP – splošna prepoved diskriminacije pri izvajanju katerekoli pravice; zajema tudi javno oblast
1996	Evropska socialna listina (ESL) – prepoved razlikovanja na podlagi kakršnekoli osebnostne značilnosti
<i>Mednarodna organizacija dela (MOD)</i>	
1958	Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih – prepoved diskriminacije na delovnem mestu ter zaščita pred diskriminacijo
<i>Evropska unija (EU)</i>	
1997	Amsterdamska pogodba – temeljna prepoved diskriminacije ter pooblastilo za sprejem ukrepov pri boju proti diskriminaciji
2000	Direktiva 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja ne glede na raso ali narodnost – zaščita pred diskriminacijo tudi na področjih izobraževanja in socialne varnosti
2000	Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu – prepoved diskriminacije na delovnem mestu
2006	Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu – splošna prepoved diskriminacije na podlagi spola v delovnih razmerjih
2010	Pogodba o delovanju EU in Listina EU o temeljnih pravicah – prepoved diskriminacije in zaveza za boj proti diskriminaciji

lagi rasne ali etnične pripadnosti pri izobraževanju, socialni varnosti, zdravstvenem varstvu in dostopu do blaga in storitev, kot tudi pred nadelgovanjem in viktimizacijo ter pravico do učinkovitih pravnih sredstev; enake obravnave pri zaposlitvi in usposabljanju ne glede na rasno ali etnično pripadnost, vero ali prepričanje, spolno usmerjenost, invalidnost in starost; zahtevati, da delodajalec omogoči razumno prilagoditev delovnega mesta za invalidno osebo, ki je usposobljena za to delovno mesto, ukrepov proti diskriminaciji na podlagi rasne in etnične

pripadnosti, vere ali prepričanja, spola, invalidnosti, starosti in spolne usmerjenosti; pomoči organizacije, ki v državi uveljavlja enako obravnavo in zagotavlja neodvisno pomoč žrtvam diskriminacije; pritožbe po sodnem ali upravnem postopku, ki je povezana z ustreznimi kaznimi za osebe, ki ravnaajo diskriminacijsko. Obe direktivi zavezujeta tako osebe javnega kot zasebnega prava, kar pomeni, da je posameznik s tega vidika pravno varovan, ne glede na to, pri katerem delodajalcu je zaposlen.

Direktiva 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu ureja splošno prepoved diskriminacije na podlagi spola v delovnih razmerjih. To vključuje različne vidike delovnih razmerjih oziroma odnosa med delavcem in delodajalcem, kot je plačilo, prenehanje zaposlitve, poklicni sistemi socialne varnosti in podobno.

V preglednici 2.1 (na strani 27) so strnjeno predstavljeni pomembnejši mednarodni pravni viri na področju prepovedi diskriminacije ter njihovi glavni vsebinski poudarki.

Na podlagi analize mednarodnih pravnih aktov je mogoče zaključiti, da je prepoved diskriminacije splošno sprejeto načelo mednarodnih organizacij in s tem tudi njihovih držav pogodbenic oziroma članic. Prepoved diskriminacije velja na vseh področjih življenja, kar vključuje tudi delovno razmerje. Za dejansko zagotovitev prepovedi diskriminacije morajo posamezne države v svojih strategijah in pravnih aktih zagotoviti takšen sistem, ki bo v čim večji meri onemogočal neenako obravnavanje (preventiva), ter hkrati zagotavljal učinkovito pravno varstvo (kurativa).

Domači pravni viri

Ustava

Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 ima posebno poglavje, ki se nanaša na človekove pravice in temeljne svoboščine (14.–65. člen). Gre za temeljna določila, ki prepovedujejo diskriminacijo na kakršnikoli osnovi. Iz ustavnih določb je razvidno, da so številne človekove pravice in temeljne svoboščine smiselno ali dobesedno prevzete iz mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah. Ustavne določbe s področja zaščite človekovih pravic in temeljnih svoboščin prav tako zagotavljajo izvajanje protidiskriminacijske politike.

Ustava v 14. členu ureja *načelo enakosti pred zakonom*. Skladno s tem členom so v Republiki Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik,

vero ali drugo prepričanje, rojstvo, izobrazbo, gmotno stanje, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Gre za ustavno prepoved diskriminacije, ki zavezuje tako zakonodajalca kot tudi ostale odločujoče organe (med njimi tudi delodajalce), da ob odločitvah, ki zadevajo človekove pravice in temeljne svoboščine, spoštujejo načelo enakosti. Ta ustavna določba velja tako za državljane kot za tujce in zagotavlja enakost pred zakonom za vse. Načelo enakosti je implementirano tudi v drugih ustavnih določbah. V skladu z 22. členom Ustave je vsakomur zagotovljeno *enako varstvo njegovih pravic* v postopku pred sodiščem in pred drugimi državnimi organi, organi lokalnih skupnosti in nosilci javnih pooblastil, ki odločajo o njegovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Določba torej zagotavlja spoštovanje načela enakosti v procesu izvajanja zakonov in drugih državnih aktov. Posameznik ima po 33. členu Ustave tudi pravico do osebnega dostojanstva in varnosti, kar je pri prepovedi diskriminacije zelo pomembno, saj lahko nekatera diskriminatorna dejanja javnih oblasti ali delodajalcev grobo posežejo v posameznikovo dostojanstvo in/ali varnost. Podobno je posamezniku zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic. Ustava prav tako zagotavlja spoštovanje *načela enakosti v kazenskih postopkih* (29. člen) in pri *dostopu do dela* (49. člen). Pri slednjem je zagotovljena svoboda dela, torej vsakdo si prosto izbira zaposlitev; vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto, prisilno delo pa je prepovedano. Pomemben je tudi 60. člen Ustave, ki določa pristojnosti Ustavnega sodišča. To je namreč med drugim pristojno odločati tudi o ustavnih pritožbah zaradi kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin s posamičnimi akti, kar zajema tudi prepoved diskriminacije. Prezreti ne gre niti 63. člena Ustave, ki kot protiustavno določa vsakršno spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti ter razpihovanju narodnega, rasnega, verskega ali drugega sovraštva in nestrpnosti.

Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) je bil sprejet leta 2002, veljati pa je začel 1. 1. 2003. Zakon za razliko od prejšnjega ZDR, sprejetega pred osamosvojitvijo Slovenije, uvaja povsem nove določbe glede prepovedi diskriminacije, ki so usklajene s cilji direktiv EU. ZDR je temeljni zakon na področju delovnega prava. Z vidika prepovedi diskriminacije je ključen 6. člen, ki določa prepoved diskriminacije kot temeljno načelo

tako v postopku zaposlovanja kandidata kakor tudi v celotnem trajanju delovnega razmerja.

Po 6. členu ZDR je prepovedano iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi neposredno in posredno diskriminirati zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. V istem členu je ravno tako prepovedana tudi *posredna* in *neposredna* diskriminacija zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija skladno z ZDR obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

Prav tako 6. člen ZDR ureja *obrnjeno dokazno breme* in tudi *odškodninsko odgovornost* delodajalca za kršitev prepovedi diskriminacije. Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Mežnar 2010).

Pravno varstvo ZDR zagotavlja v 204. členu, da neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Delavec pa mora po drugi strani zahtevati pisno pojasnilo od delodajalca v osmih dneh od prenehanje kršitve (to je diskriminacije); če odgovora ne prejme ali kršitev ni odpravljena, ima 30 dni časa za vložitev tožbe na delovno sodišče.

Kazenski zakonik

Poleg zakonodajnih ukrepov v smislu tako imenovane pozitivne diskriminacije² in varstva posameznih skupin določa pravi red Republike

2. Pozitivna diskriminacija pomeni odstop od klasičnega načela prepovedi diskriminacije. Namen pozitivne diskriminacije je zmanjšati dejansko neželeno neenakost med

Slovenije tudi kazenske sankcije v primeru kršenja posameznih pravic. Hujskanje k nacionalnemu, rasnemu ali verskemu sovraštvu, ki bi pomenilo spodbujanje k diskriminaciji, sovraštvu ali nasilju so v Kazenskem zakoniku (KZ) določeni kot kazniva dejanja.

KZ v 131. členu, z naslovom kršitve enakopravnosti, določa, da se oseba, ki zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, izobrazbi, družbenem položaju ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti ali določene z Ustavo ali zakonom, ali mu tako pravico omeji ali da komu na podlagi takšnega razlikovanja kakšno ugodnost, kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta. Če stori takšno dejanje uradna oseba z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic, se kaznuje z zaporom do treh let. Javno spodbujanje sovraštva, nasilja ali nestrpnosti je v KZ uvrščeno med kazniva dejanja zoper javni red in mir.

Poleg kaznivega dejanja kršitve enakopravnosti lahko v zvezi z diskriminacijo pride tudi do drugih kaznivih dejanj, med drugimi do: razžalitve (169. čl. KZ), žaljive obdolžitve (171. čl. KZ), kršitve temeljnih pravic delavcev (205. čl. KZ), kršitve pravic pri zaposlovanju ali brezposelnosti (206 čl. KZ), kršitve človeškega dostojanstva z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic (270. čl. KZ), ter oviranja verskih obredov (314. čl. KZ)

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju temeljnih svoboščin na kateremkoli področju družbenega življenja, pri tem pa primeroma našteva področja, ki jih zajema, in sicer zaposlovanje, delovna razmerja, vključevanje v sindikate in interesna združenja, vzgoja in izobraževanje, socialna varnost, dostop do dobrin storitev ter oskrba z njimi (1. člen ZUNEO). Po tem zakonu je naloga vseh

ljudmi in/ali družbenimi skupinami. Denimo, primer pozitivne diskriminacije se kaže v posebni zaščiti pred odpovedjo delovnega razmerja nosečnicam. Posebno varstvo se kaže v tem, da lahko nosečnica dobi zgolj izredno odpoved s strani delodajaca. V primerjavi z ostalimi zaposlenimi je v boljšem položaju, ki pa je utemeljen z njenim posebnim stanjem (nosečnostjo), za katero je delodajalec predvidel posebno varstvo v obliki pozitivne diskriminacije. Podobno velja za starejše delavce, starše, invalide, mladino in podobno.

subjektov, da z različnimi ukrepi znotraj svojih pooblastil ustvarjajo pogoje za enako obravnavanje oseb. V obliki obveščanja diskriminiranih oseb, domnevnih kršiteljev in celotne družbe pa spremljajo položaj na tem področju in sprejemajo ukrepe politične in normativne narave (2. odstavek 1. člena ZUNEO). Zakon nadalje prepoveduje kakršnokoli ravnanje, ki pomeni diskriminacijo. Če kljub vsemu do diskriminacije pride, zakon prepoveduje viktimizacijo, kar pomeni, da diskriminirana oseba ne sme biti izpostavljena neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja (3. člen ZUNEO). V 2a. členu pa je določeno, da ZUNEO ne izključuje različnega obravnavanja na podlagi določene osebne okoliščine, če takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna, denimo pogoj starosti za vojaka ali policista, pogoje vere ali prepričanja za delo v cerkvi ali verski skupnosti in podobno.

Temeljni podlagi pri pripravi zakona sta bili Direktiva 2000/43/ES in Direktiva 2000/78/ES. Zakon o okviru določitve temeljev in izhodišč za zagotavljanje enakega obravnavanja podaja definicijo enakega obravnavanja (enako obravnavanje opredeljuje kot odsotnost neposredne oziroma posredne diskriminacije zaradi katerekoli osebne okoliščine, 4. člen), definicijo diskriminacije (povzeta po direktivah EU) in na splošno določa dejanja, ki štejejo za diskriminacijo (v 6. členu za diskriminacijo med drugim dajanje navodil za diskriminacijo ali nadlegovanje, ki pomeni nezaželeno ravnanje, temelječe na katerikoli osebni okoliščini, ki ustvarja sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za nadlegovano osebo ter žali njeno dostojanstvo).

Na podlagi omenjenega zakona je bil ustanovljen poseben pravni organ Svet Vlade za uresničevanje načela enakega obravnavanja (Svet), ki deluje kot posvetovalno in delovno telo. Svet, ki ga sestavljajo predstavnice oziroma predstavniki posameznih ministrstev in vladnih služb ter nevladnih organizacij in strokovnih institucij, je zadolžen za spremljanje in ocenjevanje položaja posameznih družbenih skupin z vidika načela enakega obravnavanja (9. člen ZUNEO). Urad za enake možnosti pa usklajuje dejavnosti posameznih ministrstev in vladnih služb, ki se nanašajo na izvajanje ZUNEO in opravlja tehnično administrativne naloge za Svet (10. člen). V okviru Urada deluje zagovornik oziroma zagovornica načela enakosti, ki v skladu z ZUNEO obravnava primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije. S tem ZUNEO daje pravno podlago za obravnavanje primerov kršitev prepovedi diskriminacije v javnem in zasebnem sektorju, ne glede na uvedbo formalnih postop-

kov (sodnih in upravnih) in ne glede na to, ali je prizadeta oseba izkoristila vsa možna pravna sredstva ali ne. Zakon daje možnost, da nasprotni strani sporazumno rešita nastalo situacijo in odpravita posledice, ki oziroma če so nastale zaradi kršitve. S tem je zagotovljena višja raven varstva diskriminirane osebe kot v postopku pri Varuhu človekovih pravic (Varuh). Pri tem ZUNEO ne posega v pristojnosti, ki jih ima Varuh, saj ima diskriminirana oseba v primerih, ko gre za kršitev prepovedi diskriminacije v javnem sektorju še vedno možnost vložiti pobudo za začetek postopka pri Varuhu. Zagovornik oziroma zagovornica lahko namreč primer odstopi pristojni inšpekciji, če domnevni kršitelj ne sodeluje v postopku ali če ne odpravi ugotovljenih nepravilnosti v skladu s priporočili zagovornika oziroma zagovornice ali ga v roku ne obvesti o sprejetih ukrepih, domnevna kršitev pa ima po mnenju zagovornika oziroma zagovornice vse znake diskriminacije (20. člen).

Zakon o enakih možnostih žensk in moških

Namen Zakona o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) je določiti skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja (1. člen). ZEMŽM uvaja zagovornico oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki ima po 20. členu nalogo obravnavati primere domnevnega neenakega obravnavanja spolov, izdajo mnenj po ZEMŽM ter sodelovanje pri izvajanju nalog, ki so z ZEMŽM dodeljene Uradu za enake možnosti. V primerjavi z zgoraj predstavljenim ZUNEO se ZEMŽM osredotoča zgolj na diskriminacijo na podlagi spola.

Zakon o medijih

V skladu z 8. členom Zakona o medijih (ZMeD) je prepovedano z razširjanjem programskih vsebin spodbujati k narodni, rasni, verski, spolni ali drugi neenakopravnosti, k nasilju in vojni, ter izzivati narodno, rasno, versko, spolno ali drugo sovraštvo in nestrpnost. Poleg tega v drugi alineji 3. odstavka 47. člena ZMeD določa, da se z oglaševanjem ne sme vzpodbujati rasne, spolne ali narodnostne diskriminacije in verske ali politične nestrpnosti.

S sprejetimi pravnimi akti na področju prepovedi diskriminacije v Republiki Sloveniji v splošnem sledimo mednarodnim smernicam (preglednica 2.2 na strani 34), saj imamo na normativni ravni veliko

PREGLEDNICA 2.2 Pomembnejši nacionalni pravni viri na področju diskriminacije

1991	Ustava – splošna prepoved diskriminacije
2003	Zakon o delovnih razmerjih – prepoved diskriminacije na delovnem mestu (pri zaposlovanju in v času trajanja delovnega razmerja)
1994	Kazenski zakonik – kaznivo dejanje kršitve enakopravnosti
2002	Zakon o enakih možnostih žensk in moških – določitev skupnih temeljev za izboljšanje položaja žensk in zagotavljanje enakopravnosti moških in žensk
2004	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja – določitev skupnih temeljev in izhodišče za zagotavljanje enakega obravnavanja
2006	Zakon o medijih – prepoved razširjanja programskih vsebin, ki spodbujajo k neenakopravnosti

različnih pravnih aktov, ki prepovedujejo diskriminacijo ter določajo pravne možnosti za žrtve diskriminacije. Vendar v postopkih pred slovenskimi delovnimi sodišči (še) ni veliko primerov, ki bi obravnavali primere diskriminacije. V zadnjem času je zaznati porast primerov t. i. mobinga, ki ga ZDR obravnava kot eno izmed oblik diskriminacije. Vendar, ker je težišče knjige na diskriminaciji v njenem ožjem pomenu, to je prepovedi neenakega obravnavanja na podlagi osebnih okoliščin, so v nadaljevanju predstavljeni nekateri primeri iz slovenske sodne prakse, ki to obravnavajo.³

Vrhovno sodišče je v odločbi vs Ips 265/2006 presodilo, da je mogoče govoriti o diskriminaciji, če je neizbira kandidata posledica te osebne okoliščine, torej da kandidat ni izbran zgolj za to, ker je na primer določene narodnosti. Iz tega primera je bilo razvidno, da je obstajal pri delodajalcu dvom o tem, ali bi lahko ob vseh drugih aktivnostih, ki jih je kandidat je navedel v prijavi, lahko nemoteno opravljal delo. Podobno je Višje delovno sodišče v sklepu Pdp 493/2004 navedlo, da diskriminacije ne predstavlja ravnanje delodajalca, ki za prosto delovno mesto izbere kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. Uveljavljanje kršitve prepovedi diskriminacije s strani neizbranega kandidata v sodnem postopku je mogoče zgolj v odškodninskem zahtevku. Delodajalec lahko odgovarja le odškodninsko po splošnih pravilih civilnega prava.

Diskriminacija je prepovedana tudi na podlagi *drugih osebnih okoliščin*, ki v ZDR niso eksplicitno naštet, denimo odsotnost zaradi bolni-

3. Več o aktualnih primerih diskriminacije pred slovenskimi sodišči v prispevkih avtoric Kresal (2010) in Kogej Dmitrovič (2011); o sodni praksi Ustavnega sodišča RS in zagovornika oziroma zagovornice enakih možnosti tudi v Lampe (2010).

škega staleža. Tako je Vrhovno sodišče v sodbi Ips 153/2003 zapisalo, da je prepoved razlikovanja (diskriminacije) dana, če delodajalec pri prvem razvrščanju delavcev manj ugodno obravnava delavce, ki so bili določen čas v staležu bolnih in/ali niso opravili določenega števila nadur. Značilnosti diskriminatornega ravnanja bi lahko imelo tudi ravnanje delodajalca, ki bi delavki zaradi pogoste odstotnosti zaradi bolniškega staleža odvzel delovne pripomočke ter ji tako onemogočil delo (sklep Višjega delovnega sodišča Pdp 896/2005). Po mnenju istega sodišča (Pdp 1011/2004) pa ni mogoče zatrjevati diskriminacije, če pride do odpovedi delovnega razmerja iz poslovnih razlogov zaradi ukinitve delovnega mesta vsem izvajalcem na tem delovnem mestu. O diskriminaciji bi bilo mogoče govoriti, če bi bila pogodba o zaposlitvi odpovedana le nekaterim izvajalcem na tem delovnem mestu oziroma če jo delodajalec izbere na podlagi diskriminatornega obravnavanja, na primer na podlagi spola (Sodba Pdp 1151/2009 Višjega delovnega in socialnega sodišča).

Med druge osebne okoliščine je mogoče uvrstiti tudi očitane nesposobnosti, nepoštenosti oziroma goljufivosti in nevestnosti (sodba in sklep Višjega delovnega sodišča Pdp 823/2006). Tudi v teh primerih velja obrnjeno dokazno breme, torej tudi za okoliščine, ki jih tretji odstavek šestega člena ZDR direktno ne omenja (sodba in sklep Višjega delovnega sodišča Pdp 823/2006). Obrnjeno dokazno breme velja samo v primeru spora med delavcem in delodajalcem; če delavec ne zahteva odškodnine od delodajalca, ampak neposredno od toženke kot fizične osebe, tega pravila ni mogoče uporabiti (sodba Višjega sodišča I Cp 460/2008).

Na podlagi analiziranih pravnih aktov in nekaterih primerov sodne prakse je mogoče zaključiti, da je enako obravnavanje oziroma prepoved diskriminacije *ius cogens*. Vprašanje pravne ureditve prepovedi diskriminacije in njena implementacija sta namreč zelo pomembni, saj imata različne posledice: od vpliva na izvajanje različnih politik (Hepple 2011; Kogovšek 2010), do (pravnega) položaja individualnega posameznika. Ob tem pa se postavlja vprašanje, ali in kdaj je mogoče različno obravnavati posameznike na podlagi osebnih okoliščin. Kakor navaja Kresal (2010), tako evropska kot slovenska pravna ureditev izhajata iz t. i. *objektivne koncepcije*. To pomeni, da za obstoj diskriminacije subjektivni odnos delodajalca ni pomemben, ravno tako ni pomembno, ali se je delodajalec zavedal dejanj diskriminacije ter ali je to želel storiti. Bistveno je samo ugotoviti *učinke* delodajalčevega ravnanja, torej ali so ti učinki diskriminatorni ali ne. Pri tem velja poudariti, da slovenska pravna ure-

ditev izhaja iz *odprtega seznama osebnih okoliščin*, saj je že v 14. členu Ustave določeno, da je prepovedana diskriminacija na podlagi v ustavi naštetih osebnih okoliščin ter na podlagi katerekoli druge osebne okoliščine.

Literatura

- Devetak, S. ur. 2007. *Zgodba o uspehu s priokusom grenkobe: diskriminacija v Sloveniji*. Maribor: Inštitut za etnične in regionalne študije.
- European Commission. 2010. *Compilation of Case Law on the Equality of Treatment between Men and Women and on Non-Discrimination in the European Union*. Luksemburg: Publications Office of the European Union.
- Hepple, B. 2011. *Equality: The New Legal Framework*. Oxford in Portland: Hart.
- Kogovšek, N. 2010. »Vidiki diskriminacije pri izvajanju migracijske politike.« *Pravosodni bilten* 31 (3): 113–125.
- Kogovšek, N., in B. Petković. 2007. *O diskriminaciji, priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut in Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Kresal, B. 2008. »Pomen prakse Sodišča ES glede prepovedi diskriminacije na področju dela in socialne varnosti.« *Pravna praksa* 27 (12): 78–80.
- . 2010. »Diskriminacije in trpinčenje v delovnopравни ureditvi in sodni praksi.« *Pravosodni bilten* 31 (1): 137–153.
- Kogej Dmitrovič, B. 2011. »Prepoved diskriminacije in varstvo ranljivih skupin delavcev v slovenski sodni praksi.« *Delavci in delodajalci* 11 (2–3): 437–456.
- Lampe, R. 2010. »Pravica do enakopravnosti in prepoved diskriminacije.« *Dignitas*, št. 47/48: 47–93.
- Mežnar, Š. 2010. »Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga.« *Delavci in delodajalci* 10 (2–3): 439–458.
- Murgel, J. 2007. *Vodnik po pravicah žrtev diskriminacije na etnični in verski podlagi v Sloveniji*. Maribor: Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Novak, M., P. Končar in A. Bubnov Škoberne, ur. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije dela s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.
- Trstenjak, V. 2010. »Novejša sodna praksa Sodišča EU na področju prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju.« *Delavci in delodajalci* 10 (2–3): 167–188.

Pravni viri

- »Amsterdamska pogodba.« *Uradni list Evropske Unije*, št. C 340/1997.

- »Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 4/1964.
- »Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost.« *Uradni list Evropske Unije*, št. L 180/2000.
- »Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.« *Uradni list Evropske Unije*, št. L 303/2000.
- »Direktiva Sveta 2006/54/ES o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu.« *Uradni list Evropske Unije*, št. 204/2006.
- »Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svobodščin.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 7/1994.
- »Evropska socialna listina.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 24/1999.
- »Kazenski zakonik.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 63/1994, 70/1994, 23/1999, 110/2002, 40/2004, 55/2008, 5/2009.
- »Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 11/1981.
- »Konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 6/1967.
- »Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavek za delo enake vrednosti.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 54/1992.
- »Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 54/1992.
- »Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 54/1992.
- »Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah.« *Uradni list Evropske Unije*, št. C 306/2007.
- »Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 35/1992.
- »Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 35/1992.
- »Okvirna konvencija o pravicah narodnih manjšin.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 20/1998.
- »Pogodba o delovanju Evropske unije.« *Uradni list Evropske Unije*, št. C 83/2010.
- »Protokol št. 12 h Konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svobodščin (МРКВСРБ).« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 8/2010.
- »Splošna deklaracija o človekovih pravicah.« *Uradni list Socialistične Federativne Republike Jugoslavije*, št. 7/1971.

- »Zakon o delovnih razmerjih.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/2002, 103/2007.
- »Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM).« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 29/2002, 61/2007.
- »Zakon o medijih (ZMed).« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 35/2001, 90/2010.
- »Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 50/2004, 61/2007.
- »Ustava Republike Slovenije.« *Uradni list Republike Slovenije*, št. 331/1991-1, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

3 Analiza podatkov Statističnega urada RS in Zavoda RS za zaposlovanje

Bojan Nastav in Matjaž Novak

Osnovno analizo raznolikosti in diskriminacije na trgu dela glede na določene osebne okoliščine (npr. spol in starost) je mogoče izvesti na osnovi zbranih podatkov pri SURS ali ZRSZ. Podatke o zaposlenih na mesečni ravni zbira in ureja SURS. Baza, ki zajema te podatke, se imenuje *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva – SRDAP*. V tem registru so dostopni individualni oziroma mikro-podatki o zaposlenih in samozaposlenih osebah, ki so obvezno socialno zavarovane, ne glede na to, ali imajo zaposlitev s polnim ali skrajšanim delovnim časom. Za te osebe so navadno na voljo različni podatki, kot so starost oziroma leto rojstva, spol, zakonski stan, prebivališče, državljanstvo, poklic, izmensko delo, izobrazba, oblika zaposlitve (za določen oziroma nedoločen čas, za krajši oziroma polni delovni čas) in dejavnost, v kateri je oseba zaposlena. Poglavitna omejitev, s katero smo se na tej točki soočali, je bila razpoložljivost podatkov, saj smo imeli na voljo le podatke o spolu, starosti ter zaposlenosti za določen oziroma nedoločen čas. Nadalje, dostopali smo do podatkov na mesečni ravni za leto 2008 ter prvih šest mesecev leta 2009. Na podlagi teh podatkov lahko identificiramo znake diskriminacije na trgu dela med zaposlenimi (npr. ali so mladi in/ali ženske v večji meri podvrženi pogodbam za določen čas).

Poleg podatkov iz baze SRDAP smo pogled na trg dela dopolnili s podatki o brezposelnih, ki jih na mesečni ravni beleži ZRSZ. Iz njihove baze je mogoče pridobiti podatke o številu in strukturi brezposelnih glede na različne kriterije (na primer spol, starost, stopnja izobrazbe). Tako kot z analizo podatkov o zaposlenih lahko tudi z analizo podatkov o brezposelnih odkrivamo različne oblike diskriminacije na trgu dela – na primer, primerjamo lastnosti brezposelnih in zaposlenih (določimo torej skupine, ki ne dobijo zaposlitve. Na tej podlagi torej lahko pridemo bolj neposredno do podatkov o čisti diskriminaciji, sočasno z vključeno komponento statistične diskriminacije in poklicne segregacije na trgu

dela v Sloveniji. V nadaljevanju predstavljamo stanje, kot ga odražajo pridobljeni statistični podatki.

Zaposlenost in brezposelnost po spolu

Podatki SRDAP pokažejo, da je med zaposlenimi v povprečju v obravnavanem obdobju okoli 44 odstotkov žensk in 56 odstotkov moških. V populaciji med 15. in 65. letom starosti je sicer porazdelitev med moškimi in ženskami približno enakomerna (51,6 odstotkov moških in 48,4 odstotkov žensk, SURS 2010a), na trgu dela (med zaposlenimi) pa je zaznati večjo prisotnost moških. To bi lahko nakazovalo, da ženska v povprečju težje dobi zaposlitev kot moški, druga možna razlaga pa je, da se določen delež žensk samovoljno odloči ostati doma in zaposlitve ne išče. Zaradi slednjega in zaradi dostopnosti zgolj agregiranih podatkov (in ne vključevanja drugih dejavnikov) težko govorimo o čisti diskriminaciji na trgu dela na podlagi spola. Ker je lahko del žensk neaktiven, je bolj primerno analizirati stanje brezposelnosti.

Glede na spol so prisotne razlike tudi v tem, ali so osebe zaposlene za določen ali nedoločen čas. Delež moških, zaposlenih za določen čas (med vsemi zaposlenimi moškimi) je bil v letu 2008 med 28 in 30 odstotkov, v letu 2009 pa je padel na okoli 28 odstotkov; primerljivi delež žensk je v celotnem obdobju za 2–3 odstotne točke nižji. To pomeni, da so med vsemi zaposlenimi moški v večji meri izpostavljeni zaposlovanju za določen čas kot ženske, vendar razlika ni velika (glej preglednico 3.1). Zato na podlagi predstavljenih podatkov težko govorimo o morebitni diskriminaciji na trgu dela med spoloma z vidika zaposlovanja za (ne)določen čas.

Pregled podatkov o brezposelnih prav tako pokaže, da med spoloma obstajajo razlike v stopnji registrirane brezposelnosti v obdobju 2005–2010: stopnja brezposelnosti moških je bila vse do leta 2008 za 30 odstotkov nižja od stopnje brezposelnosti žensk, z letom 2009 pa so se razlike pričele zmanjševati: v prvih šestih mesecih leta 2010 je bila stopnja brezposelnosti moških samo še za 11,5 odstotkov nižja od stopnje brezposelnosti žensk. V letu 2009 je tudi absolutno število brezposelnih moških preseglo število žensk (in se je razlika v letu 2010 tudi povečala). Dejstvo, da je (bila) stopnja brezposelnosti žensk višja od stopnje brezposelnosti moških, verjetno vodi do pregovorno veljavne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji, a neposredno iz tega ne moremo sklepati na čisto diskriminacijo, vendar zgolj na poklicno segregacijo. Konkretnije poklicne segregacije ne moremo preverjati in je utemeljiti, ker podatkov o zaposlitvi oziroma brezposelnosti po panogah dejav-

PREGLEDNICA 3.1 Zaposlenost za določen čas, 2008 in 2009

Mesec in leto	Moški	Ženske	Skupaj
Januar 2008	0,287	0,272	0,280
Februar 2008	0,289	0,273	0,282
Marec 2008	0,291	0,274	0,283
April 2008	0,293	0,275	0,297
Maj 2008	0,295	0,274	0,286
Junij 2008	0,296	0,274	0,286
Julij 2008	0,297	0,271	0,317
Avgust 2008	0,298	0,271	0,286
September 2008	0,301	0,274	0,289
Oktober 2008	0,302	0,302	0,291
November 2008	0,300	0,276	0,289
December 2008	0,294	0,273	0,285
Januar 2009	0,286	0,265	0,276
Februar 2009	0,280	0,261	0,271
Marec 2009	0,277	0,259	0,269
April 2009	0,274	0,256	0,266
Maj 2009	0,273	0,255	0,265
Junij 2009	0,273	0,255	0,265
Povprečje 2008	0,295	0,276	0,289
Povprečje 2009	0,277	0,258	0,269
Povprečje skupaj	0,289	0,270	0,283

OPOMBE Podatki za leto 2009 se nanašajo na obdobje januar–junij. Lastni izračuni na podlagi SRDAP 2010.

PREGLEDNICA 3.2 Stopnja registrirane brezposelnosti, 2005–2010

Spol	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Moški	8,5	7,7	6,2	5,6	8,3	10,0
Ženske	12,1	11,5	9,6	8,1	10,2	11,3
Skupaj	10,2	9,4	7,7	6,7	9,1	10,6

OPOMBE Povprečna stopnja brezposelnosti za leto 2010 se nanaša na obdobje januar–junij. Lastni izračuni na podlagi SURS 2010b.

nosti ni na voljo. Na tej točki zato ostajamo na načelni ravni, ki zgolj nakazuje na manjša razlikovanja med spoloma.

Zaposlenost in brezposelnost po starosti

Med zaposlenimi v največji meri najdemo osebe med 25. in 49. letom starosti – teh je skoraj tri četrtine; sledijo osebe med 50. in 59. letom, teh je za dobro petino, mladi do 24. leta pa med zaposlenimi obsegajo

PREGLEDNICA 3.3 Deleži registriranih brezposelnih oseb po starostnih skupinah, 2005–2010

Starost	2005	2006	2007	2008	2009	2010
15–24 let	20,5	17,7	13,5	11,7	12,5	11,4
25–49 let	56,8	56,9	55,3	53,6	57,1	58,3
50–60 let	21,5	24,2	29,1	32,2	28,2	28,1
Nad 60 let	1,2	1,2	1,9	2,5	2,2	2,2
Skupaj	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

OPOMBE V odstotkih, povprečje tekočega leta; povprečje v letu 2010 obsega obdobje januar–junij. Povzeto po ZRSZ 2010.

okoli 4–5 odstotkov. Porazdelitev je skladna s pričakovanji, saj mladi v veliki meri še ne vstopajo na trg dela (šolanje), po drugi strani pa starejši že zapuščajo trg dela. Na tej podlagi torej ne moremo govoriti o diskriminaciji glede na starost.

Porazdelitev po starosti pa pokaže, da so mladi med 15. in 24. letom starosti najbolj podvrženi zaposlovanju za določen čas: v letu 2008 je delež mladih med 15. in 24. letom starosti, ki so bili zaposleni za določen čas, znašal okoli 70 odstotkov (v januarju je znašal 70,7 odstotkov, do decembra pa je postopoma upadel na 68,1 odstotkov), v letu 2009 pa je ta delež v juniju padel na dobrih 67 odstotkov. Druge starostne skupine niso izrazito odstopale po teh deležih od povprečja vseh zaposlenih, najmanj zaposlovanja za določen čas pa je bilo v skupinah od 50 do 59 let ter 60 in več let. Na podlagi teh podatkov lahko sklepamo, da se na trgu dela v Sloveniji pojavlja določena statistična diskriminacija: mladi so podvrženi znatnemu deležu zaposlovanja za določen čas, čeprav je to primarno povezano z vstopom mladih na trg dela ter njihovo (relativno) neizkušenostjo v mladih letih¹ (in iz podatkov na tej ravni ne moremo govoriti o čisti diskriminaciji). S časom tako zakonodaja kot tudi zaposleni predstavljajo omejitve² oziroma večjo vrednost za podjetje in je več zaposlovanja za nedoločen čas. Vseeno pa na podlagi teh podatkov težko sklepamo o čisti diskriminaciji na trgu dela pri nas s tega vidika.

Strukturo brezposelnih po starostnih razredih prikazuje preglednica 3.3. Opazimo, da se je struktura med starostnimi skupinami brezposel-

1. Poraja se tudi vprašanje, ali bi podjetja vseeno raje zaposlila mlade za nedoločen čas, če ne bi zakonodaja znatno oteževala odpuščanje obstoječih zaposlenih (recimo starejših, ki so tudi zaposleni za nedoločen čas).

2. Na primer nedovoljevanje zaposlovanja za nedoločen čas v nedogled.

PREGLEDNICA 3.4 Delovno aktivno prebivalstvo, registrirane brezposelne osebe in stopnje brezposelnosti po starostnih skupinah, 2008

Starost	Delovno aktivno prebivalstvo	Registrirani brezposelni	Stopnja brezposelnosti
15–24 let	43.899	7.374	14,4
25–49 let	619.535	33.893	5,2
50–60 let	174.375	20.364	10,5
Nad 60 let	7.430	1.585	17,6
Skupaj	845.239	63.215	6,9

OPOMBE Povprečje leta. Povzeto po ZRSZ 2010; SRDAP 2010.

nih v proučevanem obdobju spreminjala v smeri zmanjševanja brezposelnih mladih (15–24 let), po drugi strani pa se je povečevalo število starejših brezposelnih (50–60 in nad 60 let). Mladi torej lažje (hitreje) pridobijo zaposlitev (čeprav, kot smo prej prikazali, za določen čas), zato s tega vidika ne moremo potrditi diskriminacije na trgu dela z vidika starosti za to starostno skupino. Po drugi strani pa so starejši bolj na udaru, vendar zaradi splošnih demografskih sprememb v slovenski družbi tudi tukaj na osnovi teh podatkov ne moremo enoznačno potrditi diskriminacije na trgu dela zaradi starosti.

Iz SRDAP smo prav tako pridobili podatke o delovno aktivnem prebivalstvu (zaposleni in samozaposleni) v letu 2008³ po predstavljenih starostnih skupinah. S pomočjo teh smo izračunali stopnje (registrirane) brezposelnosti (delovno aktivno prebivalstvo in brezposelni skupaj predstavljajo aktivno prebivalstvo, od te kategorije pa se tudi računa stopnja brezposelnosti). Iz slednjih lahko bolj neposredno razberemo ali in katera skupina je relativno najbolj na udaru z vidika brezposelnosti.

Kot je razvidno iz preglednice 3.4, so brezposelnosti na trgu dela bolj izpostavljeni mladi (15–24 let) ter starejši (50–60 let in še posebej nad 60 let).

Na podlagi zbranih podatkov iz SRDAP in ZRSZ lahko torej sklenemo, da podatkov, ki bi nakazovali na čisto diskriminacijo na trgu dela neposredno ni. Vseeno pa podatki nakazujejo jasno smer, kje bi se lahko diskriminacija pojavljala: na podlagi spola in na podlagi starosti. Večjo stopnjo brezposelnosti je zaznati pri ženskah kot pri moških. V zadnjem letu se sicer ti podatki spreminjajo tako, da teh razlikovanj praktično ni več. Po drugi strani pa podatki po starosti kažejo, da so mladi in starejši bolj izpostavljeni brezposelnosti na trgu dela. To so podatki, ki so ver-

3. Za to leto smo imeli celovite podatke.

jetno znatno pripomogli k splošnem prepričanju v Sloveniji, da obstaja diskriminacija na trgu dela na podlagi spola oziroma starosti. Vseeno pa zgolj na tem, agregatnem pregledu ne moremo neposredno potrditi, da gre za čisto diskriminacijo na trgu dela. Podatki nakazujejo smer oziroma potrebo po podrobnejši analizi, ki je predstavljena v nadaljevanju poročila. In slednja bo v večji meri sposobna odgovoriti, ali na slovenskem trgu dela obstaja diskriminacija ali ne.

Literatura

- SRDAP. 2010. *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva: podatki za leto 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
- SURS. 2010a. »Prebivalstvo po petletnih starostnih skupinah in spolu: statistične regije, Slovenija, letno.« http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/05_prebivalstvo/01_stevilo_preb/01_05203_star_spol/01_05203_star_spol.asp
- . 2010b. »Število in indeks aktivnega prebivalstva po spolu: Slovenija, mesečno.« http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/01_07009_aktivno_preb_mesecno.asp
- ZRSZ. 2010. »Registrirana brezposelnost.« http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost

4 Analiza spremljanja diskriminacije na trgu dela in ukrepi sindikatov

Tanja Kosi in Primož Dolenc

Izhodišča

Izvedba tega dela raziskave o diskriminaciji na trgu dela sloni na uporabi polstrukturiranih vprašalnikov (glej prilogo 1). S slednjimi smo od sindikatov skušali pridobiti informacije in ocene o diskriminaciji na trgu dela z njihovega vidika (najsij gre za njihova opažanja ali dejansko prejete pritožbe s strani delavcev ali skupin delavcev). V ta namen smo preko e-pošte za sodelovanje (večkrat) prosili skupaj 75 krovnih in panožnih sindikatov, katerih e-naslove smo uspeli pridobiti (pri tem v več primerih za različne sindikate velja enak e-naslov). Vprašalniki so bili na e-naslove prvič poslani dne 20. 9. 2009, predstavniki sindikatov pa so jih lahko izpolnili do 10. 10. 2010 (prvoten rok 30. 9. 2010 smo podaljšali). Vrnjenih je bilo 9 izpolnjenih vprašalnikov.¹ Kot razlog neodzivnosti so sindikati navajali njihovo formalno ne vključenost v projekt, povečan obseg dela zaradi aktualnih stavk, nebeleženje podatkov o diskriminaciji ali preprosto odsotnost njihove formalne obveze, da pri raziskavi sodelujejo.

Rezultati anketiranja med sindikati

Značilnosti sodelujočih sindikatov

Vzorec sindikatov je majhen in obsega 9 enot. Vprašalnike so izpolnjevali generalni ali izvršni sekretar, vodja sektorja in pomočnik glavnega tajnika sindikata. V preglednici 4.1 prikazujemo imena sindikatov, ki so se odzvali na prošnjo za sodelovanje in zadnje podatke o številu njihovih članov. Anonimnosti tokrat nismo zagotavljali.

Sindikate smo med drugim povprašali tudi po dejavnostih, ki jih pokrivajo. Preglednica 4.2 prikazuje število sindikatov, ki je odgovorilo, da

1. Naj omenimo, da je bilo v anketni raziskavi v okviru projekta Equal »Partnerstvo za enakost«, ki je potekala od decembra 2005 do marca 2006, in kjer je bil ZSSS eden od sodelujočih partnerjev, vrnjenih 11 vprašalnikov (ŠKUC 2006; 2007).

PREGLEDNICA 4.1 Seznam sodelujočih sindikatov

Ime sindikata	Število članov (2010)
1 Sindikat gozdarstva Slovenije	830
2 Sindikat aeronavtične tehnične službe (SATS)	27
3 Sindikat javnih uslužbencev Slovenije (SIJUS)	280
4 Sindikat mariborske regije KNSS Neodvisnost	*
5 Sindikat pilotov Ministrstva za obrambo (SPMO)	*
6 Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture glasbene (SVIZ) Slovenije	39.941
7 Sindikat carinikov Slovenije (SCS)	1.532
8 Sindikat kovinske in elektro industrije (SKEI) Slovenije	*
9 Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije (SDZNS)	8.056

OPOMBE * Ni podatka.

PREGLEDNICA 4.2 Pokritost panog dejavnosti s sodelujočimi sindikati

Panoga dejavnosti	Število sindikatov
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	2
B Rudarstvo	
C Predelovalne dejavnosti	1
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	
E Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja	
F Gradbeništvo	1
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	
H Promet in skladiščenje	2
I Gostinstvo	
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	1
L Poslovanje z nepremičninami	
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	1
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1
O Dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti	3
P Izobraževanje	1
Q Zdravstvo in socialno varstvo	1
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	1
S Druge dejavnosti	2

vsaj delno pokriva posamezno panogo dejavnosti. Med sedem dejavnosti, ki jih ne pokriva nobeden od sodelujočih sindikatov, sodijo: rudarstvo (B), oskrba z električno energijo, plinom in paro (D), oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja (E), trgovina, vzdr-

ževanje in popravila motornih vozil (G), gostinstvo (I), informacijske in komunikacijske dejavnosti (J) in poslovanje z nepremičninami (L). Glede na stanje zaposlenosti v letu 2010, nismo uspeli niti delno zajeti dejavnosti, kjer po podatkih SURS (2009) dela dobrih 22 odstotkov vseh zaposlenih oseb v Sloveniji.

Spremljanje podatkov o številu pritožb

V zvezi z diskriminacijo na trgu dela smo sindikate najprej povprašali, ali spremljajo podatke (statistiko) o številu pritožb v zvezi z diskriminacijo pri zaposlovanju ali na delovnem mestu. Nato je še sledilo vprašanje glede števila pritožb po letih v obdobju 2005–2009. Izmed devetih sodelujočih so le v enem sindikatu odgovorili, da spremljajo podatke (statistiko) o številu pritožb v zvezi z diskriminacijo na trgu dela. V tem sindikatu navajajo, da so tako v letu 2008 kot v letu 2009 prejeli eno samo pritožbo v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu ali pri iskanju zaposlitve (gre za manjši sindikat).

Pojavnost, značilnosti in oblike diskriminacije na trgu dela – ocene

Sindikate (oziroma osebe, ki so vprašalnik izpolnjevale) smo prosili, da podajo ocene o tem, v kolikšni meri je v panogi, ki jo pokriva sindikat, diskriminacija glede posamezne osebne okoliščine problematična. Odločali so se med tremi možnimi odgovori: ni problematična (1), je delno problematična (2) in je problematična (3).

Slika 4.1 prikazuje, da je po ocenah (predstavnikov) sindikatov z vidika diskriminacije med osebnimi okoliščinami najbolj problematična duševna oviranost (povprečna ocena je 2, kar pomeni delno problematičnost). Sledita tuje državljanstvo (povprečna vrednost 1,78) in telesna oviranost (1,67). Med osebne okoliščine, ki so še v povprečju s strani sindikatov ocenjene kot bolj delno problematične kot neproblematične (vrednost povprečne ocene je med 1,5 in 2), so: starost nad 50 let, starost do 30 let, starševstvo in narodnost (ki kljub slovenskemu državljanstvu ni slovenska). Najnižje tveganje za diskriminacijo skladno s pridobljenimi ocenami sindikatov od navedenih osebnih okoliščin prinesejo: pripadnost katoliški veri, spolna usmerjenost in spol.

Subjektivne odgovore ocenjevalcev problematičnosti neenake obravnave glede na posamezno okoliščino med seboj težko primerjamo. Variabilnost oziroma odkloni posameznih odgovorov od povprečja zato niso nujno objektivni znak dejanske relativno velike ali majhne diskriminacije v posameznih panogah. Majhno število odgovorov še pove-



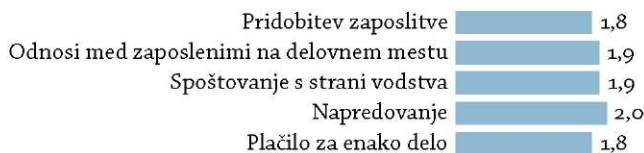
SLIKA 4.1 Povprečne vrednosti ocen problematičnosti posamezne osebne okoliščine z vidika diskriminacije na trgu dela (* ki kljub slovenskemu državljanstvu ni slovenska)

čuje tveganje, da zaključki na osnovi tovrstnega sklepanja niso v celoti točni.

S podvprašanjem smo še želeli izvedeti, ali se predstavnikom sindikatov z vidika diskriminacije v panogi, ki jo pokriva sindikat, zdi problematična še katera osebna okoliščina, ki je nismo posebej omenili. Dva od devetih sodelujočih sindikatov sta na tem mestu kot osebno okoliščino, ki je problematična z vidika diskriminacije (neenake obravnave z vidika delodajalca), izpostavila sindikalno delovanje delavcev in prizadevanje za izboljšanje delovnega okolja nasploh ter odprto izražanje svojih pogledov (v medijih ali drugače). Eden od predstavnikov sindikatov je kot osebno okoliščino, ki privede do neenake obravnave, omenil življenjski standard posameznika.

V nadaljevanju prikazujemo povprečne ocene (s pripadajočimi standardnimi odkloni) za posamezna podvprašanja v sklopu vprašanja, ki se glasi: »Ocenite, v kolikšni meri je posamezna faza na trgu dela (v panogi, ki jo pokriva vaš sindikat) problematična z vidika diskriminacije glede na različne osebne okoliščine«. Za vsako od osebnih okoliščin (glej sliko 4.2) so bili ponujeni trije možni odgovori: ni problematična (1), je delno problematična (2) in je problematična (3).

Skladno z odgovori (predstavnikov) sindikatov, lahko vse faze na trgu dela opredelimo kot delno problematične. Po mnenju sindikatov je z vidika diskriminacije najbolj problematična faza na trgu dela napredovanje na delovnem mestu – v povprečju je bila ta faza ocenjena z oceno 2 (torej natančno kot delno problematična). Sledijo spoštovanje s strani



SLIKA 4.2 Povprečne vrednosti ocen problematičnosti posamezne faze na trgu dela z vidika diskriminacije

vodstva in odnosi med zaposlenimi s povprečno oceno 1,89 ter pridobitev zaposlitve in plačilo za enako delo s povprečno oceno 1,78.

Ukrepi sindikatov v zvezi z diskriminacijo na trgu dela

V obliki odprtega vprašanja smo sindikate prosili, da na kratko pojasnijo, kako ukrepajo (ali bi ukrepali) ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani posameznega člana sindikata. Odgovore prikazuje preglednica 4.3. Večina sindikatov navaja, da v takem primeru opravijo razgovor z domnevno diskriminiranim posameznikom in (v glavnem tudi) z domnevnim kršiteljem načela enake obravnave na trgu dela ne glede na osebne okoliščine posameznika; nekaj jih navaja, da preveri verodostojnost informacij, kar lahko razumemo podobno. Poleg posredovanja sindikatov pri delodajalcu v obliki pogovora ali neformalnega pritiska, večina sindikatov vloži prijavo, nekaj pa jih svojim članom nudi tudi brezplačno pravno pomoč in zastopanje v sodnem postopku. Med odgovori se kot oblika pritiska na delodajalce v smeri izboljšanja razmer pojavijo tudi protest in posredovanje informacij zainteresirani javnosti.

V okviru naslednjega odprtega vprašanja smo predstavnike sindikatov prosili, da na kratko pojasnijo kako sindikat ukrepa (ali bi ukrepal) ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani skupine članov sindikata, ki so zaposleni v določenem podjetju. Odgovore vseh devetih sodelujočih sindikatov prikazuje preglednica 4.4. V petih od devetih primerov odgovor neposredno navaja, da je odziv v primeru skupinske pritožbe enak ali podoben, kot če bi šlo za pritožbo posameznega člana. Tudi odgovori večine ostalih sindikatov nakazujejo, da je odziv na skupinsko pritožbo podoben kot na pritožbo posameznika. Eden od sindikatov posebej omeni, da bi v tem primeru obvestili še medije (česar v primeru pritožbe posameznika ne storijo). Vsaj eden od sodelujočih sindikatov (gre za relativno majhen sindikat) s tovrstno situacijo še ni bil soočen in si jo težko predstavlja.

PREGLEDNICA 4.3 Ukrepi sindikatov ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani posameznega člana sindikata

- 1 Sproži in vodi vse postopke. Prijava na inšpekcijo za delo ali zastopanje člana žrtve diskriminacije v sodnem sporu.
- 2 Razgovor z delavcem, da se ugotovi videnje in stanje, zakaj je po videnju delavca prišlo do diskriminacije. Razgovor z neposredno vodjo in na zadnje z direktorjem. Če to ne pomaga, bi se sindikat odločil o aktivnostih (formalnih in neformalnih), ki bi pripeljale, do uveljavljanja pravic delavca.
- 3 Sindikat bi se najprej seznanil s primerom, ocenil stanje in po potrebi: opravil razgovor z nadrejenim ali obtoženim, poiskal pravno pomoč in v primeru obravnave zagotovil prizadetemu članu pravno pomoč; o članu, ki je bil povzročitelj pritožbe bi razpravljali o izključitvi.
- 4 Vsako pritožbo vzamemo resno. Poskušamo se pogovoriti s prizadetim članom in poiskati optimalno individualno rešitev. Članom zagotavljamo brezplačno zastopanje, tudi na sodišču. Vedno opozorimo na neučinkovito pravno varstvo v državi!
- 5 Protest pri delodajalcu in predstavitev problematike zainteresirani javnosti.
- 5 Obrnili bi se na ustrezne institucije in bi pravno ukrepali. Imamo pooblaščenega pravnega svetovalca in odvetnika.
- 7 Pogovor z nadrejenimi in zahteva od generalnega direktorja po ukrepu.
- 8 Preveri situacijo, sledi pogovor ter mediacija ali sodni postopek.
- 9 Odvisno od vrste diskriminacije. Preverimo verodostojnost podatkov. Ukrepamo skladno s svojimi pooblastili.

OPOMBE Vrstni red odgovorov je naključen in se namenoma ne ujema z vrstnim redom navajanja sindikatov v preglednici 4.1.

Zadnje vprašanje se je glasilo: »Ali je v obdobju 2005-2010 vaš sindikat uporabil sledeče ukrepe v zvezi s pojavom diskriminacije? Obkrožite/osencižite ustrezen odgovor. Če odgovorite z da, prosim, navedite število tovrstnih ukrepov v obdobju 2005–2010 in osebno okoliščino, ki je bila predmet ukrepa (glejte prejšnje vprašanje). Če odgovorite z ne, prosim na kratko pojasnite, zakaj ukrepa niste uporabili oziroma zakaj morda ne pride v poštev.«

Na zadnje vprašanje so odgovorili vsi sodelujoči sindikati. Ponudili smo pet sklopov ukrepov, ki so skupaj s strukturo odgovorov prikazani na sliki 4.3, odgovori pa povzeti spodaj:

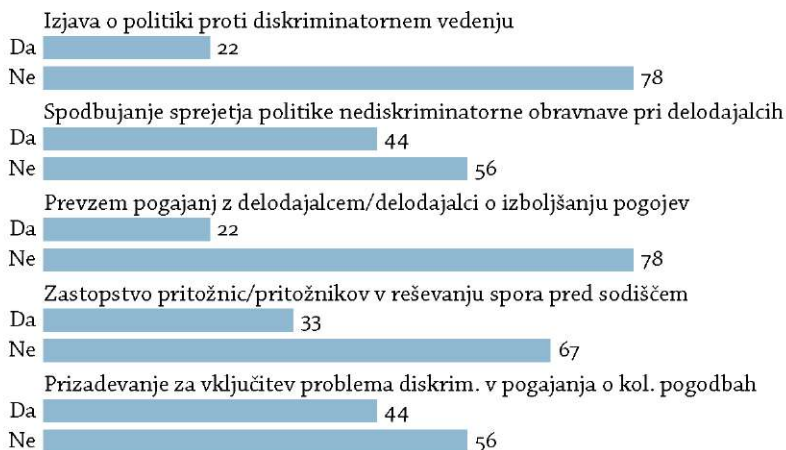
- V zadnjih petih letih sta izjavo o politiki proti diskriminatornemu vedenju podala dva od devetih sindikatov (torej 22 odstotkov sindikatov). V enem od sindikatov je v obeh primerov šlo za diskriminacijo, katerega podlaga je sindikalno udejstvovanje posameznika. Drugi sindikat ne navaja, na katero okoliščino se je diskriminacija in z njo povezana izjava nanašala.

PREGLEDNICA 4.4 Ukrepi sindikatov ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani skupine članov sindikata

- 1 Isto kot pri vprašanju 9 (preglednica 4.3, odgovor 1).
- 2 Podobno kot pri vprašanju 9 (preglednica 4.3, odgovor 2).
- 3 Situacijo si težko predstavljamo, saj takega primera ne poznamo. Ne moremo odgovoriti na vprašanje.
- 4 Enako kot zapisano zgoraj (preglednica 4.3, odgovor 4) s tem, da so kolektivni delovni spori v teh primerih le izjemoma mogoči.
- 5 Isto kot pri posamezniku (preglednica 4.3, odgovor 5).
- 6 Obrnili bi se na ustrezne institucije in bi pravno ukrepali, enako kot v primeru enega (preglednica 4.3, odgovor 6), obvestili pa bi tudi še medije
- 7 Tukaj se organizira pravna pomoč. Sestanek s prizadetimi. Sestanek z vodstvom. Obvestilo članov o dogodku in morebiten skupen protest.
- 8 Sindikat bi seveda odreaagiralo na prejeto pritožbo. Ukrepi so različni, odvisni od teže prekrška. Poznamo postopke mediacije, v skrajnem primeru se odločimo za tožbo, da zaščitimo pravice članov.
- 9 Nudimo pravno podporo. Pozovem vodstvo k ukrepanju. Obvestimo inšpektorat o delu.

OPOMBE Vrsten red odgovorov je enak kot v preglednici 4.3.

- Štirje od devetih sindikatov (44 odstotkov sindikatov) so predlagali kršiteljem, da sprejmejo politiko nediskriminatorne obravnave (na delovnem mestu). En od sindikatov je odgovoril, da je predlagal sprejetje pravilnika proti *mobingu* (število tovrstnih predlogov v petletnem obdobju ni podano). Sprejetje internih aktov zoper diskriminacijo je bilo večkrat (5 do 10-krat v zadnjih petih letih) predlagano različnim zdravstvenim ustanovam, nekajkrat (približno 4-krat v zadnjih petih letih) pa eni od uprav v slovenskem javnem sektorju.
- V obdobju 2005–2010 sta zaradi pojava neenake obravnave na delovnem mestu pogajanja z delodajalci prevzela dva od devetih sindikatov (torej 22 odstotkov sindikatov). Števila tovrstnih aktivnosti nam niso posredovali.
- Pritožnike ali pritožnice so pred sodiščem v obdobju 2005–2010 zastopali trije od devetih sodelujočih sindikatov. Števila primerov v glavnem ne beležijo.
- Za vključitev problema diskriminacije glede ne osebne okoliščine v pogajanja o kolektivnih pogodbah so si v obdobju 2005–2010 prizadevali le trije od devetih sodelujočih sindikatov. Odgovor enega od sindikatov je nejasen, medtem ko si ostalih pet sindikatov iz neznanih razlogov za vključitev teh vsebin v kolektivne pogodbe ni



SLIKA 4.3 Delež sodelujočih sindikatov, ki so v obdobju 2005–2010 uporabljali našteje ukrepe zoper diskriminacijo

prizadevalo. Eden od možnih razlogov je, da se v tem obdobju ni odprlo pogajanj o novi kolektivni pogodbi.

Eden od sindikatov je kot vzrok za neizvedbo vseh omenjenih ukrepov navedel, da jih delodajalci hitro razumejo kot provokacijo in bi lahko prišlo do konflikta (že članstvo v sindikatu je namreč tudi v tem primeru pogosta osnova za diskriminacijo).

Literatura

- SURS. 2009. »Statistični letopis 2009: delovno aktivno prebivalstvo po dejavnosti.« <http://www.stat.si/letopis/LetopisVsebina.aspx?lang=si&leto=2009&poglavje=12>
- ŠKUC. 2006. »Pobuda EQUAL: razvojno partnerstvo ›Partnerstvo za enakost‹; analiza rezultatov vprašalnika o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela.« Elaborat, ŠKUC, Ljubljana.
- . 2007. »Pobuda EQUAL: razvojno partnerstvo ›Partnerstvo za enakost‹; analiza rezultatov vprašalnika o odnosu do diskriminacije v zaposlovanju in na trgu dela, 2. del.« Primerjalna analiza, ŠKUC, Ljubljana.

5 Analiza rezultatov polstrukturiranih intervjujev in kvotnega vzorčenja

Primož Dolenc in Tanja Kosi

Polstrukturirani intervjuji na strani delojemalcev

Vzorčenje

Pri izvedbi tega dela raziskave o diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji smo se naslonili na uporabo polstrukturiranega intervjuja (priloga 2). S tem smo od posameznikov pridobili informacije o njihovih izkušnjah ter pogledih na diskriminacijo na trgu dela v Sloveniji. Pri pripravi vodilnih vprašanj oziroma informacij, torej kontrolnega seznama, smo sledili predstavljenim izhodiščem (kdaj in kako nastane diskriminacija, v kakšnih okoliščinah so se osebe (če sploh) z njo srečale in podobno). Za intervju smo se odločili, ker je proučevana tematika relativno zaupne narave in želimo pridobiti poglobljene ter iskrene odgovore.

Pri pripravi vzorca smo sledili neverjetnostnemu (neslučajnemu) vzorčenju, in sicer t.i. kvotnemu vzorčenju. To pomeni, da smo populacijo razdelili na notranje homogene skupine na način, da je bila pristranskost pri izboru čim manjša. S tem smo torej oblikovali skupine, ki so v kar se da veliki meri reprezentativno odražale populacijo z vidika proučevane tematike.

V našem primeru, ko proučujemo diskriminacijo na trgu dela, smo se seveda v prvi vrsti osredotočili na delovno silo, torej prebivalstvo med 15. in 65. letom starosti. Nadalje, določili smo »osebne lastnosti«, ki lahko vodijo v diskriminacijo – in na njihovi podlagi določili skupine. Skupine so bile osnovane na naslednjih osebnih lastnostih/okoliščinah:

- spol,
- starost,
- narodnost, rasna ali etična pripadnost,
- veroizpoved,
- spolna usmerjenost,
- invalidnost.

PREGLEDNICA 5.1 Kriteriji oblikovanja skupin

Spol	Moški	Ženska		
Starost	15-30 let	Nad 30 do 50 let	Nad 50 let	
Narodnost, rasna ali etična pripadnost	Slovenec/ka	Tujec/ka	Pripadnik/ca etične skupine Romi	Priseljenci iz ozemlja nekdanje Jugoslavije
Veroizpoved	Krščanska vera	Pravoslavna vera	Islam	Drugo
Spolna usmerjenost	Istospolno usmerjeni	Različno spolno usmerjeni		
Invalidnost	Ni prisotna	Prisotna*		

ОПOMBE *Invalidi so osebe, ki jim je z odločbo priznan status invalida ali lastnost invalidne osebe kot je določeno v 8. točki Navodila za izpolnjevanje obrazca prijave v zavarovanje za invalide (*Uradni list Republike Slovenije*, št. 10/2005 in 45/2005).

Število in kriteriji oblikovanja skupin so predstavljeni v preglednici 5.1. Za vsako od teh skupin smo določili, da potrebujemo pet posameznikov in na ta način smo v končni vzorec izbrali 86 enot, torej posameznikov.

Rezultati za skupni del vseh intervjuvancev

Opis vzorca

Naš vzorec je obsegal 86 enot, od tega je bilo 43 moških in 43 žensk. Za primerjavo, porazdelitev v populaciji je podobna, saj je 50,6 odstotkov žensk in 49,4 odstotkov moških (SURS 2010c). Osebe so bile različno stare, od 15 pa vse do 59 let, v povprečju pa so bile stare 34,4 leta. Povprečna starost je bila v Sloveniji sicer malo nad 41 let (SURS 2010b), pa tudi pogled po strukturi pokaže, da je porazdelitev v tem vzorcu malo pristranska v smeri mlajše populacije kot pa je to v Sloveniji.

Preglednica 5.2 prikazuje tudi porazdelitev intervjuvancev po državljanstvu. Pričakovano največ je bilo državljanov Slovenije (86 odstotkov), preostali pa so bili državljani drugih držav, tako nekdanje Jugoslavije kot EU in celo ZDA. Na tej točki podrobneje v primerjavo s populacijo ne bomo šli, po podatkih popisa iz leta 2002 (SURS 2002) pa je bilo v Sloveniji v tem letu 83 odstotkov Slovencev, ostali pa so bili drugače narodno opredeljeni – opaziti je, da je tako v vzorcu kot v populaciji približno enak delež Slovencev.

PREGLEDNICA 5.2 Porazdelitev intervjuvancev po državljanstvu

Državljanstvo	(1)	(2)	(3)
Slovenije	74	86,0	86,0
Ukrajine	2	2,3	88,4
Hrvaške	3	3,5	91,9
Belgije	1	1,2	93,0
Italije	2	2,3	95,3
Madžarske	1	1,2	96,5
Srbije	1	1,2	97,7
Bosne in Hercegovine	1	1,2	98,8
ZDA	1	1,2	100,0
Skupaj	86	100,0	

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.3 Pripadnost etnični, narodni ali imigrantski skupnosti

Pripadnost	(1)	(2)	(3)
Slovenec	52	60,5	60,5
Pripadnik etnične skupnosti Romi	5	5,8	66,3
Pripadnik madžarske ali italijanske manjšinske skupnosti	2	2,3	68,6
Priseljenec ali potomec priseljencev iz ozemlja nekdanje Jugoslavije	19	22,1	90,7
Drugo	8	9,3	100,0
Skupaj	86	100,0	

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

Podobno sliko odraža tudi porazdelitev po narodni ali etnični pripadnosti, s tem, da so s slovenskim državljanstvom osebe, ki pripadajo tudi drugim skupnostim (glej preglednico 5.3): Romom in priseljencem ali potomcem priseljencev iz ozemlja nekdanje Jugoslavije. Primerjava s populacijo pokaže sicer manjši delež npr. Romov (teh je bilo po podatkih popisa iz leta 2002 manj kot 2 odstotka), vendar smo jih v vzorec namenoma (gre za kvotni vzorec, kot opredeljeno) vzeli več, da smo dosegli namene vzorčenja.

Največ v vzorec zajetih oseb je bilo po veroizpovedi katolikov, sledijo pa jim ateisti, v manjši meri tudi predstavniki drugih veroizpovedi. Po podatkih popisa iz leta 2002 (SURSA 2002) je bilo v Sloveniji v tem letu sicer za deset odstotnih točk več katoličanov, po drugi strani pa je v bilo populaciji manj pravoslavnih in islamskih vernikov ter ateistov. Tudi tu-

PREGLEDNICA 5.4 Porazdelitev intervjuvancev po veroizpovedi

Veroizpoved	(1)	(2)	(3)
Katoliška	41	47,7	47,7
Druga protestantska	2	2,3	50,0
Pravoslavna	9	10,5	60,5
Islamska	6	7,0	67,4
Vernik, a ne pripada nobeni veroizpovedi	5	5,8	73,3
Ne veruje – ateist	18	20,9	94,2
Drugo	5	5,8	100,0
Skupaj	86	100,0	

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.5 Intervjuvanci po spolni usmerjenosti

Spolna usmerjenost	(1)	(2)	(3)
Homoseksualna	4	4,7	4,7
Heteroseksualna	80	93,0	97,7
Biseksualna	2	2,3	100,0
Skupaj	86	100,0	

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

kaj odstopanja od populacije razlagamo z namensko oblikovanim vzorcem. Podrobne podatke o veroizpovedi intervjuvancev podaja preglednica 5.4.

Preglednica 5.5 prikazuje porazdelitev po spolni usmerjenosti. 93 odstotkov jih je bilo heteroseksualno usmerjenih, preostalih 7 pa homoli biseksualno. Med intervjuvanci so bile tudi štiri osebe, ki so imele formalno priznano oviranost: tri osebe so imele telesno (invalidnost), ena pa duševno (prizadetost) oviranost.

Strukturo vzorca po izobrazbi (preglednica 5.6) prikazuje, da so v vzorcu osebe tako brez dokončane osnovne šole kot tudi osebe z najvišjo stopnjo izobrazbe. Prevladujejo osebe s fakultetno izobrazbo, sledijo tiste z dokončano strokovno ali splošno srednjo šolo, najmanj pa je bilo tistih z nedokončano osnovno šolo. V primerjavi s populacijo je v našem vzorcu preveč oseb z višjo stopnjo izobrazbe (fakulteta ali več) (primerjava s podatki iz popisa iz leta 2002, glej SURS 2002), zaradi česar je potrebno določene rezultate jemati z manjšim zadržkom (npr. bolj izobraženi so manj nagnjeni k diskriminaciji). Po drugi strani pa je porazdelitev v zadostni meri zajela tudi tiste z najnižjo stopnjo izobrazbo

PREGLEDNICA 5.6 Intervjuvanci po izobrazbi

Izobrazba	(1)	(2)	(3)
Nedokončana osnovna šola	3	3,5	3,5
Dokončana poklicna šola	13	15,1	18,6
Dokončana strokovna ali splošna srednja šola	21	24,4	43,0
Dokončana višja šola	8	9,3	52,3
Dokončana fakulteta	34	39,5	91,9
Dokončana specializacija, magisterij ali doktorat	7	8,1	100,0
Skupaj	86	100,0	

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.7 Intervjuvanci po politični pripadnosti

Politična pripadnost	(1)	(2)	(3)	(4)
Levo oz. levosredinske stranke	17	19,8	20,2	20,2
Desno oz. desnoredinske stranke	15	17,4	17,9	38,1
Druge stranke	2	2,3	2,4	40,5
Apolitičen	50	58,1	59,5	100,0
Skupaj	84	97,7	100,0	
Manjkajoče	2	2,3		
Skupaj	86	100,0		

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) delež odgovorov v odstotkih, (4) kumulativni delež v odstotkih.

in tako vzorec nudi primerno osnovo za vpogled v tematiko diskriminacije na trgu dela v Sloveniji.

Med intervjuvanci je bilo 72 zaposlenih ter ena samozaposlena oseba, ki pa dobiva plačo preko avtorskih pogodb (83,7 oziroma 1,2 odstotka vzorca). Brezposelnih, ki so iskali zaposlitev, je bilo 8 (9,3 odstotka), brezposelnih, ki pa niso iskali zaposlitve, pa 5 (5,8 odstotka). Primerjava s podatki ZRSZ (2010), ki navaja, da je stopnja registrirane brezposelnosti v Sloveniji 10 odstotkov, pokaže, da vzorec odraža (realno) situacijo na trgu dela.

Glede politične pripadnosti se je večina oseb v vzorcu (59 odstotkov) izrazila, da so nepolitični, preostali pa so se približno enakomerno porazdelili med levo oziroma desno usmerjene politične stranke. Dve osebi nista podali odgovora na to vprašanje (preglednica 5.7).

Porazdelitev vzorca po panogah je predstavljena v preglednici 5.8. V primerjavi s populacijo (SURS 2010a) je sicer v našem vzorcu premalo zaposlenih iz dejavnosti C – predelovalne dejavnosti, po drugi strani pa

PREGLEDNICA 5.8 Intervjuvanci po panogah

Panoga	(1)	(2)	(3)	(4)
C Predelovalne dejavnosti	13	15,1	15,9	15,9
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	1	1,2	1,2	17,1
F Gradbeništvo	6	7,0	7,3	24,4
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	5	5,8	6,1	30,5
H Promet in skladiščenje	2	2,3	2,4	32,9
I Gostinstvo	1	1,2	1,2	34,1
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	3	3,5	3,7	37,8
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	4	4,7	4,9	42,7
L Poslovanje z nepremičninami	1	1,2	1,2	43,9
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	10	11,6	12,2	56,1
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	2	2,3	2,4	58,5
O Dejavnost javne uprave in obrambe, obvezne socialne varnosti	5	5,8	6,1	64,6
P Izobraževanje	15	17,4	18,3	82,9
Q Zdravstvo in socialno varstvo	5	5,8	6,1	89,0
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	2	2,3	2,4	91,5
S Druge dejavnosti	7	8,1	8,5	100,0
Skupaj	82	95,3	100,0	
Manjkajoče	4	4,7		
Skupaj	86	100,0		

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) delež odgovorov v odstotkih, (4) kumulativni delež v odstotkih.

preveč iz dejavnosti M – strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti in dejavnosti P – izobraževanje. Vendar porazdelitev po panogah ni bil kriterij oblikovanja vzorca in s tega vidika ne igra pomembne vloge v naši raziskavi. Kar pa seveda ne pomeni, da ti podatki ne bodo proučevani, na primer, z vidika poklicne segregacije.

Z vidika diskriminacije na trgu dela je pomemben tudi vidik poklicne segregacije, ki kaže različno porazdelitev (prisotnost) moških in žensk po različnih poklicih. Preglednica 5.9 prikazuje to porazdelitev in pokaže, da je (na podlagi našega vzorca) opaziti različno prisotnost spolov po panogah, vendar pa premajhen¹ in v določenih pogledih tudi ne-

1. Statističnega preverjanja razlikovanja v porazdelitvi po panogah med spoloma nismo opravljali, saj ni izpolnjen pogoj zadostnega števila (pričakovanih) enot v celici.

PREGLEDNICA 5.9 Porazdelitev intervjuvancev po spolu in panogah

Panoga	(1)	(2)	(3)
C Predelovalne dejavnosti	6	7	13
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	1	0	1
F Gradbeništvo	6	0	6
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	3	2	5
H Promet in skladiščenje	2	0	2
I Gostinstvo	0	1	1
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	3	0	3
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	1	3	4
L Poslovanje z nepremičninami	1	0	1
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	6	4	10
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	2	0	2
O Dejavnost javne uprave in obrambe, obvezne socialne varnosti	1	4	5
P Izobraževanje	5	10	15
Q Zdravstvo in socialno varstvo	0	5	5
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	0	2	2
S Druge dejavnosti	4	3	7
Skupaj	41	41	82

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) moški, (2) ženske, (3) skupaj; v odstotkih.

reprezentativen vzorec na tej točki služi zgolj kot informacija oziroma nakazuje, da je to možen pojav na slovenskem trgu dela. Moški prevladujejo v dejavnostih gradbeništva, prometa in skladiščenja, informacijskih in komunikacijskih dejavnosti ter v poslovnih dejavnostih, ženske pa v dejavnostih gostinstva, javne uprave, izobraževanja ter zdravstva in socialne varnosti. Za drugačne primerjave (npr. po panogah in narodnosti oziroma etnični pripadnosti) nam žal premajhno število enot na tej stopnji ne omogoča primerne obravnave.

Analiza položaja v podjetju, kjer so osebe zaposlene, pokaže (preglednica 5.10) da je pričakovano največ oseb na operativni ravni (65 odstotkov), najmanj pa v vrhnjem managementu podjetja (dobrih 7 odstotkov).

Primerjava zaposlenosti na položaju po spolu (preglednica 5.11) pokaže, da je jasno nakazana tudi večja prisotnost moških na vodilnih položajih v primerjavi z ženskami (čeprav statistično pogoji niso zadoščeni v celoti, Pearsonov hi kvadrat test nakazuje na statistično značilnost razlike med spoloma).

PREGLEDNICA 5.10 Položaj intervjuvancev v hierarhiji podjetja

Položaj	(1)	(2)	(3)	(4)
Vrhni management	6	7,0	7,7	7,7
Srednji management	11	12,8	14,1	21,8
Nižji management	10	11,6	12,8	34,6
Operativna raven	51	59,3	65,4	100,0
Skupaj	78	90,7	100,0	
Manjkajoči	8	9,3		
Skupaj	86	100,0		

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) delež odgovorov v odstotkih, (4) kumulativni delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.11 Primerjava položaja v hierarhiji podjetja po spolu

Položaj	(1)	(2)	(3)
Vrhni management	4	2	6
Srednji management	11	0	11
Nižji management	5	5	10
Operativna raven	20	31	51
Skupaj	40	38	78

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) moški, (2) ženske, (3) skupaj; v odstotkih.

Mnenja o diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji

V drugem delu smo intervjuvancem zastavili vprašanja o diskriminaciji na trgu dela. Najprej nas je zanimalo, ali imajo, po mnenju intervjuvancev, vse osebe glede na osebne okoliščine v Sloveniji enake možnosti na trgu dela. Kot kaže preglednica 5.12, se je izkazalo, da je po prepričanju intervjuvancev zelo pogosta omejitev starost, kjer so mlajši (do 25 let) in starejši (nad 50 let) tisti, ki so težje zaposljivi oziroma jih delodajalci manj zaposlujejo. Poleg tega z vidika diskriminiranja izstopa tudi etnična pripadnost, kjer se posebej poudarja, da so Romi diskriminirana skupina na trgu dela v Sloveniji, v ozadju pa so predvsem pred sodki in v nekaterih primerih tudi lastne izkušnje. Omenjeno je na primer bilo, da šole italijanske manjšine v Sloveniji raje zaposlujejo pripadnike njihove manjšine kot Slovence, kar prav tako sodi v to kategorijo. Intervjuvanci so menili, da je narodnost prav tako ovira za zaposlovanje, predvsem v luči veljavne zakonodaje, ki nalaga za zaposlitev tujca precejšnje administrativno/birokratsko breme. Tudi invalidnost po mnenju intervjuvancev predstavlja oviro za zaposlovanje, saj v splošnem delodajalci prej zaposlijo popolnoma zdravo in mobilno osebo, je pa seveda odvisno tudi od poklica. V manjši meri, pa vseeno, je tudi spol

PREGLEDNICA 5.12 Mnenje o možnostih na trgu dela glede na različne osebne okoliščine

Ali imajo po vašem mnenju v Sloveniji vse osebe ne glede na navedene osebne okoliščine enake možnosti na trgu dela (npr. se lahko zaposlijo, prejemajo za enako delo enako visoko plačo, imajo enake možnosti napredovanja in podobno). Prosim pojasnite, če je vaš odgovor ne.

Osebna okoliščina	Da	Ne	Ne vem
(a) spol	33	45	8
(b) starost	14	64	8
(c) narodnost	24	48	14
(d) etnična pripadnost	15	53	18
(e) invalidnost	23	46	17
(f) spolna usmerjenost	26	24	36

OPOMBE Komentarij: (a) Določena dela so bolj za moške oziroma bi raje vzeli žensko. Tudi sicer se na moške gleda kot na bolj primerne, vzdržljive, ženske so »problematične« tudi z vidika porodniške (in bolniške zaradi majhnih otrok). Včasih pa so tudi ženske na boljšem: lepo se oblečejo in dobijo službo. (b) V splošnem se je izkazalo, da naj bi bili diskriminirani mlajši (ker nimajo izkušenj, ne jemljejo dela resno) in starejši od 50 let (delajo počasneje, imajo več bolniških). (c) Odvisno od panoge (nekje se išče tujce), sicer pa zakonodaja nalaga precej papirologije za zaposlitev tujca namesto Slovenca. (d) Najpogosteje so Romi žrtev diskriminacije, v največji meri gre za stereotipne predstave in predsodke. (e) Raje se zaposluje zdrave osebe, sama delovna mesta so velikokrat neprilagojena invalidom. (f) Če izstopajo oziroma če je jasno izraženo, potem imajo homoseksualci slabše možnosti zaposlitve.

zazan kot predmet diskriminacije na trgu dela, saj naj bi imeli moški po mnenju intervjuvancev malo več možnosti za zaposlitev kot ženske. Spolna usmerjenost pa se v splošnem ni izkazala kot poglobljena ovira na trgu dela, čeprav so homoseksualci v primerih jasnega izkazovanja oziroma njihovega izstopanja težje zaposljivi.

Na vprašanje o pomembnosti zunanjšega izgleda so intervjuvanci odgovorili, da le-ta vpliva na samo pridobitev zaposlitve, predvsem pa je to odvisno od same narave dela: če ima oseba stik s strankami, nastope v javnosti in podobno, je to pomembno, sicer pa ne. Pri višini plačila in napredovanju pa se izgled ni pokazal kot pomemben dejavnik.

Po mnenju intervjuvancev sta spola največkrat v enakem položaju glede pridobitve zaposlitve, vendar imajo v znatno večjem številu moški prednost pred ženskami glede pridobitve zaposlitve. Temu je tako zaradi predstave, da so bolj osredotočeni na delo, bolj vzdržljivi in primerni za več delovnih mest kot tudi zaradi mnenja, da imajo ženske porodniško (in pripadajočo bolniško) in podobno. Tudi pri plačilu so po mnenju intervjuvancev moški v boljšem položaju kot ženske (čeprav

PREGLEDNICA 5.13 Mnenje glede pomena zunanjega izgleda
Ali menite, da je zunanji izgled v Sloveniji pomemben?

Zunanji izgled pomemben za	Da	Ne	Ne vem
(a) pridobitev zaposlitve	68	13	5
(b) višino plačila za opravljeno delo	5	62	19
(c) napredovanje	16	47	23

OPOMBE (a) Odvisno od dela, če so stiki z javnostmi in nastopi v javnosti, potem je pomembno, sicer ne. Je pa res, da se raje zaposluje lepe ljudi. (b) Raje se ima lepe in urejene ljudi. (c) Podobno kot pri (a) – odvisno od samega dela.

PREGLEDNICA 5.14 Mnenje o diskriminaciji glede na spol v posameznih fazah na trgu dela

Ali menite, da ima kateri od spolov pri naslednjih fazah boljši položaj kot nasprotni spol? Prosimo, opredelite kateri, in skušajte pojasniti vzrok, zakaj menite, da do tega pride.

Faze zaposlitve	Enako	Moški	Ženske
(a) pridobitev zaposlitve	44	38	4
(b) višina plačila za opravljeno delo	55	31	0
(c) napredovanje	42	39	5
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	75	7	4
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	61	16	7
(f) odnos s sodelavci	70	12	3

OPOMBE (a) Moški so v boljšem položaju, ker so bolj osredotočeni na delo, so bolj primerni za več poklicev, jim je bolj zaupati, nimajo porodniške itd. Je pa odvisno tudi od dejavnosti, včasih so ženske na boljšem. (b) Načeloma so enaki, moški pa se izkažejo za bolj cenjene in kot bolj sposobne, zasedajo boljša delovna mesta itd. (c) Moški se raje in bolje predajo karieri, bodo ostali v službi, zato jim gre bolj zaupati. (d) Pomembno za delovni proces, ne glede na spol. (e) Približno enako med spoloma, nekaj tendenc v smeri, da se ima moške raje (zaradi prej omenjenih lastnosti, ki naj bi jih moški imeli). (f) Približno enako, včasih lažje imeti odnose z moškimi, ker manj komplicirajo.

tudi tukaj največkrat intervjuvanci pravijo, da so moški in ženske v enakem položaju), iz podobnih razlogov kot prej: na njih se je moč zanesti, so sposobni in nimajo porodniške, pa tudi zato, ker preprosto zaupajo novicam in statistiki, ki naj bi na to nakazovala. Podobno se je izkazalo tudi pri napredovanju. Kar zadeva izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, pa sta si spola precej enakovredna. Podobna slika se kaže tudi pri spoštovanju in odnosu s strani vodstva oziroma pri odnosu s sodelavci (po ena oseba je pri teh dveh trditvah označila, da ne ve, kakšen je položaj).

Preglednica 5.15 jasno pokaže, da je, po mnenju intervjuvancev, javni

PREGLEDNICA 5.15 Mnenje o diskriminaciji glede na politično prepričanje
Ali se vam zdi, da je politično prepričanje ali pripadnost politični stranki pomembno za:

Področje	Da	Ne	Ne vem
(a) pridobitev zaposlitve v javnem sektorju	46	22	18
(b) pridobitev zaposlitve v zasebnem sektorju	5	62	19
(c) napredovanje v javnem sektorju	52	16	18
(d) napredovanje v zasebnem sektorju	10	60	16

PREGLEDNICA 5.16 Mnenje o diskriminaciji glede na politično pripadnost pri zaposlovanju

Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestvici od 1 do 5.

Trditev	(1)	(2)
(a) za pridobitev zaposlitve je najboljše biti politično nevtralen	2,90	1,06
(b) najboljše za pridobitev zaposlitve je biti član ali odkrit podpornik stranke na oblasti	2,71	1,26
(c) oseba ima težave s pridobitvijo zaposlitve, če je odkrit podpornik stranke, ki ni na oblasti	2,79	1,16

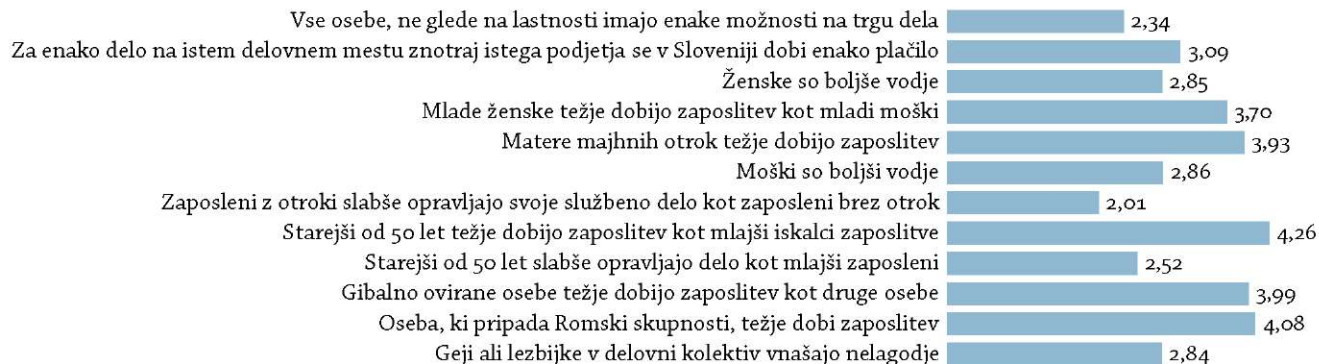
OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) povprečje, (2) standardni odklon. Lestvica: 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam.

sektor bolj podvržen diskriminaciji glede na politično pripadnost kot zasebni, tako z vidika pridobitve zaposlitve kot napredovanja.

Vrednosti (glej preglednico 5.16) glede strinjanja s trditvami o vplivu politične pripadnosti za zaposlitev, pokažejo, da se intervjuvanci v povprečju s temi trditvami niti ne strinjajo, niti se strinjajo, kar sicer vodi do rahlo drugačnega zaključka kot pri prejšnjem vprašanju. Vzrok tega odstopanja je potrebno iskati predvsem v tem, da smo pri tej trditvi spraševali za celotno državo: torej tako zasebni kot javni sektor. Z vidika političnega prepričanja je torej bolj primerno uporabiti predhodno vprašanje.

Opaziti je (glej sliko 5.1 ter preglednico 5.17), da se intervjuvanci v splošnem strinjajo, da Romi, gibalno ovirane osebe, starejši, matere mladih otrok ter mlajše ženske težje dobijo zaposlitev, po drugi strani pa se ne strinjajo s tem, da bi zaposleni z otroki slabše opravljali svoje dolžnosti. Nekako se ne strinjajo tudi s tem, da imajo vse osebe enake možnosti na trgu dela ter da starejši od 50 let slabše opravljajo svoje delo. Pri drugih trditvah je težko reči, ali se z njimi strinjajo ali ne.

Na vprašanje, koga bi raje imeli za nadrejeno osebo (žensko ali moškega) je največ, 56 oseb oziroma dobrih 65 odstotkov vzorca odgovo-



SLIKA 5.1 Povprečne vrednosti strinjanja z navedenimi trditvami



SLIKA 5.2 Povprečne vrednosti odgovorov na vprašanje o izbiri sodelavca v pisarni oziroma notranje-organizacijski enoti

PREGLEDNICA 5.17 Mnenje intervjuvancev o diskriminaciji na trgu dela v Sloveniji glede na različne osebne okoliščine

Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestvici od 1 do 5:

Trditev	(1)	(2)
(a) Vse osebe, ne glede na lastnosti (starost, spolna usmerjenost, rasna ali etnična pripadnost, invalidnost) imajo enake možnosti na trgu dela.	2,34	1,26
(b) Za enako delo na istem delovnem mestu znotraj istega podjetja se v Sloveniji dobi enako plačilo.	3,09	1,46
(c) Ženske so boljše vodje.	2,85	1,00
(d) Mlade ženske težje dobijo zaposlitev kot mladi moški.	3,70	1,11
(e) Matere majhnih otrok težje dobijo zaposlitev.	3,93	0,99
(f) Moški so boljši vodje.	2,86	1,03
(g) Zaposleni z otroki slabše opravljajo svoje službeno delo kot zaposleni brez otrok.	2,01	0,98
(f) Starejši od 50 let težje dobijo zaposlitev kot mlajši iskalki zaposlitve.	4,26	1,00
(h) Starejši od 50 let slabše opravljajo delo kot mlajši zaposleni.	2,52	1,19
(i) Gibalno ovirane osebe (npr. na vozičku) težje dobijo zaposlitev kot druge osebe, četudi gre za delo, ki ga lahko enako dobro opravljajo kot druge osebe.	3,99	1,08
(j) Oseba, ki pripada Romski skupnosti, težje dobi zaposlitev kot Slovenec, ki tej skupnosti ne pripada.	4,08	0,91
(k) Geji ali lezbijke v delovni kolektiv vnašajo nelagodje.	2,84	1,25

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) povprečje, (2) standardni odklon. Lestvica: 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam.

rilo, da jim je vseeno, saj je pomembno, da je oseba primerna z vidika zahtevanega dela in sodelovanja oziroma vodenja svojih zaposlenih. Pomembni so torej komunikativnost, odnosi z zaposlenimi ter znanje in sposobnosti. 21 oseb oziroma slaba četrtnina je odgovorila, da bi raje izbrala moškega, devet oseb oziroma dobra desetina vzorca pa, da bi raje izbrala žensko. Slednji so izpostavili o tem, da imajo ženske več posluha za ljudi, prvi pa, da so ženske na vodilnih mestih zelo konkurenčne, da se je z njimi težko pogovoriti in dogovoriti in je sodelovanje skoraj nemogoče.

Glede izbire sodelavca so intervjuvanci odgovarjali, kot prikazuje slika 5.2 oziroma preglednica 5.18. Opaziti je, da so v povprečju intervjuvanci na sredini, torej, da jim je vseeno, čeprav je moč razbrati tudi

PREGLEDNICA 5.18 Izbor sodelavca glede na različne osebne okoliščine

Predvidevajte, da bi lahko izbrali svojega sodelavca v pisarni oz. notranje-organizacijski enoti. Za vsako od spodaj navedenih možnosti opredelite, v kakšni meri bi si izbrali določenega sodelavca.

Trditev	(1)	(2)
(a) osebo nasprotnega spola	3,29	1,01
(b) verno osebo (ki pripada določeni verski skupnosti)	2,98	0,91
(c) geja ali lezbijko	2,65	1,02
(d) Roma	2,71	1,08

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) povprečje, (2) standardni odklon. Lestvica: 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam.

vzorec, da so manj zadovoljni z izbiro geja ali lezbijke in Roma, po drugi strani pa bolj z osebo nasprotnega spola.

V splošnem intervjuvanci nimajo osebnih izkušenj z diskriminacijo, pogosto pa se, po mnenju intervjuvancev, dogaja, da se (v javni upravi) zaposluje osebe, ki so z vidika dosežene izobrazbe neprimerne. Osebe, ki pa so imele osebne izkušnje z diskriminacijo, pa so povedale, da je diskriminacija potekala v smeri, da so raje zaposlili moške in mlajše, primer je vključeval tudi politično kadrovanje.

V nadaljevanju podajamo rezultate intervjujev samo za zaposlene intervjuvance. Med prejetimi odgovori na vprašanje o spolu nadrejene osebe, ki jih je bilo 72, je bilo v 47 primerih nadrejena oseba moškega, v 25 primerih pa ženskega spola. Odgovori nakazujejo na to, da naj bi moški večkrat zasedali vodilno mesto kot ženske.

V največ primerih so na vodilnem položaju bili pretežno moški (38 oziroma 50 odstotkov tistih, ki so odgovorili), pretežno ženske so bile na vodilnih položajih v 12 primerih oziroma 16 odstotkih in približno enako v 25 primerih oziroma eni tretjini.

Iz opredelitve oziroma prisotnosti drugačnega/različnega obravnavanja v organizaciji, kjer so zaposleni intervjuvanci (preglednica 5.19), je razvidno, da se najpogosteje v podjetju ne pojavljajo razlikovanja oziroma diskriminacija glede na osebne okoliščine. V nekaterih primerih pa vseeno pride do razlikovanj, med temi najbolj izstopa razlikovanje po starosti, sledita pa razlikovanje po spolu in narodnosti. To so se tako izkazala kot ključna področja diskriminacije na trgu dela v Sloveniji.

Vsi razen enega anketiranca so izjavili, da imajo občutek, da jih nadrejeni dobro sprejmejo. Tudi tista oseba, ki je rekla, da ga ne, je izhajala iz občutkov, ki pa niso bili povezani z osebnostnimi okoliščinami. Tudi

PREGLEDNICA 5.19 Zaznavanje prisotnosti diskriminacije glede na različne osebne okoliščine v organizaciji

Opreделите, glede na katere od spodnjih osebnih okoliščin je po vašem mnenju v vaši organizaciji/podjetju prisotno drugačno/različno obravnavanje (lahko se odločite za več odgovorov).

Osebna okoliščina	Število izbranih	Delež v odstotkih
(a) spol	10	13,2
(b) zunanji izgled	5	6,6
(c) starost	17	22,4
(d) spolno usmerjenost (istospolno - geji in lezbijke, biseksualno)	2	2,6
(e) narodnost	8	10,5
(f) vera	3	3,9
(g) pripadnost etnični ali drugi skupnosti (romi, priseljenci iz držav nekdanje Jugoslavije in drugo)	5	6,6
(h) politično prepričanje	5	6,6
(i) nič od tega	68	89,5

pri vprašanju sprejemanja s strani sodelavcev so vsi razen enega anketiranca izjavili, da imajo občutek, da jih sodelavci dobro sprejmejo, in tudi tisti, ki je rekel, da ga ne, je temeljil na občutku, ki pa ni bil povezan z osebnostnimi okoliščinami.

Vezano na vprašanja druženja v kolektivu (npr. službeni pikniki, izleti, drugi dogodki) so intervjuvanci večinoma rekli, da se vsi družijo z vsemi, v 40 odstotkih primerov pa so povedali, da se družijo glede na osebne okoliščine. Med temi izstopata spol in starost, ponekod tudi narodnost. V vseh primerih (predvsem starost in narodnost) je ključen vzrok temu podobnost (znotraj starostnega razreda oziroma narodnosti – jezik).

Rezultati ločenih delov intervjuja po posameznih kategorijah osebnostnih lastnosti/okoliščin

V tem delu ločeno prikazujemo rezultate po posameznih kategorijah, določenih v prvem delu vprašalnika. In sicer so vprašanja podobna oziroma analogna, namenjena pa so odkrivanju (oziroma preverjanju) morebitne diskriminacije na trgu dela v Sloveniji na podlagi posamezne kategorije osebnostne lastnosti oziroma okoliščine. Po posamezni kategoriji prikazujemo zgolj pogloblitve, za vsak sklop pa so celoviti rezultati prikazani v preglednicah.

PREGLEDNICA 5.20 Izkušnje invalidnih oseb z diskriminacijo v različnih fazah na trgu dela

Ali menite, da je (bila) vaša invalidnost ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno ali zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.

Področje	Ne vem	Da	Ne
(a) pridobitev zaposlitve	1	3	1
(b) višina plačila za opravljeno delo	1	1	3
(c) napredovanje	1	1	3
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	0	1	4
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	0	2	3
(f) odnos s sodelavci	0	1	4

OPOMBE (a) Težko je bilo dobiti zaposlitev zaradi omejenih sposobnosti.

PREGLEDNICA 5.21 Druge izkušnje invalidnih oseb v zvezi z diskriminacijo na trgu dela

Področje	Da	Ne
(1) Ali vam zaradi vašega položaja (oviranosti) v podjetju dajejo (so dajali) drugačne zadolžitve, kot bi jih sicer morali imeti glede na delovno mesto vaše zaposlitve? Če je odgovor da, zakaj menite, da je tako.	4	1
(2) Ali vam je omogočen dostop do vseh prostorov in storitev v vašem podjetju?	6	1
(3) Ko naletite na težavo zaradi vaše oviranosti, ali vam sodelavke / sodelavci priskočijo na pomoč? Če je odgovor da, zakaj menite, da je tako.	5	-

OPOMBE (1) Utemeljitev je bila v smeri zmanjšanih sposobnosti dela in manjvrednega položaja na delovnem mestu. (3) Vsi po vrsti so navedli, da delajo v dobrem kolektivu z dobrimi in sočutnimi ljudmi.

Invalidnost

Invalidnost se je izkazala za omejitev pri pridobitvi zaposlitve, pri drugi vidikih (višina plačila, napredovanje, usposabljanje, spoštovanje s strani vodstva in odnos s sodelavci) pa ta osebna lastnost ni bila zaznana kot ovira. Tudi glede zadolžitve na delovnem mestu je bilo v večini primerov (4 od 5) zaznati razlikovanje, in sicer zaradi zmanjšane sposobnosti dela ali celo manjvrednega položaja na delovnem mestu. Glede dostopa do prostorov pri zaposlenih invalidih težav ni bilo (oziroma je le-ta bil zagotovljen), prav tako so sodelavci do zaposlenih invalidov prizanesljivi in sami invalidi ocenjujejo, da delajo v dobrem kolektivu. Odgovori anketirancev so prikazani v preglednicah 5.20 in 5.21.

PREGLEDNICA 5.22 Izkušnje intervjuvancev neslovenske narodnosti ali etnične pripadnosti z diskriminacijo v različnih fazah na trgu dela

Ali menite, da je (bila) vaša narodnost ali etnična pripadnost v Sloveniji ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno/zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.

Področje	Ne vem	Da	Ne
(a) pridobitev zaposlitve	3	6	14
(b) višina plačila za opravljeno delo	2	3	18
(c) napredovanje	4	3	16
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	4	1	18
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	6	1	16
(f) odnos s sodelavci	5	0	17

ОПOMBE (a) Nasploh je prisotno veliko birokracije za zaposlovanje tujcev, v enem primeru je oseba navedla, da zaradi drugačne narodnosti ni pridobila zaposlitve (kar ji je bilo tudi osebno izrečeno). (b) Dobi se slabše plačilo za delo. (c) Tujci naj ne bi napredovali, včasih je to zgolj občutek.

Narodnost, rasna ali etnična pripadnost

Na podlagi odgovorov lahko zaključimo, da sistematičnega diskriminatorskega ravnanja do tujcev oziroma pripadnikov drugih narodnostnih, rasnih ali etničnih skupin na slovenskem trgu dela pravzaprav ni. Redko omenjeni primeri kršitev sicer ne kažejo sistematične diskriminacije, vendar slednje ne pomeni, da diskriminacija glede na te okoliščine ni problematična. Med navedenimi primeri je na primer zelo nizka urna postavka za delavce iz Bosne in Hercegovine in Romunije v dejavnosti gradbenih, elektroinštalaterskih in raznih pomožnih delih, pri čemer najverjetneje gre za kršitev delovno-pravne zakonodaje v Sloveniji. K diskriminaciji tujcev pri zaposlovanje stanje dodatno poslabša birokracija. V manjšem številu primerov (5 od 23) je prišlo tudi do pojava grupiranja oseb glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost, vendar je to bolj posledica naključja kot pa sistematične diskriminacije. Podrobni odgovori so podani v preglednicah 5.22 in 5.23.

Spol

Glede spola je bilo že v drugem delu vprašalnika (glej preglednico 5.14) obravnavano vprašanje, katerega rezultati so pokazali, da naj bi po mnenju intervjuvancev obstajale razlike pri zaposlovanju, napredovanju in višini plačila za opravljeno delo. Pri vprašanih v tem delu se je prav tako izkazalo, da načeloma obstajajo določene razlike, predvsem pri zaposlovanju, napredovanju in plačilu, čeprav (predvsem za slednje) konkretnih

PREGLEDNICA 5.23 Druge izkušnje intervjuvancev neslovenske narodnosti ali etnične pripadnosti z diskriminacijo na trgu dela

Vprašanja	Odgovori
(1) Ali v ožji skupini (pisarni ali notranjeorganizacijski enoti) delujete osebe različne ali enake narodnosti, rasne ali etnične pripadnosti?	V 18 primerih so odgovorili, da so različni pri delu, v petih primerih so pa odgovorili, da pretežno enake, torej, da obstaja neke vrste grupiranje glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost. Kot vzrok je bilo navedeno čisto naključje oziroma isto življenjsko okolje, torej nič sistematično diskriminatornega.
(2) Ali se pri delu (trenutna/zadnja zaposlitev) srečate z drugačnim obravnavanjem s strani sodelavcev zaradi vaše narodnosti, rasne ali etnične pripadnosti?	V vseh primerih so odgovorili, da ne.
(3) Ali se v času dogodkov (npr. izletov, službenih srečanj), kjer imate možnost druženja s sodelavci, srečate z drugačnim obravnavanjem s strani sodelavcev zaradi vaše narodnosti, rasne ali etnične pripadnosti?	Samo v dveh primerih (od 23) so odgovorili da, vzrok pa so bile različne navade in značaj.

dokazov intervjuvanci niso navedli. Ostaja torej mnenje intervjuvancev, da imajo ženske pri zaposlovanju in napredovanju vseeno težje izhodišče kot moški, v ozadju katerega je npr. porodniška (eden od tujcev je navedel, da je problem v Sloveniji pri zaposlovanju žensk enoletna doba porodniške; v tujini je krajša (npr. šest mesecev), kar pripomore k lažjemu zaposlovanju žensk) ali pa trditev intervjuvancev, da so moški bolj spoštovan kader. Podrobni odgovori so prikazani v preglednici 5.24.

Spolna usmerjenost

Na podlagi odgovorov v tem delu lahko zaključimo, da na podlagi spolne usmerjenosti, kljub nekaj manjšim težavam, v Sloveniji na trgu dela diskriminacije ni (glej preglednici 5.25 in 5.26).

Starost

Na podlagi odgovorov intervjuvancev v tem delu lahko sklenemo, da znatnejših oblik diskriminiranja proti mladim ali starim na trgu dela v Sloveniji ni, obstajajo pa določena odstopanja. Tako so npr. pri vprašanju o višini plačila za opravljeno delo intervjuvanci v polovici primerov navedli, da so mladi do 25 let v slabšem položaju. Vzroke je iskati (predvsem) v institucionalni ureditvi, kjer se mlade za njihovo delo ob vstopu

PREGLEDNICA 5.24 Izkušnje intervjuvancev z diskriminacijo na trgu dela glede na spol

Vprašanja	Odgovori
(1) Ali menite, da v podjetju, kjer ste zaposleni, vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških?	V vseh primerih je bil odgovor ne, kar pomeni, da razlikovanj načeloma med spoloma ni.
(2) Ali opazate, da v vašem podjetju določen spol za enako delo (ob enaki izobrazbi in izkušnjah) zasluži več kot nasproten spol? Kateri?	Devet jih je odgovorilo, da oba spola enako, v enem primeru pa, da imajo moški boljši položaj pri plačilu.
(3) Ali menite, da se lahko v vaši službi oba spola enako uveljavita?	Štirje so odgovorili, da ne, preostalih šest pa, da imata enake možnosti uveljavitve. Tisti, ki so navedli, da nimata oba spola enakih možnosti, so navedli, da so moški bolj spoštovani kot kader, da imajo pretežno vodilna mesta, v enem primeru je bilo to pogojeno tudi s panogo (težka industrija, kjer prevladujejo moški).

PREGLEDNICA 5.25 Izkušnje intervjuvancev z diskriminacijo na trgu dela glede na spolno usmerjenost

Vprašanja	Odgovori
(1) Ali vas je kdo kdaj v podjetju vprašal za vašo spolno usmerjenost?	Vsi so navedli, da jih tega nihče v podjetju ni spraševal.
(2) Ali ste bili deležni drugačnega obnašanja, šal, pogledov, izogibanja zaradi vaše spolne usmerjenosti?	V enem primeru (od skupaj šestih odgovorov) je bilo navedeno, da so heci prerasli v resno obrekovanje in nagajanje, sicer pa včasih nastane tudi nelagodna situacija med zaposlenimi. V splošnem pa teh razlikovanj torej ni.

na trg dela plač manj (manj izkušenj, pripravništva itd.). Odgovori so podani v preglednicah 5.27 in 5.28.

Veroizpoved

Glede veroizpovedi kot lastnosti, na podlagi katere bi lahko bila prisotna diskriminacija, na podlagi odgovorov intervjuvancev lahko sklenemo, da diskriminacije na trgu dela v Sloveniji ni, čeprav obstajajo določeni, osamljeni primeri drugačne obravnave – ampak bolj z vidika odnosov, kot z vidika pridobitve zaposlitve. V času krščanskih praznikov je sicer v Sloveniji tudi na delovnih mestih posebno vzdušje, medtem ko pri nekrščanskih tega ni. Intervjuvanci so glede slednjega tudi dejali v enakem obsegu (po 5 oseb), da bi to (drugačno vzdušje tudi ob nekr-

PREGLEDNICA 5.26 Izkušnje homoseksualcev in biseksualcev z diskriminacijo na trgu dela v različnih fazah na trgu dela

Ali je (bila) spolna usmerjenost ovira pri naslednjih fazah v zvezi s sedanjo ali zadnjo zaposlitvijo? Če je odgovor da, zakaj menite, da je tako?

Postavka	Ne vem	Da	Ne
(a) pridobitev zaposlitve	0	0	6
(b) višina plačila za opravljeno delo	0	0	6
(c) napredovanje	1	0	5
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	1	0	5
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	1	1	4
(f) odnos s sodelavci	0	2	4

OPOMBE (e) Zaradi predsodkov je bil drugačen odnos s strani vodstva. (f) Predsodki, včasih nelagoden položaj.

PREGLEDNICA 5.27 Izkušnje mladih do 25 let in starejših od 50 let z diskriminacijo v različnih fazah na trgu dela

Ali ste v podjetju, kjer ste (bili) zaposleni, opazili, da ima katera od starostnih skupin pri naslednjih fazah slabši položaj? Prosim, opredelite katera (če sploh), in skušajte pojasniti vzrok, zakaj menite, da do tega pride.

Postavka	(1)	(2)	(3)	(4)
(a) pridobitev zaposlitve	1	3	2	8
(b) višina plačila za opravljeno delo	7	0	1	6
(c) napredovanje	1	1	0	12
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	0	1	0	13
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	3	0	1	10
(f) odnos s sodelavci	0	0	1	13

Naslovi stolpcev: (1) mladi do 25 let, (2) stari nad 50 let, (3) obe, (4) nobena od teh skupin. Komentarji: (a) Mlajši nimajo izkušenj, starejši pa so težje zaposljivi. (b) Mlajši so na slabšem (pomanjkanje izkušenj), po drugi strani pa so lahko starejši na boljšem. (c) V vsakem od navedenih primerov je imela ta skupina težje napredovanje. (d) Starejših ne pošiljajo na izobraževanje. (e) Mlajšim v enem primeru niso dali možnosti pokazati/dokazati se.

ščanskih praznikih) bilo sprejemljivo, da ne bi bilo sprejemljivo oziroma da ne vedo. Podrobni odgovori so podani v preglednicah 5.29 in 5.30.

Polstrukturirani intervjuji na strani delodajalcev

Vzorčenje

Izvedba tega dela raziskave o diskriminaciji na trgu dela prav tako sloni na uporabi polstrukturiranih intervjujev. S slednjimi smo od delodajalcev pridobili informacije o diskriminaciji na trgu dela z vidika njihovega

PREGLEDNICA 5.28 Druge izkušnje mladih do 25 let in starejših od 50 let z diskriminacijo na trgu dela

Vprašanja	Odgovori
(1) Kakšna je bila vaša starost ob pridobitvi trenutne/zadnje zaposlitve (če ste zaposleni)?	V povprečju 30 let, sicer pa veliko starih od 20-25 oziroma 42 do 45.
(2) Ali menite, da je (bila) vaša starost pri trenutni/zadnji zaposlitvi prednost ali ovira?	V večini primerov ni bila ne prednost ne ovira, v štirih primerih je bila mladost prednost (narava dela).
(3) Ali se po v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, dodeljuje mlajšim od 25 let drugačna dela in odgovornosti kot ostalim?	V štirih primerih se jim je dajalo drugačna dela (zaradi pomanjkanja izkušenj), v preostalih desetih pa enaka dela.
(4) Ali se po v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, dodeljuje starejšim od 50 let drugačna dela in odgovornosti kot ostalim?	Samo v enem primeru se jim je dodeljevali drugačna dela, sicer pa enaka. Drugačna dela pa je pomenilo, da se jim je dajalo manj ur dela in so bili bolj tolerirani (torej ne diskriminirani).
(5) Če je vaša starost do vključno 25 let ali nad 50 let: Ali ste kot mlajši/starejši v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, deležni posebne pozornosti (v smislu popuščanja, posledično nedodeljevanja težjih delovnih nalog)?	V nobenem primeru niso odgovorili, da so deležni posebne pozornosti.

PREGLEDNICA 5.29 Izkušnje pripadnikov posameznim veroizpovedim z diskriminacijo v različnih fazah na trgu dela

Ali menite, da je (bila) vaša veroizpoved ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno/zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.

Postavka	Ne vem	Da	Ne
(a) pridobitev zaposlitve	1	1	18
(b) višina plačila za opravljeno delo	1	0	19
(c) napredovanje	1	2	17
(d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	1	0	19
(e) spoštovanje in odnos s strani vodstva	3	2	15
(f) odnos s sodelavci	1	2	17

OPOMBE (a) Meni za pridobitev ni bila, vendar mnogim mojim prijateljem je. (c) Moje vrednote niso bile v skladu s politiko podjetja (varanje potrošnikov, laži, slabi odnosi ...). (e) Včasih so bile prisotne pripombe in posmehovanja komentarjem. (f) Jasno poudarjanje svojega stališča (pogojeno z vero) včasih ne ustreza vseh sodelavcem.

podjetja ter njihovo oceno diskriminacije pri nas.

Pri pripravi vzorca smo ponovno uporabili kvotno vzorčenje. Kvota

PREGLEDNICA 5.30 Druge izkušnje pripadnikov posameznim veroizpovedim z diskriminacijo na trgu dela

Vprašanja	Odgovori
(1) Ali vam (je) delodajalec omogoča(l) izvajanje in upoštevanje opravi/zahtev, ki vam jih nalaga vaša vera?	V treh primerih (od 20) so odgovorili, da ne, sicer pa jih delodajalci niso ovirali.
(2) Ali je v času državnih (krščanskih) verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje (npr. prinašajo se dobrote, zaposleni imajo govore itd)?	V sedmih primerih (od 20) je bil odgovor ne, sicer pa da pogosto je posebno vzdušje. Trije so odgovorili, da ne vedo.
(3) Ali je v času nekrščanskih verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje?	Trije so odgovorili da, ostali pa ne oziroma dva ne vem. Ti, ki so odgovorili ne, so tudi nadalje odgovorili v petih primerih, da bi to bilo sprejemljivo, v petih, da ne bi bilo sprejemljivo in v petih primerih, da ne vedo.

PREGLEDNICA 5.31 Kriteriji za oblikovanje skupin

Pravnoorganizacijska oblika	s. p. in osebne družbe	kapitalska družba	drugo (zavod, društvo)	
Velikost	mikro (do 9 zaposlenih)	majhno (10–49 zaposlenih)	srednje veliko (50–249 zaposlenih)	veliko (nad 250 zaposlenih)
Dejavnost	industrijske	storitvene		
Lastništvo	zasebno	javno	mešano	tuje

je zajemala 5–8 enot (delodajalcev, od katerih smo intervjuvali vodilne osebe in osebe, odgovorne za kadrovanje, ponovno v posamezni skupini odvisno od populacijskega deleža) iz vsake od spodaj predstavljenih skupin. Skupine smo oblikovali na podlagi pravnoorganizacijske oblike podjetja, velikosti podjetja, dejavnosti in lastništva. Oblikovali smo torej 13 skupin, končni vzorec pa je vključeval 46 enot. Intervjuji so bili izvedeni v mesecih junij in julij 2010. Število in kriteriji oblikovanja skupin so dosegljivi v preglednici 5.31.

Rezultati za skupen del vseh intervjuvancev

Demografija delodajalcev

Vzorec delodajalcev je obsegal 46 enot, od tega je bilo 19 samostojnih podjetnikov ali osebnih družb, 22 kapitalskih družb, preostalih pet delodajalcev pa je bilo organiziranih kot zavod ali društvo. Kot prikazuje preglednica 5.32, so bila Med temi podjetji so bila najštevilnejša mikropodjetja, v katerih dela 41,3 odstotkov zaposlenih, medtem ko so majhna,

PREGLEDNICA 5.32 Porazdelitev podjetij po pravno-organizacijski obliki in velikosti

Pravno-organizacijska oblika	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
S.p. ali osebna družba	13	6	0	0	19
Kapitalska družba	3	3	7	9	22
Drugo (zavod, društvo)	3	0	1	1	5
Skupaj	19	9	8	10	46

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) do vključno 9 zaposlenih, (2) od 10 do vključno 49 zaposlenih, (3) od 50 do 249 zaposlenih, (4) nad 250 zaposlenih, (5) skupaj.

PREGLEDNICA 5.33 Porazdelitev podjetij po dejavnosti

Panoga	(1)	(2)	(3)
C Predelovalne dejavnosti	8	17,4	17,4
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	7	15,2	32,6
P Izobraževanje	5	10,9	43,5
G Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil	5	10,9	54,4
I Gostinstvo	3	6,5	60,9
H Promet in skladiščenje	3	6,5	67,4
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	3	6,5	73,9
S Druge dejavnosti	3	6,5	80,4
A Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	3	6,5	87,0
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	2	4,3	91,3
F Gradbeništvo	1	2,2	93,5
N Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1	2,2	95,7
Q Zdravstvo in socialno varstvo	1	2,2	97,8
R Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti	1	2,2	100,0
Skupaj	46	100	

Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih. Dejavnosti so razvrščene po padajočem številu vprašanih podjetij.

srednja in velika podjetja predstavljala približno eno petino vseh vprašanih.

Pretežni del vprašanih podjetij se ukvarja s predelovalnimi dejavnostmi (17,4 odstotkov), informacijskimi in komunikacijskimi dejavnostmi (15,2 odstotkov) ter dejavnostmi izobraževanja in trgovine, vzdrževanja in popravila motornih vozil (10,9 odstotkov). Podrobni pregled porazdelitve po dejavnostih se nahaja v preglednici 5.33.

Večina vprašanih podjetij je bila, glede na lastništvo, popolnoma zasebnih (89 odstotkov), dve podjetji sta bili popolnoma javni, tri pa so imela mešano lastništvo. Kot je razvidno iz preglednice 5.34, je večina

PREGLEDNICA 5.34 Porazdelitev podjetij po lastništvu in kapitalu glede na izvor

Lastništvo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Popolnoma zasebno	36	1	4	41	89,1
Popolnoma javno	2	0	0	2	4,3
Mešano	2	1	0	3	6,5
Skupaj – frekvenca	40	2	4	46	
– delež v odstotkih	87,0	4,3	8,7		100,0

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) domače, (2) tuje, (3) mešano; skupaj: (4) frekvenca, (5) delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.35 Delovno mesto intervjuvanca v podjetju

Delovno mesto	(1)	(2)	(3)
Direktor	28	60,9	60,9
Kadrovnik	13	28,3	89,2
Ostalo	5	10,9	100,0
Skupaj	46	100,0	

Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

PREGLEDNICA 5.36 Zasedenost vodilnih položajev v podjetju glede na spol

Na vodilnih položajih	(1)	(2)	(3)
Več moških	20	43,5	43,5
Več žensk	7	15,2	58,7
Približno enako moških in žensk	19	41,3	100,0
Skupaj	46	100,0	

Naslovi stolpcev: (1) frekvenca, (2) delež v odstotkih, (3) kumulativni delež v odstotkih.

podjetij beležila domače lastništvo kapitala.

V preglednica 5.35 prikazujemo položaj v podjetju, kjer so intervjuvane osebe zaposlene. Večina intervjujev je bila opravljena z direktorji (predvsem v podjetjih organiziranih kot osebne družbe ali samostojnih podjetnikov) ter kadrovniki (pretežno v primeru kapitalskih družb).

Z vidika zasedenosti vodilnih položajev po spolu, se kaže večja prisotnost moških na vodilnih položajih v primerjavi z ženskami (preglednica 5.36). Rezultati so primerljivi z rezultati intervjujev opravljenih na aktivnem prebivalstvu.

Pojavnost, značilnosti in oblike diskriminacije na trgu dela – splošno

V nadaljevanju smo intervjuvancem zastavili vprašanja o zaposlovanju v njihovih podjetjih glede na osebne značilnosti. Na podlagi odgovorov je opaziti, da se delodajalci ne strinjajo s tem, da nacionalna pripadnost,

PREGLEDNICA 5.37 Povprečne vrednosti strinjanja z navedenimi trditvami

Trditev	Povprečje
Osebi, ki je privlačnega videza, pri zaposlitvi v podjetju dajemo prednost pred osebo manj privlačnega videza.	2,72
Mladi (do 25 let) v našem podjetju težje dobijo zaposlitev.	1,41
Ko v podjetju zaposlujemo, se nam zdi politično prepričanje osebe pomembno za izbor.	1,24
Pri napredovanju na delovnem mestu dajemo prednost starejšim osebam (glede na mlajše od 35 let).	1,72
V naši organizaciji opažamo, da starejši od 50 let slabše opravljajo delo kot mlajši zaposleni.	2,09
Starejši od 50 let v našem podjetju težje dobijo zaposlitev.	3,15
Pri zaposlovanju mladih žensk nas skrbi, da bi zaposlena kmalu odšla na porodniško.	2,67
V naši organizaciji na delovna mesta, ki zahtevajo več vestnosti in zanesljivosti raje zaposlujemo ženske kakor moške.	3,02
Oseba, ki odprto izraža svojo veroizpoved, ki ni katoliška, v našem podjetju težje dobi zaposlitev.	1,63

Nadaljevanje na naslednji strani

spolna usmerjenost, veroizpoved, politična pripadnost in gibalna oviranost vplivajo na zaposlovanje v njihovem podjetju. Prav tako se, v splošnem, ne strinjajo, da mladi (do 25 let) in osebe z otroki v njihovem podjetju težje dobijo zaposlitev ter da starejši zaposleni (v primerjavi z mlajšimi) slabše opravljajo svoje delo. Prav tako pri napredovanju prednosti ne dajejo starejšim osebam. Večji pomisleki (čeprav ne izraziti) se, v splošnem, pojavljajo pri zaposlovanju oseb, ki so bile v preteklosti deležne psihiatrične obravnave. Pri drugih trditvah, ki se med drugim nanašajo na zaposlovanje Romov, starejših ter žensk (slednjih na delovna mesta, ki zahtevajo več vestnosti in zanesljivosti), je težje reči, ali se z njimi strinjajo ali ne. Podrobni pregled povprečnih vrednosti odgovorov na trditve se nahaja v preglednici 5.37.

Pri naslednjem vprašanju smo se predvsem osredotočili na pogled delodajalcev na vprašanja povezana z zaposlovanjem in napredovanjem glede na spol in družino. Delodajalci se, v splošnem, ne strinjajo, da zaposleni, ki imajo otroke, slabše opravljajo svoje službeno delo in da družina predstavlja oviro pri napredovanju in pri prevzemanju vodilnih mest. Nestrinjanje je še posebej močno pri vprašanju, da se moške in ženske za enako delo plačuje drugače, manj izrazito pa je glede tega, da imajo moški/ženske boljše lastnosti za vodilna delovna mesta ozi-

PREGLEDNICA 5.37 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Trditev	Povprečje
Če pri zaposlovanju izbiramo med osebo, ki je starš, in osebo, ki nima otrok (in ne kaže, da jih bo kmalu imela), se raje odločimo za drugo osebo brez otrok.	1,91
Raje bi zaposlil osebo, ki jo privlači nasprotni spol, kot pa geja ali lezbijko.	2,30
Pri izbiri osebe, ki kandidira za pisarniško delovno mesto, gibalna oviranost (oseba je na vozičku) predstavlja slabost.	2,46
Imam pomisleke v zvezi z zaposlitvijo osebe, ki je bila v preteklosti deležna psihiatrične obravnave.	3,38
Oseba, ki odprto izraža svojo katoliško veroizpoved, v našem podjetju težje dobi zaposlitev.	1,65
Od osebe, ki jo zaposlimo, pričakujemo, da je politično nevtralna.	1,59
Oseba, ki pripada Romski skupnosti, se nam zdi slabša izbira za zaposlitev v našem podjetju od osebe, ki ne pripada tej skupnosti.	3,00
Raje zaposlimo osebo s slovenskimi koreninami kot osebo, ki je priseljena iz druge države bivše Jugoslavije (oba pa imata slovensko državljanstvo).	2,07

OPOMBE Lestvica: 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam.

PREGLEDNICA 5.38 Povprečne vrednosti strinjanja z navedenimi trditvami

Trditev	Povprečje
Zaposlena ženska, ki ima majhne otroke, je manj primerna za napredovanje na delovnem mestu kot njen moški kolega, ki ima doma prav tako mlado družino.	1,85
Ženske so po naravi bolj vestne in zanesljive od moških.	2,98
Moški imajo boljše lastnosti za vodilna delovna mesta.	2,26
Ženske so manj ambiciozne in kažejo manjše težnje/želje po napredovanju.	2,17
Prav bi bilo, da bi se lahko moške in ženske za enako delovno mesto v istem podjetju plačevalo drugače.	1,26
Zaposleni, ki imajo otroke, slabše opravljajo svoje službeno delo.	1,72
Ženske imajo boljše lastnosti za vodilna delovna mesta.	2,15
Prevzemanje vodilnih delovnih mest in družina ne gresta skupaj.	1,83
V našem podjetju se starejšim prizanaša pri dodeljevanju zahtevnejših delovnih nalog.	2,38

OPOMBE Lestvica: 1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam.

roma, da so ženske manj ambiciozne in imajo zato tudi manjše želje po napredovanju. Za trditev, da so ženske bolj vestne in zanesljive od moških, ne moremo reči, ali se z njo strinjajo ali ne. Podroben pregled vrednosti odgovorov se nahaja v preglednici 5.38.

PREGLEDNICA 5.39 Poznavanje zakonodaje glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji

Ali poznate zakonodajo glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji?

Odgovor	Frekvenca	Delež v odstotkih
Ne	29	63,0
Da	17	37,0
Skupaj	46	100,0

Če ste odgovorili z da: ali se vam zdi za vaše podjetje omejujoča?

Odgovor	Frekvenca	Delež v odstotkih
Ne vem	1	3,0
Da	4	13,0
Ne	27	84,0
Skupaj	32	100,0



SLIKA 5.3 Poznavanje zakonodaje zaposlovanja invalidov (v odstotkih)

Kot je razvidno iz slike 5.3, pretežni del vprašanih podjetij (29) ne pozna zakonodaje glede zaposlovanja invalidov. Nepoznavanje zakonodaje je še posebej izrazito med samostojnimi podjetniki in osebnimi družbami, kjer zakonodaje ne pozna 79 odstotkov vprašanih. V primeru kapitalskih družb ta delež znaša 59 odstotkov. Med vsemi podjetji, ki zakonodajo poznajo, jih večina (84 odstotkov) meni, da za njih ni omejujoča. Delodajalci, ki menijo, da je zakonodaja zaposlovanja invalidov za podjetje omejujoča, kot razloge za to navajajo nezmožnost upoštevanja vseh določil zaradi narave dela ter visoko kvoto v socialnem varstvu, ki ovira boljšo organizacijo procesa. Podrobni pregled odgovorov se nahaja v preglednici 5.39.

Pri naslednjem vprašanju smo intervjuvance spraševali, ali se jim zdi, da je zakonodaja, ki delodajalcu prepoveduje, da kandidatom za določeno delovno mesto postavlja vprašanja v zvezi z načrtovanjem družine, omejujoča. Med vsemi (tj. 46) vprašanimi delodajalci, jih je 30 oziroma dve tretjini odgovorilo, da tovrstna zakonodaja ni omejujoča. Preostala tretjina vprašanih je na vprašanje odgovorila z da. Kot glavni razlog, za-

PREGLEDNICA 5.40 Razumevanje pojma diskriminacija na trgu dela s strani delodajalcev

Kaj si predstavljate pod diskriminacijo na trgu dela?

1. Neenako obravnavanje delovne sile zaradi osebnih značilnosti, zaradi katerih se razlikujejo od večine zaposlenih.
2. Razlikovanje med zaposlenimi glede vere, rase, spolne usmerjenosti.
3. Da na višja delovna mesta ne napredujejo zaposleni, ampak zunanji. Da se ženske sprašuje po družini in jih se zaradi načrtovanja družine postavlja v slabši položaj.
4. Starejši, mlajši, pripadniki drugih veroizpovedi, rase, narodov, itn., težje dobijo zaposlitev.
5. Neenaka obravnava zaradi rase, narodne pripadnosti, spola, starosti . . .
6. Neenako obravnavanje zaposlenega zaradi spola, veroizpovedi, politične pripadnosti, itn.
7. Različna obravnava zaradi spola, vere, rase.
8. Neenako obravnavanje zaposlenih zaradi njihovih osebnih značilnosti.

Nadaljevanje na naslednji strani

kaj so vprašanja v zvezi z načrtovanjem družine v procesu zaposlovanja pomembna, so vprašani navedli načrtovanje poslovnega in delovnega procesa.

Ko dobijo vlogo oziroma prošnjo za delo, večina delodajalcev (27 oziroma 59 odstotkov) pogleda le vsebino prošnje, priložene fotografije pa običajno ne. Preostalih 19 delodajalcev običajno pogleda tudi fotografijo. Kot razloge, zakaj pogledajo fotografijo, so navedli, da na tak način dobijo celovitejšo podobo kandidata ter njegove urejenosti in simpatičnosti. Dva vprašana fotografijo pogledata, da ugotovita, ali osebo že poznata, štirje jo obravnavajo kot sestavni del prošnje, en vprašan pa fotografijo pogleda, ker meni, da je videz osebe pomemben.

Glede samega spremljanja morebitne diskriminacije, večina vprašanih delodajalcev (35 oziroma 76 odstotkov) v podjetju nima razvitega postopka za spremljanje morebitne diskriminacije. V preostalih (11) podjetjih, ki imajo razvit postopek spremljanja diskriminacije, le-tega vodi oziroma obravnava vodstvo, svet delavcev in sindikati.

Kar zadeva samo razumevanje pojma diskriminacija na trgu dela, večina vprašanih delodajalcev pojem razume, kot smo ga tudi sami opredelili v uvodnem poglavju, torej kot neenako obravnavanje delovne sile zaradi osebnih značilnosti (glej preglednico 5.40).

PREGLEDNICA 5.40 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

9. Delodajalec izbira svoj kader glede na raso, vero, spol itn.
10. Neenake možnosti zaposlovanja za ženske, starejše, mlajše, Rome.
11. Različno obravnavanje zaradi osebnih okoliščin.
12. Da se daje nekemu prednost pred drugim zaradi osebnih okoliščin.
13. Da imajo določene skupine privilegije ali pa so diskriminirane zaradi osebnih okoliščin.
14. Različno obravnavanje po spolu, narodnosti, izobrazbi . . .
15. Neutemeljeno različno obravnavanje primernih kandidatov za določeno delovno mesto.
16. Diskriminacija pri zaposlovanju tujcev, različne možnosti napredovanja moških in žensk, različne plače moških in žensk za isto delo itd.
17. Delanje razlik med osebami, ki so si sicer po znanju in izkušnjah podobne, a se razlikujejo po spolu, narodnosti ali pa kakšni drugi značilnosti (npr. veri).
18. Dajanje prednosti določenemu spolu, spolni usmerjenosti, veroizpovedi, narodnosti, rasi in podobno.
19. Neenake možnosti zaposlenih zaradi lastnosti, ki niso neposredno povezane z delovnim mestom.
20. Neobstoj enakih možnosti za vse, prilagojeni razpisi, rasno in spolno profiliranje.
21. Drugačna obravnava zaradi spola, rase, vere ali invalidnosti.
22. Neenakopravna obravnava kandidata za delovno mesto ali zaposlenega v splošnem.
23. Neenaka obravnava oseb pri zaposlovanju in napredovanju glede na spol, starost, veroizpoved, barvo kože, politično prepričanje, spolno usmerjenost.
24. Diskriminacija pomeni, da delavci z istimi referencami niso vrednoteni po istih merilih.
25. Kar sem na začetku povedal, primarno pa spolna diskriminacija.
26. Spolna, rasna diskriminacija, socialno izključeni.

OPOMBE V tabeli so podani odgovori tistih, ki so na vprašanje odgovarjali.

Rezultati po posameznih kategorijah osebnostnih lastnosti/okoliščin

V tem delu ločeno prikazujemo rezultate po posameznih kategorijah osebnih lastnosti zaposlenih. Delodajalci so na vprašanja odgovarjali v primeru, ko so imeli v podjetju vsaj enega zaposlenega, ki ima navedeno osebno lastnost oziroma okoliščino.

Narodnost, rasna ali etnična pripadnost

Na vprašanja povezana z narodnostjo, rasno ali etnično pripadnostjo je odgovarjalo 37 delodajalcev. Skoraj vsi vprašani (36) menijo, da pripa-

dniki druge narodne, rasne ali etnične skupine ne bi smeli biti deležni drugačne obravnave kot ostali zaposleni. Večina delodajalcev ima v podjetju precej raznolike skupine (27 oziroma 73 odstotkov), deset podjetij pa zaposlene običajno tudi razvršča po skupinah glede na narodno, rasno ali etnično pripadnost. Razlike v medsebojnem obravnavanju glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost je opazilo sedem delodajalcev, medtem ko jih večina (tj. 29 oziroma 81 odstotkov) teh razlik ne opaža. Kot razloge za razlike v medsebojnem obravnavanju navajajo neznanje slovenskega jezika in razlike v delovnih navadah. Razlike v medsebojnem obravnavanju glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost so manj prisotne v času dogodkov in medsebojnega druženja, saj sta o njih poročala le dva delodajalca.

Na podlagi rezultatov lahko zaključimo, da med delodajalci, po večini, ni zaznati diskriminatornega ravnanja do pripadnikov drugih narodnostnih, rasnih ali etničnih skupin na trgu dela.

Veroizpoved

Na vprašanja v zvezi z veroizpovedjo zaposlenih je odgovarjalo 35 delodajalcev.

Le v dveh podjetjih so se zaposleni opredelili po veroizpovedi, od tega so le v enem podjetju izrazili željo po opravljanju verskih obredov. Izvajanje in upoštevanje opravil oziroma zahtev, ki jih zaposlenim nalaga njihova vera, omogoča 21 oziroma 60 odstotkov vprašanih delodajalcev. Med tistimi podjetji, ki tega ne omogočajo (skupaj 14), so štirje odgovorili, da izvajanje verskih opravil ne omogočajo zaradi narave dela oziroma ker ne sodi na delovno mesto, en delodajalec je odgovoril, da bi to omogočili, če bi tako zahteval zakon, trije delodajalci pa se s tovrstno zahtevo s strani zaposlenih še niso srečali.

Večina delodajalcev (21 oziroma 60 odstotkov) je prav tako odgovorilo, da je v času državnih (krščanskih) verskih praznikov v podjetju drugačno vzdušje, pri čemer so v večini podjetij v dogajanje vključeni vsi zaposleni. Kar 30 (od 33) vprašanih delodajalcev pa je na vprašanje o drugačnem vzdušju v času nekrščanskih praznikov odgovorila negativno. Da bi bilo to sprejemljivo je odgovorilo osem vprašanih delodajalcev, dva delodajalca sta bila mnenja, da to ne bi bilo sprejemljivo, trije pa so se izrekli z ne vem.

Na podlagi rezultatov lahko sklenemo, da na podlagi veroizpovedi diskriminacije na trgu dela v Sloveniji ni, čeprav obstajajo določeni primeri drugačne obravnave – ampak bolj z vidika medsebojnih odnosov.

Spolna usmerjenost

Med vprašanimi delodajalci, je le en izjavil, da ima v podjetju tudi istospolno usmerjene zaposlene, vendar zaradi njihove osebne značilnosti ni opazil drugačnega obnašanja preostalih zaposlenih. Delodajalci so ob tem vprašanju izpostavili, da v večini primerov niti ne vedo, ali so njihovi zaposleni istospolno usmerjeni, saj se slednji o tem ponavadi ne izrečejo.

Invalidnost

Na vprašanja v zvezi z invalidnostjo je odgovarjalo 11 podjetij. V sedmih podjetjih imajo invalidi omogočen enak dostop do vseh prostorov, komunikacijskih sredstev in storitev kot drugi zaposleni. Preostalih pet podjetij je kot razloge, zakaj invalidi nimajo omogočenega enaka dostopa, navedla obstoječe arhitekturne ovire ter pomanjkanje sredstev za ureditev ali najem drugih poslovnih prostorov.

V štirih podjetjih (tj. v 36 odstotkih) so delovne norme oziroma navodila prilagojena za hendikepirane zaposlene, saj gre za osebe, ki ali potrebujejo dodatna navodila oziroma pogoje za opravljanje dela, ali pa fizično tega ne zmorejo (npr. dvigovanje bremen pri gibalno oviranih osebah). Pri preostalih delodajalcih (torej 7) prilagojena navodila niso potrebna zaradi narave dela.

Osebo s formalno priznano duševno invalidnostjo zaposlujejo le v enem podjetju, za njeno zaposlitev pa so se odločili, ker želijo prispevati k njeni vključenosti v družbo.

Na podlagi rezultatov lahko sklepamo, da so invalidi, po večini, vključeni v poslovni proces podjetja tako iz vidika zagotavljanja enakega dostopa do vseh prostorov kot prilagojenih norm za opravljanje dela.

Literatura

- SURS. 2002. »Popis 2002.« <http://www.stat.si/popis2002>
- . 2010a. »Delovno aktivno prebivalstvo po dejavnostih (SKD 2008): Slovenija, mesečno.« http://www.stat.si/pxweb/DATABASE/Dem_soc/07_trg_dela/05_akt_preb_po_regis_virih/01_07009_aktivno_preb_mesecno/01_07009_aktivno_preb_mesecno.asp
- . 2010b. *Demografska podoba Slovenije, 2008*. Ljubljana: SURS.
- . 2010c. »Prebivalstvo po petletnih starostnih skupinah in spolu: statistične regije, Slovenija, letno.« http://www.stat.si/pxweb/DATABASE/Dem_soc/05_prebivalstvo/01_stevilo_preb/01_05203_star_spol/01_05203_star_spol.asp

ZRSZ, 2010. »Registrirana brezposelnost.« http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/registrirana_brezposelnost

6 Analiza rezultatov anketiranja med prebivalstvom

Matjaž Novak in Bojan Nastav

V tem delu empirične analize predstavljamo izsledke analize odgovorov na vprašanja anketirancev, ki smo jih pridobili v sklopu telefonskega anketiranja. Dobljeni rezultati so uokvirjeni v pet vsebinskih sklopov. Prvi sklop so splošne vsebinske značilnosti množice anketirancev. Drugi sklop nas seznanja z izkušnjami v zvezi z diskriminacijo – identificiramo torej, kakšne so izkušnje posameznikov o diskriminaciji po različnih razsežnostih. V tretjem sklopu predstavljamo rezultate analize zaznavanja diskriminacije glede na spol, starost, spolno usmerjenost, narodnost, veroizpoved in prisotnost telesne in/ali duševne oviranosti posameznika. V četrtem sklopu se posvetimo analizi posameznikove nagnjenosti do diskriminacije. Zaključimo s sklepom, ki povzema ključne ugotovitve analize.

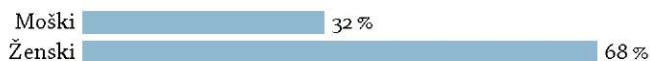
Anketiranje je potekalo telefonsko, zato smo za vzorčni okvir izbrali telefonski imenik Slovenije. Iz nabora vseh enot (fizičnih oseb), smo na naključen način izbrali 8000 oseb, ki so bile poklicane in pozvane k sodelovanju v anketiranju. Anketiranje je potekalo v času od 30. avgusta do 30. septembra 2010. V tem času smo uspeli pridobiti odgovore 978 oseb, pri čemer so bili v celoti izpolnjene ankete (odgovori pri vseh vprašanjih) pri 810 osebah. To pomeni, da smo pri določenih vprašanjih imeli na voljo 810 enot, pri drugih pa celoten vzorec.

Pred samim anketiranjem smo pripravljen vprašalnik tudi pilotsko testirali. Naključno smo (telefonsko) zbrali 20 odgovorov oseb in na podlagi tega vprašalnik oblikovali v končno obliko. Vprašalnik se nahaja v prilogi 4.

Izhodiščne značilnosti množice anketirancev

Izhodiščne značilnosti anketirancev smo ocenjevali po trinajstih razsežnostih in jih predstavljamo spodaj.

V anketi je sodelovalo 32 odstotkov moških in 68 odstotkov žensk. Po kriteriju usklajenosti predstavnikov obeh spolov je dobljen vzorec neu-



SLIKA 6.1 Porazdelitev anketirancev po spolu



SLIKA 6.2 Starost anketirancev



SLIKA 6.3 Porazdelitev anketirancev po državljanstvu

ravnotežen v prid večji zastopanosti žensk. To neuskkljenost mora bralec upoštevati pri lastni sintezi ključnih ugotovitev, ki izhajajo iz rezultatov anketiranja. Sami pa smo s tehničnega vidika to slabost pri analizi rezultatov prešli z vpeljavo ponderiranja opazovanj glede na frekvenčno porazdelitev opazovanj po kriteriju spol.

Starost anketirancev se je gibala od najnižje starosti 16 let do najvišje starosti 70 let, povprečna starost anketiranca pa je znašala 44,9 let pri standardnem odklonu 12,9 let od povprečja. Za potrebe podrobnejše empirične analize smo anketirance razdelili v tri starostne skupine. *Prva starostna skupina* so mlajši od 25 let (takšnih je bilo v našem primeru 9,6 odstotkov), *druga starostna skupina* so stari od vključno 25 let do vključno 50 let (takih je v našem primeru 53,3 odstotkov), *tretja starostna skupina* so starejši od 50 let (takšnih je v našem primeru 37,1 odstotkov).

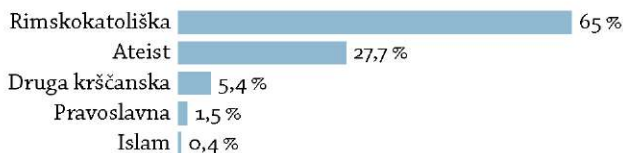
Struktura anketirancev po državljanstvu je močno v prid domačemu (slovenskemu) državljanstvu – 98 odstotkov vseh anketirancev ima slovensko državljanstvo. Zaradi izrazito neenakomerne strukture anketirancev po tem kriteriju, smo pri podrobnejši analizi zaznavanje diskriminiranosti v tistih segmentih, kjer je vpliv državljanstva potencialno pomemben vpeljali kriterij ponderiranja.

Po pripadnosti etnični, narodnostni ali imigrantski skupnosti je 97 odstotkov vseh anketirancev Slovencev, preostali trije odstotki pa se porazdelijo med priseljence ali potomce priseljencev iz ozemlja ostalih držav nekdanje Jugoslavije.

Po veroizpovedi ločimo pet ključnih skupin: rimskokatoliška vera, ateist, druga krščanska vera, islam in pravoslavna vera. Izmed vseh an-



SLIKA 6.4 Porazdelitev anketirancev po etnični, narodnostni ali imigrantski pripadnosti



SLIKA 6.5 Porazdelitev anketirancev po veroizpovedi



SLIKA 6.6 Porazdelitev anketirancev po spolni usmerjenost

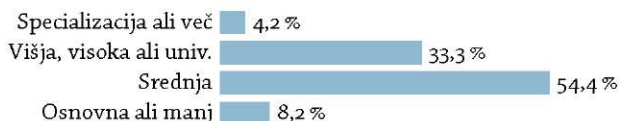


SLIKA 6.7 Porazdelitev anketirancev po telesni in/ali duševni oviranosti

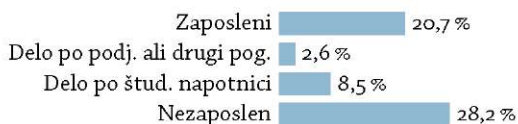
ketirancev se jih 3,7 odstotka ni opredelilo za nobeno od teh ali se ni želelo opredeliti do tega vprašanja, preostalih 96,3 odstotkov anketirancev pa odraža naslednjo strukturo: 65 odstotkov je pripadnikov rimskokatoliške vere, 27,7 odstotkov je ateistov, 5,4 odstotkov so pripadniki druge krščanske vere, 1,5 odstotkov je pripadnikov pravoslavne veroizpovedi in 0,4 odstotkov so pripadniki islama.

V z anketiranjem opredeljenem vzorcu prevladujejo pripadniki heteroseksualne spolne usmerjenosti (99 odstotkov), pripadniki homoseksualne ali biseksualne spolne usmerjenosti pa predstavljajo 1 odstotkov anketirancev. Po kriteriju telesne in/ali duševne oviranosti je v strukturi anketirancev 7 odstotkov takšnih, ki se soočajo bodisi s telesno bodisi z duševno oviranostjo pri opravljanju dela.

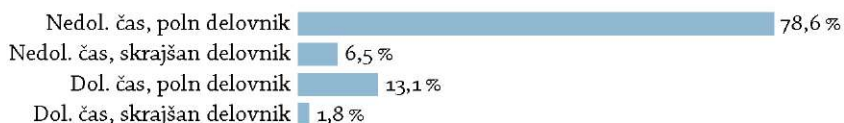
Slika 6.8 prikazuje strukturo anketirancev po izobrazbi. Za namene naše analize smo oblikovali štiri razrede dosežene formalne stopnje izobrazbe. Prvi razred je dokončana specializacija ali magisterij ali doktorat (delež teh je 4,1 odstotkov), drugi razred je dokončana višja šola, visoka šola ali univerzitetni program na fakulteti (delež teh je 33,3 odstotkov), tretji razred je dokončana srednja šola (delež teh je 54,4 odstotkov) in četrti razred je dokončana osnovna šola ali manj (delež teh je 8,2 odstotkov).



SLIKA 6.8 Porazdelitev anketirancev po izobrazbi



SLIKA 6.9 Porazdelitev anketirancev glede na njihov status na trgu dela



SLIKA 6.10 Porazdelitev zaposlenih anketirancev glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi

Anketirance smo prav tako opazovali glede na njihov status na trgu dela. Defnirali smo štiri različice statusov. Prvi status je zaposlen – delež teh je 20,7 odstotkov. Druga različica statusa je delo po podjemni pogodbi, po avtorski pogodbi, ali po kaki drugi civilni pogodbi – delež teh je 2,6 odstotkov. Tretja različica statusa je delo po napotnici študentskega servisa – delež teh je 8,5 odstotkov. V množici anketiranih pa je 28,2 odstotkov takih, ki niso zaposleni (brezposelni, upokojenci itd.).

Glede na vrsto pogodbe o zaposlitvi, ima 78,6 odstotkov zaposlenih anketirancev sklenjene pogodbe za nedoločen čas s polnim delovnikom. 6,5 odstotkov jih ima sklenjene pogodbe za neodločen čas s skrajšanim delovnikom. 13,1 odstotkov jih ima sklenjene pogodbe za določen čas s polnim delovnikom, in 1,8 odstotkov jih ima sklenjeno pogodbo za določen čas s skrajšanim delovnikom.

Na sliki 6.11 predstavljamo porazdelitev zaposlenih anketirancev glede na velikost organizacije, v kateri opravljajo delo. Pri definiranju velikosti smo sledili ustaljenemu razlikovanju med velikimi, srednjimi, malimi in mikro podjetji. Največji je delež zaposlitev v velikih podjetjih (39,3 odstotkov), sledijo srednje velika podjetja (30,4 odstotkov) in majhna podjetja (18,1 odstotkov), najmanjši delež anketirancev je zaposlenih v mikro podjetjih (12,2 odstotkov).

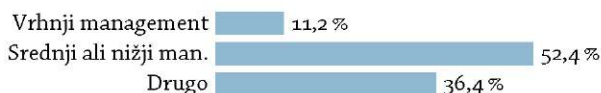
Po sektorju dejavnosti, je 47,5 odstotkov zaposlenih anketirancev za-



SLIKA 6.11 Porazdelitev zaposlenih anketirancev glede na velikost organizacije, v kateri opravljajo delo



SLIKA 6.12 Porazdelitev zaposlenih anketirancev po sektorju dejavnosti zaposlitve



SLIKA 6.13 Porazdelitev zaposlenih anketirancev glede na položaj v hierarhiji organizacij

poslenih v javnem sektorju, 27 odstotkov v zasebnem sektorju, ki ureničuje proizvodnjo, in 25,5 odstotkov v zasebnem sektorju, ki opravlja storitve.

Nazadnje smo anketirance opazovali po položaju v hierarhiji organizacije. Najmanjši delež je zaposlen v vrhnjem managementu (11,2 odstotkov), največji delež v srednjem oziroma nižjem managementu (52,4 odstotkov), 36,4 odstotkov pa je zaposlen na nižji ravni (drugo).

Z agregatnega vidika, je največji delež anketirancev ženskega spola, umeščeni so v starostno skupino od 25 do 50 let, ima slovensko državljanstvo, nima telesne in/ali duševne oviranosti, dokončano ima srednjo šolo in ima na trgu dela status nezaposlenosti. Največji delež zaposlenih ima sklenjeno pogodbo za nedoločen čas s polnim delovnikom, zaposleni so v velikih podjetjih in so umeščeni v srednji ali nižji management.

Izkušnje v zvezi z diskriminacijo

Preden se posvetimo merjenju zaznavanja diskriminacije na opredeljeni množici anketirancev, moramo proučiti njihova prepričanja o diskriminaciji. Te smo skušali identificirati skozi zaporedje petnajstih trditev, do katerih so se morali anketiranci opredeliti z oceno od 1 (s trditvijo se ne strinjam) do 5 (s trditvijo se popolnoma strinjam) (glej preglednico 6.1).

V splošnem lahko identificiramo tri izkušnje v zvezi z diskriminacijo:

PREGLEDNICA 6.1 Povprečne vrednosti strinjanja z navedenimi trditvami
Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestevici od 1 do 5.

Trditev	(1)	(2)
1. Istospolno usmerjene osebe prejemajo za enako delo enako plačilo kot druge zaposlene osebe.	4,45	1,51
2. Istospolno usmerjene osebe imajo enake možnosti napredovanja kot druge osebe.	4,14	1,26
3. Osebe druge narodnosti prejemajo enako plačilo za enako delo kot Slovenci.	4,05	1,29
4. Osebe druge narodnosti imajo enake možnosti napredovanja kot Slovenci.	4,00	1,38
5. Oseba, ki je priseljena iz katere od držav bivše Jugoslavije (a ima slovensko državljanstvo), ima enako možnost, da se zaposli, kot oseba slovenske narodnosti.	3,96	1,43
6. Istospolno usmerjena oseba ima enako možnost, da dobi zaposlitev, kot oseba, ki ni istospolno usmerjena.	3,73	1,37
7. Osebe romskega porekla prejemajo za enako delo enako plačilo kot druge zaposlene osebe.	3,71	1,16

Nadaljevanje na naslednji strani

- Na prvem mestu je diskriminacija starejših od 50 let pri iskanju zaposlitve v primerjavi z mlajšimi.
- Na drugem mestu je diskriminacija invalidov pri možnostih pridobitve zaposlitve v primerjavi z osebo brez telesne in/ali duševne oviranosti.
- Na tretjem mestu je diskriminacija oseb romskega porekla pri njihovem iskanju zaposlitve.

V nadaljevanju analiziramo zaznavanje diskriminacije podrobneje po kriteriju spola, starosti, spolne usmerjenosti, narodnosti, veroizpovedi in telesne oziroma duševne oviranosti. Neposredno merjenje zaznavanja diskriminacije se navezuje na dve vprašanji:

- neenakost pri iskanju zaposlitve,
- neenakost v času trajanja zaposlitve.

Zaznavanje diskriminacije po kriteriju spola

Več kot 50 odstotkov anketirancev (ne glede na spol) se ni moglo jasno opredeliti do vprašanja neenakosti glede na spol pri iskanju zaposlitve. Od tistih, ki so se do tega vprašanja opredelili, pa jih je skoraj 40 odstotkov prepričanih, da so moški in ženske v fazi iskanja zaposlitve obravnavani enako, slabih 5 odstotkov pa meni drugače. Ocena Cramerjeve

PREGLEDNICA 6.1 *Nadaljevanje s prejšnje strani*

Trditvev	(1)	(2)
8. Invalidne osebe prejemajo za enako delo enako plačilo kot osebe, ki niso invalidi.	3,70	1,31
9. Mlajši od 25 let imajo enake možnosti napredovanja kot zaposleni stari od 25 do 50 let.	3,62	1,50
10. Mlajši od 25 let imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot osebe stare od 25 do 50 let.	3,57	1,34
11. Mlade ženske imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot mladi moški.	3,56	1,46
12. Invalidne osebe imajo enake možnosti za napredovanje kot osebe, ki niso invalidi.	3,33	1,39
13. Oseba s tujim državljanstvom ima enake možnosti, da dobi zaposlitev, kot oseba s slovenskim državljanstvom.	3,26	0,93
14. Osebe romskega porekla imajo enake možnosti za napredovanje kot druge zaposlene osebe.	3,25	1,48
15. Mlajše osebe prejemajo za enako delo enako plačilo kot starejši zaposleni.	3,21	1,54
16. Starejši od 50 let imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot osebe stare od 25 do 50 let.	3,12	1,22
17. Oseba romskega porekla ima enako možnost, da dobi zaposlitev, kot oseba, ki nima romskega porekla.	2,63	1,44
18. Invalidna oseba ima enako možnost, da dobi zaposlitev kot oseba, ki ni invalid.	2,18	1,40
19. Starejši od 50 let imajo enake možnosti napredovanja kot zaposleni stari od 25 do 50 let.	2,14	1,08

OPOMBE Naslovi stolpcev: (1) povprečje, (2) standardni odklon. Trditve so razporejene po padajoči povprečni vrednosti strinjanja.

PREGLEDNICA 6.2 *Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitve po spolu*

Spol	Neopredeljeni	Da	Ne
Moški	9,49	0,66	9,05
Ženske	46,36	3,53	30,91
Skupaj	55,85	4,19	39,96

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,0716.

V-statistike pa kaže, da ni statistično značilne povezave med odgovori glede na spol anketiranca.

Še bolj izrazita je opredeljenost anketirancev v korist nezaznavanja diskriminacije zaradi spola v času trajanja zaposlitve. Pri tem vprašanju je delež tistih, ki se niso mogli jasno opredeliti do tega vprašanja slabih 19 odstotkov. Več kot 75 odstotkov jih je prepričanih, da diskriminacije

PREGLEDNICA 6.3 Zaznavanje neenakosti v času trajanja zaposlitve po spolu

Spol	Neopredeljeni	Da	Ne
Moški	4,42	0,44	14,35
Ženske	14,57	4,86	61,37
Skupaj	18,98	5,30	75,72

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,0779.

PREGLEDNICA 6.4 Zaznavanje izpostavljenosti vprašanju načrtovanja družine pri iskanju zaposlitve

Spol	Neopredeljeni	Da	Ne
Moški	1,55	0,44	17,22
Ženske	1,32	10,60	68,87
Skupaj	2,87	11,04	86,09

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,1975.

po spolu v času trajanja zaposlitve ni, dobrih 5 odstotkov pa je to zaznalo. Izbira odgovora ni povezana s spolom anketiranca (Cramerjeva V-statistika < 0,1).

Pri analizi diskriminacije glede na spol smo oblikovali poseben sklop vprašanj, ki se navezuje na izkušnje posameznega spola v zvezi z vprašanjem načrtovanja družine ali stanja v družini:

- pri iskanju zaposlitve,
- pri ohranjanju zaposlitve in
- pri napredovanju.

Z vprašanjem načrtovanja družine ali stanja v družini se je pri iskanju zaposlitve soočilo dobrih 10 odstotkov žensk, prevladuje pa delež tistih, ki se s tem vprašanjem v fazi iskanja zaposlitve niso soočili. Se pa v tem primeru izkaže šibka povezava med spolom in izbiro odgovora (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,1, a nižja od 0,3, kar je interval nizke stopnje povezanosti med opisnima spremenljivkama), kar je indikator, da se ženske soočajo z večjo pogostostjo izpostavljenosti vprašanju o načrtovanju družine v času iskanja zaposlitve.

Enako kot za fazo iskanja zaposlitve, ugotavljamo, da je tudi za fazo ohranjanja zaposlitve značilna neizpostavljenost vprašanju načrtovanja družine. Je pa ta zaznava šibko statistično značilno večja v primeru žensk (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,1, a nižja od 0,3, kar je interval nizke stopnje povezanosti med opisnima spremenljivkama).

Zadnje vprašanje v tem sklopu se navezuje na izpostavljenost vprašanju načrtovanja družine pri napredovanju na delovnem mestu. Dobljeni

PREGLEDNICA 6.5 Zaznavanje izpostavljenosti vprašanju načrtovanja družine pri ohranjanju zaposlitve

Spol	Neopredeljeni	Da	Ne
Moški	1,55	0,44	17,22
Ženske	1,32	10,60	68,87
Skupaj	2,87	11,04	86,09

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,1975.

PREGLEDNICA 6.6 Zaznavanje izpostavljenosti vprašanju načrtovanja družine pri napredovanju

Spol	Neopredeljeni	Da	Ne
Moški	0,88	0,88	17,44
Ženske	2,21	8,39	70,20
Skupaj	3,09	9,27	87,64

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,0873.

rezultati kažejo, da nobena skupina ne zaznava tovrstne izpostavljenosti. Delež žensk, ki so se soočile s takšnim vprašanjem je sicer večji, vendar upoštevajoč Cramerjevo V-statistiko (ta je manjša od 0,1) ne obstaja asociacija med zaznano izpostavljenostjo z omenjenim vprašanjem in spolom anketiranca.

Če povzamemo rezultate vseh petih vidikov identifikacije zaznavanja diskriminacije v času iskanja zaposlitve in v času ohranjanja zaposlitve ter napredovanja na delovnem mestu, ne moremo sprejeti sklepa, da je diskriminacija med spoloma sistematičen in obsežen pojav. Ugotavljamo pa, da se ženske značilno soočajo z večjo frekvenco izpostavljenosti vprašanjem v zvezi z načrtovanjem družine v fazah iskanja in ohranjanja zaposlitve.

Zaznavanje diskriminacije po kriteriju starosti

Kot smo pojasnili v podpoglavju 5.1, smo oblikovali tri starostne razrede. Prvi starostni razred so mlajši od 25 let, drugi starostni razred so stari med 25 in 50 let, tretji starostni razred pa so starejši od 50 let.

Več kot polovica anketirancev se do zgornjega vprašanja ni mogla opredeliti, izrazito pa prevladuje nezaznavanje diskriminacije med starostnimi skupinami v fazi iskanja zaposlitve. Izkazuje pa se, da obstaja sicer nizka stopnja asociacije med starostno skupino opredelitvijo (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,1, vendar manjša od 0,2). To predvsem kaže na to, da se s stopnjevanjem starosti povečuje delež tistih, ki so se soočili z neenakostjo pri iskanju zaposlitve.

PREGLEDNICA 6.7 Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitev glede na starost

Starost	Neopredeljeni	Da	Ne
1. starostna skupina	3,53	2,43	3,75
2. starostna skupina	28,26	4,64	20,75
3. starostna skupina	24,72	4,42	7,51
Skupaj	56,51	11,48	32,01

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,1725.

PREGLEDNICA 6.8 Zaznavanje neenakosti v času trajanja zaposlitve glede na starost

Starost	Neopredeljeni	Da	Ne
1. starostna skupina	1,77	1,99	5,96
2. starostna skupina	10,60	5,74	37,31
3. starostna skupina	7,06	4,86	24,72
Skupaj	19,43	12,58	67,99

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,0602.

PREGLEDNICA 6.9 Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitve glede na narodnost

Narodnost	Neopredeljeni	Da	Ne
Slovenec	54,97	0,88	41,28
Drugo	1,32	0,00	1,55
Skupaj	56,29	0,88	42,83

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,0405.

Kar se tiče zaznavanja diskriminacije glede na starost v fazi trajanja zaposlitve, dobljeni rezultati jasno kažejo, da se delež anketirancev, ki tega niso zaznali, bistveno poveča, kot je to značilno za fazo iskanja zaposlitve. Hkrati se delež neopredeljenih bistveno zmanjša, prav tako pa ni značilne povezave med izbranim odgovorom anketiranca in njegovo umestitvijo v starostno skupino (Cramerjeva V-statistika je manjša od 0,1).

Zaznavanje diskriminacije po kriteriju narodnosti

Pretežni delež anketirancev do vprašanja diskriminacije v fazi iskanja zaposlitve po kriteriju narodnosti ni podalo jasne opredelitve. Izmed opredeljenih pa je večinska izkušnja v prid nezaznavanju tovrstne diskriminacije, pri čemer opredelitev ni povezana z narodnostjo anketiranca.

Rezultati analize anket tudi kažejo, da je zaznavanje diskriminacije v

PREGLEDNICA 6.10 Zaznavanje neenakosti v času trajanja zaposlitve

Narodnost	Neopredeljeni	Da	Ne
Slovenec	19,87	0,44	76,82
Drugo	0,00	0,44	2,43
Skupaj	19,87	0,88	79,25

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,2763.

PREGLEDNICA 6.11 Zaznavanje neenakosti v času trajanja zaposlitve glede na veroizpoved

Veroizpoved	Neopredeljeni	Da	Ne
Rimskokatoliška	37,53	0,66	24,28
Ateist	11,92	0,44	13,91
Druga krščanska	3,75	0,00	2,21
Islamska	0,22	0,00	0,00
Pravoslavna	0,22	0,00	1,32
Drugo	2,21	0,00	43,05

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,1271.

času trajanja zaposlitve na temelju narodnosti na nizki stopnji. Očitno pa je, da se ta pojavlja sistematično, saj obstaja srednje močna stopnja asociacije med izbiro odgovora in opredeljeno narodnostjo (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,2, vendar manjša od 0,4).

Zaznavanje diskriminacije po kriteriju veroizpovedi

Tudi v zvezi z zaznavanjem diskriminacije po kriteriju veroizpovedi, je pri anketirancih za fazo iskanja zaposlitve značilna visoka stopnja neopredeljenosti ob sicer prevladujočem nezaznavanju tovrstne diskriminacije. Vendar pa obstaja sistematična zveza med opredeljeno veroizpovedjo in zaznano diskriminacijo po tem kriteriju (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,1, vendar manjša od 0,2).

Značilna sicer šibka stopnja asociacije med opredeljeno veroizpovedjo in zaznano stopnjo diskriminacije po kriteriju veroizpovedi se izkaže tudi v fazi trajanja zaposlitve (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,1, vendar manjša od 0,2).

Zaznavanje diskriminacije po kriteriju duševne in/ali telesne oviranosti

Neopredeljenost do vprašanja diskriminacije v povezavi z duševno in/ali telesno oviranostjo pri iskanju zaposlitve je visoka in je posledica malega deleža posameznikov v množici anketirancev, ki se soočajo

PREGLEDNICA 6.12 Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitve glede na veroizpoved

Veroizpoved	Neopredeljeni	Da	Ne
Rimskokatoliška	11,92	0,44	50,11
Ateist	3,75	0,88	21,63
Druga krščanska	2,87	0,44	2,65
Islamska	0,00	0,00	0,22
Pravoslavna	0,44	0,00	1,10
Drugo	1,77	0,00	1,77

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,1950.

PREGLEDNICA 6.13 Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitve glede na prisotnost duševne in/ali telesne oviranosti

Oviranost	Neopredeljeni	Da	Ne
Duševno in/ali telesno ovirana oseba	5,30	0,44	1,32
Duševno in/ali telesno neovirana oseba	87,86	0,00	5,08
Skupaj	93,16	0,44	6,40

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,2809.

PREGLEDNICA 6.14 Zaznavanje neenakosti pri iskanju zaposlitve glede na prisotnost duševne in/ali telesne oviranosti

Oviranost	Neopredeljeni	Da	Ne
Duševno in/ali telesno ovirana oseba	4,42	1,99	6,66
Duševno in/ali telesno neovirana oseba	87,20	1,55	4,19
Skupaj	91,61	3,53	4,86

OPOMBE Cramerjeva V-statistika = 0,3747.

s tako omejitvijo. Kljub temu pa se med opredeljenimi izkaže značilna asociacija med duševno in/ali telesno oviranostjo in zaznano diskriminacijo (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,2, vendar manjša od 0,4). Enak sklep lahko sprejmemo za fazo uresničevanja zaposlitve, kjer pa je stopnja asociacije celo srednje močna (Cramerjeva V-statistika je večja od 0,3, vendar manjša od 0,4).

Sklep o zaznavanju diskriminacije v fazi iskanja zaposlitve

Na področju zaznavanja diskriminacije v fazi iskanja zaposlitve lahko sprejmemo sklep, da ima ta pojav nizko frekvenco pojavljanja, se pa sistematično pojavlja v naslednjih primerih:

- Ženske se soočajo z diskriminacijo v času iskanja zaposlitve, ko gre za vprašanje načrtovanja družine.



SLIKA 6.14 Nagnjenost k diskriminaciji glede na različne vidike diskriminacije

- Prav tako se ženske soočajo z diskriminacijo v času ohranjanja zaposlitve, ko gre za vprašanje načrtovanja družine.
- V času iskanja zaposlitve se pojavlja diskriminacija med starostnimi skupinami v škodo starejši, tovrstna diskriminacija pa se ne pojavi v fazi uresničevanja zaposlitve.
- Glede na narodnost je diskriminacija značilna v fazi uresničevanja zaposlitve.
- Diskriminacija po kriteriju veroizpovedi je značilna za oba procesa – iskanje zaposlitve in uresničevanje zaposlitve.
- Prav tako pa je za obe fazi značilna diskriminacija v škodo duševno in/ali telesno oviranih posameznikov.

Nagnjenost k diskriminaciji

Sklepni del naše analize predstavlja vprašanje, kako so posamezniki nagnjeni k diskriminaciji. To smo merili po štirih vsebinskih vidikih diskriminacije: po spolu, po veroizpovedi, po spolni usmerjenosti in po etnični pripadnosti, kjer smo izpostavili Rome.

Iz porazdelitve povprečnih vrednosti 5-stopenjske lestvice izhaja, da je najnižja stopnja nagnjenosti k diferenciaciji značilna za spol, sledi veroizpoved in spolna usmerjenost. Očitno najvišjo stopnjo nagnjenosti k diferenciaciji pa je izmerjena glede na romsko pripadnost.

7 Diskriminacija na podlagi veroizpovedi – primer muslimanov

Valentina Franca in Elvina Babajić Muratagić

Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere, sprejete s strani Organizacije združenih narodov leta 1981, izhaja iz načela, da nobena država, ustanova, skupina oseb ali oseba ne sme nikogar diskriminirati na podlagi vere ali prepričanja. Nestrpnost in diskriminacija na podlagi vere ali prepričanja opredeljuje kot kakršnokoli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na podlagi vere ali prepričanja, ki ima za cilj ali posledico izničenje ali oškodovanje priznavanja, uživanja ali uveljavljanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin na enakopravni podlagi. Takšna diskriminacija predstavlja žalitev človekovega dostojanstva, zanikanja načel Ustanovne listine Organizacije Združenih narodov in kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin, razglašeni v Splošni deklaraciji človekovih pravic in obeh paktih o človekovih pravicah (Murgel 2007). Prvi odstavek 2. člena deklaracije določa, da nobena država, ustanova, skupina oseb ali oseba ne sme nikogar diskriminirati na podlagi vere ali drugega prepričanja; 4. člen pa po drugi strani zavezuje države k učinkovitemu ukrepanju preprečevanja in odpravljanja diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja ter k sprejetju ali odpravi zakonov za prepoved vsakršne takšne diskriminacije.

V tem poglavju se osredotočamo zgolj na diskriminacijo na podlagi veroizpovedi, zato pri tem izhajamo iz navedene deklaracije kot osrednjega mednarodnopravnega dokumenta. Tudi v primeru diskriminacije muslimanov velja vsa protidiskriminacijska zakonodaja in drugi pravni vidiki prepovedi diskriminacije, kakor smo jo analizirali v drugem poglavju. Vendar kljub pravni ureditvi in obstoju pravnih sredstev je praksa nekoliko drugačna. V primerih, ko se muslimani soočajo z diskriminacijo, je njihov položaj še posebej težaven, saj niso diskriminirani le zaradi svoje verske pripadnosti, temveč so lahko postavljeni v neenak položaj tudi zaradi etničnega porekla (migranti) ali spola (ženske). Pojavnost večkratne diskriminacije še dodatno oteži raziskovanje pod-

ročja, ki je že v osnovi zahtevno za znanstveno raziskovanje. Obenem takšna situacija tudi poveča kompleksnost tega področja, ki ga je nemoogoče celovito in podrobno povzeti v poglavju te knjige. Na tem mestu posledično navajamo le bistvene vidike pojava diskriminacije na podlagi veroizpovedi, kar pa lahko predstavlja dobro iztočnico za nadaljnje raziskovanje. Osredotočamo se torej na preučevanje diskriminacije na podlagi veroizpovedi v primeru verske skupnosti muslimanov. Zato diskriminacijo muslimanov in problematiko, ki jo ta prinaša s seboj, najprej prikažemo na področju zaposlovanja muslimanov v Evropi. Nato predstavljamo določene posebnosti, ki so značilne za muslimane v Republiki Sloveniji, in lahko vplivajo na diskriminatoren odnos do njih. Sledi primerjalna analiza šeriatskega delovnega prava s slovensko zakonodajo ter za tem študija primera sodne prakse s tega področja v Republiki Sloveniji.

Problematika zaposlovanja muslimanov

Izsledki raziskave Evropskega centra za spremljanje rasizma in ksenofobije (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia – EUMC 2006) kažejo velike razlike v plačilih, tipu zaposlitve in stopnjah brezposelnosti med migranti v EU, kar pomeni njihovo vztrajno izključevanje, slab družbeni položaj in diskriminacijo. Med migranti tako v EU kot pri nas je zelo velik delež tistih, ki pripadajo skupinam muslimanske veroizpovedi,¹ zato probleme, ki jih analizira omenjena raziskava, predstavljamo kot probleme muslimanov kot migrantov in hkrati kot verske oziroma etnične skupine. Te pojave bi bilo sicer zavajajoče pripisovati zgolj verskim ali kulturnim razlikam, ki obstajajo med večinskim evropskim prebivalstvom in migranti oziroma muslimani. Veliko povezanih

1. V EU živi 13 milijonov muslimanov; največ, skoraj 5 milijonov, v Franciji (BBC Slovene 2011). Pri tem je treba vzeti v obzir dejstvo, da je v kar nekaj državah EU (npr. v Franciji) zbiranje informacij o verski pripadnosti v popisu prebivalstva bodisi omejeno bodisi povsem prepovedano. Lahko pa na približen delež muslimanov med migranti sklepamo po državah oziroma regijah izvora imigrantov; v primeru, ko je država izvora tretja država, tj. država nečlanica EU, gre v okoli 38 odstotkih za državljane drugih evropskih držav, med katere spada tudi Turčija. Med temi državami je delež priseljencev iz Turčije največji, Turki pa so sploh najbolj zastopani med imigranti iz tretjih držav (7,5 odstotkov). Druga največja skupina imigrantov iz tretjih držav izvira iz Afrike (24,6 odstotkov), od teh pa jih skoraj dve tretjini izvira iz Maroka in Alžirije. Vse tri omenjene države, tj. države, katerih državljani predstavljajo največji delež imigrantov iz tretjih držav, so bodisi muslimanske bodisi je večinsko prebivalstvo v njih muslimansko (Eurostat 2011).

dejavnikov, kot so človeški kapital (izobrazbene in profesionalne kvalifikacije, poznavanje jezikov itd.), strukturne spremembe gospodarstva in vse večja pomembnost neformalnih družbenih mrež, namreč prav tako vplivajo na zaposlitvene možnosti in sposobnosti migrantov ter s tem tudi muslimanov. Kljub temu pa obstajajo določeni podatki, ki kažejo na to, da tudi sama verska pripadnost igra pomembno vlogo pri diskriminaciji na delovnem mestu (EUMC 2006, 44).

V nekaterih državah članicah EU so zaposlitvene stopnje muslimanov nizke. Njihov neuspeh na trgu dela EUMC povezuje tudi s pomanjkanjem ustreznih stopenj večšin in (poklicnih) kvalifikacij, vendar slednje ne more biti edini razlog za vse razlike, slabo zaposljivost in brezposelnost muslimanov. V Veliki Britaniji, na primer, so imeli leta 2004 muslimani najvišjo stopnjo brezposelnosti med moškimi (13 odstotkov) in ženskami (18 odstotkov), medtem ko so se stopnje brezposelnosti med pripadniki drugih verskih skupin gibale med 3 in 8 odstotki. V isti državi in istem obdobju je bila stopnja brezposelnosti oseb med 16. in 24. letom starosti splošno gledano najvišja med muslimani (EUMC 2006, 11–12).

Turki v Nemčiji, Severnoafričani v Franciji, Bangladeševci in Pakistanci v Veliki Britaniji imajo stopnje zaposlitvene aktivnosti 15 do 40 odstotnih točk pod domačini. Te težave ne moremo pripisati zgolj vprašanju človeškega kapitala. V Nemčiji je bila stopnja brezposelnosti med »tujci« leta 2004 skoraj dvakratna siceršnjemu povprečju (okoli 20 odstotkov nasproti 10 odstotkov). Istega leta je bilo prav tako v Nemčiji intervjuvanih 1000 oseb turškega porekla, od tega jih je dobra polovica dejala, da so se pri iskanju službe že spopadali z diskriminacijo. V Španiji je bilo v sklopu projekta Amal, ki ga je med leti 2001 in 2005 izvajal Znanstveni park Barcelona, intervjuvanih 1860 migrantov arabsko-muslimanskega izvora v Kataloniji. Glavna ugotovitev je bila, da predstavljajo ljudje, ki prihajajo v Španijo iz muslimanskega sveta, bogastvo človeških virov, vendar španski trg dela tega pogosto ne izkorišča in ignorira njihovo formalno in neformalno izobrazbo ter tudi delovne izkušnje. Migranti, v tem primeru muslimanskega izvora, tako opravljajo nizkokvalificirana dela, ki niso skladna s stopnjo njihovih večkulturnih sposobnosti, kot je dobro poznavanje jezikov, fleksibilnost in mobilnost. Arabsko-muslimanski migranti so namreč še vedno koncentrirani na določene industrijske sektorje (gradnja, proizvodnja), del storitvenega sektorja (osebne storitve, čiščenje, gostinstvo) in sektorje, ki so močno sezonske narave (turizem, kmetijstvo) (EUMC 2006, 45–46).

Tudi Agencija za temeljne pravice (European Union Fundamental Rights Agency – FRA) je opravila podobno raziskavo. Leta 2009 so ugotovili, da so pri iskanju zaposlitve najpogosteje diskriminirani afriški muslimani na Malti (v 43 odstotkih), severno-afriški muslimani v Italiji (v 39 odstotkih) ter turški muslimani v Nemčiji (v 28 odstotkih). Na delovnem mestu so najpogosteje, v tretjini primerov, diskriminirani severnoafriški muslimani v Italiji, pa tudi afriški muslimani na Malti ter turški muslimani na Danskem, katerih četrtnina se spopada z diskriminacijo (FRA 2009, 5–7).

Čeprav tretji izmed Skupnih temeljnih načel glede integracije, ki jih je leta 2004 sprejel Svet EU, omenja, da je zaposlitev ključen del integracijskega procesa in je osrednjega pomena za udeležnost imigrantov pri doprinosu, ki ga ti imajo h gostiteljski skupnosti, ter pri omogočanju, da ta doprinos postane opazen, so pet let po sprejetju teh načel diskriminacijske vrednosti in pogostost diskriminacije še vedno visoke. Tako lahko dobimo občutek, da napredka na tem področju ni. Socialni partnerji ter oblikovalci politik bi na podlagi teh ugotovitev lahko določili ciljne ukrepe. Šesto načelo Skupnih temeljnih načel glede integracije EU pravi, da je nujen temelj za boljšo integracijo imigrantov prav njihov enakopraven in nediskriminatoren dostop tako do institucij in javnih dobrin kot tudi do zasebnih dobrin in storitev. Največ diskriminacije je v primerjavi z dostopanjem do javnih storitev še vedno na področju zaposlovanja, kar pa lahko nakazuje tudi na dejstvo, da vsi anketiranci niso poskušali dostopati do zdravstvenih ali socialnih storitev ipd. (FRA 2009, 7–8).

Veliko je dokazov glede diskriminacije migrantov pri zaposlovanju; sem sodijo, denimo, mnenjske ankete o diskriminatornih odnosih in ankete o občutenju diskriminacije, pa tudi pritožbe na delovnem mestu v državah EU. Slednje se največkrat nanašajo na plačila, neplačevanje nadur, sklenitve pogodbe o zaposlitvi, etnično nadlegovanje in na zaposlitvene oglase. Podatki pa kažejo, da niso vsi migranti v enaki meri izpostavljeni rasizmu in diskriminaciji pri zaposlovanju, in da so še posebej prizadeti muslimani (EUMC 2006, 46). To deloma potrjuje tudi študija nemškega trga dela oziroma diskriminacije tujcev na njem, ki je bila izvedena za Mednarodno organizacijo dela v letih 1993 in 1994. Ker Turki predstavljajo pretežni del tuje populacije v Zvezni republiki Nemčiji, so bili izbrani kot reprezentativni delež manjšinskega prebivalstva. Skoraj brez izjeme so tudi pripadniki islamske veroizpovedi (vsaj v Nemčiji vlada takšno razumevanje Turkov), zato je s tem vzorec raz-

iskave reprezentativen tudi za diskriminacijo muslimanov na trgu dela (Goldberg, Mourinho in Kulke 1996, 3-5).

Navedena raziskava v splošnem potrjuje, da so strukturne neenakosti med večinskim in manjšinskim prebivalstvom v Nemčiji obstajale že v začetku 90. let. Za tiste Turke, ki so v Nemčiji zaposleni kot prva generacija priseljencev, velja, da so zaposleni zlasti na nizko kvalificiranih delovnih mestih, denimo v proizvodnji. Po drugi strani so kasnejše generacije že višje kvalificirane in zasedajo delovna mesta, ki zahtevajo bolj kvalificirano delovno silo. V samo štirih letih, od 1987 do 1991, se je delež Turkov, zaposlenih v storitvenem sektorju, več kot podvojil: s 7,5 odstotka na več kot 16 odstotkov. Tri leta kasneje, leta 1994, podatki kažejo na velika odstopanja med brezposelnostjo večinskega in manjšinskega prebivalstva – med Turki je, denimo, 10 odstotkov več brezposelnih oseb kot med večinskim prebivalstvom, poleg tega pa so priseljenci za svoje delo tudi slabše plačani (Goldberg, Mourinho in Kulke 1996, 6–7). Empirični študiji, v katerih so konec leta 1993 in v začetku leta 1994 avtorji skušali dokazati določeno stopnjo diskriminiranosti turškega prebivalstva v Nemčiji, je sicer te podatke deloma zavrnila oziroma jih je postavila v drugačen kontekst; za srednje kvalificirana delovna mesta so raziskovalci izvedli začetne telefonske razgovore za delovna mesta, v katerih je bilo moč na poreklo kandidata za zaposlitev sklepati zgolj glede na njegovo ime. V teh primerih je bila ugotovljena stopnja diskriminacije 19 odstotna, kar pomeni, da so bili Turki že na prvih telefonskih razgovorih v 33 od 175 primerov neuspešni zaradi svoje nacionalne pripadnosti (Goldberg, Mourinho in Kulke 1996, 21–28). To pa ne velja tudi za visoko-kvalificirana delovna mesta; v tem primeru so raziskovalci oddali le pisne prošnje, stopnja diskriminacije pa je bila manj kot 10 odstotna in zato statistično gledano nepomembna; iz tega je izključena komercialna dejavnost, v kateri je bilo zopet zaznati višjo stopnjo diskriminacije (Goldberg, Mourinho in Kulke 1996, 43–44). Pri tem se je izkazalo tudi, da je v primerih srednje kvalificirane delovne sile diskriminacije pogostejša v manjših podjetjih, pri višje kvalificirani delovni sili pa v zasebnih podjetjih. Še en zanimiv izsledek je pokazal, da diskriminacije tujcev v Nemčiji praktično ni na področju bolniške nege, v kateri so zaradi primanjkljala delovne sile že od nekdaj tradicionalno številno zastopani tako Turki kot drugi imigranti. To jasno kaže na to, da v tistem obdobju diskriminacija ni bila prisotna tam, kjer je bila delovna sila resnično potrebna (Goldberg, Mourinho in Kulke 1996, 47–48).

Če primerjamo podatke, ki so jih pridobili Goldberg, Mourinho in Kulke (1996) z izsledki raziskave EUMC (2006) ter FRA (2009), lahko ugotovimo, da so v 21. stoletju relativne in absolutne številke muslimanov, ki se srečujejo z diskriminacijo, še višje kot v začetku 90. let prejšnjega stoletja. Po našem mnenju je največji razlog za to najverjetneje islamofobija oziroma strah pred islamom, ki se je po terorističnih napadih 11. septembra 2001 v Združenih državah Amerike še povečala. Islamska družba je namreč v javnosti predstavljena kot nedemokratična, neenakopravna do žensk, nasilna, nerazvita in nestrpna, zato je že samo doje-manje muslimana povezano z določenimi stereotipi. EUMC (2006) trdi, da imajo pri tem pomembno vlogo mediji, saj bi ti morali bolje pregledati svoje poročanje, da se zagotovi točnost in celovitost prikazovanja muslimanov. Mediji o islamu poročajo le, ko se zgodijo vojne (Irak, Bosna in Hercegovina), begunske krize (Afganistan), ter nasilni incidenti in spopadi (Palestina), medtem ko se o islamu kot načinu življenja zelo malo govori. Tako ni nenavadno, da v medijih prevladujejo negativne podobe islama (Pašić 2005). Toda kljub dokazanim visokim stopnjam diskriminacije muslimanov na trgu dela so primeri uradnih pritožb primerov diskriminacije redki, še redkejši pa so sodni spori. Vendar je v prihodnosti lahko pričakovati spremembe, saj se protidiskriminacijska zakonodaja EU, zlasti obe protidiskriminacijski direktivi (»rasna« in »zaposlitvena«, več o tem v drugem poglavju), vse bolj uveljavlja in s tem tudi uporablja. V državah z bolj izdelano protidiskriminacijsko zakonodajo so se že uveljavile visoke kazni za primere diskriminacije, žrtve pa so prejele visoke odškodnine, ki jih države na podlagi direktiv EU lahko uvedejo (Svet Evrope 2007).

Verske dolžnosti muslimanov, ki lahko vplivajo na zaposlitev

Da bi sploh lahko razumeli, na podlagi česa se muslimani srečujejo z diskriminatorno obravnavo, moramo pojasniti verske dolžnosti, ki v življenju muslimanov predstavljajo posebnost, in zato lahko vplivajo na zaposlitvene možnosti muslimanov in/ali na njihov položaj na trgu dela, na delovnem mestu ipd. Šeriat namreč muslimanom nalaga številne verske dolžnosti, ki jih je treba izvajati vsak dan skozi celotno koledarsko leto. Zaenkrat velja, da je izpolnjevanje muslimanskih verskih dolžnosti v EU ter s tem tudi v Sloveniji večinoma odvisno od delodajalčeve dobre volje in njegove neobremenjenosti s predsodki do islama.

Prva izmed verskih dolžnosti muslimanov, ki je lahko sporna na delovnem mestu oziroma pri zaposlitvi, je praznovanje verskih praznikov.

Muslimani množično praznujejo *ramadan*, *bajram* in *kurban bajram*, ki se za razliko od krščanskih praznikov, ki se ravnaajo po gregorijanskem koledarju (tako kot tudi celotna EU), ravnaajo po lunarnem koledarju. Ker njihovih praznikov večina evropskih držav, tudi Republika Slovenija, uradno ne priznava, je najpogostejša rešitev za mnoge muslimane, denimo na prvi dan bajrama, ki za mnoge muslimane predstavlja največji islamski praznik, dela prost dan.² Drugo posebnost predstavlja prehrana; muslimani smejo uživati le *halal* (arabsko za tisto, kar je dovoljeno uživati) prehrano, kar pomeni, da je prepovedano uživati svinjino, divjačino, kri in nekatere živalske notranje organe (npr. žolčnik, vranico itd.). Poleg tega v času *ramadana* muslimani jedo le po sončnem zahodu oziroma pred sončnim vzhodom (Kalčič 2006). Oboje lahko predstavlja težave v menzah, ki so navadno odprte le ob točno določenih urah in/ali znotraj delovnega časa, ponudba hrane pa je precej omejena. Tretja pomembna dolžnost muslimana je obredna molitev (*namaz*), ki predstavlja najbolj neposreden odnos vernika z Alahom. Muslimani so tako dolžni molitev opraviti petkrat dnevno, in sicer tako, da so obrnjeni proti Meki. Vsaka molitev zahteva tudi posebno pripravo, tj. obredno umivanje, ki ni zgolj umivanje zunanjih delov telesa, pač pa tudi simbol vernikovega notranjega očiščenja (Nyazee 1994). Opravljanje molitve lahko predstavlja težavo zaradi časa, ki ga vernik nameni zanjo, ter tudi zaradi ustreznih prostorov, ki navadno muslimanom niso na voljo. Še posebej problematično je lahko sodelovanje na obredni petkovi molitvi (*džuma namaz*), ki poteka ob točno določeni uri (opoldanska molitev, ki se v Republiki Sloveniji v zimskem času prične ob 12. uri, v letnem času pa ob 13. uri), vernik pa jo mora opraviti v mošeji. Nenazadnje pa v večini evropskih držav kompleksne in večstranke razprave povzročajo tudi nošnja naglavne rute (*hidžab*). Mnogi namreč nošenje naglavne rute ra-

2. Primerjalno gledano nacionalne zakonodaje poleg te rešitve ponujajo še nekaj drugih; med ostrejšimi je popolno nespoštovanje verskih praznikov migrantov, ki naj bi se podvrgli navadam in zakonodaji države, v kateri so zaposleni. Med mehkejše rešitve pa spadajo tiste, ki migrantom omogočajo spoštovanje njihovih verskih dolžnosti bodisi, da vsak posamično (s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi) izberejo proste dni glede na svoje želje (in v okviru določenega števila dela prostih dni), ali pa ta, da takšno rešitev zagotavlja zakonodaja na državni ravni (Novak 2008). Obenem moramo izpostaviti, da je v Republiki Sloveniji v času pisanja te knjige v nastajanju nov zakon o verskih skupnostih, v kateri predvideva, da bi bili pripadnikom različnih verskih skupnosti omogočeni dela prosti dnevi v skladu z obveznostmi, izhajajočimi iz njihove veroizpovedi (Predlog zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o verski svobodi, EPA 1911-V).

zumejo kot simbol zatiranja žensk in neenakosti, čeprav so dejanski razlogi, zakaj ženske nosijo rute, zelo različni. Nekatere ženske v to prisilijo družine ali pa podležejo pritisku svojih prijateljev. Druge ženske nosijo rute, da s tem potrdijo svojo muslimansko identiteto, v to pa jih lahko prisilijo tako osebni kot politični dejavniki. Po drugi strani pa spet tretje muslimanske ženske nosijo naglavne rute, ker to razumejo kot versko dolžnost. Dejstvo pa je, da se veliko izobraženih deklet, ki so pokrite, v EU bori z brezposelnostjo (Kalčič 2006). Ta po njihovem mnenju ni zgolj posledica splošne težje zaposljivosti, temveč tudi nesprejemanja drugačnosti pri delodajalcih (BBC News 2004), kar jasno kaže problematika, s katero se pokrite muslimanske ženske spopadajo v Franciji in Belgiji. O tem bomo natančneje opozorili v nadaljevanju.

Pravice delavcev: šeriatsko in slovensko pravo

V tej točki bodo primerjani vidiki delavskih pravic v šeriatskem in slovenskem pravu. Ker primerjava islamskega verskega prava s slovenskim ni namen te knjige in ker je naš prostor omejen, gre le za krajšo analizo temeljnih razlik in podobnosti, ki je namenjena boljšemu razumevanju islamskih vrednot in s tem vrednot muslimanskih delavcev.

Čeprav je islam zlasti v medijih pogosto prikazan kot vera, katere etični standardi niso visoki, lahko po pregledu dejanskega islamskega verskega prava oziroma šeriatskega prava ugotovimo, da je zelo skladno s siceršnjimi vrednotami sodobnih družb, med katerimi je tudi slovenska. V šeriatskem pravu je vsako delo visoko cenjeno in je obravnavano kot način čaščenja. Vse dolžnosti in pravice, ki jih islam priznava tako na strani delodajalca kot na strani delavca, je treba izpolnjevati s spoštovanjem do Alaha. Poleg tega sta osnovni vodili v islamu, kar velja tudi za pravice in dolžnosti delavca, pravičnost in poštenost, ki se morata tudi sicer izvajati na vseh ravneh družbenega življenja, saj brez teh vrednot mir znotraj družbe ne more obstajati (Shedid 2007). Iz tega sledi, da so v šeriatskem pravu vsi ljudje obravnavani kot enaki in enakopravni, ne glede na njihovo etnično ali rasno pripadnost, spol, zaposlitev ipd. S tem je v islamskem verskem pravu opredeljena prepoved diskriminacije. Načela šeriatskega prava so, kot bomo pokazali, v primerjavi s slovensko protidiskriminacijsko zakonodajo na področju zaposlovanja, torej z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR), precej skladna.

Osnovna načela šeriatskega prava glede pravic delavcev zajema 6. člen ZDR, o katerem je več navedenega v drugem poglavju. Določila 6. člena ZDR so pravzaprav enaka določbam islamskega prava, le da gre v

1. in 2. odstavku 6. člena ZDR za precej bolj izrecno in specifično razdelane določbe. Po šeriatu že splošno velja, da je treba vse ljudi, ki »si služijo kruh« na pošten, odkrit in zakonit način, spoštovati, jih ceniti ter jim zagotavljati enakopravno obravnavo brez diskriminacije. Kajti tako kot delavec potrebuje delo, po drugi strani tudi delodajalec potrebuje dobrega in sposobnega delavca.³ Posledično mora biti delavcem pod enakimi pogoji omogočena možnost napredovanja, ki jo je že prerok Mohamed obravnaval kot enega največjih motivatorjev kakovostnega opravljanja dela. Zato je Mohamed kot kriterij za napredovanje vedno uporabljal le učinkovitost in ne, denimo, starosti posameznika. Navadno je za vsako delo izbral pravega človeka; ko je razdeljeval delovne naloge, ni upošteval tistih, katerih kvalifikacije bodisi fizično bodisi psihično niso ustrezale zahtevam dela. Ko pa je izbrani posameznik izkazal svojo učinkovitost in kakovost ter upravičil zaupanje, ga je prerok Mohamed povisal na boljše delovno mesto. Večina podjetij še danes ne spoštuje teh kriterijev (Islamonline.net 2006).

Nadalje, islamsko pravo zahteva primerno, pravično in vnaprej dogovorjeno plačilo za delo, ki ga posameznik opravi, iz česar izhaja tudi prepoved diskriminacije. Alah pravi: »Dajajte v pravičnem obsegu in teži, ne odrekajte ljudem tistega, kar jim pripada. In naj vaša dejanja ne bodo zla po tem, ko je bil svet postavljen v red. To bo za vas najbolje, če verujete« (Koran 7:85). Poleg tega pa mora biti delavcem brez razlik zagotovljena pravica do fizičnega in psihičnega počitka, ter od dela ločen čas zase ter za svojo družino. Prerok Mohamed je splošno govoril o zagotavljanju zadostnega počitka našemu telesu: »Tvoje telo in tvoja družina imata pravice« (Islamonline 2006).

Nadgradnja slovenskega prava nasproti šeriatskemu pa je 7. odstavek 6. člena ZDR, ki določa sankcije za primere kršitve načela enake obravnave delavcev in kandidatov zazaposlitev; delodajalec je namreč odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Če delodajalec ne izpolnjuje pravice do ustreznega plačila za opravljeno delo, je varovalka, ki je na voljo delavcu, da sme izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi (1. odstavek 112. člena ZDR). Tako neposrednih sankcij za

3. V islamskem pravu nobeno delo ni ponižujoče ali služabniško, če je le zakonito. Prerok Mohamed je tako, denimo, poljubil dlani delavca, ki mu je pokazal od trdega dela razbrazdane dlani. V nasprotju s tistimi, ki namesto dela prosjačijo, je visoko cenil vse, ki delajo. Do njih je treba imeti spoštljiv odnos, pravi Alah: »Bodi dober do staršev, družine, sirot, revnih, bližnjih in daljnih sosedov, prijateljev, popotnikov in [...] svojih delavcev [...]« (An-Nisa' 4:36–37 v Islamonline.net 2006).

nespoštovanje pravnih določb šeriat ne pozna. Po drugi strani pa islamsko pravo določa, da morajo tako delodajalci kot delavci pravice in obveznosti vestno spoštovati, sicer so odgovorni pred Alahom, ki je tisti, ki na koncu presoja o morebitnih kršitvah šeriata (Islamonline.net 2006). Odgovornost po šeriatskem pravu je torej v tem primeru verske in ne civilno-odškodninske narave.

Iz analize in primerjave šeriatskega in slovenskega delovnega prava na področju diskriminacije je torej mogoče ugotoviti veliko skladnost. Tako v zakonodaji Republike Slovenije kot v šeriatskem pravu velja, da je treba napredovanje delavcev zagotavljati na podlagi objektivnih kriterijev. V obeh primerih je tudi diskriminacija opredeljena zelo podobno, s tem, da ZDR točneje oziroma bolj natančno opredeljuje področja na trgu dela, na katerih velja prepoved nediskriminacije. Poleg tega tako zakonodaja Republike Slovenije kot šeriatsko pravo določata, da so delavci upravičeni do pravičnega plačila za opravljeno delo. Slovenska zakonodaja je tu širša, saj natančno opredeljuje sankcije za primere kršitve načela enake obravnave ter plačila za opravljeno delo. ZDR je tako na področju zaposlovanja natančnejši, bolj podroben ter na tem področju širši, kar je razumljivo, saj se del zakonodaje v državi ukvarja zgolj s tem področjem. Šeriatsko pravo po drugi strani deluje v splošnem smislu, zato so njegove določbe bolj splošne in abstraktne.

Izvajanje verskih dolžnosti muslimanov v delovnem okolju

Verske dolžnosti muslimanov, kot že omenjeno, lahko vplivajo na njihove zaposlitvene možnosti oziroma na njihov položaj na trgu dela. Vprašanje pa je, kako jih lahko muslimani uresničujejo v praksi na delovnih mestih.

V Nemčiji, denimo, potrebe manjšin v primeru muslimanov običajno ne vodijo do posebnih težav na delovnem mestu. Nemška zveza sindikatov poroča, da se težave med muslimani kot zaposlenimi in njihovimi delodajalci običajno rešujejo na individualni ravni in le redko pridejo pred sodišča. Za praznovanje *ramadana*, *bajrama* in *kurban bajrama* tako muslimani največkrat koristijo letni dopust. Večina nemških podjetij ima, kar se tiče verskih praznikov, posebne sporazume s posameznimi muslimanskimi delavci; to jim omogoča, da imajo te dni prosto ali jih izkoristijo kot neplačan dopust (EUMC 2006, 47–48). Pri nas posebni sporazumi med delodajalcem in delavcem zaenkrat ne obstajajo. Po 163. členu ZDR je vsak delavec upravičen do letnega dopusta, ki pa ga lahko izrabi v dogovoru z delodajalcem. Torej, če želijo muslimani

pri nas v času muslimanskih praznikov izrabiti letni dopust, se morajo o tem dogovoriti z delodajalcem. Lahko pa na podlagi tretjega odstavka 165. člena ZDR izrabijo en dan letnega dopusta na tisti dan, ki ga sami določijo (v praksi so to najpogosteje muslimanski prazniki), o čemer pa morajo delodajalca obvestiti najmanj tri dni pred izrabo.

Na področju posebnih zahtev glede prehrane primera dobre prakse predstavljata prav tako nemški podjetji, in sicer Ford iz Kölna in Fraport iz Frankfurta, ki resnično spoštujeta posebne prehranjevalne zahteve muslimanov v svojih menzah. Svojim delavcem ponujata več jedilnikov in vsaj eden izmed njih ne vsebuje svinjskega mesa. Podjetji imata odprte menze v času ramadana tudi po sončnem zahodu (EUMC 2006, 48). V Sloveniji je delodajalec dolžan delavcu zagotoviti povračilo za prehrano med delom (prvi odstavek 130. člena ZDR). To delodajalec lahko zagotovi tudi s ponudbo samega obroka oziroma malice (tako tudi Višje delovno sodišče v sodbi in sklepu Pdp 613/2006), kar pa ne nujno zajema posebne prehrane, ki bi izhajala iz verskih ali drugih prepričanj (npr. vegetarijanstvo). Ta dolžnost velja le, če delavec od zdravnika pridobi posebno potrdilo, v katerem je navedeno, da delavec potrebuje posebno prehrano, ki izhaja iz njegovega zdravstvenega stanja (sodba Višjega delovnega sodišča Pdp 358/2008). Ali se bodo lahko muslimani med delom prehranjevali v skladu z zahtevami islama, je torej odvisno od pripravljenosti oziroma posluha delodajalca. Vsekakor je treba situacije obravnavati ter preučevati individualno. Denimo, če je v podjetju med zaposlenimi večina muslimanov, podjetje pa njihovih verskih zahtev glede prehrane kljub opozorilom ne bi spoštovalo, bi to lahko nakazovalo na diskriminacijo zaradi veroizpovedi.

Podobno kot velja za prehrano muslimanov, so tudi na področju zagotavljanja pogojev za opravljanje dnevne molitve nekatera podjetja, denimo že omenjena Ford in Fraport, uredila posebna mesta za molitev muslimanskih vernikov (EUMC 2006, 48). Po naši zakonodaji delodajalcu ni treba zagotavljati posebnih prostorov ali dodatnega odmora za opravljanje muslimanskih molitev. Če muslimani želijo moliti, lahko izkoristijo odmor med delovnim časom, ki je – pri zaposlitvi za polni delovni čas – omejen na najmanj pol ure (prvi odstavek 154. člena ZDR).

Nošenje naglavnih rut pa je najbolj odmevno vprašanje, s katerim se spopadajo muslimanske ženske. Po poročanju medijev so namreč v Evropi ženskam mnogokrat službe ponujene le, če bodo opustil enošenje rut (BBC News 2004). V Sloveniji zakona, ki bi se nanašal na versko predpisano oblačenje muslimank, ni, vendar pa je v skladu z versko svo-

bodo, ki jo zagotavlja 7. člen Ustave Republike Slovenije, nošnja *hidžaba*, torej pokrivanje las pri muslimankah, mogoče interpretirati kot izraz verske svobode, zaradi česar pokrite muslimanke, kot to zagotavlja 14. člen Ustave, ne bi smele biti diskriminirane. Enako pa ne velja za dve drugi članici EU, Francijo in Belgijo. V Franciji je bil že leta 2004 z namenom zagotavljanja sekularnosti države sprejet zakon, ki prepoveduje nošenje različnih verskih simbolov v izobraževalnih ustanovah. Največ pozornosti je zbudila prav prepoved nošenja rut za dekleta in učiteljice v šolah (BBC News 2004). Ta prepoved pa je dobila dokončno potrditev 14. septembra 2010, ko je francoski senat podprl zakon, s katerim je v javnosti prepovedano nošenje *nikaba*, tj. muslimanske tančice oziroma naglavne rute, ki ne zakriva edino oči, in *burke*, tj. muslimanskega ženskega oblačila, ki telo pokriva od glave do tal. Zakon, ki je stopil v veljavo aprila 2011, predvideva celo visoke denarne kazni za ženske, ki prepovedi ne bodo spoštovale, ali za njihove soproge, ki bi jih prisilili v nošenje *nikaba* ali *burke* (BBC News 2011b). Podobni procesi so se približno istočasno odvijali tudi v Belgiji; tam je spodnji dom parlamenta konec aprila 2010 podprl sprejem podobnega zakona kot v Franciji, s katerim bi bila prepovedana nošnja *burke* in *nikaba* v javnosti. V senatu do glasovanja o predlogu zakona dolgo ni prišlo zaradi močnih kritik, da gre za diskriminacijo žensk (Spiegel Online 2010). Kljub kritikam pa je omenjeni zakon julija 2011 le stopil v veljavo, s čimer je Belgija postala druga država članica EU, v kateri je nošnja muslimanskih ženskih oblačil, ki popolnoma skrivajo identiteto posameznika, prepovedana. Zagovorniki tega zakona se sklicujejo na varnostne zahteve, medtem ko so nasprotniki že napovedali vlogo za presojo veljavnosti zakona na belgijsko ustavno sodišče (BBC News 2011a).

Na podlagi zapisanega je mogoče sklepati, da so tako v EU kot pri nas izpolnitve muslimanskih verskih dolžnosti bolj ali manj odvisne od delodajalčeve dobre volje in njegove neobremenjenosti s predsodki do islama.

Primera diskriminacije in sodne prakse

Kljub vsem pravnim določbam, zagotovljenim pravnim sredstvom, in kljub ugotovljeni precejšnji stopnji diskriminacije muslimanov na podlagi veroizpovedi, sodnih primerov glede muslimanov in spoštovanja njihovih verskih zahtev pri nas zaenkrat ni bilo. Tudi na Uradu za enake možnosti so imeli opravka zgolj z enim primerom diskriminacije muslimana zaradi njegove veroizpovedi. Zagovornica enakih možnosti

žensk in moških ter načela enakosti (zagovornica), ki deluje pri Uradu za enake možnosti, je v skladu z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) leta 2008 prejela pobudo za obravnavo primera domnevne diskriminacije s strani pobudnikovega delodajalca. Pobudnik je v pisni vlogi in telefonskem razgovoru zatrjeval, da je pri prehrani med delom zaradi svoje vere deležen manj ugodnega obravnavanja kot ostali delavci (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010).

Pobudnik je bil musliman, zato ne uživa svinjskega mesa ali jedi, pripravljenih na osnovi svinjske masti. Po pobudnikovih navedbah podjetje, v katerem je bil pobudnik zaposlen, svojim zaposlenim nudi prehrano v okviru obrata menze, kjer naj bi bil delavcem vsak dan na voljo en topel obrok. Namesto toplega obroka so se lahko odločili tudi za t. i. suh obrok, ki večinoma sestoji iz kruha ter paštete, mesnega narezka, klobase ali sira. Pobudnik je trdil, da naj bi tako topel kot suh obrok pogosto vsebovala svinjino, ki je zaradi svojega verskega prepričanja ne uživa. Navaja, da je zato želel koristiti možnost mesečnega nakupa hrane v vrednosti, ki ustreza skupni vrednosti bonov, ki bi jih sicer porabil za vsakodnevno malico. Pobudi je bil priložen tudi odgovor vodje obrata menze na njegovo prošnjo, v katerem je bilo pobudniku pojasnjeno, da je to možnost mogoče koristiti le ob predložitvi zdravniškega potrdila o dietni prehrani. Pobudnik je navedel, da bi takšno potrdilo sicer lahko pridobil, vendar bi bilo zgolj fiktivno, zato tega ne želi storiti. Meni, da bi mu morali enako ugodnost omogočiti že na podlagi dejstva, da ponujena malica ne ustreza njegovemu verskemu prepričanju. Pobudnik je prepričan, da je s strani podjetja postavljen v manj ugoden položaj zaradi svoje vere (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010).

Zagovornica je v skladu s svojimi pristojnostmi opravila potrebna preiskovalna dejanja, da bi ugotovila, kaj se je med vpletenimi osebami dejansko zgodilo. Zaradi razjasnitve dejanskih okoliščin in na podlagi 22. člena ZUNEO, tj. uporabe pravila o deljenem dokaznem bremenu v primeru obravnave domnevne diskriminacije, je zagovornica na podjetje naslovila poizvedbo za pridobitev pojasnil glede pobudnikovih trditvev. Kadar diskriminirana oseba navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora namreč domnevna kršiteljica oziroma kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Podjetje na poizvedbo zagovornice ni odgovorilo, zato se

lahko zagovornica opre le na določbe pobudnika. Ob predpostavki, da so pobudnikove navedbe resnične, zagovornica meni, da je izkazana verjetnost, da je bil v obravnavanem primeru žrtev diskriminacije. Podjetje bi zato moralo zagovornici posredovati podatke, ki bi ovrgli pobudnikove navedbe, in dokazali, da prepoved diskriminacije v obravnavanem primeru ni bila kršena (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010).

Čeprav je pobudnik na prvi pogled obravnavan enako kot ostali delavci, zagovornica ugotavlja, da je dejansko prav zaradi vztrajanja podjetja na enotnem prehranbenem režimu za vse zaposlene, pobudnik postavljen v manj ugoden položaj, saj lahko ta privede do posredne diskriminacije zaradi vere ali prepričanja. Delodajalec bi moral delavcem, ki jim ponujeni prehranbeni režim ne ustreza, ponuditi ustrezen alternativni obrok, ali jim zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, kot to določa 130. člen ZDR. S tem, ko bi podjetje pobudniku omogočilo, da namesto vsakodnevnega prehranjevanja v obratu družbene prehrane enkrat mesečno opravi nakup prehranbenih izdelkov (kot je pobudnik že zaprosil), bi podjetje hkrati ravnalo tudi v skladu z načelom enakega obravnavanja in odpravilo kršitev prepovedi diskriminacije v obravnavanem primeru. To tudi ne bi pomenilo nesorazmerne obremenitve za podjetje (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010).

Če so bile pobudnikove navedbe resnične, je zagovornica na podlagi povedanega ugotovila, da je ravnanje podjetja v obravnavanem primeru pomenilo posredno diskriminacijo pobudnika zaradi njegove vere ali prepričanja. Ker podjetje pojasnil ni posredovalo in s tem ovrglo pobudnikovih navedb, mu zagovornica priporoča, da spremeni svojo politiko glede prehrane delavcev med delom ter zagotovi, da bo delavcem, ki zaradi svoje vere ali prepričanja ne morejo uživati toplega dnevnega obroka, na voljo ustrezen nadomestni obrok. Če to ni mogoče, naj jim bodisi omogoči, da opravijo mesečni nakup prehranbenih izdelkov v vrednosti bonov, ki bi jih sicer porabili za dnevne malice, bodisi naj jim zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom. Zagovornica je podjetje pozvala, da ji v roku 30 dni po prejemu njenega mnenja sporoči, kako bo upošteval njeno mnenje ter jo obvesti o sprejetih ukrepih. Ker tega podjetje ni storilo, je primer posredovala v obravnavo pristojni inšpekciji (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010). Po odstopu vloge Inšpektoratu RS za delo (IRSD) je podjetje mnenje zagovornice spoštovalo in tudi pobudnik je to sam javil in potrdil zagovornici. Dobil je namreč pravico mesečnega nakupa prehranbenih izdelkov namesto

dnevne malice, in to tudi za 3 mesece nazaj). O tem sta obe strani obvestili zagovornico v začetku meseca septembra 2008. Do neodzivanja je po izvedbi zagovornice je po navedbah podjetja prišlo zaradi takrat potekajoče reorganizacije uprave, relevantni dopis (ki je sicer nasprotoval tezi, da gre za diskriminacijo) pa le pomotoma ni bil odposlan. Poslali so ga naknadno. S tem razvojem dogodkov je bila seznanjena tudi IRSD. Od IRSD do danes ni bilo nobene povratne informacije o tem, ali so uvedli inšpekcijski postopek ali ne in če, kakšni so bili morebitni ukrepi (Urad Republike Slovenije za enake možnosti 2010).

Edini dejanski primer, ko naj bi šlo za diskriminacijo muslimanov na podlagi veroizpovedi na področju zaposlovanja, najdemo v sodbi Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) z dne 13. aprila 2006 na podlagi prijave številka 55710/00. Tožnik Vasko Kostaski je državljani nekdanje jugoslovanske republike Makedonije. Leta 1998 si je Kostaski brez dovoljenja – in kljub navodilom nadrejenega, da zaradi velike količine dela nihče ne sme manjkati – dvakrat vzel dela prost dan. Zaradi tega mu je bila naložena globa, in sicer enkrat trimesečno in drugič šestmesečno 15-odstotno zmanjšanje plače. Odsotnost z dela je prvič upravičeval s tem, da je proslavljal muslimanski verski praznik, ki je v skladu z makedonsko ustavo za pripadnike muslimanske veroizpovedi v Makedoniji tudi državni praznik, drugič pa s praznovanjem bajrama, enega večjih muslimanskih verskih praznikov.

Na kazen se je pritožil na različne makedonske sodne instance. Nazadnje je makedonsko ustavno sodišče julija 2000 ugotovilo, da se je tožnik skliceval na pravice v povezavi s svobodo veroizpovedi, vendar ni podal dokazov o svojem verovanju. Dejal je namreč, da je svojo versko pripadnost izražal individualno, ne da bi se udeležil praznovanja v mošaji. Sodišče ga je pozvalo, naj poda objektivna dejstva in dokaze o svoji veroizpovedi, česar ni storil, zato je ustavno sodišče zaključilo, da ni bil žrtev diskriminacije in je zavrnilo njegovo pritožbo. Nato se je Kostaski obrnil na ESČP; v tožbi je navedel, da je globa za odsotnost z dela zaradi praznovanja muslimanskega praznika v nasprotju tako z 9. členom Evropske konvencije kot tudi s 14. členom v povezavi z 9. členom. Navedel je tudi, da oblasti niso zadostno utemeljile svoje zahteve, naj Kostaski dokaže svojo pripadnost muslimanski veroizpovedi, brez česar se globi ni mogel izogniti in zaradi česar se je počutil manjvrednega, kajti še nikoli ni bilo nikomur treba dokazovati svoje verske pripadnosti.

ESČP je najprej ugotovilo, da 9. člen Evropske konvencije navaja raz-

lične oblike izražanja posameznikove vere ali mišljenja, vendar kljub temu ne štiti vsakega dejanja, storjenega iz vere ali mišljenja. ESČP je na podlagi ustavnih norm Republike Makedonije, zlasti 1. odstavka 8. člena makedonske Ustave, ki pravi, da imajo pri sklicevanju na izvajanje posameznih pravic objektivne pravne norme prednost pred subjektivnimi, menil, da je glede izvajanja pravice do svobodne veroizpovedi, treba ugotoviti objektivna dejstva, ki lahko vplivajo na sam obstoj te pravice. Tako je ESČP na javnem zaslišanju in treh posvetovalnih razpravah v aprilu, maju in juniju 2000, torej zlasti iz tožnikovih izjav, ugotovil, da vsebina njegove veroizpovedi ter izvajanje le-te, ne ustrezata muslimanski veri, saj Kostaski, denimo, ni poznal niti najbolj osnovnih in pomembnih načel islama (sodba Evropskega sodišča za človekove pravice z dne 13. aprila 2006 na podlagi prijave številka 55710/00).

Kostaski ESČP ni prepričal, da je prisotnost na muslimanskem praznovanju izražanje njegove vere, kot je ta zavarovana v 9. členu Evropske konvencije. ESČP je namreč ugotovilo, da čeprav je Kostaski z dela bil resnično odsoten zaradi praznovanja muslimanskega festivala, njegova oblika praznovanja ne spada pod takšno izražanje vere, da bi lahko bilo vključena v pravice, ki jih štiti in zagotavlja 9. člen Evropske konvencije. Prav tako je bilo ESČP mnenja, da kazen, ki mu je bila naložena zaradi kršitve pogodbe, tj. odsotnosti z dela brez dovoljenja, ni v nasprotju s pravicami, ki izhajajo iz prej omenjenega člena Evropske konvencije. ESČP se nadalje ne zdi sporno, da je delodajalec odsotnost z dela brez dovoljenja ali jasnega opravičila obravnaval kot disciplinsko odgovornost. Kadar naj bi delodajalec namreč spoštoval določene izjeme in privilegije, zahteve po utemeljitvi in dokazih ne smemo razlagati kot zatiranje ali dejanje v nasprotju s svobodo vesti. ESČP je tako soglasno odločilo, da do kršitve 9. in 14. člena Evropske konvencije ni prišlo, torej da tožnik ni bil žrtev diskriminacije na podlagi svoje veroizpovedi, saj se je skliceval na privilegij, do katerega ni upravičen (sodba Evropskega sodišča za človekove pravice z dne 13. aprila 2006 na podlagi prijave številka 55710/00).

Sklepne ugotovitve

Pravno področje prepovedi diskriminacije je sicer na normativni ravni dobro in precej celovito urejeno, toda kljub temu diskriminacija muslimanov na trgu dela v EU in Sloveniji predstavlja resničen problem. Verske obveze muslimanov namreč v našem kulturnem prostoru razumemo kot neskladne s siceršnjo večinsko kulturo. Zato se muslimani pogosto srečujejo s preprekami, ki jim onemogočajo izpolnjevanje nji-

hovich verskih obveznosti. Zakonodaja je sicer na njihovi strani, in jim daje občutek zaščite in s tem varnosti pred kršenjem njihovih pravic, toda to se ne izvaja nujno tudi v praksi. Prvi korak h gradnji mirne, stabilne družbe, v kateri bodo tudi muslimanske vrednote in njihove verske obveze obče sprejete, je priznavanje, da muslimani že dolga leta trpijo zaradi diskriminacije ter da je to treba spremeniti. Drugi korak pa je vzpostavljanje medkulturnega dialoga, boj proti predsodkom in marginalizaciji ter sprejemanje drugačnosti. Postavlja pa se vprašanje, do kakšne mere je sprejemanje drugačnosti še sprejemljivo oziroma kdaj spoštovanje dejstva, da se muslimanska kultura razlikuje od večinske, postane – namesto varstva človekovih pravic – zagotavljanje privilegiranega položaja pripadnikom muslimanske veroizpovedi.

Najpomembnejša ugotovitev ostaja, da je treba sicer dobro pravno ureditev prepovedi diskriminacije tudi učinkovito izvajati. Primer, s katerim se je srečala zagovornica na Uradu za enake možnosti, pri katerem je le-ta odločila v prid pobudnika, tj. muslimanskega delavca, predstavlja pozitiven korak v spopadanju z diskriminacijo pri nas. Odnos podjetja do vprašanja pa kaže bolj zaskrbljujočo sliko družbe, ki ima do takšnih vprašanj pogosto še vedno odklonilen odnos. Vsekakor bi bilo treba v prihodnje precej močji usmeriti tudi v osveščanje; tako muslimanov o pravicah, ki jim pripadajo, kot preostale družbe o muslimanskih vrednotah in kulturi. Tu igrajo pomembno vlogo mediji, ki lahko ustvarjajo precej izkrivljeno podobo realnosti. Po drugi strani bi veljalo zakonodajo na področju diskriminacije tudi natančneje določiti in definirati, da bi se nanašala na specifične potrebe muslimanov (na primer, zagotavljanje ustrezne prehrane muslimanom na delovnem mestu) in ne bi zgolj v splošnem določala načela enakosti, saj je opazno, da izvajanje le-tega v praksi ni tako enostavno, kot se morda zdi na prvi pogled.

Literatura

- BBC News. 2004. »Q&A: Muslim Headscarves.« <http://news.bbc.co.uk/2/hi/3328277.stm>
- . 2011a. »Belgian Ban on Full Veil Comes into Force.« <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-14261921>
- . 2011b. »Women in Face Veils Detained as France Enforces Ban.« <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-13031397>
- BBC Slovene 2011. »Veren sem in živim v EU.« http://www.bbc.co.uk/slovene/specials/137_eu_welcome/page6.shtml
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2009. »European Union Minorities and Discrimination Survey; Data in Focus Report 2: Mu-

- slims.« http://fra.europa.eu/fraWebsite/eu-midis/eumidis_muslims_en.htm
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC). 2006. »Muslims in the European Union: Discrimination and Islamophobia.« http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_EN.pdf
- Eurostat 2011. »Migration and Migrant Population Statistics.« http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics
- Goldberg, A., D. Mourinho in U. Kulke. 1996. »Labour Market Discrimination Against Foreign Workers in Germany.« International Migration Papers 7. <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp07e.pdf>
- Islamonline.net. 2006. »Rights of Workers in Islam.« http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?cid=1155193577227&pagename=IslamOnline-EnglishAsk_Scholar%2FFatwaE%2FFatwaEAskTheScholar
- Kalčič, Š. 2006. »Oblačilne prakse in procesi redefinicije identitete v slovenskih muslimanskih skupnostih po razpadu Jugoslavije.« Doktorska disertacija, Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Koran. 2000. Medina: Mushafi Šerifa.
- Murgel, J. 2007. *Vodnik po pravicah žrtev diskriminacije na etnični in verski podlagi v Sloveniji*. Maribor: Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Nyazee, I. A. K. 1994. *Theories of Islamic Law: The Methodology of Ijtihad*. Islamabad: International Islamic University of Islamabad.
- Novak, M. 2008. »Upoštevanje verskih praznikov v dobi globalizacije.« *Pravna praksa* 27 (33): 20–21.
- Pašić, A. 2005. *Islam in muslimani v Sloveniji*. Ljubljana: Učila International.
- Shedid, N. 2007. »Workers' Rights in Islam.« [Http://www.readingislam.com/servlet/Satellite?c=Article_C&cid=1177155981545&pagename=Zone-English-Discover_Islam%2FDIELayout](http://www.readingislam.com/servlet/Satellite?c=Article_C&cid=1177155981545&pagename=Zone-English-Discover_Islam%2FDIELayout).
- Spiegel Online*. 2010. »Belgium's Burqa Ban: Divided Country Finds Consensus on Islamic Veils.« [Http://www.spiegel.de/international/europe/o,1518,692212,00.html](http://www.spiegel.de/international/europe/o,1518,692212,00.html)
- Svet Evrope. 2007. »V Evropi obstaja diskriminacija do muslimanov.« Mnenje Komisarja Sveta Evrope za človekove pravice. http://www.svetevrope.si/res/dokument/download03ee.doc?id=/res/dokument/11424-_1.doc&url=/res/dokument/11424-_1.doc&title=mnenje_komisarja_8222_v_evropi_obstaja_d.doc
- Urad Republike Slovenije za enake možnosti. 2010. Elektronsko komuniciranje z avtoricama, 6. september 2010.

8 Sklepi in priporočila ekonomski politiki

Primož Dolenc, Tanja Kosi, Bojan Nastav,
Matjaž Novak, Valentina Franca
in Elvina Babajić Muratagić

Če povzamemo ključne ugotovitve iz posameznega izmed štirih sklopov empiričnih analiz, lahko sprejmemo naslednje sklepe.

Podatki SRDAP (2010) kažejo, da je med zaposlenimi na trgu dela več moških, hkrati pa so stopnje brezposelnosti za moške nižje od stopenj brezposelnosti žensk. To nakazuje na težjo zaposljivost žensk, kar bi bilo verjetno lahko odraz tega, da relativno večji delež žensk sprejme odločitev dela v lastnem gospodinjstvu in se odpove iskanju zaposlitve na trgu dela. Hkrati ugotavljamo, da so moški v relativno večji stopnji izpostavljeni zaposlovanju za določen čas. To bi bilo lahko povezano s poklicno segregacijo žensk in moških po panogah. Analiza podatkov SRDAP (2010) torej identificira dve obliki diskriminacije. Prva se odraža v težji zaposljivosti žensk, druga pa se odraža v težji zaposljivosti moških za nedoločen čas.

Sindikati v Sloveniji po nam dostopnih podatkih diskriminacije na trgu dela ne spremljajo sistematično, čeprav njihovi odgovori nakazujejo, da občasno prihaja do primerov kršitev pravic do enake obravnave. Po oceni sindikatov diskriminacija na trgu dela v Sloveniji ni problematična ali je delno problematična (pri tem ne moremo trditi, da katera od osebnih okoliščin izstopa). V primeru pritožb v zvezi z diskriminacijo se sindikati odzovejo na podoben način: običajno najprej sledijo pogovori z obema stranema, če do dogovora ali rešitve ne pride, pa se o primeru obvesti pristojne institucije. Prizadetemu članu sindikata se pogosto ponudi tudi pravno pomoč. Nadalje, obstaja načelna usmerjenost sindikatov v odpravljanje morebitne diskriminacije na trgu dela, čeprav, kot rečeno, konkretnih podatkov ni v zadostnem obsegu, da bi lahko z gotovostjo govorili o aktivni vlogi sindikatov pri reševanju problematike diskriminacije na trgu dela v Sloveniji.

Rezultati analize, izpeljane iz podatkov polstrukturiranega intervjuja na strani delojemalcev, kažejo na naslednja prepričanja intervjuvancev:

- Enako, kot velja za ugotovitve iz analize podatkov SRDAP (2010),

tudi odgovori intervjuvancev kažejo na zaznavanje diskriminacije na trgu dela v Sloveniji v škodo žensk in v prid moškim, čeprav to ne izhaja iz njihove osebne izkušnje. Izpostavljene so zlasti naslednje faze na trgu delu: zaposljivost, višina plače in napredovanje.

- Starost je pomembna omejitev pri zaposljivosti – mlajši (do 25 let) in starejši (nad 50 let) so težje zaposljivi oziroma so delodajalci manj nagnjeni k zaposlovanju posameznikov iz teh dveh mejnih starostnih skupin. Poleg tega so mlajši (do 25 let) v izrazito slabšem položaju kar zadeva plačilo za opravljeno delo.
- Etnična pripadnost je prisotna omejitev pri zaposljivosti. Po prepričanju intervjuvancev so posebej diskriminirana skupina na trgu dela Romi, kar je posledica predsodkov in negativnih preteklih izkušenj.
- Narodnost je podobno kot etnična pripadnost značilen vir diskriminacije na trgu dela v Sloveniji, kar izvira zlasti iz administrativnih postopkov utemeljenih v veljavni zakonodaji.
- Delodajalci so po prepričanju intervjuvancev manj nagnjeni k zaposlovanju invalidov, kar identificira invalidnost kot prisoten vir diskriminacije na trgu dela v Sloveniji.
- Zaznana je diskriminacija na trgu dela po kriteriju politične pripadnosti, ki je po prepričanju intervjuvancev bistveno bolj izrazita v javnem sektorju.

Drugi del analize podatkov iz polstrukturiranega intervjuja se navezuje na delodajalce. Večina teh sicer nima vzpostavljenega sistema spremljanja diskriminacije. Rezultati pa kažejo na naslednja prepričanja in ravnanja intervjuvancev:

- Nacionalna pripadnost, spolna usmerjenost, veroizpoved, politična pripadnost in gibalna oviranost vplivajo na zaposlovanje v njihovem podjetju.
- Mladi (do 25 let) in osebe z otroki v njihovem podjetju ne dobijo zaposlitve težje kot ostali.
- Starejši zaposleni (v primerjavi z mlajšimi) ne opravljajo svojega dela slabše kot ostali.
- Pri napredovanju prednosti ne dajejo starejšim osebam.
- Manj naklonjeni so zaposlovanju oseb, ki so bile v preteklosti deležne psihiatrične obravnave.

Sklepni del empirične analize temelji na anketiranju vzorca prebivalstva, pri čemer smo se namesto splošnim opažanjem na trgu dela osredotočili na izkušnje anketirancev pri iskanju zaposlitve in v njihovem delovnem okolju. Rezultati se delno prekrivajo z izsledki analiz polstrukturiranih intervjujev in izhodiščnih sklepov izpeljanih iz analize podatkov SRDAP (2010) ter nam omogočajo, da sprejmemo naslednje sklepe:

- Na prvem mestu je diskriminacija starejših od 50 let pri iskanju zaposlitve v primerjavi z mlajšimi.
- Na drugem mestu je diskriminacija invalidov pri možnostih pridobitve zaposlitve v primerjavi z osebo brez telesne in/ali duševne oviranosti.
- Na tretjem mestu je diskriminacija oseb romskega porekla pri njihovem iskanju zaposlitve.

Na temelju povzetih ugotovitev lahko torej sprejmemo sklep, da je diskriminacija značilen pojav na trgu dela v Sloveniji. Najintenzivnejše pa je prisotna v naslednjih štirih pojavnih oblikah:

- Diskriminacija po starostnem kriteriju (v slabšem položaju so mlajši od 25 let in starejši od 50 let).
- Diskriminacija po spolu (v slabšem položaju so ženske).
- Diskriminacija po etnični pripadnosti (v slabšem položaju so Romi in tuji državljani).
- Diskriminacija zaradi duševne in/ali telesne oviranosti.

Treba pa je poudariti, da je intenzivnost diskriminacije, kot jo zaznavajo na trgu dela v Sloveniji precej večja, kot pa stopnja diskriminacije, merjena glede na osebne izkušnje.

Študija primera je pokazala, da diskriminacija muslimanov na trgu dela v EU in Sloveniji predstavlja problem, čeprav je pravno področje prepovedi diskriminacije na normativni ravni dobro in precej celovito urejeno. Zakonodaja predstavlja dobro osnovo, na kateri bi v prihodnje veljalo graditi te kompleksne družbene odnose. Težave pa se pojavljajo pri izvajanju zakonodaje ter zlasti pri nadzoru izvajanja in širjenju zavedanja o obstoju tovrstne zakonodaje. S samim obstojem zakonodaje je sicer muslimanom ob predpostavki, da protidiskriminacijsko zakonodajo poznajo, dan večji občutek zaščite in tem varnosti pred kršenjem njihovih pravic, ki pa ga je treba zgraditi tudi v praksi, s tem da morajo tudi muslimani povratno sami prispevati k izgradnji stabilne,

mirne družbe brez diskriminacije. Prvi korak je priznavanje, da muslimani že dolga leta trpijo zaradi diskriminacije. Drugi korak pa je vzpostavljanje medkulturnega dialoga, boj proti predsodkom in marginalizaciji ter sprejemanje drugačnosti. Postavlja pa se vprašanje, do kakšne mere je sprejemanje drugačnosti še sprejemljivo oziroma kdaj spoštovanje dejstva, da se muslimanska kultura razlikuje od večinske, postane – namesto varstva človekovih pravic – zagotavljanje privilegirane položaja pripadnikom muslimanske veroizpovedi.

Na temelju tega predlagamo implementacijo štirih skupin ukrepov usmerjenih v preprečevanje, zmanjševanje diskriminacije oziroma v njeno aktivno upravljanje.

Prvi sklop ukrepov je namenjen zmanjševanju in odpravljanju diskriminacije na trgu dela po kriteriju starosti. Ta sklop definirata dve skupini ukrepov. V prvi skupini so ukrepi, katerih ciljna skupina je aktivno prebivalstvo, mlajše od 25 let. Z vidika diskriminacije je problem tega prebivalstva neizkušenosť na trgu dela in s tem povezano relativno večje tveganje za delodajalca. Vir diskriminacije je ekonomika zaposlitve povezana s tveganostjo zaposlitve mladega in neizkušenega kadra. To pa pomeni, da mora nosilec ekonomske politike prevzeti določen del ekonomskih tveganj delodajalca, ki zaposluje mlajše od 25 let. Predlagana ukrepa sta zlasti naslednja:

- Sofinanciranje dela plače zaposlenega mlajšega od 25 let – doba sofinanciranja je eno ali dve leti, pri čemer se sofinancirani delež linearno zmanjšuje.
- Usmerjenost izobraževalnih programov na vseh stopnjah in ravneh v intenzivno povezovanje deležnikov izobraževalnega procesa s trgom dela.

V drugi skupini prvega sklopa ukrepov so ukrepi usmerjeni v aktivno prebivalstvo starejše od 50 let. Predlagamo naslednjih pet ukrepov:

- Sofinanciranje dela plače starejšega zaposlenega, pri čemer je delež sofinanciranja povezan s časom do upokojitve in se postopno povečuje do trenutka dokončne upokojitve.
- Uvedba sistema rotacije delovnih mest po vzoru Švedske, kjer oseba, ki je že nekaj časa zaposlena v neki organizaciji, v drugi organizaciji pridobi nova znanja in izkusi dodatno dinamiko, mlada oseba na trgu dela, ki zasede njeno mesto, pa pridobi prve izkušnje na trgu dela.

- Usmerjenost izobraževalnih programov na področju vseživljenjskega učenja, ki povečuje posameznikove kompetence in zlasti njegovo mobilnost na trgu dela. Poudarek mora biti na povečanju mobilnosti posameznika od opravljanja zahtevnejšega dela k opravljanju manj zahtevnejšega dela.
- Spodbujanje fleksibilnih oblik dela za starejše, tudi v povezavi s pokojninsko reformo (npr. možnost delne zaposlitve po izpolnjevanju pogojev za upokojevanje ob hkratnem prejemanju pokojnine).
- Odstranitev določenih administrativno-pogodbenih ovir, ki za delodajalce podražijo starejše zaposlene (npr. dodatek na delovno dobo, saj je z različnimi analizami dokazano, da produktivnost dela ne raste linearno z delovno dobo).

Drugi sklop ukrepov je usmerjen v odpravljanje diskriminacije po kriteriju spola. Naše analize na tem področju kažejo, da je ključni problem pri diskriminaciji povezan z objektivno okoliščino porodniške dobe pri ženskah. To je objektivna omejitev, ki je ni mogoče odpraviti, delodajalce pa sooča zlasti s problemom prekinjanja kontinuitete dela na delovnem mestu. Ukrepanje nosilcev politik moramo torej usmeriti v zagotavljanje kontinuitete na delovnem mestu. To pa lahko uresničimo zlasti na naslednja dva načina:

- Financiranje varstva in nege dojenčka, kar povečuje nagnjenost žensk za hitro vrnitev na delovno mesto (tudi za krajši čas).
- Sofinanciranje začasne prerazporeditve zaposlenih in restrukturiranje njihovih delovnih nalog na način, da se nadomesti izguba odsotnosti žensk z delovnega mesta v času porodniške dobe.

Tretji sklop ukrepov je usmerjen v odpravljanje diskriminacije po razsežnosti etnične in narodne pripadnosti. V ta sklop sodijo vsi ukrepi, ki povečujejo integracijo pripadnikov različnih manjšinskih etničnih skupin pripadnikom prevladujoči etnični skupini. Na področju odpravljanja diskriminacije po kriteriju narodnosti, pa so ob ukrepih usmerjenih v njihovo integracijo v domačo populacijo, pomembni tudi ukrepi usmerjeni v poenostavitve in pocenitve administrativnih postopkov vezanih na zaposlovanje priseljencev.

Četrty sklop ukrepov je vezan na odpravljanje diskriminacije izvira-joče iz fizične in/ali psihične oviranosti posameznika. Gre za objektivno okoliščino, na katero delodajalec ne more vplivati, se pa z njo sooči. V splošnem bi poleg obstoječih ukrepov in davčnih olajšav na tem področju lahko vpeljali specifikacijo del, ki jih lahko opravljajo osebe z do-

ločeno fizično in/ali psihično oviranostjo. Poleg tega bi bilo smiselno mikro in majhnim podjetjem, ki bi bile pripravljene zaposliti gibalno ovirano osebo, subvencionirati urejanje ustreznega dostopa te osebe do delovnega mesta (npr. premičnega dvigala).

Splošni ukrep, ki bi lahko prispeval k zmanjšanju diskriminacije na trgu dela glede na različne osebne okoliščine in ki ne terjaja znatnejših fiskalnih sredstev, pa je uvedba anonimizirane prijave, bodisi pisno bodisi v e-obliki, (npr. preko UEM ali Inšpektorata RS za delo) kršitve načela enake obravnave na delovnem mestu.

Vsi predlagani ukrepi pa niso fiskalno nevtralni in bi zahtevali dodatna proračunska sredstva za financiranje tovrstnih politik. Zato bi bilo smotno ob morebitnem uvajanju posameznih ukrepov oceniti fiskalni učinek posameznega ukrepa oziroma jih primerno umestiti v celostno urejanje v sklopu politik zaposlovanja, razvoja, socialnih politik in podobno.

Najpomembnejša ugotovitev ostaja, da je treba sicer dobro pravno ureditev prepovedi diskriminacije tudi učinkovito izvajati. Vse članice EU bi morale začeti popolnoma izvajati direktive proti diskriminaciji in bolje uporabiti svoj potencial, s katerim lahko naslavljajo diskriminacijo in spodbujajo enakost. V tem smislu je zbiranje informacij in opravljanje relevantnih raziskav temeljnega pomena za oblikovanje pravih in učinkovitih politik. Zato so iniciative znotraj skupnosti za povečanje sodelovanja, koordinacije in izmenjave dobrih praks, kar se tiče integracijskih politik na nacionalnih in lokalnih ravneh več kot dobrodošle. Tu igrajo pomembno vlogo mediji, ne nazadnje pa tudi EUMC, ki želi prispevati svoj del zlasti z dajanjem nasvetov političnim odločevalcem, še posebej v smislu spreminjanja načel o enakosti v prakso.

Literatura

SRDAP. 2010. *Statistični register delovno aktivnega prebivalstva: podatki za leto 2008*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.

Priloge

Priloga 1: Vprašalnik za sindikate

Podatki o sindikatu

1. Ime sindikata: _____
2. Delovno mesto osebe, ki izpolnjuje vprašalnik: _____
3. Panoga/-e, ki jo/jih sindikat pokriva (obkrožite/osenčite enega ali več odgovorov):
 - a) kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
 - b) rudarstvo
 - c) predelovalne dejavnosti
 - d) oskrba z električno energijo, plinom in paro
 - e) oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja
 - f) gradbeništvo
 - g) trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
 - h) promet in skladiščenje
 - i) gostinstvo
 - j) informacijske in komunikacijske dejavnosti
 - k) finančne in zavarovalniške dejavnosti
 - l) poslovanje z nepremičninami
 - m) strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
 - n) druge raznovrstne poslovne dejavnosti
 - o) dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
 - p) izobraževanje
 - q) zdravstvo in socialno varstvo
 - r) kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
 - s) druge dejavnosti
4. Prosim, opredelite število članov vašega sindikata po letih.

Leto	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Število članov						

Diskriminacija na trgu dela

5. Ali v sindikatu spremljate podatke (statistiko) o številu pritožb v zvezi z diskriminacijo pri zaposlovanju ali na delovnem mestu?
 - a) da
 - b) ne

Če ste odgovorili z da, prosim, odgovorite na sledeče vprašanje (sicer preidite na vprašanje 7):

6. Koliko pritožb je bilo na vaš sindikat naslovljenih v posameznih letih v zvezi z diskriminacijo glede na različne okoliščine (npr. starost, spol, narodno in etnično pripadnost, telesno ali duševno oviranost, versko pripadnost, spolno usmerjenost in podobno)?

Leto	2005	2006	2007	2008	2009
Število pritožb					

7. Ocenite v kolikšni meri je v panogi, ki jo pokriva vaš sindikat, problematična diskriminacija glede na sledeče osebne okoliščine? Prosim obkrožite/osenčite ustrezen odgovor (1 – ni problematična, 2 – je delno problematična, 3 – je problematična).

a) spol	1	2	3
b) starost (za osebe mlajše od 30 let)	1	2	3
c) starost (za osebe starejše od 50 let)	1	2	3
d) starševstvo	1	2	3
e) spolno usmerjenost	1	2	3
f) pripadnost katoliški veri	1	2	3
g) pripadnost veri, ki ni katoliška	1	2	3
h) telesno oviranost	1	2	3
i) duševno oviranost	1	2	3
j) romsko poreklo	1	2	3
k) tuje državljanstvo	1	2	3
l) narodnost (ki kljub slovenskemu drž. ni slovenska)	1	2	3

Ali se vam zdi z vidika diskriminacije v panogi, ki jo pokriva vaš sindikat, problematična še katera osebna okoliščina?

Katera? _____

8. Ocenite, v kolikšni meri je posamezna faza na trgu dela (v panogi, ki jo pokriva vaš sindikat) problematična z vidika diskriminacije glede na različne osebne okoliščine? Prosim obkrožite/osenčite ustrezen odgovor (1 – ni problematična, 2 – je delno problematična, 3 – je problematična).

a) pridobitev zaposlitve	1	2	3
b) odnosi med zaposlenimi na delovnem mestu	1	2	3
c) spoštovanje s strani vodstva	1	2	3
d) napredovanje	1	2	3
e) plačilo za enako delo	1	2	3

9. Kako vaš sindikat ukrepa (ali bi ukrepal) ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani posameznega člana vašega sindikata. Prosim, odgovorite v nekaj stavkih ali alinejah.

10. Kako vaš sindikat ukrepa (ali bi ukrepal) ob prejemu pritožbe v zvezi z diskriminacijo na delovnem mestu s strani skupine članov vašega sindikata, ki so zaposleni v določenem podjetju. Prosim, odgovorite v nekaj stavkih ali alinejah.
-
-
-

11. Ali je v obdobju 2005–2010 vaš sindikat uporabil sledeče ukrepe v zvezi s pojavom diskriminacije? Obkrožite/osenčite ustrezen odgovor.

Če odgovorite z da, prosim, navedite število tovrstnih ukrepov v obdobju 2005-2010 in osebno okoliščino, ki je bila predmet ukrepa (glejte prejšnje vprašanje).

Če odgovorite z ne, prosim na kratko pojasnite, zakaj ukrepa niste uporabili oziroma zakaj morda ne pride v poštev.

- | | | |
|--|----|----|
| a) Izjava o politiki proti diskriminatornemu vedenju | ne | da |
| b) Spodbujanje sprejetja politike nediskriminatorne obravnave pri delodajalcih | ne | da |
| c) Prevzem pogajanj z delodajalcem/delodajalci (oz. njihovimi predstavniki) o izboljšanju pogojev za diskriminirane skupine oseb | ne | da |
| d) Zastopstvo pritožnic/pritožnikov v reševanju spora pred sodiščem | ne | da |
| e) Prizadevanje za vključitev problema diskriminacije glede na osebne okoliščine v pogajanja o kolektivnih pogodbah (npr. predlog disciplinske sankcije) | ne | da |

Priloga 2: Vprašalnik za aktivno prebivalstvo

Demografija (in določitev intervjuvanca)

- Spol: M Ž
- Starost: _____ let
- Državljanstvo: _____
- Pripadnost etnični, narodni ali imigrantski skupnosti:
 - Slovenec
 - pripadnik etnične skupine Romi
 - pripadnik madžarske ali italijanske manjšinske skupnosti
 - priseljenc ali potomec priseljencev iz ozemlja nekdanje Jugoslavije
 - drugo (priseljenc ali potomec priseljencev naslednje države – navedite): _____
- Veroizpoved:
 - katoliška

- b) evangeličanska
 - c) druga protestantska
 - d) druga krščanska
 - e) pravoslavna vera
 - f) islamska
 - g) judovska
 - h) vernik, a ne pripada nobeni veroizpovedi
 - i) ne veruje – ateist
 - j) drugo
6. Spolna usmerjenost:
- a) homoseksualna (privlači me isti spol)
 - b) heteroseksualna (privlači me nasprotni spol)
 - c) biseksualna (privlačita me isti in nasprotni spol)
7. Oviranost (invalidnost¹ oz. prizadetost) – formalno priznana:
- a) ne
 - b) da – telesna
 - c) da – duševna
8. Izobrazba:
- a) nedokončana osnovna šola
 - b) dokončana osnovna šola
 - c) dokončana poklicna šola
 - d) dokončana strokovna ali splošna srednja šola
 - e) dokončana višja šola
 - f) dokončana fakulteta (visoko strokovni ali univerzitetni program)
 - g) dokončani: specializacija, MBA, magisterij (znanstveni ali strokovni) ali doktorat
9. Zaposlitveni status:
- a) zaposlen
 - b) brezposeln – iskalec zaposlitve
 - c) brezposeln – ne iščem zaposlitve
10. Politična pripadnost:
- a) leve oz. levosredinske stranke (npr. SD, Zares, LDS)
 - b) desne oz. desnosedinske stranke (npr. SDS, SLS, SNS)
 - c) druge stranke
 - d) apolitičen
11. Panoga, kjer ste zaposleni ali kjer ste nazadnje bili zaposleni:
- a) kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo

1. Mednarodna organizacija dela v Konvenciji o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov določa, da je invalid oseba, »katere možnosti, da si zagotovi in obdrži ustrezno zaposlitev in da v njej napreduje, so bistveno zmanjšane zaradi telesne ali duševne prizadetosti, priznane po predpisih.«

- b) rudarstvo
 - c) predelovalne dejavnosti
 - d) oskrba z električno energijo, plinom in paro
 - e) oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja
 - f) gradbeništvo
 - g) trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
 - h) promet in skladiščenje
 - i) gostinstvo
 - j) informacijske in komunikacijske dejavnosti
 - k) finančne in zavarovalniške dejavnosti
 - l) poslovanje z nepremičninami
 - m) strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
 - n) druge raznovrstne poslovne dejavnosti
 - o) dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
 - p) izobraževanje
 - q) zdravstvo in socialno varstvo
 - r) kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
 - s) druge dejavnosti
12. Položaj v hierarhiji podjetja, če ste zaposleni:
- a) vrhnji management
 - b) srednji management (vodja določenega sektorja/službe)
 - c) nižji management (vodja oddelka, skupine...)
 - d) operativna raven

Diskriminacija – splošno

1. Ali imajo po vaše mnenju v Sloveniji vse osebe ne glede na navedene osebne okoliščine enake možnosti na trgu dela (npr. se lahko zaposlijo, prejemajo za enako delo enako visoko plačo, imajo enake možnosti napredovanja in podobno). Prosim pojasnite, če je vaš odgovor *ne*.
- | | | | |
|-----------------------|----|----|--------|
| a) spol | da | ne | ne vem |
| b) starost | da | ne | ne vem |
| c) narodnost | da | ne | ne vem |
| d) etnična pripadnost | da | ne | ne vem |
| e) invalidnost | da | ne | ne vem |
| f) spolna usmerjenost | da | ne | ne vem |
2. Ali menite, da je zunanji izgled v Sloveniji pomemben za (če da, prosim pojasnite zakaj tako menite):
- | | | | |
|--------------------------------------|----|----|--------|
| a) pridobitev zaposlitve | da | ne | ne vem |
| b) višino plačila za opravljeno delo | da | ne | ne vem |
| c) napredovanje | da | ne | ne vem |
3. Ali menite, da ima kateri od spolov pri naslednjih fazah boljši položaj kot

nasprotni spol? Prosim, opredelite kateri, in skušajte pojasniti vzrok, zakaj menite, da do tega pride.

- | | | |
|---|---|---|
| a) Pridobitev zaposlitve | M | Ž |
| b) Višina plačila za opravljeno delo | M | Ž |
| c) Napredovanje | M | Ž |
| d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | M | Ž |
| e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva | M | Ž |
| f) Odnos s sodelavci | M | Ž |

4. Ali se vam zdi, da je politično prepričanje ali pripadnost politični stranki pomembno za (prosim, opredelite):

- | | | | |
|--|----|----|--------|
| a) pridobitev zaposlitve v javnem sektorju | da | ne | ne vem |
| b) pridobitev zaposlitve v zasebnem sektorju | da | ne | ne vem |
| c) napredovanje v javnem sektorju | da | ne | ne vem |
| d) napredovanje v zasebnem sektorju | da | ne | ne vem |

5. Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestevici od 1 do 5 (1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam):

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a) Za pridobitev zaposlitve je najboljšje biti politično nevtralen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Najboljšje za pridobitev zaposlitve je biti član ali odkrit podpornik stranke na oblasti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Oseba ima težave s pridobitvijo zaposlitve, če je odkrit podpornik stranke, ki ni na oblasti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6. Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestevici od 1 do 5 (1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam):

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Vse osebe, ne glede na lastnosti (starost, spolna usmerjenost, rasna ali etnična pripadnost, invalidnost) imajo enake možnosti na trgu dela. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Za enako delo na istem delovnem mestu znotraj istega podjetja se v Sloveniji dobi enako plačilo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Ženske so boljše vodje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Mlade ženske težje dobijo zap. kot mladi moški. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Matere majhnih otrok težje dobijo zaposlitev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Moški so boljši vodje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Zaposleni z otroki slabše opravljajo svoje službeno delo kot zaposleni brez otrok. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Starejši od 50 let težje dobijo zaposlitev kot mlajši iskalci zaposlitve. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) Starejši od 50 let slabše opravljajo delo kot mlajši zaposleni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- j) Gibalno ovirane osebe (npr. na vozičku) težje dobijo zaposlitev kot druge osebe, četudi gre za delo, ki ga lahko enako dobro opravljajo kot druge osebe. 1 2 3 4 5
- k) Oseba, ki pripada Romski skupnosti, težje dobi zaposlitev kot Slovenec, ki tej skupnosti ne pripada. 1 2 3 4 5
- l) Geji ali lezbijke v delovni kolektiv vnašajo nelagodje. 1 2 3 4 5
7. Če bi lahko izbirali, bi raje, da je vam nadrejena oseba ženskega ali moškega spola?
M Ž vseeno Zakaj? _____
8. Predvidevajte, da bi lahko izbrali svojega sodelavca v pisarni oz. notranje-organizacijski enoti. Za vsako od spodaj navedenih možnosti opredelite, v kakšni meri bi si izbrali določenega sodelavca, pri čemer velja: 1 – nikakor si ga ne bi izbral, 2 – raje si takšne osebe ne bi izbral, 3 – sem neodločen, 4 – raje bi si izbral takšno osebo, 5 – zagotovo bi si izbral takšno osebo:
- a) osebo nasprotnega spola 1 2 3 4 5
- b) verno osebo (ki pripada določeni verski skupnosti) 1 2 3 4 5
- c) geja ali lezbijko 1 2 3 4 5
- d) Roma 1 2 3 4 5
9. Ali imate kakšno osebno izkušnjo z diskriminacijo (pri iskanju zaposlitve, na sedanjem ali na zadnjem delovnem mestu, če ste trenutno brezposelni)? Na kratko jo prosim opišite.

Samo za zaposlene

1. Ali je vam nadrejena oseba moškega ali ženskega spola? M Ž
2. Vodilne osebe v vašem podjetju so:
- a) pretežno moški
- b) pretežno ženske
- c) približno enako
3. Opredelite, glede na katere od spodnjih osebnih okoliščin je po vašem mnenju v vaši organizaciji/podjetju prisotno drugačno/različno obravnavanje (lahko se odločite za več odgovorov):
- a) spol
- b) zunanji izgled
- c) starost
- d) spolno usmerjenost (istospolno – geji in lezbijke, biseksualno)
- e) narodnost
- f) vero
- g) pripadnost etnični ali drugi skupnosti (npr. romski skupnostim priseljenci iz držav nekdanje Jugoslavije in drugo)
- h) politično prepričanje
- i) nič od tega

4. Ali imate občutek, da vas nadrejeni sprejmejo dobro?
- da
 - ne
 - ne vem
5. Če ste odgovorili z ne: Kako to vidite? Zakaj mislite, da je temu tako?
-

6. Ali imate občutek, da vas sodelavci sprejmejo dobro?
- da
 - ne
 - ne vem
7. Če ste odgovorili z ne: Kako to vidite? Zakaj mislite, da je temu tako?
-

8. Ali se pri druženju v kolektivu (npr. službeni pikniki, izleti, drugi dogodki) pokažejo kakšna razlikovanja glede na osebne okoliščine (spol, starost, veroizpoved, narodnost, etnično pripadnost, spolno usmerjenost in invalidnost) ali se vsi družite z vsemi?
- vsí se družimo z vsemi
 - družimo se bolj glede na osebne okoliščine
- Če ste odgovorili z b): Zakaj mislite, da je temu tako?
-

Diskriminacija – skupinsko specifično (invalidnost)

1. Ali menite, da je (bila) vaša invalidnost ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno ali zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.
- | | | | |
|---|--------|----|----|
| a) Pridobitev zaposlitve | ne vem | da | ne |
| b) Višina plačila za opravljeno delo | ne vem | da | ne |
| c) Napredovanje | ne vem | da | ne |
| d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | ne vem | da | ne |
| e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva | ne vem | da | ne |
| f) Odnos s sodelavci | ne vem | da | ne |
2. Ali vam zaradi vašega položaja (oviranosti) v podjetju dajejo (so dajali) drugačne zadolžitve, kot bi jih sicer morali imeti glede na delovno mesto vaše zaposlitve?
- da
 - ne
- Če je odgovor da, zakaj menite, da je tako?
-

3. Ali vam je omogočen dostop do vseh prostorov in storitev v vašem podjetju?

- a) da
b) ne
4. Ko naletite na težavo zaradi vaše oviranosti, ali vam sodelavke / sodelavci priskočijo na pomoč?
- a) da
b) ne
5. Če ste odgovorili z da, zakaj menite, da je tako?
-

Diskriminacija – skupinsko specifično (narodnost, rasna ali etična pripadnost)

6. Ali menite, da je (bila) vaša narodnost ali etnična pripadnost v Sloveniji ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno/zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.
- | | | | |
|---|--------|----|----|
| a) pridobitev zaposlitve | ne vem | da | ne |
| b) višina plačila za opravljeno delo | ne vem | da | ne |
| c) napredovanje | ne vem | da | ne |
| d) usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | ne vem | da | ne |
| e) spoštovanje in odnos s strani vodstva | ne vem | da | ne |
| f) odnos s sodelavci | ne vem | da | ne |
7. Ali v ožji skupini (pisarni ali notranje-organizacijski enoti) delujete osebe različne ali enake narodnosti, rasne ali etične pripadnosti?
- a) pretežno različne
b) pretežno enake
8. Če ste odgovorili s »pretežno enake«, zakaj menite da je tako?
-
9. Ali se pri delu (trenutna/zadnja zaposlitev) srečate z drugačnim obravnavanjem s strani sodelavcev zaradi vaše narodnosti, rasne ali etične pripadnosti?
- a) da
b) ne
10. Če ste odgovorili z da, zakaj menite da je tako?
-
11. Ali se v času dogodkov (npr. izletov, službenih srečanj), kjer imate možnost druženja s sodelavci, srečate z drugačnim obravnavanjem s strani sodelavcev zaradi vaše narodnosti, rasne ali etične pripadnosti?
- a) da
b) ne
12. Če ste odgovorili z da, zakaj menite da je tako?
-

Diskriminacija – skupinsko specifično (spol)

1. Ali ima po vaših izkušnjah v podjetju kjer ste (bili) zaposleni kateri od spolov pri naslednjih fazah boljši položaj kot nasprotni spol? Prosim, opredelite kateri, in skušajte pojasniti opaženo situacijo.

a) Pridobitev zaposlitve	sta v enakem položaju	M	Ž
b) Višina plačila za opravljeno delo	sta v enakem položaju	M	Ž
c) Napredovanje	sta v enakem položaju	M	Ž
d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu	sta v enakem položaju	M	Ž
e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva	sta v enakem položaju	M	Ž
f) Odnos s sodelavci	sta v enakem položaju	M	Ž
 2. Ali menite, da v podjetju, kjer ste zaposleni, vodstvo in sodelavci na delovnem mestu pričakujejo več od žensk kot od moških?
 - a) da
 - b) ne
 3. Če je vaš odgovor da, prosim pojasnite, zakaj menite da je tako.
-
4. Ali opazate, da v vašem podjetju določen spol za enako delo (ob enaki izobrazbi in izkušnjah) zasluži več kot nasproten spol? Kateri?
 - a) moški
 - b) ženske
 - c) nobeden, oba enako
 5. Ali menite, da se lahko v vaši službi oba spola enako uveljavita?
 - a) da
 - b) ne

Če ste odgovorili z ne, kakšni so po vašem mnenju razlogi?
-

Diskriminacija – skupinsko specifično (spolna usmerjenost)

1. Ali vas je kdo kdaj v podjetju vprašal za vašo spolno usmerjenost?
 - a) da
 - b) ne

Če je odgovor dan, zakaj menite, da vas je vprašal?
 2. Ali ste bili deležni drugačnega obnašanja, šal, pogledov, izogibanja zaradi vaše spolne usmerjenosti?
 - a) da
 - b) ne

Če je vaš odgovor da, prosim na kratko opišite situacijo:
-

3. Ali je (bila) spolna usmerjenost ovira pri naslednjih fazah v zvezi s sedanjo ali zadnjo zaposlitvijo? Če je odgovor da, zakaj menite, da je tako?
- | | | | |
|---|--------|----|----|
| a) Pridobitev zaposlitve | ne vem | da | ne |
| b) Višina plačila za opravljeno delo | ne vem | da | ne |
| c) Napredovanje | ne vem | da | ne |
| d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | ne vem | da | ne |
| e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva | ne vem | da | ne |
| f) Odnos s sodelavci | ne vem | da | ne |

Diskriminacija – skupinsko specifično (starost)

4. Ali ste v podjetju, kjer ste (bili) zaposleni, opazili, da ima katera od starostnih skupin pri naslednjih fazah slabši položaj? Prosim, opredelite katera (če sploh), in skušajte pojasniti vzrok, zakaj menite, da do tega pride.
- | | | | | |
|---|-----------------|------------------|-----|----------------------|
| a) Pridobitev zaposlitve | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
| b) Višina plačila za opravljeno delo | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
| c) Napredovanje | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
| d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
| e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
| f) Odnos s sodelavci | mladi do 25 let | stari nad 50 let | obe | nobena od teh skupin |
5. Kakšna je bila vaša starost ob pridobitvi trenutne/zadnje zaposlitve (če ste zaposleni)? _____
Ali menite, da je (bila) vaša starost pri trenutni/zadnji zaposlitvi prednost ali ovira? _____
6. Ali se po v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, dodeljuje mlajšim od 25 let drugačna dela in odgovornosti kot ostalim?
- a) drugačna
b) enaka
- Če je odgovor drugačna, zakaj menite, da je tako?
-
7. Ali se po v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, dodeljuje starejšim od 50 let drugačna dela in odgovornosti kot ostalim?
- a) drugačna
b) enaka
- Če je odgovor drugačna, zakaj menite, da je tako?
-

8. Če je vaša starost do vključno 25 let ali nad 50 let: ali ste kot mlajši/starejši v podjetju, kjer delate oziroma kjer ste delali nazadnje, deležni posebne pozornosti (v smislu popuščanja, posledično nedodeljevanja težjih delovnih nalog)?

- a) da
- b) ne

Diskriminacija – skupinsko specifično (veroizpoved)

1. Ali menite, da je (bila) vaša veroizpoved ovira na katerem od naslednjih področjih v zvezi s trenutno/zadnjo zaposlitvijo? Pojasnite, če je odgovor da.

- | | | | |
|---|--------|----|----|
| a) Pridobitev zaposlitve | ne vem | da | ne |
| b) Višina plačila za opravljeno delo | ne vem | da | ne |
| c) Napredovanje | ne vem | da | ne |
| d) Usposabljanje in izobraževanje na delovnem mestu | ne vem | da | ne |
| e) Spoštovanje in odnos s strani vodstva | ne vem | da | ne |
| f) Odnos s sodelavci | ne vem | da | ne |

2. Ali vam (je) delodajalec omogoča(l) izvajanje in upoštevanje opravil/zahtev, ki vam jih nalaga vaša vera?

- a) na
- b) ne

3. Ali je v času državnih (krščanskih) verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje (npr. prinašajo se dobrote, zaposleni imajo govore itd)?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Če je vaš odgovor da, ali ste vsi vključeni v to dogajanje?

4. Ali je v času nekrščanskih verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Če je odgovor ne: ali menite, da bi to bilo (ne)sprejemljivo?

- a) da, ne bi bilo sprejemljivo
- b) ne, mislim, da bi bilo sprejemljivo
- c) ne vem

Priloga 3: Vprašalnik za delodajalce

Demografija delodajalca (in določitev intervjuvanca)

1. Pravno-organizacijska oblika:
 - a) s. p. ali osebna družba
 - b) kapitalska družba
 - c) drugo (zavod, društvo)
2. Velikost:
 - a) do vključno 9 zaposlenih
 - b) od 10 do vključno 49 zaposlenih
 - c) od 50 do 249 zaposlenih
 - d) nad 250 zaposlenih
3. Panoga podjetja:
 - a) kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo
 - b) rudarstvo
 - c) predelovalne dejavnosti
 - d) oskrba z električno energijo, plinom in paro
 - e) oskrba z vodo, ravnanje z odpadki, saniranje okolja
 - f) gradbeništvo
 - g) trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil
 - h) promet in skladiščenje
 - i) gostinstvo
 - j) informacijske in komunikacijske dejavnosti
 - k) finančne in zavarovalniške dejavnosti
 - l) poslovanje z nepremičninami
 - m) strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti
 - n) druge raznovrstne poslovne dejavnosti
 - o) dejavnost javne uprave in obrambe, dejavnost obvezne socialne varnosti
 - p) izobraževanje
 - q) zdravstvo in socialno varstvo
 - r) kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti
 - s) druge dejavnosti
4. Lastništvo:
 - a) popolnoma zasebno
 - b) popolnoma javno
 - c) mešano
5. Lastništvo kapitala glede na izvor:
 - a) domače
 - b) tuje
 - c) mešano

6. Delovno mesto intervjuvanca v podjetju:

7. V podjetju je na vodilnih položajih:

- a) več moških
- b) več žensk
- c) približno enako moških in žensk

Pojavnost, značilnosti in oblike diskriminacije na trgu dela – splošno

8. Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestvici od 1 do 5 (1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam):

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Osebi, ki je privlačnega videza, pri zaposlitvi v podjetju dajemo prednost pred osebo manj privlač. videza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Mladi (do 25 let) v našem podjetju težje dobijo zaposlitev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Ko v podjetju zaposlujemo, se nam zdi politično prepričanje osebe pomembno za izbor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Pri napredovanju na delovnem mestu dajemo prednost starejšim osebam (glede na mlajše od 35 let). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) V naši organizaciji opažamo, da starejši od 50 let slabše opravljajo delo kot mlajši zaposleni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Starejši od 50 let v našem podjetju težje dobijo zaposlitev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Pri zaposlovanju mladih žensk nas skrbi, da bi zaposlena kmalu odšla na porodniško. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) V naši organizaciji na delovna mesta, ki zahtevajo več vestnosti in zanesljivosti raje zaposlujemo ženske kakor moške. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) Oseba, ki odprto izraža svojo veroizpoved, ki ni katoliška, v našem podjetju težje dobi zaposlitev. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j) V kolikor pri zaposlovanju izbiramo med osebo, ki je starš, in osebo, ki nima otrok (in ne kaže, da jih bo kmalu imela), se raje odločimo za drugo osebo brez otrok. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k) Raje bi zaposlil osebo, ki jo privlači nasprotni spol, kot pa geja ali lezbijko. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l) Pri izbiri osebe, ki kandidira za pisarniško delovno mesto, gibalna oviranost (oseba je na vozičku) predstavlja slabost. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m) Imam pomisleke v zvezi z zaposlitvijo osebe, ki je bila v preteklosti deležna psihiatrične obravnave. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- n) Oseba, ki odprto izraža svojo katoliško veroizpoved, v našem podjetju težje dobi zaposlitev. 1 2 3 4 5
- o) Mladi do 25 let v našem podjetju težje dobijo zaposlitev. 1 2 3 4 5
- p) Od osebe, ki jo zaposlimo, pričakujemo, da je politično nevtralna. 1 2 3 4 5
- q) Oseba, ki pripada Romski skupnosti, se nam zdi slabša izbira za zaposlitev v našem podjetju od osebe, ki ne pripada tej skupnosti. 1 2 3 4 5
- r) Raje zaposlimo osebo s slovenskimi koreninami, kot osebo, ki je priseljena iz druge države bivše Jugoslavije (oba pa imata slovensko državljanstvo). 1 2 3 4 5
9. Ocenite stopnjo strinjanja z naslednjimi trditvami na lestvici od 1 do 5 (1 – nikakor se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – strinjam se, 5 – popolnoma se strinjam):
- a) Zaposlena ženska, ki ima majhne otroke, je manj primerna za napredovanje na delovnem mestu kot njen moški kolega, ki ima doma prav tako mlado družino. 1 2 3 4 5
- b) Ženske so po naravi bolj vestne in zanesljive od moških. 1 2 3 4 5
- c) Moški imajo boljše lastnosti za vodilna delovna mesta. 1 2 3 4 5
- d) Ženske so manj ambiciozne in kažejo manjše težnje/želje po napredovanju. 1 2 3 4 5
- e) Prav bi bilo, da bi se lahko moške in ženske za enako delovno mesto v istem podjetju plačevalo drugače. 1 2 3 4 5
- f) Zaposleni, ki imajo otroke, slabše opravljajo svoje službeno delo. 1 2 3 4 5
- g) Ženske imajo boljše lastnosti za vodilna del. mesta. 1 2 3 4 5
- h) Prevzemanje vodilnih delovnih mest in družina ne gresta skupaj. 1 2 3 4 5
- i) V našem podjetju se starejšim prizanaša pri dodeljevanju zahtevnejših delovnih nalog. 1 2 3 4 5
10. Ali poznate zakonodajo glede zaposlovanja invalidov v Sloveniji?
- a) da
- b) ne
- Če ste odgovorili z da, ali se vam zdi za vaše podjetje omejujoča?
- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Če ste na zadnje vprašanje odgovorili z da, prosim pojasnite, zakaj menite tako.

11. Ali se vam zdi zakonodaja, ki delodajalcu prepoveduje, da osebam, ki kandidirajo za določeno delovno mesto, postavlja vprašanja v zvezi z načrtovanjem družine, omejujoča?
- a) da
 - b) ne

Če ste odgovorili z da, prosim pojasnite, zakaj menite tako.

12. Ko dobite vlogo/prošnjo za delo, ali pogledate le vsebino ali tudi fotografijo osebe?
- a) le vsebino, fotografije običajno ne pogledam
 - b) običajno pogledam tudi fotografijo

Če ste odgovorili z b), zakaj pogledate tudi fotografijo?

13. Ali imate v podjetju postopek za spremljanje morebitne diskriminacije (predpisan postopek, pritožbe, obrazce, skrinjico za oddajanje pritožb in podobno)?
- a) da
 - b) ne

Če ste odgovorili z da, kdo se z diskriminacijo ukvarja?

14. Kaj si predstavljate pod diskriminacijo na trgu dela?
-

***Diskriminacija na trgu dela - skupinsko specifično
(vsa vprašanja za delodajalce!)***

Izhodiščno vprašanje pri vsaki skupini: ali imajo v podjetju koga, v vsaki skupini. Če da, potem sledijo spodnja vprašanja.

Narodnost, rasna ali etnična pripadnost

15. Ali menite, da bi bilo upravičeno, da bi imeli pripadniki druge narodne, rasne ali etnične pripadnosti drugačno obravnavo (napredovanje, izobraževanje, plačilo) kot ostali?
- a) da
 - b) ne
 - c) ne vem

Če ste odgovorili z da, prosim pojasnite, zakaj menite, da je tako.

16. Ali pri oblikovanju skupin zaposlene razvrščate glede na narodnosti, rasno ali etnično pripadnosti ali so skupine precej raznolike?

- a) skupine so precej raznolike
- b) zaposlene običajno razvrščamo po skupinah glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost

Če ste odgovorili z b), prosim utemeljite zakaj.

17. Ali med zaposlenimi pri delu opazate razlike v medsebojnem obravnavanju glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z da, zakaj menite da je tako?

18. Ali v času dogodkov (npr. izletov, službenih srečanj), kjer imajo zaposleni možnost medsebojnega druženja, opazate razlike v medsebojnem obravnavanju glede na narodnost, rasno ali etnično pripadnost?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z da, zakaj menite da je tako?

Veroizpoved

19. Ali se zaposleni v vašem podjetju opredelijo po veroizpovedi?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z da, ali tudi izrazijo željo po opravljanju verskih obredov?

- a) da
- b) ne

20. Ali kot delodajalec omogočate izvajanje in upoštevanje pravil/zahtev, ki jih delavcem nalaga njihova vera?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z ne, prosim povejte, zakaj je temu tako.

21. Ali je v času državnih (krščanskih) verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje (npr. prinašajo se dobrote, zaposleni imajo govore itd.)?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z da, ali ste vsi vključeni v to dogajanje?

- a) da
- b) ne

22. Ali je v času nekrščanskih verskih praznikov v vašem podjetju drugačno vzdušje?

- a) da
- b) ne

Če je odgovor ne: Bi to bilo sprejemljivo?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Spolna usmerjenost

23. Imate v podjetju zaposlenih kaj istospolno usmerjenih?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

24. Ali zaznate drugačno obnašanja, šal, pogledov, izogibanja zaradi spolne usmerjenosti vaših zaposlenih?

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

Če je odgovor da, prosim navedite kak primer.

Invalidnost

25. Ali imajo v vašem podjetju invalidi omogočen enak dostop do vseh prostorov, komunikacijskih sredstev in storitev kot drugi zaposleni?

- a) da
- b) ne

Če ste odgovorili z ne, zakaj je temu tako?

26. Ali imate v vaši organizaciji drugačne delovne norme / prilagojena navodila za hendikepirane sodelavke / sodelavce?

- a) da
- b) ne

Pojasnite, prosim, zakaj da/ne.

27. Ali ima po vašem vedenju kateri od zaposlenih v podjetju formalno priznano duševno invalidnost?

- a) da
- b) ne

Če da, kako se s tem v vašem podjetju spopadate?

Priloga 4: Anketni vprašalnik

Demografski podatki

1. Spol: ženski moški
2. Starost (v dopoljenih letih): _____
3. Državljanstvo: _____
4. Kateri etnični, narodni ali imigrantski skupnosti pripadate?
 - a) sem Slovenec
 - b) sem pripadnik etnične skupine Romi
 - c) sem pripadnik madžarske ali italijanske manjšinske skupnosti
 - d) sem priseljenec ali potomec priseljencev iz ozemlja nekdanje Jugoslavije
 - e) sem priseljenec ali potomec priseljencev iz druge države (navedite):

5. Kako bi opredelili svojo veroizpoved?
 - a) rimokatoliška
 - b) pravoslavna
 - c) druga krščanska
 - d) islamska
 - e) drugo
 - f) ne verujem, sem ateist
 - g) ne želim odgovoriti
6. Spolna usmerjenost:
 - a) heteroseksualna
 - b) homoseksualna ali biseksualna
 - c) ne želim odgovoriti
7. Ali imate formalno priznano telesno ali duševno oviranost?
 - a) ne
 - b) da – telesno
 - c) da – duševno
8. Kakšna je vaša izobrazba?
 - a) največ dokončana osnovna šola
 - b) dokončana srednja šola (poklicna, strokovna ali splošna)
 - c) dokončana višja šola ali fakulteta (visoko-strokovni ali univerzitetni program)
 - d) dokončani: specializacija, MBA, magisterij (znanstveni ali strokovni) ali doktorat
9. Kakšen je vaš status na trgu dela?
 - a) sem zaposlen
 - b) delam preko podjetnih, avtorskih ali drugih civilnih pogodb
 - c) delam preko študentskega servisa
 - d) sem brezposeln in iščem zaposlitev

10. V kolikor ste zaposleni, kakšno pogodbo o zaposlitvi imate?
- pogodbo za določen čas s krajšim delovnim časom
 - pogodbo za določen čas s polnim delovnim časom
 - pogodbo za nedoločen čas s krajšim delovnim časom
 - pogodbo za nedoločen čas s polnim delovnim časom
 - nisem zaposlen (za tiste, ki nimajo pogodbe o zaposlitvi)
11. Kakšna je velikost organizacije v kateri delate ali ste nazadnje delali?
- mikro podjetje (do vključno 9 zaposlenih)
 - majhno podjetje (od 10 do 49 zaposlenih)
 - srednje podjetje (od 50 do 249 zaposlenih)
 - veliko podjetje (250 in več zaposlenih)
12. V katerem sektorju delate ali ste nazadnje delali?
- v zasebnem storitvenem sektorju
 - v zasebnem proizvodnem sektorju
 - v javnem sektorju
 - nisem še delal
13. Kakšen je vaš položaj v hierarhiji organizacije, kjer delate (oziroma kjer ste nazadnje delali)?
- vrhnji management
 - srednji ali nižji management
 - drugo
 - nisem še bil zaposlen

(Ne)enako obravnavanje na trgu dela

1. Odgovorijo le osebe, ki so v zadnjih desetih letih iskale zaposlitev (Ste v zadnjih desetih letih iskali zaposlitev?) Ali menite, da ste bili v zadnjih desetih letih pri iskanju zaposlitve deležni neenakopravnega obravnavanja zaradi katere od sledečih značilnosti?
- | | | | |
|---|----|----|--------|
| a) Spol | da | ne | ne vem |
| b) Starost | da | ne | ne vem |
| c) spolna usmerjenost | da | ne | ne vem |
| d) narodnost | da | ne | ne vem |
| e) veroizpoved | da | ne | ne vem |
| f) status invalidnosti (odgovorijo le invalidne osebe) | da | ne | ne vem |
| g) pripadnost romski skupnosti (odgovorijo le osebe romskega porekla) | da | ne | ne vem |
2. Ali so vas v zadnjih desetih letih v naslednjih situacijah kdaj povprašali o načrtovanju družine ali družinskem stanju?
- | | | | |
|---|----|----|------------------------------|
| a) Pri iskanju zaposlitve | da | ne | nisem bil v takšni situaciji |
| b) Pri odločanju o ohranitvi zaposlitve | da | ne | nisem bil v takšni situaciji |

- c) Pri odločanju o napredovanju da ne nisem bil v takšni situaciji
3. Predvidevajte, da si lahko sami izberete svojega bližnjega sodelavca. Z ocenami od 1 do 5 ocenite, v kakšni meri bi si izbrali določenega sodelavca (1 – nikakor si ga ne bi izbral, 2 – takšne osebe si raje ne bi izbral, 3 – sem neodločen, 4 – raje bi si izbral takšno osebo, 5 – zagotovo bi si izbral takšno osebo):
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) osebo nasprotnega spola | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) verno osebo, ki odkrito izraža svojo veroizpoved | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) istospolno usmerjeno osebo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) osebo romskega porekla | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

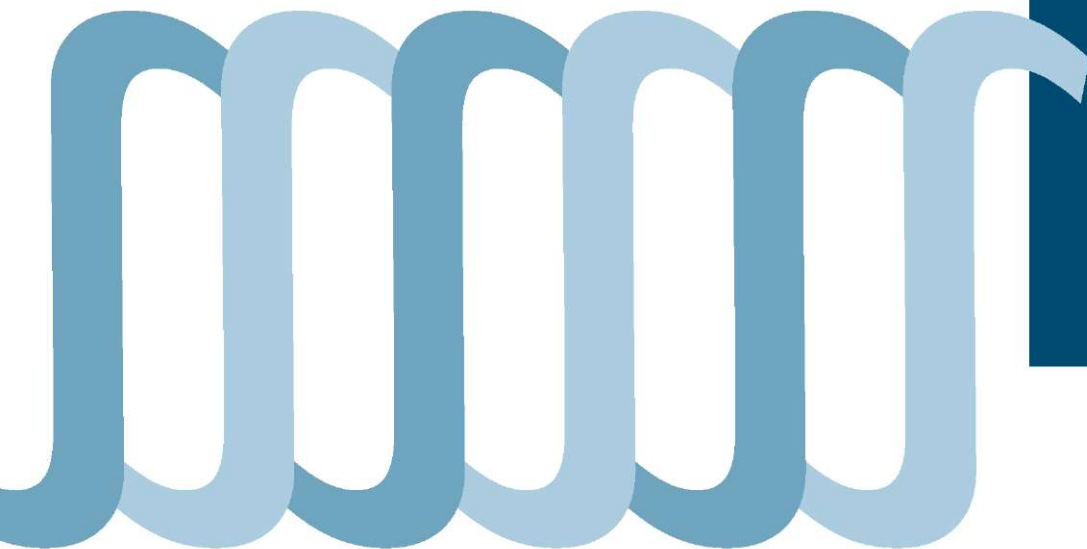
Na nadaljnja vprašanja odgovorijo le osebe, ki so že opravljale kakršnokoli plačano delo – vključno s študenti (Ali ste že opravljali plačano delo?)

4. Ali menite, da ste bili v zadnjih desetih letih v organizaciji, kjer ste delali, deležni neenakega obravnavanja zaradi katere od sledečih značilnosti?
- | | | | |
|---|----|----|--------|
| a) spol | da | ne | ne vem |
| b) starost | da | ne | ne vem |
| c) spolna usmerjenost | da | ne | ne vem |
| d) narodnost | da | ne | ne vem |
| e) veroizpoved | da | ne | ne vem |
| f) status invalidnosti (odgovorijo le invalidne osebe) | da | ne | ne vem |
| g) pripadnost romski skupnosti (odgovorijo le osebe romskega porekla) | da | ne | ne vem |
5. Ali ste v organizaciji, kjer delate ali ste nazadnje delali, opazili, da ima kateri od spolov pri naslednjih fazah boljši položaj kot nasprotni spol?
- | | | | |
|--|---------------------------|-----------|------------|
| a) pridobitev zaposlitve | ne, sta v enakem položaju | da, moški | da, ženske |
| b) višina plačila za opravljeno delo | ne, sta v enakem položaju | da, moški | da, ženske |
| c) napredovanje | ne, sta v enakem položaju | da, moški | da, ženske |
| d) spoštovanje in odnos s strani vodstva | ne, sta v enakem položaju | da, moški | da, ženske |
6. Prosim ocenite spodnje trditve z ocenami od 1 do 5 glede na stanje, ki ga opažate v organizaciji, kjer delate ali ste na zadnje delali (1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – sem neodločen, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam):
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| a) Mlade ženske imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot mladi moški. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Starejši od 50 let imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot osebe stare od 25 do 50 let. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- c) Mlajši od 25 let imajo enako možnost, da dobijo zaposlitev, kot osebe stare od 25 do 50 let. 1 2 3 4 5
- d) Invalidna oseba ima enako možnost, da dobi zaposlitev kot oseba, ki ni invalid. 1 2 3 4 5
- e) Oseba romskega porekla ima enako možnost, da dobi zaposlitev, kot oseba, ki nima romskega porekla. 1 2 3 4 5
- f) Oseba s tujim državljanstvom ima enake možnosti, da dobi zaposlitev, kot oseba s slovenskim državljanstvom. 1 2 3 4 5
- g) Oseba, ki je priseljena iz katere od držav bivše Jugoslavije (a ima slovensko državljanstvo) ima enako možnost, da se zaposli, kot oseba slovenske narodnosti. 1 2 3 4 5
- h) Istospolno usmerjena oseba ima enako možnost, da dobi zaposlitev, kot oseba, ki ni istospolno usmerjena. 1 2 3 4 5
7. Z ocenami od 1 do 5 izrazite strinjanje z naslednjimi trditvami za organizacijo, kjer delate ali ste na zadnje delali (1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – sem neodločen, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam).
- a) Mlajše osebe prejemajo za enako delo enako plačilo kot starejši zaposleni. 1 2 3 4 5 ne vem
- b) Osebe druge narodnosti prejemalo enako plačilo za enako delo kot Slovenci (če imajo osebe druge narodnosti). 1 2 3 4 5 ne vem
- c) Osebe romskega porekla prejemajo za enako delo enako plačilo kot druge zaposlene osebe (če imajo osebe romskega porekla). 1 2 3 4 5 ne vem
- d) Invalidne osebe prejemajo za enako delo enako plačilo kot osebe, ki niso invalidi (če imajo invalidne osebe). 1 2 3 4 5 ne vem
- e) Istospolno usmerjene osebe prejemalo za enako delo enako plačilo kot druge zaposlene osebe (če imajo istospolno usmerjene osebe). 1 2 3 4 5 ne vem
8. Z ocenami od 1 do 5 izrazite strinjanje z naslednjimi trditvami za organizacijo, kjer delate ali ste na zadnje delali (1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – sem neodločen, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam):
- a) Mlajši od 25 let imajo enake možnosti napredovanja kot zaposleni stari od 25 do 50 let. 1 2 3 4 5 ne vem

- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|--------|
| b) Starejši od 50 let imajo enake možnosti napredovanja kot zaposleni stari od 25 do 50 let. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ne vem |
| c) Osebe druge narodnosti imajo enake možnosti napredovanja kot Slovenci (če imajo osebe druge narodnosti). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ne vem |
| d) Osebe romskega porekla imajo enake možnosti za napredovanje kot druge zaposlene osebe (če imajo osebe romskega porekla). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ne vem |
| e) Invalidne osebe imajo enake možnosti za napredovanje kot osebe, ki niso invalidi (če imajo invalidne osebe). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ne vem |
| f) Istospolno usmerjene osebe imajo enake možnosti napredovanja kot druge osebe (če imajo istospolno usmerjene osebe). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | ne vem |

an



ISBN 978-961-266-110-6
Univerza na Primorskem
Fakulteta za management Koper
www.fm-kp.si

€ 18,00

