

DISKRIMINACIJA MUSLIMANOV NA TRGU DELA

Valentina Franca*
Elvina Babajić**

UDK: 331.5:316.647.82

Povzetek: Analiza položaja pripadnikov muslimanske skupnosti na trgu dela v Sloveniji in v Evropski uniji (EU) kaže, da so ti v ekonomskem smislu marginalizirani. Avtorici analizirata pravno ureditev področja diskriminacije na ravni Slovenije in EU ter na širši mednarodni ravni. Pravni okvir nato soočita s kvantitativnimi podatki o ekonomski integraciji muslimanov, s čimer ugotavljata, da sicer dobra pravna podlaga ni dovolj dosledno spoštovana in izvajana.

Ključne besede: diskriminacija, muslimani, trg dela, brezposelnost, integracija, politika zaposlovanja, predsodki, islamofobija, protidiskriminacijska zakonodaja

MUSLIM DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET

Abstract: The analysis of Muslims' position in the labour market in Slovenia and the European Union (EU) shows, that they are economically marginalized. The Authors analyse the legal regulation of discrimination in Slovenia, the EU and in the broader international community. Then they compare the legal framework with the quantitative data on economic integration of

* Valentina Franca, doktorica znanosti, docentka na Fakulteti za management Koper Univerze na Primorskem

valentina.franca@fm-kp.si

Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management Koper, University of Primorska, Slovenia

** Elvina Babajić, diplomirana ekonomistka (UN), študentka na magistrskem študijskem programu Management na Fakulteti za management Koper Univerze na Primorskem

elvina.babajic@gmail.com

Elvina Babajić, BA (Hons) in Econ, Master student at the Faculty of Management Koper, University of Primorska, Slovenia

Muslims, whereby they establish that an otherwise adequate legal basis is not consistently respected and implemented.

Key words: *discrimination, Muslims, labour market, unemployment, integration, employment policy, prejudice, islamophobia, anti-discrimination laws*

1. UVOD

Neugoden položaj muslimanskih manjšin, vedno večja pojavnost islamofobije in naraščajoči procesi odtujevanja in zaostrovanja odnosov so dejavniki, ki so znotraj Evropske unije (EU) sprožili debato o skupnostnih politikah kohezije in integracije. Osnovno vprašanje je, kako se izogniti stereotipizaciji in posploševanju mnenja o muslimanih in islamski veri, kako omejiti strah, ki je pogost zlasti po terorističnih dejanjih 11. septembra 2001 v Združenih državah Amerike, ter kako povečati kohezijo družbe, istočasno pa se bojevati proti marginalizaciji in diskriminaciji na podlagi rase, etnične ali verske pripadnosti. Kljub temu, da muslimani sami pogosto priznavajo, da morajo storiti več za vključenost v širšo družbo za prestop ovir na poti k večji integraciji,¹ menijo tudi, da je sprejemanje družbe osnovano na asimilaciji in predpostavki, da bi se morali odpovedati svoji muslimanski identiteti.² Muslimani so namreč od 11. septembra 2001 velikokrat predstavljeni kot osumljenci terorističnih dejanj in zato, da ne postanejo dvojne žrtve (najprej kot pripadniki ostalih verskih ali etničnih skupin žrtve terorističnih napadov, nato pa še kot žrtve političnih odzivov na te napade) je nujno potreben dialog, družbeno vključevanje in protidiskriminacijska politika v podporo manjšinam. Proces mora biti obojestranski, torej muslimani se morajo vključevati v družbo, ta pa mora biti odprta za drugačnost. Tu nastopi pomembnost političnih voditeljev in institucij ter medijev, na katerih sloni odgovornost, da v javnost pošiljajo jasna sporočila o spoštovanju vseh družbenih skupin.³

Diskriminacija, kot je analizirana v članku, je v splošnem opredeljena kot vsakršno negativno razlikovanje na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, starost, rasa, nacionalnost, kulturna različnost, izgled, fizična ali mentalna oviranost, zakonski stan, seksualna usmerjenost, spolna identiteta, veroizpoved itd., ki nekoga po-

¹ Evropski center za spremljanje rasizma in ksenofobije (*European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* – EUMC) 2006, 3.

² EUMC 2006, 3.

³ Svet Evrope 2007.

stavlja v neenakopraven in neenak položaj, prikrajšajo za enake možnosti ali kakorkoli izključujejo.⁴ Na podlagi direktiv EU lahko diskriminacijo razumemo tudi širše; le-te 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 Direktivo o rasni enakopravnosti 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost⁵ 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.⁶ 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.⁷

Diskriminacija oziroma neupoštevanje načela enake obravnave pri zaposlovanju in v času zaposlitve se posledično obravnava kot destruktiven in zavirajoč pojav, ki vsebuje visok potencial nestabilnosti, tveganja ter nastanka konfliktov. Diskriminacija na trgu dela onesnažuje delovno okolje, ima slabe posledice tudi za posameznika, njegovo počutje, zdravje, samopodobo in samozavest. Delodajalcem prinaša izgubo časa in energije, finančno škodo in negativno publiciteto.⁸ Diskriminacija na trgu dela zajema, poleg neposrednih in posrednih oblik, tudi nadlegovanje in trpinčenje ter nagovarjanje k diskriminaciji druge osebe.⁹ Zato je zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje v ravnanju z delavci lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne moremo upravičiti. To vključuje osebne značilnosti posameznikov, ki nimajo neposrednega vpliva na njihove delovne sposobnosti, kot so na primer rasa, spol, spolna usmerjenost, vera.¹⁰ Denimo, za objektivno upravičeno značilnost posameznika bi lahko veljala zahteva, da morajo biti kandidati za delovno mesto rabina, judovske veroizpovedi.

Najpogostejši razlogi za diskriminacijo so stereotipi in predsodki, pomanjkanje informacij o družbenih skupinah, ki so izpostavljene diskriminaciji, strah pred ne-

⁴ Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009, 12.

⁵ Uradni list EU, št. L 180.

⁶ Podparagraf a 2. odstavka 2. člena Direktive o rasni enakopravnosti 2000/43/ES.

⁷ Podparagraf b 2. odstavka 2. člena Direktive o rasni enakopravnosti 2000/43/ES.

⁸ Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009, 12.

⁹ Kresal 2008, 79.

¹⁰ Golc 2003, 2.

znanim ter težnje po preseganju lastnega občutka manjvrednosti.¹¹ Diskriminacija zaradi verskega prepričanja (ali katerekoli druge okoliščine) je v večini primerov odraz nestrpnosti do teh družbenih skupin. V EU živi približno 13 milijonov muslimanov; v Sloveniji pa muslimani predstavljajo 2,4 odstotke prebivalstva.¹² Muslimani so tako v tujih kot slovenskih medijih velikokrat prikazani kot negativni, nevarni in drugačni.¹³ Islam velikokrat izenačijo s sveto vojno in sovražstvom, fanatizmom in nasiljem, z nestrpnostjo in zatiranjem žensk.¹⁴ O islamu se najpogosteje piše in govori, ko se zgodijo določene spremembe v svetu na političnem, kulturnem, vojaškem ali družbenem področju. Predsodkov o islamu v slovenskih dnevnikih časopisih je veliko, zato bo treba za spremembe vložiti veliko znanja, truda in časa. Zelo malo je namreč takšnih člankov, ki pišejo o islamu kot veri.¹⁵ Ravno iz strahu pred islamom se je razvil tudi pojem islamofobije.

S pojavom islamofobije in pomenom termina se največ in najbolj natančno ukvarja Svet Evrope, ki priznava, da so muslimanske skupnosti podvržene predsodkom. Ti se lahko kažejo v različnih oblikah, zlasti v negativnem splošnem odnosu, ter tudi kot diskriminatorna dejanja, nasilje in nadlegovanje.¹⁶ Problem se pojavlja v pomanjkanju informacij družbe o ekonomskem in socialnem statusu muslimanov ter o islamofobnih dejanjih. Kot odsev pomanjkanja informacij so politični odločevalci velikokrat slabo obveščeni o specifični situaciji muslimanov (tako nacionalno kot na ravni EU) na področju zaposlovanja, izobraževanja in nastanitve kot tudi o stopnji in naravi diskriminacije, dogodkih in grožnjah, usmerjenih proti muslimanom. Poleg nezmožnosti preprečevanja diskriminatornih dejanj lahko slaba obveščenost o diskriminaciji na trgu dela pomeni začaran krog: oblasti se slabšega položaja muslimanov na trgu dela in v družbi nasploh slabo zavedajo, ti pa zaradi izkušenj z islamofobijo diskriminatornih dejanj tudi ne prijavljajo, saj oblasti tako ali tako nikoli nič ne storijo, da bi težave razrešile.¹⁷ To je zlasti pogosto, kadar se islamofobija čuti v celotnem družbenem prostoru, torej ko muslimani celotno družbo čutijo kot diskriminatorno, negativno nastrojeno proti njim in nepoučeno o islamski kulturi.¹⁸

¹¹ Kogovšek in Petkovič 2007, 25.

¹² Pašić 2005, 107.

¹³ Pašić 2005, 117.

¹⁴ Esposito 1995, 15.

¹⁵ Pašić 2005, 117.

¹⁶ Svet Evrope 2007.

¹⁷ EUMC 2006, 19-20.

¹⁸ Svet Evrope 2007.

Diskriminacija na trgu dela je tesno prepletena s (slabšo) ekonomsko integracijo, ki velja za eno pomembnejših dimenzij integracije posameznika, saj je osnova za dostojanstveno življenje posameznika. Neuspešna ekonomska integracija, ki se kaže zlasti v brezposelnosti, lahko vodi do številnih negativnih posledic, kot so finančne (odvisnost od socialne pomoči, slabše nastanitvene možnosti, nezmožnost financiranja šolanja otrok), psihične (nizko samospoštovanje, depresija), zdravstvenih (slabe življenjske razmere, slaba prehrana) in tudi kazenske (nezmožnost za legalen zaslužek lahko vodi posameznika v kriminalna dejanja).¹⁹ Tovrstne težave pripadnikov muslimanske veroizpovedi na območju EU niso redke. Denimo, na Irskem je popis prebivalstva iz leta 2002 razkril podatek, da je bilo zaposlenih le 44% muslimanov (v nasprotju s 53% celotne populacije), ter da je bilo nezaposlenih 11% muslimanov, medtem ko je povprečje stopnje brezposelnosti v celotni državi 4%.²⁰

Na tako predstavljenih izhodiščih se članek osredotoča na vprašanje, zakaj in v kolikšni meri so muslimani diskriminirani na trgu dela v EU in Republiki Sloveniji (RS). Poleg tega obravnava tudi vprašanja, kakšne so možnosti muslimanov pri usklajevanju svojih verskih dolžnosti z delovnimi ter ali sta mednarodna in slovenska protidiskriminacijska zakonodaja z vidika zaščite muslimanov na trgu dela ustrezni. V prvem delu članka bo podana analiza tako mednarodne kot slovenske zakonodaje s področja prepovedi diskriminacije. Nato bodo pojasnjene verske dolžnosti muslimanov, zlasti z vidika njihovega potencialnega vpliva na zaposlitev oziroma zaposlitvene možnosti. Na tej osnovi bo v nadaljevanju predstavljen še dejanski položaj muslimanov na trgu dela, ki bo podprt s praktičnim primerom diskriminacije oziroma sodno prakso. V zaključku bo podana ocena o ustreznosti protidiskriminacijske zakonodaje ter o njenem izvajanju.

2. MEDNARODNA PROTIDISKRIMINACIJSKA ZAKONODAJA

Prepoved diskriminacije je urejena tako v mednarodnih kot v nacionalnih pravnih virih. Za prvo mednarodno kodifikacijo načela prepovedi diskriminacije velja Splošna deklaracija o človekovih pravicah, sprejeta s strani Generalne skupščine Organizacije Združenih Narodov (GS OZN) 10. decembra 1948. Ta

¹⁹ Bešter 2005, 559-560.

²⁰ EUMC 2006, 45.

deklaracija je temelj mednarodnega prava, prva splošna izjava o osnovnih načelih neodtujljivih človekovih pravic in skupen standard napredka za vse ljudi, narode in države. Že v prvem členu je zapisano, da se *vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice*. Naprej se navezuje drugi člen, ki določa, 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. Na podlagi 7. člena deklaracije je prepovedana diskriminacija pred zakonom, in sicer so vsi enaki pred zakonom, vsi imajo pravico do enakega pravnega varstva pred sleherno diskriminacijo, ki bi kršila to deklaracijo, kakor tudi pred vsakim ščuvanjem k takšni diskriminaciji. 8. člen deklaracije se nanaša na svobodo misli, vesti in veroizpovedi. Po tem členu ima vsakdo pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi.

Diskriminacijo na podlagi veroizpovedi prepoveduje Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere, sprejeta leta 1981 s strani GS OZN. Ta izhaja iz načela, da nobena država, ustanova, skupina oseb ali oseba ne sme nikogar diskriminirati na podlagi vere ali prepričanja. Nestrpnost in diskriminacijo na podlagi vere ali prepričanja v 2. členu opredeljuje kot kakršno koli 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, zanikanje načel Ustanovne listine OZN in kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin, razglašanih v Splošni deklaraciji človekovih pravic in obeh paktih o človekovih pravicah.

V okviru Sveta Evrope je bila sprejeta Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (EKČP),²¹ ki tako kot Splošna deklaracija o človekovih pravicah vsebuje določbo o svobodi misli, vesti in veroizpovedi. Prvi odstavek 9. člena se glasi enako kot 18. člen Splošne deklaracije človekovih pravic. Vendar 9. člen EKČP vsebuje še drugi odstavek, v katerem je določeno, kdaj se sme ta pravica omejiti. To je mogoče samo v primerih, ki jih določa zakon, in če je to nujno v demokratični družbi zaradi javne varnosti, za zaščito javnega reda, zdravja ali morale ali zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi. O prepovedi

²¹ Uradni list RS-MP, št. 7/1994.

diskriminacije EKČP govori v 14. členu, ki je podoben določbi 2. člena 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 št. 12 (CETS št. 177) k EKČP, saj določa splošno prepoved diskriminacije. Kot že zgoraj omenjeno, EKČP prepoveduje vsako diskriminacijo pri uresničevanju pravic, urejenih s konvencijo. Protokol št. 12 pa odpravlja to omejitev s prepovedjo diskriminacije pri izvajanju katere koli pravice, določene z zakonom, zato bistveno širi zaščito glede na osebe, na katere se nanaša. Zadeva namreč vse posameznike, ki se nahajajo na ozemlju katere koli pogodbenice. Protokol prav tako pomembno širi zaščito glede obsega prepovedi diskriminacije, ker postavlja pod nadzor vsa dejanja javnih oblasti v pogodbenici EKČP in protokola.²² 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 diskriminatorskih okoliščin. Problem se pojavlja pri državah članicah Sveta Evrope, ker vse še niso ratificirale tega protokola (RS je ta protokol ratificirala 7.7.2010; v veljavo pa je stopil 01.11.2010.²³ Javne oblasti pa posledično niso podvržene strožjemu nadzoru na področju diskriminacije, kot ga predvideva Protokol št. 12.

Za pravice manjšin, katerih status v nekaterih državah EU (na primer v Bolgariji) priznavajo tudi muslimanom, je izrednega pomena Okvirna konvencija za varstvo narodnih manjšin,²⁴ prav tako sprejeta v okviru Sveta Evrope. Ta je namreč edini in prvi multilateralni mednarodnopravni 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 zago-

²² Murgel 2007, 25-26.

²³ Svet Evrope 2010.

²⁴ Uradni list RS-MP, št. 4/1998.

tovitev pravic in ustreznega položaja narodnih manjšin. Državam pogodbenicam je sicer prepuščeno določiti skupine, ki jih obravnavajo kot manjšine, saj ni natančne definicije.²⁵ 3. člen Okvirne konvencije pravi, da ima vsak pripadnik narodne manjšine pravico, da sam izbere, ali bo oziroma ne bo obravnavan kot pripadnik narodne manjšine in to brez kakršnih koli 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 pripadnost oziroma osebne okoliščine, le da gre v tem primeru za ožjo navezavo na pripadnike narodnih manjšin in ne državljane države pogodbenice na splošno.

V okviru EU Pogodba o delovanju EU²⁶ 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 Listina EU o temeljnih pravicah.²⁷ Ta v prvem odstavku 21. člena določa prepoved vsakršne diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vera ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnosti manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Poleg tega je EU leta 2000 v obliki dveh direktiv, tj. Direktive o rasni enakosti in Direktive o zaposlitveni enakosti,²⁸ sprejela norme o odpravi vseh oblik diskriminacije v državah članicah, med drugim tudi tiste, ki nastanejo zaradi verskega prepričanja posameznika. Direktivi 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

²⁵ Devetak 2007, 53-54.

²⁶ Uradni list EU, št. C 83/2010.

²⁷ Uradni list EU, št. C 306/2007.

²⁸ Uradni list EU, št. L 303/2000.

usmerjanje, izobraževanje na vseh ravneh, pridobivanje delovnih izkušenj, zdravstveno in socialno varstvo, upravičenost do socialnih ugodnosti).²⁹

Če v državah članicah niso spoštovana pravila enakosti oziroma prepovedi diskriminacije, je izvajanje načel prostega toka ljudi, kapitala, storitev in dobrin oteženo, saj prost pretok kapitala, ljudi, storitev in dobrin ni več mogoč, če so ljudje obravnavani različno na osnovi osebnih okoliščin, torej diskriminatorno.³⁰ Vendar pa se danes v EU protidiskriminacijska zakonodaja ne obravnava le z ekonomskega vidika kot ukrep ekonomske politike za doseganje ciljev Lizbonske strategije, temveč tudi kot pomemben vidik socialne politike.³¹ 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.³² Pravni red pa mora zagotavljati tudi učinkovita pravna sredstva; ta v primeru diskriminacije niso le kazensko pravne 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.³³

Poleg direktiv in že omenjenih dokumentov so bili na področju mednarodnega prava v okviru Organizacije Združenih narodov (OZN), Sveta Evrope in EU sprejeti še številni drugi dokumenti,³⁴ ki se ne ukvarjajo neposredno s problematiko na podlagi verske pripadnosti, ampak so velikega pomena za kasnejši razvoj zakonodaje, ki se neposredno dotika verske diskriminacije.

V okviru Mednarodne organizacije dela (MOD) je na področju prepovedi diskriminacije pomembna Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki jo je RS nasledila z aktom o notifikaciji.³⁵ Že 1. člen te konvencije poudarja, da pomenita pojem zaposlovanje in poklic tudi možnost strokovnega izobraževa-

²⁹ Devetak 2007, 53-54.

³⁰ Kogovšek in Petković 2007, 32.

³¹ Kresal 2008, 78-79.

³² Kogovšek in Petković 2007.

³³ Kresal 2008, 78-80. Več o sodni praksi Sodišča EU na področju prepovedi diskriminacije v Trstenjak 2010.

³⁴ Med najpomembnejše tovrstne dokumente se štejejo, denimo Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah (Uradni list RS, št. 13/93), Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (Uradni list RS, št. 35/92 - MP, št. 9/92), Amsterdamsko pogodbo (Uradni list EU, št. C 340/1997) in Evropsko socialno listino (Uradni list RS, št. 24/1999).

³⁵ Uradni list RS, št. 54/1992.

nja, 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, sklepanja delovnega razmerja in pri vseh drugih vprašanjih 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).

3. SLOVENSKA PROTIDISKRIMINACIJSKA ZAKONODAJA

V RS so na področju urejanja položaja narodnih ali etničnih in verskih skupin ter odprave etnične in verske diskriminacije pomembni temeljni osamosvojitveni dokumenti, določbe Ustave RS,³⁶ določbe ratificiranih mednarodnih dokumentov in priporočila posameznih mednarodnih organizacij in ustanov ter nacionalna zakonodaja na posameznih področjih.

Ustava RS v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (14. – 65. člen) prepoveduje diskriminacijo na kakršni koli osnovi. Ustavne določbe, ki se nanašajo na preprečevanje diskriminacije in prepoved spodbujanja rasne, narodne in verske nestrpnosti, so namreč nadvse pomembne za položaj in integracijo oseb drugačnega etničnega in verskega porekla, ki živijo v Sloveniji. Ustava RS v 14. členu ureja načelo enakosti pred zakonom. Skladno s tem členom so v RS 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 katero koli drugo osebno okoliščino. Gre za ustavno prepoved diskriminacije, ki zavezuje tako zakonodajalca kot tudi ostale odločujoče organe, da ob odločitvah, ki zadevajo človekove pravice in temeljne svoboščine, spoštujejo načelo enakosti.

Poleg zakonodajnih ukrepov v smislu tako imenovane pozitivne diskriminacije in varstva posameznih skupin določa pravni red RS tudi kazenske sankcije v primeru kršenja posameznih pravic. Hujskanje k nacionalnemu, rasnemu ali verskemu

³⁶ Uradni list RS, št. 331/1991-1, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

sovráštvu, ki bi pomenilo spodbujanje k diskriminaciji, sovráštvu ali nasilju so v Kazenskem zakoniku (KZ)³⁷ določeni kot kazniva dejanja.

Tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)³⁸ uvaja določbe glede prepovedi diskriminacije, ki so sicer usklajene s cilji direktiv EU. Temeljna določba ZDR na področju diskriminacije je določba 6. člena, ki postavlja prepoved diskriminacije kot temeljno načelo, ki ga je treba upoštevati pri obravnavi vseh vprašanj delovnih razmerij.³⁹ Ta tudi delno povzema nekatere določbe direktive o uresničevanju načela enakega obravnavanja v zaposlovanju. Določa namreč, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmera 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. Novela ZDR iz leta 2007 je s členom 6a uvedla še prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter mobinga. V vseh teh primerih velja domneva diskriminatornega ravnanja delodajalca, pri čemer se odmera odškodnine izvršuje po splošnih pravilih civilnega prava.⁴⁰

Tudi Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)⁴¹ je namenjen prenosu ključnih direktiv EU s področja zagotavljanja načela enakosti v pravni red RS.⁴² Določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja. Zakon v okviru določitve temeljev in izhodišč za zagotavljanje enakega obravnavanja podaja definicijo enakega obravnavanja (to 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 šteje 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). ZUNEO daje pravno podlago za obravnavanje primerov kršitev prepovedi diskriminacije v javnem in

³⁷ Uradni list RS, št. 63/1994, 23/1999, 40/2004, 37/2005 Odl. US: U-I-335/02-20, 17/2006 Odl. US: U-I-192/04-16.

³⁸ Uradni list RS, št. 42/2002.

³⁹ Bohinc 2004, 67.

⁴⁰ Mežnar 2010, 441-442.

⁴¹ Uradni list RS, št. 50-2295/2004.

⁴² Mežnar 2010, 441.

zasebnem sektorju, vendar pa ne opredeljuje jasno namena in funkcije denarne odškodnine v civilnih postopkih, ko gre za primere kršenja načela enakosti, čeprav je ravno to ena izmed osnov direktiv EU, ki naj bi jih zakon prenašal v slovenski pravni red.⁴³ Namesto tega uvaja institut zagovorništva v okviru Urada za enake možnosti oziroma institut zagovornikov načela enakosti, ki omogoča zagotavljanje pomoči žrtvam diskriminacije ne glede na uvedbo formalnih postopkov (sodnih in upravnih) in ne glede na to, ali je prizadeta oseba izkoristila vsa možna pravna sredstva ali ne.⁴⁴

4. IZVAJANJE VERSKIH DOLŽNOSTI MUSLIMANOV V DELOVNEM OKOLJU

Muslimanom šariat nalaga številne verske dolžnosti, ki jih je treba izvajati vsak dan skozi celotno koledarsko leto. To je pomembno še posebej zato, ker lahko te verske dolžnosti vplivajo na zaposlitvene možnosti muslimanov oziroma na njihov položaj na trgu dela. Zato je za lažje razumevanje položaja muslimanov v RS in EU ter na trgu dela ključnega pomena njihovo poznavanje.

Muslimani množično praznujejo *ramadan*,⁴⁵ *bajram*⁴⁶ in *kurban bajram*,⁴⁷ ki se ravna po lunarnem koledarju za razliko od krščanskih praznikov, ki se ravna po gregorijanskem koledarju (tako kot tudi celotna EU). Ker njihovih praznikov večina evropskih držav, tudi RS, uradno ne priznava, se mnogi poskušajo za prvi dan *bajrama*, ki za mnoge muslimane predstavlja največji islamski praznik, s svojimi delodajalci dogovoriti za dodelitev dela prostega dne. V praksi to povečini pomeni, da zaposleni muslimani na ta dan koristijo letni dopust.⁴⁸ V Nemčiji potrebe manjšin v primeru muslimanov očitno ne vodijo do posebnih težav na delovnem mestu. Nemška zveza sindikatov⁴⁹ poroča, da se težave med muslimani kot zapo-

⁴³ Mežnar 2010, 440-441.

⁴⁴ Murgel 2007.

⁴⁵ Ramadan je deveti mesec po islamskem koledarju in mesec miru, duhovnosti, prijateljstva in ljubezni, ki ga muslimani obeležujejo s postom od zore do mraka.

⁴⁶ Bajram je tridnevni muslimanski praznik, ki označuje konec svetega meseca ramadana in z njim konec posta. To je čas družinskih srečanj in obilnih obedov.

⁴⁷ Kurban bajram označuje konec romanja v Meko. Praznuje se dva meseca in deset dni po bajramu. Je praznik slavljenja pripravljenosti preroka Ibrahima, da svojega sina Ismaila žrtvuje Bogu, zato v tem času muslimani žrtvujejo jagnje, ki ga razdelijo med svoje sorodnike, prijatelje in revne.

⁴⁸ Kalčić 2006, 58-59.

⁴⁹ EUMC 2006, 47-48.

slenimi in njihovimi delodajalci običajno rešujejo na individualni ravni in le redko pridejo pred sodišča. 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.⁵⁰ V RS 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 v RS 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.

Muslimani imajo posebne zahteve tudi glede prehrane. V islamu je prepovedano uživati svinjino, divjačino, kri in nekatere živalske notranje organe (npr. žolčnik, vranica itd.).⁵¹ Kljub za večinsko okolje nenavadnim zahtevam so se nekatera podjetja temu že uspela prilagoditi. Podjetji Ford iz Kölna in Fraport iz Frankfurta spoštujeta posebne prehranjevalne zahteve muslimanov v svojih menzah. Svojim delavcem ponujajo več jedilnikov in vsaj eden izmed njih ne vsebuje svinjskega mesa. Podjetji imata odprte menze v času *ramadana* tudi po sončnem zahodu.⁵² V RS 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 pridobil 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 muslimani med delom lahko prehranjevali v skladu z zahtevami islama, je odvisno od pripravljenosti oziroma posluha delodajalca.

Muslimani so poleg tega dolžni opraviti molitev petkrat na dan, kar predstavlja najbolj neposreden odnos vernika z Alahom. Obredno umivanje kot del priprave na molitev ni zgolj umivanje zunanjih delov telesa, pač pa tudi simbol vernikovega notranjega očiščenja. Podobno kot velja za prehrano muslimanov so tudi na tem področju nekatera podjetja, denimo Ford in Fraport, uredila posebna mesta za

⁵⁰ EUMC 2006, 47-48.

⁵¹ Kalčić 2006, 61.

⁵² EUMC 2006, 48.

molitev muslimanskih vernikov.⁵³ Po zakonodaji RS 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).

Kompleksne in večstranske debate v večini evropskih držav povzročata tudi nošnja naglavne rute. Veliko izobraženih deklet, ki so pokrite, se v EU bori z brezposelnostjo, ki pa po njihovem mnenju ni zgolj posledica splošne težje zaposljivosti, temveč tudi nesprejemanja drugačnosti pri delodajalcih.⁵⁴ Tako so bile velikemu številu pokritih žensk ponujene službe le v primeru, če bodo opustila nošenje rut.⁵⁵ V RS ni zakona, ki bi se nanašal na versko predpisano oblačenje muslimank, vendar je v skladu z versko svobodo, ki jo zagotavlja 7. člen Ustave RS, nošnja *hidžaba*, torej pokrivanje las pri muslimankah, moč 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 v šolah.⁵⁶ Ta prepoved pa je dobila dokončno potrditev 14. septembra 2010, ko je francoski senat podprl zakon, s katerim je v javnosti prepovedano nošenje *nikaba* (muslimanske tančice oziroma naglavne rute, ki ne zakriva edino oči), in *burke* (muslimanskega ženskega oblačila, ki telo pokriva od glave do tal). Zakon 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*. Če zakona ne bo razveljavilo ustavno sodišče, bo stopil v veljavo šest mesecev po potrditvi v senatu, tj. sredi meseca marca 2011.⁵⁷ Podobni procesi so se istočasno (vendar zaenkrat neuspešno) odvijali tudi v Belgiji; tam je spodnji dom parlamenta konec aprila 2010 že podprl sprejem podobnega zakona kot v Franciji, s katerim bi bila prepovedana nošnja *burke* in *nikaba* v javnosti. Senat naj bi o predlogu zakona glasoval junija 2010, vendar do glasovanja zaradi močnih kritik, da gre za diskriminacijo žensk, še ni prišlo.⁵⁸ Očitno je, da so tako v EU kot v RS izpolnitve mu-

⁵³ EUMC 2006, 48.

⁵⁴ Kalčič 2006, 62.

⁵⁵ Kalčič 2006, 62.

⁵⁶ BBC News 2004.

⁵⁷ BBC News 2010.

⁵⁸ Spiegel Online 2010.

slimanskih verskih dolžnosti bolj kot ne odvisne od delodajalčeve dobre volje in njegove neobremenjenosti s predsodki do islama.

5. PROBLEMATIKA ZAPOSLOVANJA MUSLIMANOV

Med migranti v EU in RS je zelo velik delež tistih, ki pripadajo skupinam muslimanske veroizpovedi, zato se naslednji predstavljeni problemi nanašajo tudi na muslimane kot migrante in hkrati kot versko oziroma etnično skupino. Razlike v plačilih, tipu zaposlitve in stopnjami brezposelnosti med migranti namreč kažejo na vztrajno izključevanje, slab položaj in diskriminacijo. Vendar bi bilo zavajajoče te pojave pripisovati zgolj verskim ali kulturnim razlikam. Veliko povezanih dejavnikov, kot so človeški kapital (izobrazbene in profesionalne kvalifikacije, poznavanje jezikov itd.), strukturne spremembe gospodarstva in vse večja pomembnost neformalnih družbenih mrež, vplivajo na zaposlitvene možnosti in sposobnosti migrantov in s tem tudi muslimanov. Kljub temu obstajajo določeni podatki, ki kažejo na to, da verska pripadnost igra določeno vlogo pri diskriminaciji na delovnem mestu.⁵⁹

V nekaterih državah članicah EU so zaposlitvene stopnje muslimanov nizke. Njihov neuspeh na trgu dela EUMC⁶⁰ povezuje s stopnjami večšin in kvalifikacij, vendar slednje ne morejo biti odgovorne za vse razlike. Na primer v Veliki Britaniji (VB) so imeli leta 2004 muslimani najvišjo stopnjo brezposelnosti med moškimi (13%) in ženskami (18%), medtem ko so se stopnje brezposelnosti med pripadniki drugih verskih skupin gibale med 3% in 8%. Prav tako v VB so imeli muslimani med 16. in 24. letom starosti najvišjo stopnjo brezposelnosti.⁶¹

Ravno tako je stopnja zaposlitvene aktivnosti Turkov v Nemčiji, Severnoafričanov v Franciji, Bangladeševcev in Pakistancev v VB 15 do 40 odstotnih točk pod domačini.⁶² Ta težava pa ne more biti pripisana zgolj dejavnikom človeškega kapitala. V Nemčiji je bila stopnja brezposelnosti med 'tujci' leta 2004 skoraj dvakratna siceršnjemu povprečju (okoli 20% nasproti 10%). V isti državi je bilo leta 2004 intervjuvanih 1000 oseb turškega porekla, od tega jih je dobra polovica dejala, da so se pri iskanju službe že spopadali z diskriminacijo.⁶³ V Španiji je bilo v sklopu

⁵⁹ EUMC 2006, 44.

⁶⁰ Svet Evrope 2007.

⁶¹ EUMC 2006, 11-12.

⁶² EUMC 2006, 45.

⁶³ EUMC 2006, 46.

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 ne izražajo stopnje 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).⁶⁴

Tudi Agencija za temeljne pravice (ang. *European Union Fundamental Rights Agency – FRA*)⁶⁵ je opravila podobno raziskavo in ugotovila, da so pri iskanju zaposlitve najpogosteje diskriminirani afriški muslimani na Malti (43%), severnoafriški muslimani v Italiji (39%) ter turški muslimani v Nemčiji (28%). Na delovnem mestu so najpogosteje diskriminirani severnoafriški muslimani v Italiji (33%), afriški muslimani na Malti (25%) ter turški muslimani na Danskem (23%). Glede na to, da tretje 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 udeleženo imigrantov pri doprinosu, ki ga imajo imigranti h gostiteljski skupnosti, ter pri omogočanju, da ta doprinos postane opazen*” ter da so pet let po sprejetju teh načel diskriminacijske vrednosti in pogostost diskriminacije še vedno visoke, je mogoče dobiti občutek, da ni napredka na tem področju. 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.⁶⁶

Veliko je dokazov glede diskriminacije pri zaposlovanju, na primer mnenjske ankete o diskriminatornih odnosih in ankete o občutenju diskriminacije, pa tudi

⁶⁴ EUMC 2006, 46.

⁶⁵ FRA 2009, 2.

⁶⁶ FRA 2009, 5-8.

pritožbe na delovnem mestu v državah EU. Slednje se največkrat nanašajo na plačila, neplačevanje nadur, pogodbe, etnično nadlegovanje in na zaposlitvene oglase. Podatki kažejo, da niso vsi migranti enako izpostavljeni rasizmu in diskriminaciji v zaposlovanju; posebej so prizadeti muslimani.⁶⁷ Kljub temu so redki primeri uradnih pritožb zaradi diskriminacije, še redkejši pa so sodni spori. Vendar je pričakovati spremembe v prihodnosti, saj se protidiskriminacijska zakonodaja EU, 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.⁶⁸

6. PRIMERA DISKRIMINACIJE IN SODNE PRAKSE

Kljub vsem pravnim določbam, zagotovljenim pravnim sredstvom in ugotovljeni precejšnji stopnji diskriminacije muslimanov na podlagi veroizpovedi sodnih primerov v RS ni. 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 (v nadaljevanju: zagovornica), ki deluje pri Uradu za enake možnosti, je v skladu z 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.⁶⁹

Pobudnik je 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 družbene prehrane, 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 pašte, mesnega narezka, klobase ali sira. Pobudnik trdi, 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

⁶⁷ EUMC 2006, 46.

⁶⁸ Svet Evrope 2007.

⁶⁹ Vernik Šetinc 2010.

malico. Pobudi je bil priložen tudi odgovor vodje obrata družbene prehrane 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.⁷⁰

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 prava o deljenem dokaznem bremenu v primeru obravnave domnevne diskriminacije, je zagovornica na podjetje nasloвила 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 dokazati, da prepoved diskriminacije v obravnavanem primeru ni bila kršena.⁷¹

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

⁷⁰ Vernik Šetinc 2010.

⁷¹ Vernik Šetinc 2010.

načelom enakega obravnavanja in odpravilo kršitev prepovedi diskriminacije v obravnavanem primeru. To tudi ne bi pomenilo nesorazmerne obremenitve za podjetje.⁷²

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 ovrгло 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 prehrablenih 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.⁷³ Žal pri inšpektoratu ni bilo možno izvedeti zaključka te zadeve.

Edini dejanski primer, ko naj bi šlo za diskriminacijo muslimanov na podlagi veroizpovedi na področju zaposlovanja, najdemo pri Evropskem sodišču za človekove pravice (ESČP). Tožnik Vasko Kosteski je državljan Nekdanje jugoslovanske republike Makedonije. Leta 1998 si je Kosteski brez dovoljenja – in kljub navodilom nadrejenega, da zaradi velike količine dela nihče ne sme manjkati – dvakrat vzel dela prost dan. Zaradi tega mi je bila naložena globa, in sicer enkrat trimesečno in drugič šestmesečno 15% 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.⁷⁴

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

⁷² Vernik Šetinc 2010.

⁷³ Vernik Šetinc 2010.

⁷⁴ ESČP 2006.

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 njegovo pritožbo zavrnilo. Nato se je Koteski 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.⁷⁵ Navedel je tudi, da oblasti niso zadostno utemeljile svoje zahteve, naj Koteski 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.⁷⁶

ESČP je najprej ugotovilo, da 9. člen Evropske konvencije navaja različne oblike izražanja posameznikove vere ali mišljenja, vendar kljub temu ne ščiti 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 Koteski denimo ni poznal niti najbolj osnovnih in pomembnih načel islama.

Koteski 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 Koteski z dela bil resnično odsoten zaradi praznovanja muslimanskega festivala, njegova oblika praznovanja ne spada pod takšno izražanje vere, da bi lahko bila vključena v pravice, ki jih ščiti 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

⁷⁵ Medtem ko se 14. člen EKČP nanaša na prepoved diskriminacije, pa se 9. člen iste konvencije nanaša na svobodo mišljenja, vesti in vere, kajti "vsakdo ima pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi. Ta pravica vključuje svobodo spremembe vere ali prepričanja ter svobodo, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje v bogoslužju, pouku, praksi ali verskih obredih. Svoboda izpovedovanja vere ali prepričanja se sme omejiti samo v primerih, ki jih določa zakon, in če je to nujno v demokratični družbi zaradi javne varnosti, za zaščito javnega reda, zdravja ali morale ali zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi."

⁷⁶ ESČP 2006.

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 smatral za disciplinsko zadevo. 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.⁷⁷

7. ZAKLJUČEK

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 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. 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

⁷⁷ ESČP 2006.

je zbiranje informacij in opravljanje relevantnih raziskav temeljnega pomena za oblikovanje pravih in učinkovitih politik. Zato so iniciative znotraj EU za povečanje sodelovanja, koordinacije in izmenjave dobrih praks glede 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. V tem smislu 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 o enakosti, saj je opazno, da izvajanje le-tega v praksi ni tako enostavno, kot se morda zdi na prvi pogled.

LITERATURA

- Bešter, Romana. 2005. Ekonomska integracija priseljencev z območja nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Republiki Sloveniji. V *Percepcije slovenske integracijske politike*, ur. Komac, Miran in Mojca Medvešek, 559 – 90. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Bohinc, Saša. 2004. *Normativna ureditev prepovedi diskriminacije glede na spol v povezavi z upravljanjem človeških virov*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Devetak, Silvo, ur. 2007. *Zgodba o uspehu s priokusom grenkobe – diskriminacija v Sloveniji*. Maribor: Iscomet – Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Esposito, John L. 1995. *The Islamic Threat: Myth or Reality?* New York in Oxford: Oxford University Press.
- Golc, Majda. 2003. *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Kalčič, Špela. 2006. *Oblačilne prakse in procesi redefinicije identitete v slovenskih muslimanskih skupnostih po razpadu Jugoslavije*. Doktorska disertacija. Ljubljana: Filozofska fakulteta; Oddelek za sociologijo – socialna antropologija.
- Kogovšek, Neža in Brankica Petković. 2007. *O diskriminaciji*, priročnik za novinarke in novinarje. Ljubljana: Mirovni inštitut in Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Kresal, Barbara. 2008. Pomen prakse Sodišča ES glede prepovedi diskriminacije na področju dela in socialne varnosti. *Pravna praksa* 27 (12): 78–80.
- Mežnar, Špelca. 2010. Odškodnina v primeru kršitve prepovedi diskriminacije in mobinga. *Delavci in delodajalci: revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* 2-3 (10): 439–58.
- Murgel Jasna. 2007. *Vodnik po pravicah žrtev diskriminacije na etnični in verski podlagi v Sloveniji*. Maribor: Iscomet – Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Pašić, Ahmed. 2005. *Islam in muslimani v Sloveniji*. Ljubljana: Učila International.
- Trstenjak, Verica. 2010. Novejša sodna praksa Sodišča EU na področju prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju. *Delavci in delodajalci* 2-3 (10): 167 – 188.

PRAVNI VIRI

Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 331/1991-1, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

Pogodba o delovanju EU. *Uradni list EU*, št. C 83/2010.

Listina EU o temeljnih pravicah. *Uradni list EU*, št. C 306/2007.

Direktiva o rasni enakopravnosti 2000/43/ES z dne 29. 6. 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost. *Uradni list EU*, št. L 180.

Direktiva o enakopravnosti v zaposlovanju 2000/78/ES z dne 27. 11. 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. *Uradni list EU*, št. L 303, 02/02/2000.

Splošna deklaracija o človekovih pravicah. Sprejeta 10. decembra 1948 v GS OZN.

Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah. *Uradni list RS*, št. 13/93.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. *Uradni list RS*, št. 35/92 - MP, št. 9/92.

Okvirna konvencija o pravicah narodnih manjšin. *Uradni list RS-MP*, št. 4/1998.

Amsterdamska pogodba. *Uradni list EU*, št. C 340/1997.

Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 24/1999.

Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere. Sprejeta 25. novembra 1981 v GS OZN.

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS-MP*, št. 7/1994.

Kazenski zakonik. *Uradni list RS*, št. 63/1994, 23/1999, 40/2004, 37/2005 Odl. US: U-I-335/02-20, 17/2006 Odl. US: U-I-192/04-16.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št., 42/2002, 103/2007. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. *Uradni list RS*, št. 50-2295/2004.

VIRI

BBC News. 2004. *Q&A: Muslim Headscarves*. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/3328277.stm> (31. oktober 2010).

BBC News. 2010. *French Senate votes to ban Islamic full veil in public*. <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-11305033> (31. oktober 2010).

European Union Agency for Fundamental Rights. 2009. *European Union Minorities and Discrimination Survey. Data in Focus Report 2: Muslims*. <http://fra.europa.eu/eu-midis> (22. januar 2010).

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 (23. januar 2010).

Evropsko sodišče za človekove pravice. 2006. *Kosteski proti Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji (primer št. 55170/00)*. [Http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=KOSTESKI&sessionId=58565168&skin=hudoc-en](http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=KOSTESKI&sessionId=58565168&skin=hudoc-en) (13. julij 2006).

Islamonline.net. 2006. *Rights of Workers in Islam*. http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?cid=1155193577227&pagename=IslamOnline-EnglishAsk_Scholar%2FFatwaE%2FFatwaEAskTheScholar (22. januar 2010).

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve RS. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Priročnik. [Http://www.raznolikost.org](http://www.raznolikost.org) (22. januar 2010).

Shedid, Neveen. 2007. *Workers' Rights in Islam*. Reading Islam, 26. april. http://www.readingislam.com/servlet/Satellite?c=Article_C&cid=1177155981545&pagename=Zone-English-Discover_Islam%2FDIELayout (22. januar 2010).

Spiegel Online. 2010. *Belgium's Burqa Ban: Divided Country Finds Consensus on Islamic Veils*. <http://www.spiegel.de/international/europe/0,1518,692212,00.html> (31. oktober 2010).

Svet Evrope. 2007. *Mnenje Komisarja Sveta Evrope za človekove pravice: V Evropi obstaja diskriminacija do muslimanov*. [http://www.coe.si/res/dokument/download.php?id= /res/dokument/11424-_1.doc&url=/res/dokument/11424-_1.doc&title=mnenje_komisarja_8222_v_evropi_obstaja_d.doc](http://www.coe.si/res/dokument/download.php?id=/res/dokument/11424-_1.doc&url=/res/dokument/11424-_1.doc&title=mnenje_komisarja_8222_v_evropi_obstaja_d.doc) (30. junij 2010).

Svet Evrope. 2010. *Konvencije*. <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/ChercheSig.asp?NT=177&CM=3&DF=21/11/2010&CL=ENG> (21. november 2010)

Višje delovno sodišče. *Sodba in sklep Pdp 613/2006*.

Višje delovno sodišče. *Sodba Pdp 358/2008*.

Vernik Šetinc, Boštjan. 2010. *Elektronsko komuniciranje z avtorico*. Urad RS za enake možnosti, zagovornik načela enakih možnosti, 6. september 2010.

MUSLIM DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET

Valentina Franca*
Elvina Babajić**

SUMMARY

The present paper analyses the position of Muslims in the labour market in the Republic of Slovenia as well as in the European Union. Initially, the authors present the basic question regarding the position of Muslims, which is how to avoid generalizations and stereotyping after September 11, for they are ultimately reflected in the fear of Islam, and in the alienation and marginalization of the Muslim community. On the basis of this religious discrimination, Muslims might also be discriminated in the economic field, which might be one of the reasons for their generally bad social position. Further on, the authors comparatively analyse Slovenian and international legal regulations regarding discrimination. They confirm the existence of relevant and comprehensive legislative on all three levels, i.e. Slovenian, European and broader international, which rather ideally set out the prohibition of discrimination on all grounds. The problem, however, lies in implementation. Either not all states ratified the required legal instruments or they are not fully putting them into force. This is also the case with the Republic of Slovenia, as it has not yet ratified Protocol 12 to the European Convention on Human Rights, which applies a general prohibition of discrimination. The reluctance of states to implement such instruments, let alone ratify them, leads to declining confidence of people in the states' legal authorities, and may be the cause to a vicious circle. Due to the lack of confidence and ignorance regarding this sort of legislation, Muslims do not report discriminatory or islamophobic incidents, hence the state is not aware of them either. Consequently, information on Muslim discrimination is scarce, and so are legal or practical examples of Muslim discrimination. But

* Valentina Franca, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Management Koper, University of Primorska, Slovenia
valentina.franca@fm-kp.si

** Elvina Babajić, BA (Hons) in Econ, Master student at the Faculty of Management Koper, University of Primorska, Slovenia
elvina.babajic@gmail.com

finally, the data regarding employment rates, salaries or job types show persistent and clear exclusion of Muslims from the usual currents of the labour market. The solution must be sought on both sides; the governments should begin to carry out the relevant legislative instruments thoroughly, while the Muslim community should strive to do its best in order to be better integrated and to become an equal partner in the labour market.