

SINDI SVETUJE!

Diskriminacija na trgu dela



UVOD

Diskriminacijo lahko definiramo na različne načine, saj vključuje vrsto različnih situacij, najbolj splošno povedano pa gre za neenako obravnavanje določene osebe na podlagi določenih osebnih okoliščin. Prepoznavanje diskriminacije na trgu dela je izjemno pomembno, saj učinkoviti ukrepi proti diskriminaciji vplivajo na enakovreden položaj različnih skupin delavk in delavcev.

Problematika diskriminacije je še posebej vidna v kontekstu prekarnegega – torej začasnega, nestabilnega – dela, ki s seboj prinaša manjši obseg pravic kot redna zaposlitev, tudi ko gre za varstvo pred diskriminacijo. Prekarne oblike dela spodbujajo in olajšajo diskriminatorna ravnanja, kar najbolj jasno pokažejo primeri diskriminacije na podlagi spola. V primeru, da oseba dela preko avtorske ali podjemne pogodbe, ali pa če ji delodajalec stalno podaljšuje pogodbo o zaposlitvi za določen čas, lahko z njo brez posledic prekine sodelovanje ali ne ponudi novega podaljšanja, na primer ko oseba zanosi. To je zgolj eden izmed primerov, ko lahko delodajalca ali naročnika dela »zmoti« določena osebna okoliščina delavke ali delavca. Ko začne ta vplivati na področje dela, govorimo o diskriminaciji. Druge osebne okoliščine so lahko povezane s spolno usmerjenostjo ali spolno identiteto, osebnim ali političnim prepričanjem, etničnim ali raskim poreklom, nacionalnostjo ipd.

Pomembno je, da se borimo proti prekarizaciji na trgu dela in zahtevamo varstvo pred diskriminacijo za vse delavke in delavce, ne glede na obliko dela. Ker pa so v trenutni zakonodajni ureditvi določbe, povezane z diskriminacijo in trgom dela, opredeljene predvsem v povezavi z redno zaposlitvijo in z opravljanjem dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi, se v brošuri povečamo predvsem tem primerom. V njej boste našli informacije o tem, kaj diskriminacija dejansko je, kakšne vrste zakonska podlaga nas pred njo varuje, ter kako ukrepati v primerih, ko smo diskriminirani.

KAJ JE DISKRIMINACIJA?

Definicije tega, kaj diskriminacija je, se raztezajo od zelo enostavnih in ozkih razlag do širših pojasnil, ki vključujejo številne primere, na podlagi katerih pride do diskriminacije:

Diskriminacija = kršitev načela enakega obravnavanja

Diskriminacija = razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali postavljanje v neenak položaj, s ciljem, namenom ali posledico ogroziti ali onemogočiti nekomu uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Diskriminacija = 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, verska pripadnost itd., ki nekoga postavljajo v neenak položaj, prikrajša za enako možnosti ali kakorkoli izključuje.

Do diskriminacije lahko pride v različnih vsakodnevnih situacijah, pri zdravstveni oskrbi, sodstvu, znotraj šolskega sistema in podobno. Področje, s katerim se primarno ukvarjamo sindikati, pa je seveda diskriminacija na trgu dela, pri tem pa je dobro, da poznamo določene pojme, ki opisujejo različne diskriminatorne situacije.

Neposredna diskriminacija = ko je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot nekdo drug.

Primer: Oseba se prijavi na delovno mesto bolničarja v domu za starejše, a je ne sprejmejo na delovno mesto in to utemeljijo s tem, da je oseba javno biseksualna in da bi lahko bilo starejšim rezidentom zaradi tega neprijetno pri stikih z zaposlenimi. → *Na podlagi primera lahko vidimo, da je bila osebna okoliščina te osebe jasno predstavljena kot razlog za neenako obravnavanje, zato gre za primer neposredne diskriminacije.*

Posredna diskriminacija = ko na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih situacijah in pogojih postavljajo osebo z določeno osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe.

Primer: Od kandidatov za natakarja lastnik lokala zahteva spričevalo o opravljenem šolanju v Sloveniji in potrdilo o odličnem ustnem in pisnem znanju slovenskega jezika. → *Iz primera lahko vidimo, da ni jasno izraženo nesprejemanje oseb, ki se niso šolale v Sloveniji (torej tujcev), vendar na videz nevtralen oglas ustvarja situacijo, v kateri je točno tem osebam onemogočena prijava na delovno mesto. Poleg tega glede na razpisano delovno mesto težko verjamemo, da je potrdilo o odličnem pisnem znanju jezika ključno za dobro opravljanje dela.*

Nadlegovanje = vedenje ali ravnanje, ki ga prizadeta oseba dojema in označi kot nezaželeno. Žrtev ponavadi občuti nezaželeno vedenje kot žaljivo, poniževalno in zastraševalno.

Trpinčenje oz. mobing na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavkam ali delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Viktimizacija = ko nekdo utрпи negativne posledice zato, ker se je pritožil zaradi diskriminacije ali posredoval dokaze v zvezi z diskriminacijo. → *Strah pred viktimizacijo pogosti prepreči prijave primerov diskriminacije, saj se ljudje bojijo povračilnih ukrepov. Pogosto zaradi tovrstnega strahu priče diskriminacije ne želijo povedati vsega, kar o določenem primeru vedo, da ne bi same pristale v podobni situaciji.*

ZAKONODAJA

Prepoved diskriminacije, vključno z diskriminacijo na področju dela, je vključena v zakonodajo, opredeljena pa je tudi v slovenski ustavi. Ena izmed ustavnih določb na primer pravi, da lahko vsakdo prosto izbira zaposlitev, in da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno sleherno delovno mesto. Bolj podrobno se teh tematik loti Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVard), ki opredeljuje varstvo vsakega posameznika pred diskriminacijo, ne glede na spol, narodnost, raso ali etnično poreklo, jezik, vero ali prepričanje, invalidnost, starost, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazbo ali katerokoli drugo osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo uvaja tudi Zagovornika načela enakosti, ki opravlja naloge inšpekcijskega nadzora, zagotavlja neodvisno pomoč diskriminiranih osebam pri uveljavljanju človekovih pravic v zvezi z varstvom pred diskriminacijo v smislu svetovanja in pravne pomoči strankam v drugih upravnih in sodnih postopkih, povezanih z diskriminacijo. Urad Zagovornika načela enakosti obstaja od 1. januarja 2017. Pobude in prijave sprejemajo preko elektronske pošte na zagovornik.uem@gov.si, prijavo lahko oddate tudi preko spletnega obrazca na spletni strani <http://www.zagovornik.gov.si>.

Kar se tiče preprečevanja diskriminacije na trgu dela, prepoved diskriminacije na področju delovnih razmerij opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). Tam lahko preberemo, da mora delodajalec iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu **v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi** zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno ali socialno porekli, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.

Vidimo lahko, da so tukaj že izpostavljene tri faze, v katerih lahko na trgu dela pride do diskriminacije:

- pri iskanju zaposlitve oziroma pri procesu zaposlovanja;
- na samem delovnem mestu oziroma v času trajanja delovnega razmerja;
- pri odpovedi oziroma v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Zakon predvideva enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine v vseh teh primerih.

DISKRIMINACIJA PRI PROCESU ZAPOSLOVANJA

Prvi trenutek, v katerem se lahko soočite z diskriminacijo na trgu dela, je sam proces iskanja zaposlitve. Tu do diskriminacije prihaja predvsem pri samem oglaševanju prostih delovnih mest in pa na zaposlitvenih razgovorih.

OBJAVA PROSTIH DELOVNIH MEST

Vsi oglasi za prosta delovna mesta v Sloveniji morajo biti dostopni pod enakimi pogoji vsem, ne glede na osebne okoliščine, vključno s spolom. To pomeni, da morajo biti oglasi vedno razpisani za oba spola.

Izjeme so redka delovna mesta, pri katerih spol igra odločilno vlogo, a je teh izjemno malo. Eden izmed primerov tovrstnih delovnih mest so na primer varnostniki na letališču, kjer morata biti vedno prisotna tako varnostnica ženskega spola kot varnostnik moškega spola.

Poskus diskriminacije pogosto opazimo že pri samih oglasih za delo:



Iščemo DEKLICO za
STREŽBO



tel.: 051 336 190

Diskriminatoren oglas – na podlagi spola
– za delo v strežbi.

Z A P O S L I M O S T R O K O V N O D E L A V K O

- KNJIŽNIČARKA ALI PROF. SLOV.
- ZNANJE RAČUNOVODSTVA
- NAD 30 LET
- ŽENSKA KOMUNIKATIVNOST
- DOBRA ORGANIZOTORKA
- VODJA ANTIKVARIATA
- DA NI POD STRESOM
- PO MOŽNOSTI NEKADILKA

Diskriminatoren oglas – na podlagi spola in starosti –
za delo v antikvariatu.

Zakon o delovnih razmerjih določa, da *pogoji in kvalifikacije, ki jih delodajalec v oglasu za delovno mesto zahteva, ne smejo biti zastavljeni omejevalno ali izključevalno do katerekoli skupine ali posameznikov. Poleg tega morajo biti delovna mesta objavljena tako za ženski kot tudi za moški spol. Delodajalci, ki tega ne storijo, so lahko kaznovani z globo.*

ZAPOSILITVENI RAZGOVORI

Kar se tiče zaposlitvenih razgovorov, je zakon prav tako jasen. *Delodajalec namreč sme od kandidatov in kandidatke zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne sme pa zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, podatkov o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.* Ob tem je sicer treba opozoriti na dejstvo, da **za kršenje omenjenih določb sankcije niso predvidene.** To je najverjetneje eden od razlogov, zakaj se delodajalci opisanega zelo pogosto ne držijo. Predvsem ženske so kot iskalke zaposlitve na razgovorih pogosto soočene z vprašanji, ki se tičejo njihove družine, otrok in podobno. Kljub temu da sankcij ni, je dobro, da se zavedamo, kakšne so naše pravice, in delodajalca o tem obvestimo ali pa zavrnemo odgovarjanje na tovrstna vprašanja. Poleg tega lahko neizbrani kandidat ali kandidatka, ki meni, da je prišlo pri iskanju zaposlitve do diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca o neizbranosti zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU

Zakon o delovnih razmerjih jasno določa dolžnost delodajalca zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ali delavka ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, nadrejenih ali sodelavk in sodelavcev. Nezakonito torej ni samo nadlegovanje na delovnem mestu oziroma diskriminatorno delovanje proti zaposlenim, ampak tudi delodajalčevo dopuščanje takega delovnega okolja. **Delodajalec je lahko za dopuščanje delovnega okolja, v katerem so zaposleni izpostavljeni nadlegovanju ali trpinčenju, kaznovan z globo.**

Ko govorimo o diskriminaciji na delovnem mestu, je pomembno, da se dotaknemo tudi pojava mobinga. V Zakonu o delovnih razmerjih je mobing predstavljen pod pojmom trpinčenja na delovnem mestu. V primerih kršitve prepovedi diskriminacije ali *trpinčenja na delovnem mestu* je delodajalec kandidatu za določeno delovno mesto ali delavcu odškodninsko odgovoren, pri tem pa so kot škoda upoštevane tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave, diskriminatornega ravnanja, oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu. Delodajalec objektivno odgovarja za ravnanje svojih zaposlenih, ker pa je mobing praviloma naklepen, je lahko direktno odškodninsko odgovoren tudi neposreden povzročitelj.

Mobing je lahko tudi kaznivo dejanje, ki je opisano v Kazenskem zakoniku kot *šikaniranje na delovnem mestu*.

V nekaterih primerih delavec ali delavka zaradi razmer na delovnem mestu, diskriminacije ali celo mobinga na tem delovnem mestu ne želi ostati. Za take primere obstaja možnost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, za katero se lahko odloči delavka ali delavec. Postopek izredne odpovedi v takih primerih načeloma obsega tri korake:

1. Delavka ali delavec delodajalca pisno opomni na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvestiti Inšpektorat za delo.
2. Če delodajalec v roku 3 delovnih dni po prejemu pisnega opomina ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavka ali delavec v tridesetdnevnem roku odpove pogodbo o zaposlitvi.
3. Pogodba o zaposlitvi preneha veljati z vročitvijo odpovedi delodajalcu.

Delavka ali delavec je v primeru tovrstne odpovedi upravičen/a do **odpravnine**, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do **odškodnine**, najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka.

DISKRIMINACIJA PRI ODPOVEDI POGODBE O ZAPOSLOTVI

Zadnja faza na trgu dela, kjer pogosto prihaja do diskriminacije, je sam proces odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zakon o delovnih razmerjih kot neutemeljene odpovedne razloge utemelji raso, narodnost ali etnično poreklo, barvo kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko ali politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo. **Odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki delavca posredno ali neposredno postavlja v slabši položaj iz diskriminatornih (prej naštetih) razlogov, je neveljavna.** Če je delodajalcu dokazan prekršek, je **kaznovan tudi z globo.**

ZAKLJUČEK

Če si se sam_a srečal_a z diskriminacijo na trgu dela ali pa jo opažaš pri svojih sodelavkah in sodelavcih, nas lahko na to opozoriš, in poskušali bomo pomagati.

Pišeš nam lahko na info@mladiplus.si, ali pa se oglasiš v naši pisarni na Dalmatinovi 4, v Ljubljani.

Prav tako se lahko na nas obrneš z dodatnimi vprašanji, povezanimi z diskriminacijo ali drugimi temami, ki se dotikajo trga dela.

Sindikat Mladi plus
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
info@mladiplus.si
Izdal: Sindikat Mladi plus
OKTOBER 2017
Naklada: 1500

Brošura je nastala v okviru projekta Kažipot do dostojnega dela. Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.



REPUBLIKA SLOVENIJA
**MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT**



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

KAZI[^]POT