

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

DISKRIMINACIJA MUSLIMANOV
NA TRGU DELA

ELVINA BABAJIĆ

KOPER, 2010

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

DISKRIMINACIJA MUSLIMANOV
NA TRGU DELA

Elvina Babajić

Koper, 2010

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Diplomska naloga govori o diskriminaciji muslimanov na trgu dela v EU in Republiki Sloveniji. Predstavljen je pojem verske diskriminacije na trgu dela ter vzroki in posledice diskriminacije muslimanov. Osnovno vprašanje je, kako se izogniti stereotipizaciji, kako omejiti strah, ki je pogost zlasti po 11. septembru, ter kako povečati kohezijo družbe istočasno pa se bojevati proti diskriminaciji na podlagi verske pripadnosti. Raziskave, ki so testirale diskriminacijo muslimanov so ugotovile, da le-ti pogosto doživljajo diskriminacijo na trgu dela. Analiza mednarodne in slovenske pravne ureditve prepovedi verske diskriminacije potrjuje, da je mednarodna zakonodaja ustrezna vendar nekatere države članice še niso ratificirale vseh mednarodnih dokumentov.

Ključne besede: verska diskriminacija, diskriminacija muslimanov, trg delovne sile, muslimani na trgu dela, zakonodaja, islamofobija

SUMMARY

This paper talks about discrimination of Muslims on the labour market in the EU as well as in the Republic of Slovenia. The thesis presents the concept of religious discrimination, the concept of discrimination on the labor market and the causes and consequences of discrimination against Muslims. The basic question is how to avoid stereotyping, how to limit the fear that has become widespread especially after 11 September, as well as how to increase the cohesion of society and at the same time fight against the discrimination on the basis of religious orientation. The thesis presents various research that have dealt with the issue of Muslim discrimination and have lead to the conclusion that Muslim often suffer discrimination and face limited employment opportunities. Purpose of this study is to analyze international and Slovenian regulations prohibiting religious discrimination. The analysis confirms that the relevant international legislative is aligned. The problem arises due to the fact that not all Member States have ratified all international instruments that would help reduce discrimination.

Key words: religious discrimination, discrimination of Muslims, labour market, Muslims on the labour market, law, sharia law, islamophobia.

UDK: 331.5:297(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
2	Diskriminacija na trgu dela in prepoved diskriminacije.....	5
2.1	Prepoved diskriminacije na podlagi veroizpovedi.....	9
2.2	Prepoved diskriminacije v mednarodnem pravu	11
2.3	Prepoved diskriminacije v slovenskem pravu	23
2.4	Institucije in njihove pristojnosti v primerih diskriminacije	29
2.4.1	Slovenske institucije in njihove pristojnosti v primerih verske in etnične diskriminacije	29
2.4.2	Mednarodne institucije in njihove pristojnosti v primerih verske in etnične diskriminacije	31
2.5	Šeriatsko pravo in delavske pravice	38
3	Muslimani na trgu dela.....	45
3.1	Razlogi in posledice verske diskriminacije muslimanov na trgu dela	45
3.2	Verske dolžnosti muslimanov, ki vplivajo na zaposlitev	50
3.3	Ugotovitve opravljenih raziskav o diskriminaciji muslimanov na evropskem trgu dela.....	55
3.4	Ekonomska integracija muslimanov v Sloveniji	58
3.5	Predlogi za zmanjšanje diskriminacije muslimanov na trgu dela.....	68
4	Sodni in praktični primeri diskriminacije muslimanov	71
5	Sklep	83
	Literatura	87
	Viri.....	87
	Pravni viri.....	89
	Priloga	91

GRAFI

Graf 3.1	Delež nezaposlenih znotraj posameznih etničnih skupin.....	62
Graf 3.2	Primerjava med izobrazbo proučevane populacije v raziskavi PSIP 2003, med tistimi, ki so se opredelili kot Slovenci, in tistimi, ki so se opredelili kot priseljenci	63
Graf 3.3	Trajanje brezposelnosti v zadnjih desetih letih glede na etnično strukturo anketirancev.	64
Graf 3.4	Primerjava poklicne strukture populacije priseljencev z območja nekdanje Jugoslavije s poklicno strukturo celotnega slovenskega prebivalstva in poklicno strukturo populacije in, ki se je v Popisu 2002 opredelila za Slovence.	65
Graf 3.5	Stališče o trditvi: »Imam enake možnosti za zaposlitev kot preostali Slovenci« glede na etnično strukturo	66
Graf 3.6	Stališče o trditvi: Na delovnem mestu imam enake možnosti za napredovanje kot ostali Slovenci« glede na etnično strukturo.....	67
Graf 3.7	Stališče o trditvi: »Dobro plačana delovna mesta so rezervirana za Slovence« glede na etnično strukturo	67

TABELE

Tabela 2.1	Kronološki pregled glavnih mednarodnih dokumentov, ki govorijo o verski diskriminaciji in/ali diskriminaciji na trgu dela	12
------------	---	----

KRAJŠAVE

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
EU	Evropska unija
GS	Generalna skupščina Združenih narodov
EKČP	Evropska konvencija za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin
ES	Evropske skupnosti
ESL	Evropska socialna listina
ESČP	Evropsko sodišče za človekove pravice
KZ	Kazenski zakonik
PES	Pogodba o Evropski skupnosti
PEU	Pogodba o Evropski uniji
RS	Republika Slovenija
SE	Svet Evrope
UL ZN	Ustanovna listina Združenih narodov
ZN	Združeni narodi
MOD	Mednarodna organizacija dela
OČP	Odbor za človekove pravice
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
ORD	Odbor za odpravo diskriminacije

1 UVOD

Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Diskriminacija je fenomen, ki ga je mogoče zaznati po celem svetu. Prej ali slej se v takšni ali drugačni obliki dotakne vsakega posameznika oziroma skupine. Vsi ti problemi, povezani z diskriminacijo, so za Evropsko unijo (EU) kot celoto eno od temeljnih etičnih, političnih, socialnih in nenazadnje tudi varnostnih vprašanj, ki jih je treba kar najbolj resno in odgovorno obravnavati. Devetak (2007) je prepričan, da odprava diskriminacije na etnični in verski podlagi dejansko ni mogoča. Možno jo je zmanjšati, vendar je to dolgoročen proces, ki zahteva celovito in vsestransko politiko države in dosledno delovanje v tej smeri avtonomnih organizacij in institucij civilne družbe. Zmanjšujemo jo lahko le s pomočjo ustreznih zastavljenih politik na kulturnem, ekonomskem, socialnem in drugih področjih, z ustreznimi programi vzgoje in izobraževanja prebivalstva ter s primernimi ureditvami lokalne samouprave, upravnega delovanja in političnega sistema.

Prepoved diskriminacije je pri nas urejena tako v Ustavi (Uradni list RS, št. 331/1991-1, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006) kot v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002, 103/2007). Ustava Republike Slovenije v 14. členu ureja načelo enakosti pred zakonom. Skladno s tem členom so v Republiki Sloveniji (RS) vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, rojstvo, izobrazbo, gmotno stanje, družbeni položaj ali katero koli drugo osebno okoliščino. Ustava RS v 63. členu izrecno pravi, da so pred zakonom vsi enaki in v poglavju o človekovih pravicah izrecno prepoveduje spodbujanje k neenakopravnosti in nestrpnosti ter k nasilju in vojni. Določa pa tudi, da je protiustavno vsakršno spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakopravnosti ter razpihovanje narodnega, rasnega, verskega ali drugega sovraštva ter nestrpnosti.

ZDR v 6. členu delno povzema nekatere določbe Direktive o uresničevanju načela enakega obravnavanja v zaposlovanju (Uradni list EU, št. L 303, 02/02/2000). Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija delodajalca zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla nasproti iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju, zaposlenemu v času trajanja delovnega razmera ali v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi. 6. člen ZDR ureja tudi obrnjeno dokazno breme in odškodninsko odgovornost delodajalca v primeru kršitve prepovedi diskriminacije. Če kandidat oziroma zaposleni v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin, kot so spol, rasa, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko ali drugo prepričanje, spolna usmerjenost in nacionalno poreklo, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in

narava dela, na strani delodajalca. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec zaposlenemu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (Murgel 2003).

Dejstvo je, da je trg dela je v zadnjih petnajstih letih doživel ogromne spremembe, ki se zlasti kažejo v povečanju števila in kakovosti delovnih mest, kar je posledično privedlo do povečanja razlik med zaposlenimi (Evropski center za spremljanje rasizma in ksenofobije - EUMC 2006). V EU se namreč nenehno povečuje delež priseljencev različnih ras in etničnih skupin, kar je tudi razlog, da prihaja do raznolikosti med zaposlenimi. Posledica tega je povečanje nestrpnosti in diskriminacije na delovnem mestu. EUMC se tega problema zaveda, zato vse bolj vzpodbuja delovanje nevladnih organizacij, ki stremijo k zmanjšanju neenakosti pri zaposlovanju, in poziva države članice EU k oblikovanju in izvajanju protidiskriminacijske zakonodaje. Visoke stopnje diskriminacije pri zaposlovanju so namreč skrb vzbujajoče, saj je zaposlovanje ključni del procesa socializacije in lahko resno ovira proces vključevanja v družbo. Je osrednjega pomena za prispevek migrantov k družbi in prepoznavnost njihovega prispevka. Države članice se spodbuja k oblikovanju politike za vključevanje v družbo in k izvajanju ukrepov za podporo manjšin in priseljencev, vključno z muslimani, da se jim zagotovijo enake možnosti ter da se prepreči njihova marginalizacija. EUMC (2006) vidi problem tudi v tem, da ljudje izredno slabo poznajo protidiskriminacijske zakone, njihove zaupanje v mehanizme pritožb pa je nizko. Posledično je tudi majhno število sodnih primerov, zato bi naj države članice oblikovale mehanizme za evidentiranje vseh rasističnih incidentov, tako da so ti statistični podatki razčlenijo po incidentih, v katerih so udeležene različne skupine žrtev, vključno z muslimani.

Tudi Agencija EU za temeljne pravice (ang. *Agency for Fundamental Rights* – FRA 2009) je opravila raziskavo, osredotočeno na osebe, ki sebe označujejo kot muslimane, ti pa imajo v državah, v katerih je raziskava potekala različne etnične korenine – Severnoafričani, muslimani iz podsaharske Afrike, Turki, Iračani in osebe z območja bivše Jugoslavije. 80 % tistih, ki so v raziskavi sodelovali, je dejalo, da vera v njihovih življenjih igra “zelo pomembno” ali “precej pomembno” vlogo. FRA je ugotovila, da kar 79 % muslimanov ne poroča o primerih diskriminacije, 59 % anketirancev ne verjame, da bi s prijavo karkoli spremenili, 39 % pa jih meni, da je diskriminacija nekaj samoumevnega in neizogibnega.

Zakaj dejansko prihaja do diskriminacije muslimanov na trgu dela? Menim, da je eden večjih razlog islamofobija oziroma strah pred islamom. Islamska družba je namreč v javnosti predstavljena kot nedemokratična, neenakopravna do žensk, nasilna, nerazvita in nestrpna, zato je že samo dojemanje 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 teh zadev. Morali bi jih spodbujati, da izvajajo pobude na področju zaposlovanja in usposabljanja za

novinarje, da bi se raznolikost znotraj EU bolje izražala. Težava nastane, ker mediji o islamu poročajo, ko se zgodijo vojne (Irak, BiH), begunske krize (Afganistan), incidenti in spopadi (Palestina). O samem islamu kot načinu življenja se pa zelo malo govori in zato v medijih prevladujejo negativne podobe o islamu (Pašić 2005). Iz tega tudi izhaja teza moje diplomske naloge, ki pravi, da se muslimanska manjšina, ne glede na svoje etnično poreklo in ne glede na odnos do religije, tako po svetu kot tudi v Sloveniji, sooča z vse večjo diskriminacijo pri iskanju zaposlitve ali z diskriminacijo na delovnem mestu. Prepričana sem, da so nekatere izpolnitve muslimanskih verskih dolžnosti odvisne zgolj od delodajalčeve dobre volje in neobremenjenosti s predsodki do islama.

Namen in cilji diplomskega dela

Namen diplomske naloge je preučiti problem diskriminacije zaradi verskega prepričanja, pri čemer se bom osredotočila na diskriminacijo islamske skupnosti na trgu dela tako v EU kot v Sloveniji. Skozi diplomsko nalogo bom na podlagi intervjuja s priseljencem muslimanske veroizpovedi, primerjavi šeriatskega in slovenskega prava ter ugotovitev tujih raziskav na to temo opredelila razloge za diskriminacijo.

S predstavitvijo zakonske ureditve prepovedi diskriminacije v Sloveniji, mednarodnih dokumentov, ki prepovedujejo diskriminacijo, ter organizacij, ki se borijo proti verski diskriminaciji med prebivalci EU, bom preučila razmere zaposlovanja in uveljavljanja pravic islamske manjšine v Sloveniji. Poiskala bom tudi primere praktičnih pobud za boljšo integracijo muslimanov in za boj proti islamofobiji.

Cilji diplomske naloge so:

- ugotoviti, ali so na slovenskem trgu dela, kljub izraziti islamski manjšini, razmere zaposlovanja in vpliv diskriminacije enake kot v drugih evropskih državah, ter ali so si te razmere podobne samo v nekaterih pogledih;
- ugotoviti, ali so muslimani pogosto zaposleni v službah, ki zahtevajo nižje kvalifikacije, in ali so kot skupina nadpovprečno predstavljeni v tistih gospodarskih sektorjih, ki prinašajo nižja plačila;
- ugotoviti, če in kako delodajalci spoštujejo muslimanske verske dolžnosti ter najti primere dobre prakse;
- ugotoviti, kakšen je pravni položaj posameznika, ki je na delovnem mestu diskriminiran, ter kakšne so njegove (pravne) možnosti ukrepanja.

Predvidene metode za doseganje ciljev diplomskega dela

V diplomski nalogi bom z metodama kompilacije in deskripcije predstavila pojem diskriminacije zaradi verskega prepričanja, hkrati pa si bom z obema metodama pomagala skozi celotno nalogo, zlasti pri povzemanju tujih ugotovitev in navajanju zakonov, ki bodo izhodišče za doseganje končnega cilja.

S primerjalno metodo, ki bo prišla v poštev pri primerjavi mednarodne in domače ureditve ter značilnosti mednarodnega ter slovenskega trga dela, bom predstavila podobnosti in razlike med pravno ureditvijo Slovenijo in EU. Ta metoda pa bo uporabljena tudi pri primerjanju slovenskega in šeriatskega prava.

Čeprav za pravno raziskovanje pridobivanje primarnih podatkov ni značilno, bom nalogo vseeno obogatila z intervjujem pripadnika islamske manjšine v Sloveniji. Namen tega je ugotoviti, če in kako konkretni delodajalec sprejema delavca, ki spoštuje islamske obveznosti. Opravljen je tudi intervju s sodnico na delovnem sodišču z namenom predstavitve sodne prakse na področju diskriminacije v RS ter ugotovitve, ali pri nas obstajajo takšni primeri in kakšne so bile sodbe.

Z metodo sinteze pa bom iz posameznih vsebinskih sklopov oblikovala končno ugotovitev o diskriminaciji tako na slovenskem kot na evropskem trgu dela.

Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema:

Naloga ter končni cilj diplomske naloge izhajata iz predpostavke, da v Sloveniji prihaja do diskriminacije zaradi verskega prepričanja, vendar je tema dokaj neraziskana, predvsem pa predstavlja neke vrste »tabu« temo, saj v veliki meri posega v vprašanje strpnosti. Zaradi občutljivosti teme, pomanjkanja informacij in nepripravljenosti izpostavljanja konkretnih pripadnikov islamske skupnosti bodo moje ugotovitve temeljile tudi na statističnih podatkih, ki so dokaj enostranski in brezosebni, a kljub temu menim, da bom lahko končni cilj posplošila na islamsko manjšino v Sloveniji.

Čeprav je problematika diskriminacije pri zaposlovanju eden izmed svetovnih problemov, me je pri mojem raziskovanju resnično presenetil podatek, da se veliko tovrstnih incidentov ne prijavi policiji ali kateri drugi organizaciji. Zato sem bila primorana poiskati nekaj tujih primerov verske diskriminacije. Potrebno je upoštevati dejstvo, da muslimani v nekaterih drugih državah bolj izpostavljajo svoj odnos do vere, kar za slovenske razmere ne drži. Zato jih tudi ni tako preprosto primerjati med seboj, saj so problemi posamične države specifični v posebnih socialnih, političnih in demografskih okoliščinah. Različni so tudi mehanizmi, s katerimi v posameznih državah urejajo te probleme. Vsaka zase je namreč razvila svojo politiko razreševanja tega problema (Devetak 2007).

2 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELA IN PREPOVED DISKRIMINACIJE

Za boljše razumevanje diskriminacije na trgu dela moramo najprej podati in pojasniti splošno definicijo tega pojava. Definicije diskriminacije se razlikujejo od avtorja do avtorja.

Murgel (2007) je diskriminacijo opredelila kot kakršno koli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na temelju rase, barve kože, narodnega, etničnega izvora ali pa ima namen oziroma dejanski učinek onemogočiti komur koli ali ga prikrajšati za enakopravno priznavanje, uživanje ali uresničevanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem in vsakem drugem področju javnega življenja.

Urad za enake možnosti (2007) pojem diskriminacije uporablja takrat, ko nekoga ne obravnavamo enako v primerjavi z drugim zaradi spola, invalidnosti, rase, narodnosti, etničnega porekla, jezika, zdravstvenega stanja, izobrazbe, verske pripadnosti, socialnega statusa ali katerekoli druge okoliščine.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2009), ki se bolj neposredno ukvarja s problemom diskriminacije na trgu dela, je diskriminacijo splošno opredelilo 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 postavlja v neenakopraven in neenak položaj, prikrajša za enake možnosti ali kakorkoli izključuje. Po drugi strani pa isto (2009) uporablja pojem diskriminacije pri zaposlovanju ali v času zaposlitve kot destruktiven in zavirajoč pojav, ki vsebuje visok potencial nestabilnosti, tveganja ter nastanka konfliktov. Poleg tega, da diskriminacija na trgu dela onesnažuje delovno okolje, ima slabe posledice tudi za posameznika, na primer za njegovo počutje, zdravje, samopodobo in samozavest. Zaposlovalcem prinaša izgubo časa in energije, finančno škodo in negativno publiciteto. Konkretno v primerih etnične in verske diskriminacije pa se v primerih le-te pri žrtvah vzpostavi obrambni mehanizem, ki se kaže kot zapiranje vase in getoizacija, kar pomeni, da v medsebojnih pogovorih namenoma uporabljajo svoj materni jezik in ne jezik večine (Kogovšek in Petković 2007).

Golc (2003) pravi, da je pri opredelitvi diskriminacije na trgu dela zelo pomembno ugotoviti, katero nesorazmerje v obravnavanju zaposlenih lahko obravnavamo kot objektivno upravičeno in katerega ne moremo upravičiti. Pri tem mislimo na osebne značilnosti posameznikov, ki so popolnoma nepomembne za njihove delovne sposobnosti, na primer rasa, spol, spolna usmerjenost, vera.

Direktive Evropske unije (EU) so ustvarile široko pojmovanje diskriminacije, saj so inkriminirale tako neposredno kot posredno diskriminacijo, kot dajanje 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 Evropske unije o rasni enakosti (Direktiva 2000/43/EC) govorimo o neposredni diskriminaciji, ko je oseba deležna manj ugodnega ravnanja, kot je bila – ali bi bila – druga oseba tako obravnavana v primerljivi situaciji na podlagi rasnega ali etničnega porekla (podparagraf a 2. odstavka 2. člena). Evropski center za romske pravice (2001) je v svojem poročilu Prepoznavanje rasne diskriminacije in borba proti njej kot takšen primer navedel zavod za zaposlovanje, ki vodi takšno politiko, da zavrača romske kandidate za delo.

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. odstavka 2. člena). Inštitut za sodobne družbene in politične študije (2001) je kot takšen primer navedel nakupovalni center ali državni urad, ki ne dovoljuje vstopa ženskam s pokrivalom. Ta pravila, ki so na videz nevtralna, lahko prizadenejo nekatere manjšinske skupnosti (npr. muslimane), ki nosijo pokrivala. Primeri posredne diskriminacije so pogosti zlasti pri zaposlovanju (Kogovšek in Petković 2007). Urad vlade Republike Slovenije za enake možnosti (2005) je kor primer navedel zahtevo delodajalca, da kandidatke in kandidati za delovno mesto izpolnjujejo določene pogoje, ki niso potrebni za opravljanje dela, saj lahko postavljajo v slabši položaj skupino v primerjavi z ostalimi (ženske, invalide, pripadnike določene rase, pripadnike verskih in jezikovnih manjšin).

Kogovšek in Petković (2007) sta posredno diskriminacijo na trgu dela opisali na podoben način, vendar na bolj specifičnem primeru in sicer, da je zahteva po odličnem znanju slovenskega jezika kot pogoju za zaposlitev posredno diskriminatorna, če odlično poznavanje slovenskega jezika ne predstavlja odločilne poklicne zahteve, saj so iskalci zaposlitve, ki slovenskega jezika ne obvladajo popolnoma (tujci, pripadniki etničnih in jezikovnih manjšin), s tem postavljeni v manj ugoden položaj. Takšen pogoj je sprejemljiv le za poklice, kjer je tekoče znanje slovenskega jezika ključna poklicna zahteva, in v skladu z načelom prepovedi diskriminacije ne pomeni posredne diskriminacije.

Diskriminacija na polju zaposlovanja, nastopa poleg neposredne in posredne, tudi v obliki nadlegovanja in trpinčenja. ZUNEO v 1. odstavku 5. člena določa, da je nadlegovanje nezaželeno ravnanje, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini, ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Žrtev običajno občuti nezaželeno vedenje kot žaljivo, poniževalno ali zastraševalno. Kaj in kakšno je tisto obnašanje, ki je nezaželeno, odloči prizadeta oseba sama, ne glede na poglede drugih. Če prizadeta oseba zavrne neko vrsto

obnašanja kot nezaželeno, se to obravnava kot nadlegovanje. Prvotni namen nadlegovalca pri tem ni pomemben, temveč so pomembni zgolj učinki in posledice njegovega nezaželenega ravnanja. Izgovor nadlegovalca, da nadlegovanje ni bilo njegov namen, v pritožbenih in sodnih postopkih zato ne šteje kot argument obrambe. Spolno-seksualno nadlegovanje je nezaželeno vedenje seksualne narave, to je fizična intimnost (npr. dotikanje, otipavanje, božanje) ali spolni kontakti (npr. neprostovoljne seksualne usluge, seks). Sem prištevamo tudi verbalno (npr. nagovarjanje, komentiranje) in neverbalno (npr. pošiljanje seksualno eksplicitnih fotografij po elektronski pošti, gestikuliranje) spolno nadlegovanje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu pa je trpinčenje na delovnem mestu definirala kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu. Leyman v svojem najbolj odmevnem članku *Mobbing in psihološki teror na delovnem mestu* (1990) navaja štiri najbolj kritične faze trpinčenja na delovnem mestu:

1. faza: sprožilni dogodek (pogosto gre za spor med dvema sodelavcema, ki se nanaša na delo, zavist med sodelavci zaradi plače ipd.);
2. faza: trpinčenje je prisotno skoraj vsak dan preko daljšega obdobja in se izvaja z namenom, da bi žrtvi škodovali; v tem času se sistematično manipulira z ugledom žrtve (širijo se neresnične govorice, žrtev se poskuša osmešiti), spremeni se komunikacija z žrtvijo (sodelavci z njo ne govorijo, stalno jo prikrito kritizirajo), spremenijo se socialne okoliščine (žrtev okolje vse bolj izolira), spremenijo se možnosti za opravljanje dela (npr. nadrejeni žrtvi ne dajejo dela ali pa ji nalagajo nepomembne delovne naloge);
3. faza: nadrejeni prevzamejo predsodke, ki jih o žrtvi širijo njihovi sodelavci, vključno z domnevo, da je razlog za težave v žrtvi sami oziroma v njeni osebnosti;
4. faza: izločitev žrtve je posledice njene nadaljnje stigmatizacije zaradi dolgotrajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, premestitve na nižje delovno mesto, psihiatričnega zdravljenja ipd.

Avtorici Stergar in Urdih Lazar s Kliničnega inštituta za medicino dela, prometa in športa sta na področju trpinčenja na delovnem mestu opravili prvo nacionalno raziskavo (2009). Ugotovili sta, da je pojav trpinčenja razširjen tako v tujini kot v Sloveniji. Žrtev resnega trpinčenja na delovnem mestu je od 1 do 4 odstotkov zaposlenih. Med občasnimi žrtvami je od 8 do 10 odstotkov zaposlenih, medtem ko jih je negativnemu socialnemu vedenju izpostavljenih od 10 do 20 odstotkov. Rezultati raziskave so pokazali, da je v Sloveniji trpinčenju na delovnem mestu izpostavljenih 10,4 odstotka

zaposlenih. Skoraj polovica primerov se je zgodila v velikih podjetjih. Kar v 81 odstotkih je povzročitelj nadrejeni, med dejavnostmi, kjer je takšnega trpinčenja največ, pa nacionalna raziskava izpostavlja predelovalno (28,2 odstotka vseh primerov), sledita zdravstvo in socialno varstvo (12,6 odstotka), javna uprava ter finančne in posredniške dejavnosti (po 10,3 odstotka).

Da bi se preprečilo nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, lahko delodajalec pripravi posebno pisno izjavo, s katero objavi zaposlenim, poslovnim partnerjem in strankam, da se zavzema za prepoznavanje in preprečevanje trpinčenja, nadlegovanja, ustrahovanja in nasilja (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu). Delodajalec je namreč v skladu s 45. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR, Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007) dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca ali sodelavcev. Stergar in Urdih Lazar (2009) menita, da bi v podjetjih morali čim prej izoblikovati in sprejeti ustrezno strategijo, ki bi med drugim natančno opredelila dolžnosti menedžerjev in predstavnikov sindikatov v takšnih primerih, ter usposobila tiste, pri katerih bi žrtve lahko poiskale in dobile pomoč.

Prepoved diskriminacije je urejena v slovenskem pravu, pravu Evropske unije (EU) in mednarodnem pravu. Evropska unija je leta 2000, v obliki dveh direktiv Sveta ministrov, sprejela norme o odpravi vseh oblik diskriminacije v državah članicah, med drugim tudi tiste, ki nastanejo zaradi verskega prepričanja posameznika. Direktive prepovedujejo diskriminacijo na področjih, 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).

V zelo majhnem številu situacij je mogoče, da diskriminacija ni nezakonita. Ko govorimo o neposredni diskriminaciji, je to dovoljeno le v zelo omejenih okoliščinah, in sicer zaradi resničnih potreb, pogojenih z delovnim mestom. Kot primer navajam zahtevo, da morajo biti kandidati za delovno mesta rabina judovske veroizpovedi. Podobno v specifičnih situacijah zakon dovoljuje posredno diskriminacijo. Če se neka oseba pritoži, da določena praksa nesorazmerno bolj postavlja v slabši položaj pripadnike neke rase, naroda ali veroizpovedi, je odgovorna oseba dolžna dokazati, da takšna praksa zasleduje legitimen cilj ter da je sorazmerna in razumna (Evropski center za pravice Romov 2004). Kot primer navajam gradbišče, na katerem se zahteva, da morajo delavci nositi čelade. Takšna zahteva je lahko posredno diskriminatorna do nekaterih skupnosti, ki prepovedujejo svojim pripadnikom, da pokrivajo glavo na takšen način. Vendar lahko delodajalec poskuša opravičiti takšno zahtevo tako, da dokaže, da

je v tem primeru legitimen cilj varnost zaposlenih, da je zahteva sorazmerna nevarnosti in da je nošenje čelad v skladu z zakonskimi predpisi.

Države EU so med drugim dolžne uresničiti cilje evropskih pravnih norm s sprejetjem ustreznih notranjih pravnih predpisov in z drugimi ustreznimi ukrepi oziroma politikami. Pomembna je tudi njihova dolžnost, da povsod tam, kjer to še ne obstaja, ustvarijo možnost, da imajo vsi tisti, ki menijo, da so bili žrtve diskriminacije, na razpolago ustrezne pravne poti za odpravo krivic. Poleg tega so države zavezane, da ustanovijo neodvisno telo, katerega naloge so proučevanje diskriminacije, objavljanje poročil o pojavih diskriminacije, osveščanje javnosti in pomoč posameznikom. Države članice so tudi dolžne, da Evropski komisiji posredujejo v obliki poročil vse relevantne informacije v zvezi z implementacijo direktiv v svoj pravni sistem in v ustrezne politike ter ureditve, ki naj bi preprečevale diskriminacijo med ljudmi, ki živijo in delajo v državi (Devetak 2007).

2.1 Prepoved diskriminacije na podlagi veroizpovedi

Veroizpoved je sistem osebnih prepričanj in vrednot, s katerimi del človeštva izraža odnos do neznanega; je oblika zavesti, za katero je značilno verovanje v neko nadnaravno vsebino, hkrati pa predstavlja hierarhično institucionaliziran in strogo normiran sistem predstav, obnašanja in simbolov, temelječ na režimu prepovedi (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009). Verska svoboda je danes univerzalno priznana človekova pravica, ki je urejena v številnih mednarodnih dokumentih. Med najpomembnejšimi sta Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948 in Evropska konvencija o človekovih pravicah iz leta 1950 (Urad vlade Republike Slovenije za verske skupnosti 2008). Podobno slovenska ustava zagotavlja svobodo izpovedovanja vere in drugih opredelitev. Verska svoboda posameznika je urejena v 41. členu Ustave RS, v drugem odstavku 16. člena pa Ustava v vseh okoliščinah prepoveduje razveljavitev ali omejitev verske svobode in jo tako postavlja ob bok nekaterim drugim pravicam, kot sta pravica do življenja in prepoved mučenja.

Šturm (2008) je prepričan, da pravo samo po sebi ne more zagotoviti vseh pogojev, ki so potrebni za njegovo uresničevanje. Tudi ustavne norme so samo črka na papirju, če ni razvita ustrezna pravna kultura in če naslovniki pravnih norm ne sprejemajo vrednot, na katerih je ustava utemeljena. Sobivanje je mogoče le na podlagi medsebojnega spoštovanja in dejanskega priznavanja dostojanstva vseh, tudi drugače mislečih in drugače verujočih.

Če se osredotočim na pojem diskriminacije na področju verske svobode, ga ni tako enostavno definirati, vsekakor pa je pri tem potrebno vzeti v obzir nauk verskih skupnosti, zakone države in družbene norme (Mlinar 2007). Varuh človekovih pravic (2009) trdi, da se verska diskriminacija pojavi takrat, ko človek ne more uveljavljati svojih verskih načel in pravice do verske svobode, verskih načel. Nadalje o prepovedi

verske diskriminacije pravi, da je prepoved diskriminacije na podlagi vere ali osebnega prepričanja ena izmed izrecno navedenih podlag prepovedi diskriminacije v vseh mednarodnih instrumentih. Mnogokrat se diskriminacija posameznikov zaradi vere ali prepričanja zanemarja, saj prevladujoča družba potiska verovanje v zasebno sfero posameznika. S tem država skuša izmakniti odgovornosti za zagotavljanje enakih možnosti vsem različno verujočim in neverujočim prebivalcem posamezne države. Država je tista, ki je dolžna sprejeti takšno normativno ureditev, ki bo zagotavljala enakost vseh prebivalcev ne glede na vero in prepričanje, obenem pa zagotoviti vsem delujočim verskim skupnostim v posamezni državi pravico do opravljanja njihov verskih dolžnosti in obredov.

Drugi odstavek 2. člena Deklaracije o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja jasno definira nestrpnost in diskriminacijo na podlagi vere ali verskega prepričanja – “kakršnokoli razlikovanje, izključevanje, omejevanje ali dajanje prednosti na podlagi vere ali prepričanja in ki ima za cilj ali posledico izničenje ali poškodovanje priznavanja, uživanja ali uveljavljanja človeških pravic in temeljnih svoboščin na enakopravni podlagi”.

Obstaja pa tudi Zakon o verski svobodi (ZVS, Uradni list RS, št. 14/07), ki v 3. členu prepoveduje diskriminacijo, razpihovanje verskega sovraštva in nestrpnosti. Prepovedana je neposredna in posredna diskriminacija zaradi verskega prepričanja, izražanja ali uresničevanja tega prepričanja (2. odstavek 3. člena). To pa ne velja za delo oziroma zaposlovanje verskih ter drugih uslužbenk in uslužbencev (v nadaljnjem besedilu: uslužbenec) cerkva in drugih verskih skupnosti. Predpostavlja se namreč, da pri opravljanju poklicne dejavnosti v cerkvah in drugih verskih skupnostih, v kateri se izvaja, versko prepričanje predstavlja bistveno legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko cerkva in drugih verskih skupnosti (3. odstavek 3. člena). Razumljivo je, da na primer verski uslužbenec v islamski skupnosti ne more biti pripadnik druge verske skupnosti, recimo rimokatoliške cerkve. Kar se pa tiče verske in kulturne tolerance na delovnem mestu, je le-ta na evropski agendi zaradi več razlogov; delovna mesta postajajo vse bolj multikulturalna, poleg tega je v veljavi že direktiva o zaposlitveni enakopravnosti, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi veroizpovedi. Vedno večje je v Evropi tudi vedenje o ‘upravljanju različnosti (ali raznolikosti)’, kar pomeni tudi več pozornosti, namenjene ugodnostim, ki jih prinaša toleranca v kulturnem in verskem smislu na delovnih mestih. V večini držav članic EU sedaj že obstajajo bodisi vladna oziroma pravna vzpodbuda za toleranco, bodisi obstajajo znaki, da se na ravni podjetij to že izvaja (EUMC 2006). Vodstva podjetij in organizacij morajo biti pripravljena tudi na posledice razlik v veroizpovedi, še preden se pojavijo težave in zahteve s strani prizadetih. V praktičnem smislu je treba računati na določen delež zaposlenih, ki zavračajo opravljanje specifičnih opravil iz verskih razlogov, izostajajo z dela ob verskih praznikih in določenih dnevih v tednu (npr. ne želijo delati

ob nedeljah), zavračajo nošnje delovne uniforme, želijo nositi specifično versko obeležena oblačila in pokrivala in podobno. Boljša rešitev kot zaostritev odnosov, zavračanje ali odpuščanje takšnih delavcev je uvedba prilagoditev, ki upoštevajo omejitve, izhajajoče iz verskih prepričanj, če je to možno, smiselno in ekonomsko upravičeno (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

Evropska unija je podprla stališča glede veroizpovedi v zaposlovanju v dokumentu Promocija verskega in kulturnega dialoga, sožitja in sodelovanja (ang. *Promotion of religion and cultural understanding, harmony and co-operation*, Resolucija OZN A/58/L 52 2003). Prilagoditve za upoštevanje verskih prepovedi se na delovnem mestu kažejo kot pomembne, pa naj gre za prilagoditve urnikov dela, dopuščanje versko obeležene noše, ki ni del predpisane delovne uniforme, skrb za raznoliko sestavo jedilnikov in prehrabnenih obrokov za zaposlene, ki upoštevajo verske omejitve ipd. Mnoge tovrstne prilagoditve so izvedljive z minimalnim organizacijskim naporom, hkrati ne zahtevajo posebnih finančnih vložkov. Številne organizacije pozivajo k večji prožnosti glede spoštovanja verske raznolikosti. Glede na to, da poslovni sistemi delujejo v več izmenah in sedem dni v tednu, takšna prilagoditev ne bi smela biti pretežak organizacijski zalogaj. Če denimo delavec, ki je po prepričanju musliman, dela v izmeni, ki se zaključí pozno ponoči, bo zgodaj zjutraj težko opravil molitev, ki mu jo nalaga vera. Delodajalec po zakonu sicer ni zakonsko dolžan zagotoviti posebne prilagoditve, vendar je problem mogoče rešiti z delom v izmenah, ki se po potrebi spreminjajo. Koristno je poznati določene verske omejitve. Kot primer lahko vzamemo omejitve različnih veroizpovedi glede uživanje hrane. Obrati javne prehrane v podjetjih in organizacijah lahko z malo truda sestavljajo jedilnike tako, da lahko vsakdo dobi primeren obrok (na primer zelenjavni obroki, obroki brez mesa, mesni obroki brez svinjine ipd.) (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

2.2 Prepoved diskriminacije v mednarodnem pravu

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. Številni dokumenti, ki so bili sprejeti na področju mednarodnega prava, se ne ukvarjajo direktno s problematiko na podlagi

verske pripadnosti, temveč so ti dokumenti velikega pomena za kasnejši razvoj zakonodaje, ki se neposredno dotika verske diskriminacije.

V Tabeli 2.1 je podan kronološki pregled mednarodnih dokumentov, ki se posredno ali neposredno dotikajo verske diskriminacije in/ali diskriminacije na trgu dela.

Tabela 2.1 Kronološki pregled glavnih mednarodnih dokumentov, ki govorijo o verski diskriminaciji in/ali diskriminaciji na trgu dela

Leto	Mednarodni dokument	Sprejet s strani
1948	Splošna deklaracija o človekovih pravicah	Generalna skupščina ZN
1950	Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin	Svet Evrope
1958	Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	Mednarodna organizacija dela (specializirana agencija OZN-a)
1966	Pakt Združenih narodov o državljanskih in političnih pravicah	Generalna skupščina Združenih narodov
1966	Pakt Združenih narodov o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah	Generalna skupščina ZN
1981	Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere ali prepričanja	Generalna skupščina ZN
1995	Okvirna konvencija o pravicah narodnih manjšin	Svet Evrope
1996	Evropska socialna listina (ESL)	Svet Evrope
1997	Amsterdamska pogodba	Svet Evropske unije
2000	Direktiva 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja ne glede na raso ali narodnost	Svet Evropske unije
2000	Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu	Svet Evropske unije
2003	Protokol h Konvenciji o kibernetiski kriminaliteti, ki obravnava inkriminacijo rasističnih in ksenofobičnih dejanj, storjenih v računalniških sistemih	Svet Evrope
2005	Protokol številka 12 k EKČP	Svet Evrope

Načelo prepovedi diskriminacije se je po drugi svetovni vojni uveljavilo kot eno temeljnih načel varstva človekovih pravic. V skladu z določili Ustanovne listine Združenih narodov (UL ZN) so ZN zasnovani na dveh temeljnih načelih (Murgel 2003):

- posamezniki imajo pravico uživati določene človekove pravice;
- te pravice so zagotovljene vsakomur brez razlikovanja po rasi, spolu, jeziku ali veri.

Načelo prepovedi diskriminacije opredeljuje 1. člen UL ZN. Eden izmed osnovnih ciljev ZN je razvijanje in spodbujanje spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin za vse, ne glede na raso, spol, jezik ali veroizpoved (3. odstavek 1. člena).

Splošna deklaracija o človekovih pravicah

Za prvo mednarodno kodifikacijo načela prepovedi diskriminacije velja 10. decembra 1948 sprejeta Splošna deklaracija o človekovih pravicah, sprejeta s strani Generalne skupščine Združenih narodov (GS ZN). 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. Splošna deklaracija o človekovih pravicah seveda vsebuje tudi nekaj členov, ki se navezujejo tudi na temo te diplomske. 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, brez diskriminacije 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. V nadaljevanju člena je tudi natančno določeno, kaj ta pravica zajema. Vsakdo lahko svobodno spremeni svoje prepričanje ali vero in ju lahko izraža svobodno, javno in zasebno, posamezno ali v skupnosti z drugimi. To lahko izvaja s poučevanjem in/ali izpolnjevanjem verskih dolžnosti kakor tudi z bogoslužjem in opravljanjem obredov.

Pomembno je omeniti, da Splošna deklaracija o človekovih pravicah ni pravno zavezujoča, vendar pa je njena vsebina tako splošno sprejeta, da predstavlja splošna načela mednarodnega prava, ki so zavezujoča za vse države. Služila je kot osnova za dve pravno zavezujoči konvenciji ZN 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).

Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah

Evropsko konvencijo o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (EKČP) (Uradni list RS-MP, št. 7/1994) je sprejel Svet Evrope (SE) 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.

Tudi EKČP vsebuje določbo o svobodi misli, vesti in veroizpovedi. Prvi odstavek 9. člena je identičen 18. členu Splošne deklaracije človekovih pravic, kar je seveda logično, če upoštevamo, da je konvencija povzeta po deklaraciji. Vendar 9. člen EKČP vsebuje še drugi odstavek, v katerem je določeno, kdaj se sme ta pravica omejiti. Drugi odstavek pravi, da 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 diskriminacije EKČP govori v 14. členu, ki je dejansko identičen 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 številka 12 (CETS št. 177) k EKČP, saj je prinesel splošno prepoved diskriminacije. Čeprav je bil sprejet leta 2000 in je začel veljati leta 2005, ga omenjam tukaj zato, ker sodi k EKČP. Kot sem že zgoraj napisala, EKČP prepoveduje vsako diskriminacijo pri uživanju pravic, urejenih s to 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, saj zadeva 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 tega 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 diskriminatorskih okoliščin.

Pomembno se mi zdi tudi omeniti dejstvo, da še vedno niso vse države članice Sveta Evrope, ki so podpisnice konvencije, ratificirale, sprejele in odobrile protokola št. 12.

V času pisanja diplomske naloge Protokola št. 12 k EKČP Slovenija še ni ratificirala, podpisala pa ga je marca 2001. Napisan pa je predlog Zakona o ratifikaciji Protokola št. 12 k EKČP in njegova ratifikacija bi se naj zgodila v kratkem času. Nujno je, da Slovenija čim prej ratificira Protokol št. 12, ker je le-ta izredno pomemben za preprečevanje diskriminacije, saj ščiti pred diskriminacijo vse posameznike, ki se nahajajo na ozemlju katerekoli države članice Protokola ter postavlja pod nadzor vsa dejanja javnih oblasti. Ratifikacija tega protokola bi za žrtve diskriminacije pomenila nov instrument, h kateremu bi se lahko zatekali (Devetak 2007).

Mednarodna organizacija dela in Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija OZN-a. Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija OZN-a. Bohinc (2004) meni, da je ustanovitev te agencije pomenilo pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava, zagotovilo se je sistematično nepretrgano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm s področja dela, delovnih razmerij in socialne varnosti. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodni priznanih človekovih delovnih pravic. 29. maja 1992 je bila v MOD sprejeta tudi Republika Slovenija. Zato se predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov udeležujejo rednih letnih zasedanj MOD. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa poleg tega sodeluje v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD.

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.

Ena izmed teh konvencij je tudi Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Že prvi člen te konvencije poudarja, da pomenita pojem zaposlovanje in poklic tudi možnost strokovnega izobraževanja, dostop do zaposlitve in vključevanja v različne poklice ter delovne pogoje. Konvencija podpisuje zaščito pred diskriminacijo, ki se mora izvajati v vseh fazah, od izbire kandidata, sklepanja delovnega razmerja in pri vseh drugih vprašanjih, kot na primer vprašanja o enakem plačilu in spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. 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. Diskriminacija je tudi vsako drugo razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju ali poklicih (Murgel 2007). Konvencija od držav, ki so dokument ratificirale, zahteva sprejetje preventivnih ukrepov – nacionalno

politiko za spodbujanje enakosti 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).

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

Kronološko gledano sledita Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (MPDP) (Uradni list RS, št. 13/93) ter Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP) (Uradni list RS, št. 35/92 - MP, št. 9/92), sprejeta s strani Generalne skupščine Združenih narodov leta 1966. Vsebujeta določbi, s katerimi se pogodbenice zavezujejo, da bodo spoštovale in zagotovile vsem ljudem, ki so 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 MPDP oziroma 2. odstavek 2. člena MPESKP). Prepoved diskriminacije v paktih je tako rekoč identična prepovedi iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah in Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Če se najprej osredotočim na MPDP, ugotovim, da le-ta poleg splošne prepovedi (1. odstavek 2. člena) diskriminacije določa v 18. členu, da ima vsakdo pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi. Ta člen je v prvi točki enak 18. členu Splošne deklaracije človekovih pravic in 9. členu EKČP, ki ravno tako zagotavljata to isto pravico. V drugi točki 18. člena MPDP pravim, da nihče ne sme biti prisiljen k nečemu, s čimer bi bila kršena njegova pravica imeti ali sprejeti vero ali prepričanje po lastni izbiri. Tretja točka 18. člena pa je enaka drugi točki 9. člena EKČP; v njej so določene omejitve pravice do svobode misli, vesti in veroizpovedi. Starši oziroma zakoniti skrbniki imajo pravico, da svojim otrokom zagotovijo tisto versko in moralno vzgojo, ki je v skladu z njihovim lastnim prepričanjem. Ta pravica staršev oziroma zakonitih skrbnikov mora biti spoštovana s strani držav pogodbenic (4. točka 18. člena MPDP).

MPDP 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.

25. člen pakta 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.

Skladno z ustanovno listino OZN Pakt o državljanskih in političnih pravicah priznava enake in neodtujljive pravice vsem članom človeškega rodu, kar je temelj

svobode, pravičnosti in miru na svetu. Skladno z Univerzalno deklaracijo o človekovih pravicah določa ideal človekove svobode, državljanske in politične pravice, skupaj z ekonomskimi, kulturnimi in socialnimi, ki so lahko izpolnjene le v pogojih enakih za vse. Z MPDP je bil ustanovljen tudi Odbor za človekove pravice.

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (MPESKP) (Uradni list RS, št. 35/92 – MP, št. 9/92) je tudi sprejela Generalna skupščina Združenih narodov leta 1966, veljati pa je začel leta 1976. Tako kot zgoraj naštetih deklaracija, konvencije in MPDP tudi Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah 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 MPESKP, samo z zakonom in v tolikšni meri, kot je to v skladu z naravo teh pravic in samo z namenom, da izboljša blaginjo.

Deklaracija o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere

Nadaljujem s predstavitvijo Deklaracije o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere, sprejete leta 1981 s strani GS ZN. Deklaracija 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 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, zanikanja načel Ustanovne listine ZN in kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin, razglašeni v Splošni deklaraciji človekovih pravic in obeh paktih o človekovih pravicah (Murgel 2007).

Pravica do svobode misli, vesti in veroizpovedi je zapisana v 1. členu in je identična pravici iz Splošne deklaracije o človekovih pravicah. Drugi odstavek 1. člena pa pravi, da se »nikogar ne sme siliti v nekaj, kar bi škodovalo njegovi svobodi imeti vero ali prepričanje po lastni izbiri«. Omejitve izpovedovanja vere ali prepričanja so določene v tretjem odstavku 1. člena in je identična drugi točki 9. člena EKČP in tretjemu odstavku Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah.

Prvi odstavek 2. člena Deklaracija določa, da nobena država, ustanova, skupina oseb ali oseba nikogar diskriminirati na podlagi vere ali drugega prepričanja. 4. člen 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.

6. člen podrobneje našteva svoboščine, ki jih vključuje pravica do svobode misli, vere in veroizpovedi:

- udeleževati se verskih obredov ali zbirati se v zvezi z vero ali prepričanjem ter graditi in vzdrževati prostore za te namene;
- ustanavljati in vzdrževati ustrezne karitativne in humanitarne ustanove;
- izdelovati, pridobivati in uporabljati ustrezno količino potrebnih predmetov in snovi v zvezi z verskimi obredi ali običaji ali prepričanjem;
- pisati, izdajati in razširjati ustrezne publikacije s teh področij;
- poučevati vero ali prepričanje v prostorih, primernih za te namene;
- prositi za in sprejemati prostovoljne denarne in druge prispevke od posameznikov in ustanov;
- usposablјati, imenovati, voliti ali določati po nasledstvu ustrezne voditelјem v skladu s potrebami in normami sleherne vere ali prepričanja;
- spoštovati zapovedane dni počitka, praznovati verske praznike in udeleževati se ceremonij v skladu z zapovedmi vere ali prepričanja;
- vzpostavljati in vzdrževati stike s posamezniki in skupnostmi v zadevah vere in prepričanja na državni in mednarodni ravni.

Okvirna konvencija za varstvo narodnih manjšin

Kronološko sledi Okvirna konvencija za varstvo narodnih manjšin (Zakon o ratifikaciji Okvirne konvencije za varstvo narodnih manjšin, Uradni list RS-MP, št. 4/1998), ki je bila sprejeta leta 1995 v Strasbourgu. Gre za edini in prvi pravno zavezujoči multilateralni mednarodnopravni dokument, 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. Tako so države dolžne v svoji notranji zakonodaji poskrbeti za zagotovitev pravic in položaja narodnih manjšin. Državam pogodbenicam je prepuščeno, da določijo skupine, ki jih obravnavajo kot manjšine, saj ni natančne definicije (Devetak 2007).

Prvi člen Okvirne konvencije določa, da je varstvo narodnih manjšin ter njihovih svoboščin sestavni del mednarodnega varstva in posledično spada v mednarodno sodelovanje. Tretji člen 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. Na podlagi četrtega člena so države pogodbenice dolžne zagotoviti enakost pred zakonom in enako pravno varstvo, prepovedana je vsaka diskriminacija, ki bi temeljila na pripadnosti narodni manjšini. Sledi peti člen, ki pravi da so pogodbenice prav tako dolžne spodbujati 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. V drugem odstavku petega člena je pogodbenicam naloženo, da se vzdržijo politike in prakse, katerih namen je asimilacija pripadnikov narodnih manjšin proti njihovi volji. Pomembno se mi zdi tudi omeniti šesti člen, ki govori o toleranci in poziva pogodbenice, da spodbujajo strpnost in medkulturni dialog, poleg tega pa jim naroča sprejetje ukrepov za varstvo oseb, ki so lahko podvržene diskriminaciji oziroma dejanjem diskriminacije na podlagi etnične pripadnosti, verske ali jezikovne identitete. Glede na sedmi člen, imajo narodnostne manjšine pravico do svobode mirnega združevanja ter svoboda izražanja, mišljenja, vesti in veroizpovedi. Narodnim manjšinam je po osmem členu priznana pravica do izražanja vere ali prepričanja in do ustanavljanja verskih ustanov, organizacij ter združenj.

Nadzor nad uresničevanjem Okvirne konvencije izvaja Odbor ministrov Sveta Evrope, ki mu pri delu pomaga Svetovalni odbor.

Evropska socialna listin (ESL)

Poleg evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, je Svet Evrope sprejel tudi Evropsko socialno listino in sicer leta 1996, Slovenija pa je ESL ratificirala leta 1999 (Uradni list RS, št. 24/1999). 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. Najpomembnejše med njimi so pravica do pravičnih pogojev dela, pravica do pravičnega plačila, pravica delavcev in delodajalcev do kolektivnih pogajanj, pravica vseh delavcev, da imajo v zadevah, povezanih z zaposlitvijo in poklicem, pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola, pravica vseh z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, do tega, da ne bi bile izpostavljene razlikovanju, in če je mogoče, brez nasprotja med njihovo zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi (Informacijski urad Sveta Evrope v Sloveniji 2007). V drugem delu se pogodbenice zavezujejo, da bodo spoštovale obveznosti, ki so navedene že v prvem delu v 31 točkah. Pri uresničevanju pravice do dela je eden glavnih ciljev pogodbenic doseganje in ohranjanje čim višje in uravnotežene ravni zaposlovanja, in sicer polne zaposlenosti. Delavcem zagotavljajo pravico do brezplačnih služb za zaposlovanje in spodbujajo poklicno usposabljanje (1. člen ESL). 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 ESL).

ESL v 5. delu (člen E) vsebuje tudi določbo o prepovedi razlikovanja. Določa, da je uživanje pravic, določenih v tej listini, zagotovljeno brez razlikovanja na kakršni koli 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.

Amsterdamska pogodba

Ko je v veljavo stopila Amsterdamska pogodba, je skupnost dobila nove okrepitve za boj proti diskriminaciji na podlagi rase in etnične pripadnosti, veroizpovedi in prepričanja, invalidnosti, spolne usmerjenosti. Amsterdamska pogodba spreminja Pogodbo o Evropski uniji ter pogodbe o ustanovitvi evropskih skupnosti (Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo 2003).

Če se osredotočim na pojem nediskriminacije, ugotovim, da o nediskriminaciji govori 13. člen Amsterdamske pogodbe, ki 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 Petković 2007).

Amsterdamska pogodba v 6. členu navaja, da Evropska skupnost temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin..., na načelih, ki so skupna vsem državam članicam. Države članice so okrepile uveljavljanje teh načel v Evropski uniji 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 Direktivo o rasni enakosti in Direktivo o enakosti pri zaposlovanju (Evropska komisija 2009).

Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost in Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu

Tako je leta 2000 bila sprejeta Direktiva Sveta 2000/43/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (Uradni list EU, št. L 180/2000), ki ima širši doseg kot direktiva na področju zaposlovanja, saj državljanke 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 rase ali etnične pripadnosti, ne pa

oseb, ki bi lahko bile diskriminirane zaradi drugih osebnih okoliščin (Kogovšek in Petković 2007).

Zato pa Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (Uradni list EU, št. L 303/2000), ki je bila prav tako sprejeta leta 2000, 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). 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, Petković 2007).

Veliko evropskih držav je že imelo predpise za preprečevanje diskriminacije, toda nova zakonodaja vzpostavlja dosledno uveljavljanje pravic in dolžnosti v celotni Evropski uniji. To pomeni, da lahko žrtve diskriminacije, nadlegovanja ali viktimizacije zdaj vložijo tožbo, osebe, krive za diskriminacijsko ravnanje, pa zanj odgovarjajo. Postopki se od države do države razlikujejo (Evropska komisija 2009).

Obe direktivi (Direktiva o prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in Direktiva o prepovedi diskriminacije na osnovi narodnosti ali rase) prepovedujeta diskriminacijo fizičnim in pravnim osebam v javnem in zasebnem sektorju. To pomeni, da imajo samostojni podjetniki enako dolžnost preprečevati diskriminacijo kot velike zasebne korporacije, občine, upravne enote ali oddelki ministrstev in vlad (Kogovšek in Petković 2007).

Obe direktivi zagotavljata vsem ljudem v vseh državah Evropske unije pravico do (Evropska komisija 2009):

- pravnega varstva pred neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi rasne ali etnične pripadnosti pri izobraževanju, socialni varnosti, zdravstvenem varstvu in dostopu do blaga in storitev, kot tudi pred nadlegovanjem 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.

Dodatni protokol h Konvenciji o kibernetiski kriminaliteti, ki obravnava inkriminacijo rasističnih in ksenofobičnih dejanj, storjenih v računalniških sistemih

Dodatni protokol h Konvenciji o kibernetiski kriminaliteti, ki obravnava inkriminacijo rasističnih in ksenofobičnih dejanj, storjenih v računalniških sistemih (Uradni list RS-MP št. 17/2004) v 2. členu definira pojma rasistično in ksenofobično gradivo kot vsako pisno gradivo, vsaka upodobitev ali izražanje mnenj ali teorij, ki zagovarja ali spodbuja sovraštvo, diskriminacijo ali nasilje proti kateremu koli posamezniku ali skupini posameznikov zaradi njihove rase, barve, porekla ali narodnostnega ali etničnega izvora ali pa veroizpovedi, če se ta uporablja kot pretveza za katero od naštetih okoliščin ali ki spodbuja k takim dejanjem.

Kot kaznivo dejanje se razglasijo naklepne in neupravičene rasistične in ksenofobične grožnje v računalniškemu sistemu (4. člen) ter naklepne in neupravičene rasistične in ksenofobične žalitve v računalniškem sistemu (5. člen). Za kaznivo dejanje se torej šteje grožnja oziroma žalitev oseb zaradi njihove pripadnosti skupini, ki se razlikujejo po rasi, barvi, poreklu, narodnostnem ali etničnem izvoru ali pa po veroizpovedi, če se ta uporablja kot pretveza za katero od naštetih okoliščin ali pa proti skupini oseb, ki se razlikujejo po kateri od teh okoliščin.

Slovenija - ratificirani mednarodni dokumenti

Evropsko sodišče za človekove pravice je izoblikovalo merila za razumevanje med diskriminacijo in razlikovanjem, ki ne pomeni diskriminacije. Razlikovanje je diskriminatorno, če ni stvarno in razumno upravičeno, kar pomeni, da ne zasleduje legitimnega namena ali da ni podana razumna sorazmerna zveza med namenom in sredstvi za doseg cilja. Takšni formulaciji sledi tudi Ustavno sodišče Republike Slovenije (Srđić 2009).

Slovenija je od 1. maja 2004 članica Evropske unije. Institucije (Evropski parlament, Svet in Komisija), ki jih je ustanovila Evropska skupnost imajo daljnosežne zakonodajne pristojnosti. Uredbe in direktive, ki jih sprejmejo institucije evropske skupnosti, se v Sloveniji, kot članici EU, uporabljajo neposredno ali pa se prenesejo v slovensko zakonodajo (Poročila Slovenije 2008). V skladu z 8. členom Ustave RS morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki obvezujejo Slovenijo. Ratificirane in objavljene pogodbe se uporabljajo neposredno.

Ratificirani mednarodni dokumenti so torej, v skladu z ustavnimi določili, del notranjega prava in obvezujoči tako za državo kakor za vse njene prebivalce. Ratificirana in objavljena mednarodna pogodba ima v Republiki Sloveniji hierarhično

višji položaj od zakona in je podrejena samo Ustavi kot najvišjemu pravnemu aktu. Posledica, ki izhaja iz tega, je, da kasnejši zakon, ki ureja isto tematiko kot mednarodna pogodba, čeprav je v nasprotju z mednarodno pogodbo, le-te ne more spreminjati ali jo celo razveljaviti (Poročila Slovenije 2008).

Slovenija je pogodbenica vseh pomembnejših mednarodnih dokumentov o človeških pravicah, ki jo med drugim obvezujejo tudi k spoštovanju pravic posameznikov, ki pripadajo verskim manjšinam (27. člen Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah). Slovenija je ratificirala naslednje konvencije s področja človekovih pravic, ki se dotikajo tudi verske diskriminacije tako na splošno kot na trgu dela:

- Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah (leta 1992) in dva fakultativna protokola;
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah (leta 1992);
- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (ratificirala leta 1994) (Uradni list RS, št. 3-20/1994);

S pristopom k mednarodnim konvencijam, predvsem k Mednarodnemu paktu o državljanskih in političnih pravicah, ter Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin je Slovenija sprejela tudi najbolj izpopolnjen sistem mednarodnega nadzora nad izvajanjem obveznosti, ki zajemajo možnost pritožbe posameznika na Evropsko sodišče ter proces obravnave državnih poročil na mednarodni ravni (Poročila Slovenije 2008).

2.3 Prepoved diskriminacije v slovenskem pravu

Slovenija se je zavezala k spodbujanju demokratizacije, spoštovanju človekovih pravic, izboljšanju odnosov med etničnimi skupinami, varstvu manjšin in k tesnejšemu sodelovanju verskih skupnosti. Zagotavljanje človekovih pravic je temeljni kamen slovenske države in samostojnosti. Vse državne in nedržavne institucije so dolžne spoštovati človekove pravice in temeljne svoboščine posameznikov in skupin, kot to izhaja iz Ustave Republike Slovenije in mednarodnih dokumentov, katerih pogodbenica je Slovenija (Devetak 2007).

Pravna podlaga za uresničevanje državne politike v Sloveniji na področju urejanja položaja narodnih ali etničnih in verskih skupin ter odprave etnične in verske diskriminacije so (Poročila Slovenije 2008):

- temeljni osamosvojitveni dokumenti;
- določbe Ustave Republike Slovenije;
- določbe ratificiranih mednarodnih dokumentov in priporočila posameznih mednarodnih organizacij in ustanov;

- notranja zakonodaja na posameznih področjih.

Cilji državne politike na tem področju so spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, enakopravnosti in sožitja. Določbe o človekovih pravicah, enakosti pred zakonom in nediskriminaciji so kot del pravnega reda obvezujoče tako v zakonodajnem postopku kot tudi pri izvajanju prava (Poročila Slovenije 2008).

Temeljni osamosvojitveni dokument

Republika Slovenija se je ob osamosvojitvi s Temeljno ustanovno listino o samostojnosti in neodvisnosti Republike Slovenije zavezala, da zagotavlja varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin vsem osebam na ozemlju Republike Slovenije ne glede na njihovo pripadnost, brez sleherne diskriminacije, v skladu z Ustavo Republike Slovenije in veljavnimi mednarodnimi pogodbami (Poročila Slovenije 2008).

Ustava Republike Slovenije

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 kakršni koli osnovi. Iz ustavnih določb je razvidno, da so številne človekove pravice in temeljne svoboščine smiselno ali dobesedno prevzete iz mednarodnega pakta o državljskih in političnih pravicah. Ustavne določbe s področja zaščite človekovih pravic in temeljnih svoboščin prav tako zagotavljajo izvajanje protidiskriminacijske politike. Ustavne določbe, ki se nanašajo na preprečevanje diskriminacije in prepoved spodbujanja rasne, narodne in verske nestrpnosti, so nadvse pomembne za položaj in integracijo oseb drugačnega etničnega in verskega porekla, ki živijo v Sloveniji.

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 331/1991-1, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006) v 14. členu ureja načelo enakosti pred zakonom. Skladno s tem členom so v Republiki Sloveniji (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. Ta ustavna določba velja tako za državljane kot za tujce in zagotavlja enakost pred zakonom za vse. Vse zakone in podzakonske predpise, ki niso v skladu s to ustavno odločbo, je mogoče izpodbijati s pritožbo na Ustavno sodišče. Načelo enakosti je implementirano tudi v drugih ustavnih določbah. V skladu z 22. členom Ustave RS 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. Ustava prav tako zagotavlja spoštovanje načela enakosti v kazenskih postopkih (29. člen) in pri dostopu do dela, ki v 49. členu pravi, da je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. Prisilno delo je prepovedano.

63. člen ustave prepoveduje vsakršno spodbujanje k narodni, rasni, verski ali drugi neenakosti ter razpihovanju rasnega, verskega, narodnega ali drugega sovraštva.

60. člen definira pristojnosti Ustavnega sodišča in med drugim določa, da je Ustavno sodišče med drugim pristojno tudi odločati o ustavnih pritožbah zaradi kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin s posamičnimi akti, kar zajema tudi prepoved diskriminacije.

Kazenski zakonik

Poleg zakonodajnih ukrepov v smislu tako imenovane pozitivne diskriminacije in varstva posameznih skupin določa pravni red Republike 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) (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) 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/.../koga prikrajša 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.

297. člen KZ v prvem odstavku določa da: kdor javno spodbuja ali razpihuje narodnostno, rasno, versko ali drugo sovraštvo, razdor ali nestrpnost/.../se kaznuje z zaporom do dveh let. Če je to dejanje storjeno s prisilo, grdim ravnanjem, ogrožanjem varnosti, s sramotitvijo narodnostnih, etničnih ali verskih simbolov, s poškodovanjem tujih stvari, se storilec kaznuje z zaporom do pet let (2. odstavek 297. člena KZ).

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)
- oviranje verskih obredov (314. čl. KZ)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

ZDR (Uradni list RS, št. 42/2002) 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.

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 (Bohinc 2004). 6. člen tudi delno povzema nekatere določbe direktive o uresničevanju načela enakega obravnavanja v zaposlovanju. Določa, da delodajalec ne sme iskalca zaposlitve pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmera in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti in nacionalnega porekla.

6. člen ZDR prepoveduje tudi posredno in neposredno diskriminacijo 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.

Če pogledam nadalje po ZDR, ugotovim, da le-ta omenja versko ali drugo prepričanje v 89. členu. Ta člen določa, da je eden izmed neutemeljenih razlogov za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi prav versko ali drugo prepričanje.

Pomembno se mi še zdi omeniti peti odstavek 204. člena (Uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo), ki pravi, da lahko 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.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Tudi Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50-2295/2004) govori o uresničevanju načela enakosti. 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 tudi določa naloge Urada za enake možnosti s področja uresničevanja načela enakega obravnavanja v smislu direktiv 2000/43/ES in 2000/78/ES. Pomembna novost je bila uvedba institucije zagovornika načela enakosti (Murgel 2007).

ZUNEO določa tudi posebnosti, ki veljajo za pravno varstvo diskriminiranih oseb v sodnih in upravnih postopkih, sproženih zaradi z zakonom določene kršitve prepovedi diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin (Flander 2004).

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 preje dajanje navodil za diskriminacijo ali nadlegovanje, ki pomeni nezaželeni 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 zasebnem sektorju, z uvedbo instituta zagovorništva pa tudi za 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. 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, pri tem pa 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 človekovih pravic.

ZUNEO v 1. členu določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na kateremkoli področju družbenega življenja, pri tem pa primeroma

naštevata 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 subjektov, da z različnimi ukrepi znotraj svojih pooblastil ustvarjajo pogoje za enako obravnavanje oseb. V obliki informiranja diskriminiranih oseb, domnevnih kršiteljev in celotne družbe, hkrati pa spremljajo položaj na tem področju in sprejemajo ukrepe politične in normativne narave (2. odstavek 1. člena ZUNEO).

ZUNEO 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).

Na podlagi omenjenega zakona je bil ustanovljen Svet vlade za uresničevanje načela enake možnosti. Svet, ki ga sestavljajo predstavnice oziroma predstavniki posameznih ministrstev in vladnih služb ter nevladnih organizacij in strokovnih institucij, ima naslednje naloge:

- skrbi za izvajanje določb tega zakona,
- spremlja, ugotavlja in ocenjuje položaj posameznih družbenih skupin z vidika uresničevanja načela enakega obravnavanja,
- daje vladi predloge, pobude in priporočila za sprejem predpisov,
- daje predloge za pospeševanje izobraževanja, osveščanja in raziskovanja na tem področju in
- opravlja druge naloge (Bošnjak 2005).

Zakon o medijih (ZMed)

V skladu z 8. členom Zakona o medijih (Uradni list RS, št. 110/2006-UPB1.) 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.«

Kakršnokoli oglaševanje, ki vzpodbuja rasno, spolno ali narodnostno diskriminacijo in versko ali politično nestrpnost, je prepovedano (4. odstavek 47. člena).

Z denarno kaznijo se kaznuje za prekršek izdajatelj – pravna oseba, če se preko njegovega medija z oglasi prizadene spoštovanje človekovega dostojanstva; vzpodbuja rasne, spolne ali narodnostne diskriminacije in verske ali politične nestrpnosti, vzpodbuja dejanja, ki škodujejo zdravju in varnosti ljudi ali zaščitijo okolja ali kulturne dediščine; žali verska ali politična prepričanja; škodi interesom uporabnikom (129. člen Zmed).

2.4 Institucije in njihove pristojnosti v primerih diskriminacije

2.4.1 Slovenske institucije in njihove pristojnosti v primerih verske in etnične diskriminacije

Neformalne poti:

Urad Varuha človekovih pravic

Žrtve lahko o diskriminaciji obvestijo varuha/varuhinjo človekovih pravic. Varuh/varuhinja o primeru diskriminacije ne more odločiti, lahko pa kot neodvisen organ posreduje pri državnem organu, lokalni skupnosti ali nosilcu javnih pooblastil. Posameznik se nanj/nanjo ne more obrniti neposredno, kadar so kršitelji osebe zasebnega prava, podjetja ali posamezniki kot fizične osebe, ki nimajo javnih pooblastil. V teh primerih mora zadevo najprej prijaviti drugim pristojnim organom, varuh pa lahko nadzoruje, ali so ti pravočasno in korektno ukrepali. Postopek pred varuhom/varuhinjo je neformalen in brezplačen, vendar mora biti pobuda pisna in praviloma oddana v roku enega leta od dogodka diskriminacije. V pobudi mora posameznik opisati diskriminatorno ravnanje ter navesti, ali je žrtev že uporabila pravna sredstva zoper storilca, in če da, katera. Varuh/varuhinja v postopku zagotavlja zaupnost, zato anonimnih pobud ne obravnava. Praviloma tudi ne obravnava zadev, o katerih že tečejo sodni in drugi postopki (razen če gre za zavlačevanje postopka ali očitno zlorabo oblasti). Varuh/varuhinja izda mnenje o obstoju kršitve in lahko predlaga, kako naj se nepravilnost odpravi. Kršitelj mu/ji je dolžan odgovoriti, kaj je bilo storjeno za odpravo kršitev. Po tem ko je pobudnik izčrpal že vsa pravna sredstva, lahko varuh/varuhinja s soglasjem prizadetega vloži tudi pritožbo na Ustavno sodišče ali pa v zvezi z obravnavano pobudo poda zahtevo za presojo ustavnosti zakonov in drugih predpisov. Hkrati lahko z mnenji, priporočili in predlogi vpliva na organe oblasti, predvsem s pomočjo letnih poročil Državnemu zboru (Kogovšek in Petkovič 2007).

V Sloveniji obstaja Zakon o varuhu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (ZVarCP) (Uradni list RS, št. 71/1993), ki varuhu v 3. členu nalaga, da se mora pri svojem delu ravnati po določenih ustave in mednarodnih pravnih aktov o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. To torej pomeni, da se v primeru kršitve človekovih pravic in temeljnih svoboščin, lahko sklicuje tudi na načela mednarodnega prava, ki izhajajo iz konvencij in sporazumov, ki jih Slovenija ni ratificirala. Za čim bolj učinkovito izpolnjevanje svojih nalog, mora biti varuh pri svojem delu popolnoma neodvisen in samostojen. To določa tudi 4. člen ZVarCP. Praktično pa to pomeni, da mu noben državni organ ne more dajati navodil za delo in da se je varuh dolžan ravnati le po določenih ustave in mednarodnih pravnih aktov o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah. ZVarCP v 9. členu določa, da lahko da pobudo za začetek postopka pri

varuhu vsakdo, ki meni, da so mu z aktom organa kršene človekove pravice ali svoboščine. Postopek pa lahko varuh začne tudi na lastno pobudo vendar je pri tem potrebno soglasje prizadetega. Postopek pri varuhu ni formaliziran v tolikšni meri kot pred sodnimi organi, saj se zahteva le osebna identifikacija pritožnika ter navedba okoliščin, dejstev in dokazov, na katerih temelji pobuda za začetek postopka. Kadar varuh oceni pobudo kot nepopolno, pozove pritožnika, da naj jo dopolni z zahtevano dokumentacijo. Ko varuh pobudo prejme, lahko na podlagi 28. člena ZvarCP o pobudi odloči v skrajšanem postopku, začne preiskavo, pobudo zavrne ali pa pobude ne vzame v obravnavo (v primeru, da je anonimna, žaljiva, prepozna). Odločitev varuha, da pobudo zavrne ali je ne vzame v obravnavo je dokončna in zoper njo ni pritožbe (31. člen ZvarCP).

Urad za enake možnosti

Pri Uradu za enake možnosti že od leta 2004 deluje zagovornica načela enakosti. Institucija je nastala v okviru prenosa evropskih direktiv v notranjo zakonodajo. Postopek pri zagovornici je neformalen in brezplačen, začne pa se na pisno ali ustno pobudo žrtve, ki jo mora podati v roku enega leta od domnevno diskriminatornega dejanja. Namen postopka pred zagovornico ni v pridobitvi odškodnine ali kaznovanju storilca, temveč odkrivanje in opozarjanje na diskriminacijo. Zagovornica tako zgolj izda pisno nezavezujoče mnenje ter priporočila, kako diskriminacijo odpraviti. V primeru, da kršitelj ali kršiteljica ne sledi njenim priporočilom, lahko zagovornica posreduje primer pristojni inšpekciji. Kršitve prepovedi posredne in neposredne diskriminacije ter nadlegovanja so namreč tudi prekrški, zato lahko prekrškovni organ po *Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja* izreče kazen plačila globe (Kogovšek in Petković 2007). Praktični primer zagovornice načela enakosti sem opisala v poglavju Sodni in praktični primeri diskriminacije.

Formalne poti:

Področni inšpektorati

Ker prihaja do diskriminacije na vseh področjih družbenega življenja, so zanjo pristojne različne inšpekcijske službe. Če pride do domnevne diskriminacije pri zaposlovanju ali delu, je pristojen *Inšpektorat za delo*. Inšpektor mora obravnavati prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge s svojega področja in vlagatelje na zahtevo obvestiti o svojih ugotovitvah in ukrepih. Po opravljenem postopku inšpektor izda sklep, s katerim odloči, ali je prišlo do kršitve ali ne. Kršitelju lahko prepove nadaljnje diskriminatorno ravnanje in odredi ustrezne ukrepe, s katerimi zavaruje žrtev pred povračilnimi ukrepi. Če inšpektor ugotovi, da je bilo storjeno kaznivo dejanje, lahko zoper kršitelja poda kazensko ovadbo. Če je kršitelj storil prekršek, izvede postopek po

Zakonu o prekrških in kršitelju naloži plačilo denarne kazni (globe) ali predlaga, da o tem odloči sodišče (Kogovšek in Petković 2007).

Sodišče (civilno, delovno in socialno, kazensko, upravno, ustavno)

Žrtve diskriminacije imajo vedno možnost zahtevati varstvo svojih pravic v sodnih in upravnih postopkih in pred drugimi pristojnimi organi, imajo pa tudi pravico do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava. To pomeni, da lahko podajo kazensko ovadbo na policijo ali tožilstvo, če menijo, da je bilo z diskriminacijo storjeno kaznivo dejanje. Lahko vložijo tožbo na civilno sodišče, s katero zahtevajo prenehanje diskriminatornih dejanj, vrnitev v prejšnje stanje, opravičilo, objavo sodbe ali celo odškodnino zaradi povzročene materialne in nematerialne škode. Če je prišlo do diskriminacije na področju zaposlovanja ali socialnih zavarovanj, lahko vložijo tožbo na delovno in socialno sodišče. Pobudo za presojo ustavnosti zakona ali drugega predpisa pred ustavnim sodiščem lahko poda vsakdo, če izkaže svoj pravni interes. Ta je podan, če ureditev neposredno in konkretno posega v njegove pravice ali obveznosti oziroma kadar bi morebitna odločitev ustavnega sodišča (o neskladnosti ureditve z ustavo) lahko izboljšala ali spremenila pravni položaj prizadetega. Ustavno sodišče presoja skladnost zakonov z določbami ustave ter ratificiranimi in objavljenimi mednarodnimi pogodbami. To pomeni, da mora upoštevati tudi obvezujoče določbe virov evropskega prava. Pod določenimi pogoji je pristojno tudi za presojo ustavnosti in zakonitosti podzakonskih predpisov in splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil (Kogovšek in Petković 2007).

2.4.2 Mednarodne institucije in njihove pristojnosti v primerih verske in etnične diskriminacije

Če pride do diskriminacije, so za njeno obravnavo pristojna tudi nekatera mednarodna telesa.

Neformalne poti:

Evropska komisija

Posebni postopki glede diskriminacije pred Evropsko komisijo niso predvideni, je pa nanjo mogoče nasloviti pismo ali vprašanje o interpretaciji evropskega prava. Evropska komisija zbira tudi informacije o tem, kako se protidiskriminacijska zakonodaja v državah članicah izvaja Kogovšek in Petković (2007).

Odbor neodvisnih strokovnjakov pri Svetu Evrope

Odbor neodvisnih strokovnjakov je telo, ki deluje pri Svetu Evrope in na katerega je mogoče nasloviti skupinske pritožbe zaradi kršitev ekonomskih in socialnih pravic, ki

so določene v Evropski socialni listini ter v spremenjeni Evropski socialni listini (Informacijsko dokumentacijski center za razvojno sodelovanje 2008).

Pogodbenice dodatnega protokola k Evropski socialni listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb (ESL), priznavajo pravico vložiti pritožbo o domnevni nezadovoljivi uporabi listine naslednjim organizacijam:

- mednarodnim organizacijam delodajalcev in sindikatom iz drugega odstavka 27. člena listine;
- drugim mednarodnim nevladnim organizacijam s posvetovalnim položajem prič Svetu Evrope in so na seznamu, ki ga je v ta namen sestavil Vladni odbor;
- reprezentativnim nacionalnim organizacijam delodajalcev in sindikatov v okviru pristojnosti pogodbenice, proti kateri je bila vložena pritožba.

Tu nastopi vloga Odbora neodvisnih strokovnjakov, ki lahko zaprosi tu pogodbenico in organizacijo, ki je vložila pritožbo, da v roku, ki ga sam predpiše, predloži pisne informacije in mnenja o sprejemljivosti te pritožbe.

Če Odbor neodvisnih strokovnjakov odloči, da je pritožba sprejemljiva, o tem prek generalnega sekretarja obvesti pogodbenice listine. Pogodbenico in organizacijo, ki je vložila pritožbo, zaprosi, da pisno predložita vsa potrebna pojasnila ali informacije v roku, ki ga sam predpiše, in druge pogodbenice tega protokola, da v enakem roku predložijo svoje morebitne pripombe (1. odstavek 7. člena Dodatnega protokola k ESL).

Če je pritožbo vložila nacionalna organizacija delodajalcev ali nacionalni sindikat ali druga nacionalna ali mednarodna nevladna organizacija, Odbor neodvisnih strokovnjakov prek generalnega sekretarja o tem obvesti mednarodne organizacije delodajalcev ali sindikate iz drugega odstavka 27. člena listine in jih povabi, da predložijo mnenja v roku, ki ga sam predpiše (2. odstavek 7. člena Dodatnega protokola k ESL).

Na podlagi pojasnil, informacij ali mnenj, predloženih v skladu s prvim in drugim odstavkom zgoraj, lahko pogodbenica in organizacija, ki je vložila pritožbo, predložita kakršne koli dodatne pisne informacije ali mnenja v roku, ki ga predpiše Odbor neodvisnih strokovnjakov (3. odstavek 7. člena Dodatnega protokola k ESL).

Odbor neodvisnih strokovnjakov lahko med obravnavanjem pritožbe organizira razgovor s predstavniki strank (4. odstavek 7. člena Dodatnega protokola k ESL).

Nato Odbor neodvisnih strokovnjakov sestavi poročilo, v katerem opiše, kako je obravnaval pritožbo, in predstavi svoje ugotovitve, ali pogodbenica je ali ni zagotovila zadovoljive uporabe določb listine, navedene v pritožbi (8. člen Dodatnega protokola k ESL). Poročilo se pošlje Odboru ministrov. Pošlje se tudi organizaciji, ki je vložila pritožbo, in pogodbenicam listine, ki pa ga ne smejo objaviti. Poročilo se pošlje Parlamentarni skupščini in se objavi skupaj s sklepom iz 9. člena ali najkasneje štiri mesece po tem, ko je bilo poslano Odboru ministrov. Nato na podlagi poročila Odbora

neodvisnih strokovnjakov Odbor ministrov sprejme sklep z večino oddanih glasov. Če Odbor neodvisnih strokovnjakov ugotovi, da listina ni bila uporabljena na zadovoljiv način, Odbor ministrov z dvotretjinsko večino oddanih glasov sprejme priporočilo, naslovljeno na pogodbenico. V obeh primerih je pravica do glasovanja omejena na pogodbenice listine (9. člen Dodatnega protokola k ESL).

Tukaj se mi zdi zelo pomembno omeniti dejstvo, da Slovenija ni sporočila, kdo sploh lahko vloži takšno pritožbo, zato je razen nevladne organizacije ISCOMET, ki ima pri SE poseben status, ne more nihče (Vernik Šetinc 2010). Lahko pa se poišče še kakšna druga podobna nevladna organizacija in je ona tista, ki vloži pritožbo, denimo Interrights ali pa Evropski center za pravice Romov (ERRC). Ta omejitev deluje kot varovalka, da ne bi odbor dobival preveliko število takih pritožb in da bi bile te kakovostno pripravljene.

Komisar Sveta Evrope za človekove pravice

Komisar za človekove pravice (KČP) Sveta Evrope je politični organ, ki je ločen od Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP) in drugih teles organizacije. Institut komisarja je bil ustanovljen leta 1999 in skrbi za spoštovanje in uveljavljanje človekovih pravic, spodbujanje izobraževanja in ozaveščanja o človekovih pravicah, ter zagotavljanje spoštovanja aktov SE s področja človekovih pravic. Njegova vloga je pretežno preventivna in tako dopolnjuje vloge ESČP in drugih konvencijskih teles. Protokol št. 14. k Evropski konvenciji o človekovih pravicah (EKČP) uvaja nastop KČP pred sodiščem kot tretje stranke in mu omogoča vlaganje pisnih mnenj ter sodelovanje v postopku pred senatom ali velikim senatom. KČP se ukvarja s skupinami oseb, ki bi se lahko znašle v diskriminatornem položaju (Romi, tujci, idr.). Vloga komisarja je usmerjena predvsem v pomoč in preprečevanje, ob tem pa komisar opravlja različne naloge, ki mu jih nalagajo Evropsko sodišče za človekove pravice in drugi organi, ki so bili ustanovljeni s pogodbo. Komisar nima zakonskih pooblastil, pač pa lahko svetuje in obvešča o varstvu človekovih pravic in preprečuje kršitve (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji, 2010).

Osnovne dolžnosti komisarja so zapisane v Resoluciji (99) 50 o komisarju za človekove pravice Sveta Evrope, ki jo je sprejel Odbor ministrov 7. maja 1999. Resolucija določa, da mora komisar:

- spodbujati izobraževanje in zavedanje o človekovih pravicah v državah članicah;
- ugotavljati pomanjkljivosti v zakonih in delovanju držav članic na področju človekovih pravic;
- pomagati pri zagotavljanju učinkovitega nadzora in polnega uživanja človekovih pravic s sredstvi, ki jih ima na voljo Svet Evrope.

Komisar je nesodni organ Sveta Evrope, ki ne sprejema individualnih pritožb. Tako ne more sprejeti individualne pritožbe in jo predstaviti pred nacionalnim ali mednarodnim sodiščem niti pred nacionalno vlado države članice Sveta Evrope. Vendar pa lahko oblikuje zaključke in sprejme pobude splošne narave, ki izhajajo iz individualnih pritožb. Delo komisarja je, da spodbuja delovanje vseh nacionalnih organov, ki se ukvarjajo s človekovimi pravicami (npr. varuha človekovih pravic) in z njimi sodeluje. Prav tako komisar sodeluje z drugimi mednarodnimi organizacijami, ki si prizadevajo za širitev in zaščito človekovih pravic.

Pri izvajanju njegovih dolžnosti se lahko komisar obrne neposredno na nacionalne vlade držav članic, ki morajo zagotoviti neodvisno in učinkovito delovanje komisarja pri njegovih funkcijah (Informacijski urad Sveta Evrope v Republiki Sloveniji 2010). V primerih hudih kršitev lahko opravi izreden obisk, kot je to pri nas storil že komisar Thomas Hammarberg ob prisilni preselitvi romske družine (Kogovšek in Petković 2007).

Odbori pri organizacijah Združenih narodov

Pri OZN delujejo odbori, ustanovljeni z nekaterimi najpomembnejšimi konvencijami. Za področje diskriminacije je sicer v Sloveniji je relevantnih šest odborov, vendar bom predstavila samo tiste, ki se dotikajo verske diskriminacije in/ali diskriminacije na trgu dela:

- Odbor za človekove pravice (HRC), ustanovljen z Mednarodnim paktom za državljanske in politične pravice. Odbor je sestavljen iz neodvisnih strokovnjakov, ki nadzorujejo izvajanje Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah v državah pogodbenicah. Vse države pogodbenice morajo takoj ob pristopu posredovati poročilo (kadar tako zahteva Odbor) oziroma vsake 4 leta. Na podlagi poročila Odbor državi pogodbenici poda svoje mnenje in priporočila v obliki zaključnih opažanj. Obravnava tako individualne kot meddržavne pritožbe o morebitnih kršitvah Pakta o državljanskih in političnih pravicah (Devetak 2007);
- Odbor za ekonomske, socialne in kulturne pravice (CESCR), ustanovljen z mednarodnim paktom o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah. Odbor deluje na podlagi mnogih virov informacij, vključno s poročili specializiranih agencij Združenih narodov, Mednarodne organizacije dela itd. (Pisarna Združenih narodov za človeške pravice 2008).
- Obstajajo še štirje ostali odbori, vendar ti niso relevantni za temo moje diplome. Obstaja pa še Odbor za zaščito pravic vseh delavcev migrantov in članov njihovih družin, vendar za Slovenijo ni relevanten, ker še ni ratificirala

Mednarodne konvencije o zaščiti vseh delavcev migrantov in članov njihovih družin, s katero je bil odbor ustanovljen.

Z ratifikacijo ostalih konvencij (do sedaj jih je bilo v Sloveniji ratificiranih šest) pa so te za Slovenijo postale zavezujoče. To pomeni, da jih mora spoštovati in v periodičnih poročilih redno poročati o stanju v državi. Država lahko sprejme tudi pristojnost odborov, ki presojujejo individualne pritožbe žrtev, med drugim žrtev diskriminacije. Slovenija je sprejela pristojnost vseh štirih odborov, ki sprejemajo takšne pritožbe (Odbor za človekove pravice, Odbor proti mučenju, Odbor za odpravo diskriminacije žensk in Odbor za odpravo rasne diskriminacije). To pomeni, da lahko posamezniki in posameznice, ki menijo, da so bili diskriminirani in so jim bile kršene pravice, zaščitene s konvencijami, vložijo individualno pritožbo na ustrezen odbor. Pri tem obstajata dva pogoja. Prvi je, da je pred vložitvijo pritožbe na mednarodno telo potrebno izčrpati vsa pravna sredstva, ki so na voljo v državi, saj mora ta dobiti priložnost, da sama popravi storjene krivice. Šele če se to ne zgodi, kar se dokaže s predhodno uporabo vseh pravnih sredstev, se lahko posamezniki obrnejo na mednarodna telesa. Drugi pogoj pa je, da zadeve ne sme obravnavati kako drugo mednarodno telo. S tem želi mednarodna skupnost preprečiti, da bi se različna telesa hkrati ali zaporedoma ukvarjala z istimi primeri (Kogovšek in Petković 2007).

Lahko bi lahko rekli, da so Odbori pri OZN mišljeni kot pravne poti (in ne neformalne) pri dokazovanju diskriminacije oziroma kršitvi človekovih pravic. Problem je, da ta organ ne dodeljuje odškodnin, ampak samo odloča o kršitvi. Če država noče spoštovati odločbe, ni pravnega načina za izvršitev, sankcije in posledice so zgolj politične. Vendar pa gre za prestižen organ, zato države, kakršna je Slovenija, njegove odločitve ponavadi spoštujejo (Kogovšek 2010).

Evropska komisija proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI)

ECRI je organ Sveta Evrope. Ustanovljen je bil leta 1993. Sestavljajo ga neodvisni člani vsake države članice Sveta Evrope. ECRI se ukvarja s pojavom rasizma in nestrpnosti v posameznih državah članicah in ta pojav analizira na podlagi pisnih virov in obiskov držav članic. Na podlagi tega pripravlja poročila in podaja predloge za rešitev ugotovljenih problemov v posamezni državi (Raziskava Položaj in status pripadnikov narodov nekdanje Jugoslavije v RS 2009). To pomeni, da ni formalnega načina vlaganja pritožb, podobno kot pri komisarju za človekove pravice, se lahko ECRI obvesti o dogajanju in oni to vključijo v svoje redno poročilo o državi (Kogovšek 2010).

Oktober 2003 je bilo v javnosti predstavljeno poročilo, v katerem so na več mestih opozorili na problem kratenja pravic muslimanski skupnosti in na odgovornost oblasti v tej zvezi. Tudi komisar za človekove pravice Sveta Evrope Alvaro Gil-Robles je

opozoril na kršenje pravic muslimanov v Sloveniji in podprl slovenskega varuha človekovih pravic Matjaža Hanžka v stališču "da uživanje človekovih pravic ne more biti odvisno od referendumskega izida« (Dragoš 2004) ”.

Nacionalni organi za enakost

Protidiskriminacijska zakonodaja EU (konkretno Direktiva o rasni enakosti) zahteva, da morajo nacionalne vlade določiti ali ustanoviti organ ali organe za pomoč žrtvam rasne diskriminacije pri uveljavljanju njihovih pritožb. Vendar pa v mnogih državah organi za enakost pomagajo tudi ljudem, ki so žrtve diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, starosti, invalidnosti, spolne usmerjenosti in spola. Organizacija in vloga posameznega organa ali organov se med posameznimi državami razlikujeta (Evropska komisija za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti 2009).

Nacionalni organ za enakost v Sloveniji je zagovornik načela enakosti. Nanj se vložijo pobude, on izda mnenje o pobudi in priporočilo za odpravo diskriminacije. Mnenje ni pravno zavezujoče. Če se kršitelj ne spoštuje priporočil, zagovornik odstopi primer pristojni inšpekciji, ki lahko kršitelja sankcionira. Posameznik bi pobudo zagovorniku vložil takrat, ko bi želel izvedeti, ali se je v njegovem primeru zgodila diskriminacija, in bi želel tudi, da kršitelj za prekršek odgovarja (če bi se ugotovilo, da je bil prekršek storjen) (Kogovšek 2010).

EQUINET

Organ EQUINET in Evropsko mreža proti rasizmu (ENAR) intenzivno ukvarjata s problemom diskriminacije na podlagi veroizpovedi. Ti nacionalni organi za enakost razvijajo sodelovanje in pospešujejo izmenjavo informacij in dobrih praks med nacionalnimi organizacijami. Obstajajo v večini držav članic EU in si prizadevajo pomagati ljudem, ki so bili izpostavljeni diskriminaciji zaradi svoje rase ali etnične pripadnosti, pogosto pa tudi diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, starosti, invalidnosti, spolne usmerjenosti in spola. Ljudem, ki so bili diskriminirani, svetujejo o njihovih pravicah in o tem, kako vložiti pritožbo, če je to treba (Evropska komisija za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti 2009).

ENAR predvsem promovira razloge proti rasizmu in enako obravnavanje etničnih manjšin in narodov, ki ne pripadajo Evropski uniji, a v njej bivajo. ENAR je mreža evropskih nevladnih organizacij (NVO), ki se spopadajo z rasizmom v vseh državah članicah EU. NVO so izoblikovale nacionalne koordinacije (NK), ki določajo članstvo ENAR in vključujejo etnične manjšine, zveze imigrantov, informacijske centre, pravno zagovorniške skupine, sindikate, verske organizacije in številne druge. ENAR je odločen spopadati se z rasizmom, antisemitizmom in islamofobijo, s tem promovirati enako obravnavo med državljani EU in narodi tretjih držav ter povezovati lokalno,

regionalno, nacionalno iniciativo z evropskimi iniciativami (Evropska mreža proti rasizmu 2007).

Formalne poti:

Sodišče evropskih skupnosti

Na sodišče Evropske skupnosti posamezniki oziroma posameznice ne morejo vlagati pritožb, to lahko stori samo država članica proti drugi državi članici ali Evropska komisija proti državi članici. Nacionalno sodišče pa lahko nanj naslovi vprašanje, s katerim zaprosi za obrazložitev in pomen določb evropske zakonodaje. To možnost lahko sodišču predlaga tudi stranka v postopku (Kogovšek in Petković 2007).

Evropsko sodišče za človekove pravice

Najpomembnejša mednarodna sodna instanca je Evropsko sodišče za človekove pravice, ki je bilo ustanovljeno z Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Na to sodišče lahko posamezniki vložijo tožbo zoper svojo državo, če so bili diskriminirani. Pri vlaganju tožb na Evropsko sodišče za človekove pravice je treba biti pozoren na procesne pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da sodišče tožbo sploh sprejme v obravnavo. Prvi pogoj je šestmesečni rok, v katerem mora biti tožba vložena, drugi pogoj pa je izčrpanje vseh notranjih pravnih sredstev, ki so na voljo v državi. Tako je v Republiki Sloveniji potrebno sprožiti vse postopke, vključno z ustavno pritožbo na Ustavno sodišče. Šele če je žrtev neuspešna tudi v postopku pred ustavnim sodiščem, lahko vloži tožbo na Evropsko sodišče. Žrtvam pa ni potrebno izčrpati vseh domačih pravnih sredstev, če lahko dokažejo, da so ta zanje neučinkovita. Tako je na primer enajst izbrisanih prebivalcev Slovenije doseglo obravnavo svojega primera, kljub temu da doma niso izčrpali vseh pravnih sredstev; dokazali so namreč, da so nekateri drugi izbrisani svoje primere uspešno pripeljali do Ustavnega sodišča, vendar ker so odločbe Ustavnega sodišče ostale neizvršene, so izbrisani zatrjevali, da pravna sredstva v Republiki Sloveniji niso učinkovita, saj jih ni mogoče izvršiti, če se tako odločita izvršilna in zakonodajna veja oblasti.

Pritožbo na ESČP lahko vloži državljani ene od držav članic Sveta Evrope. Za kršitev, ki je povod za pritožbo, pa mora biti odgovorna ena od držav, ki jo zavezuje EKČP na območju njihove jurisdikcije, kar navadno pomeni, da gre za kršitev države na svojem ozemlju. Pritoži se lahko tako fizična kot pravna oseba (družba, združenje). Zaradi kršitve mora biti pritožnik neposredno in osebno prizadet (ni možno vložiti v imenu drugih, razen če gre za zastopnika). Pred tem pa morajo biti izpolnjeni vsi zgoraj navedeni pogoji. Pritožba se mora seveda nanašati na eno od pravic, ki so določene v EKČP (Kogovšek in Petković 2007).

Izid Evropskega sodišča za človekove pravice je potencialno pravično zadoščenje (odškodnina) in povrnjeni stroški, vendar so to zaradi zasutosti sodišča zelo dolgi postopki in pritožbe, ki potencialno odpirajo "plaz" se obravnava "previdno", vprašanje diskriminacije pa je vedno drugotno (ni samostojen člen) in se mu praviloma izogibajo, sploh če lahko ugotovijo kako drugo kršitev kakšne pravice (Vernik Šetinc 2010).

2.5 Šeriatsko pravo in delavske pravice

V islamskem verskem pravu je delo visoko cenjeno in se smatra za način čaščenja. Tako na strani delodajalca kot na strani delojemalca islam priznava določene pravice in dolžnosti, ki jih je treba vedno izpolnjevati s spoštovanjem do Alaha (Shedid 2007). Osnovi vodili v islamu – in to velja tudi za delavčeve pravice in dolžnosti – sta pravičnost in poštenost, ki se morata izvajati v vseh družbenih sferah, saj brez teh vrednot družbeni mir ne more obstajati (Shedid 2007). Mufti dr. Muzammil H. Siddiqi (v Islamonline.net 2006) pojasnjuje, da se pravičnost v šeriatu razlaga na dva načina, in sicer kot *al-'adl*, tj. uravnoteženost, ter kot *al-'qist*, ki pomeni pripoznavanje vseh pravic za vse. Če izhajamo iz zapisanega, so torej po islamskem pravu vsi ljudje enaki in enakopravni ter med njimi ni razlike glede na to, kateri rasi ali spolu pripadajo, kakšne barve je njihova koža, kakšne vrste je njihova zaposlitev ipd. Vse ljudi, ki si kruh služijo na pošten, odkrit in legalen način, je torej treba spoštovati, jih ceniti ter jim zagotavljati enakopravno obravnavo brez diskriminacije. Do njih je treba biti prijazen, saj so naši pomočniki, brez katerih ne moremo shajati.¹ Vendar pa nobeno izmed teh pravil ne velja za otroke oziroma mladoletne, ki se jih za delo ne sme izkoriščati (Shedid 2007).

Podrobnejši vpogled v pravice delavcev pa poleg poštenosti in pravičnosti razkrije tudi bolj specifične pravice delavcev po šeriatu.

Siddiqi (v Islamonline.net 2006) pravi, da je pred začetkom opravljanja dela treba skleniti jasne, bodisi ustne bodisi pisne legalne sporazume, ki morajo biti transparentni v takšni meri, da delavci poznajo svoje dolžnosti, zlasti pa pravice. Delavci morajo poznati svoje pravice in dolžnosti, treba jih je seznaniti z njihovimi pravicami v smislu počitnic, dopusta, nadomestil itd. Alah v Koranu pravi: "Vi, ki verujete, izpolnite svoje pogodbe." (Al-Ma'idah 5:1). Prerok je dejal "Muslimani morajo spoštovati svoje dogovore, razen če gre za dogovor, ki določa za *halal*, kar je *haram*, ali določa za *haram*, kar je *halal*" (At-Tirmidhi). To pomeni, da nelegalni pogoji in določila v

¹ V islamskem pravu nobeno delo ni ponižujoče ali služabniško, če je le zakonito. Prerok 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 biti prijazen, pravi Alah: ".../ Bodi dober do staršev, družine, sirot, pomoči potrebnih, bližnjih in daljnih sosedov, sopotnika ob sebi, popotnikov in /.../ svojih delavcev /.../ (An-Nisaa' 4:36-37 v Islamonline.net 2006).

islamskem pravu ne veljajo. Tako delodajalec kot delojemalec imata dolžnost, da svoje sporazume izpolnita kar najbolje v okviru svojih sposobnosti.

Delavcem ne smemo nalagati dela, ki presega njihove sposobnosti. Poleg tega mora biti okolje, v katerem delo opravljajo varno in človeško, za poškodbe pri delu pa jim je treba zagotoviti nadomestilo. Morali bi imeti čas za delo ter čas zase in za svoje družine. Otrok in mladoletnih oseb ne smemo izkoriščati za delo. Ženske bi morale imeti primerno okolje za *hijab* (naglavna ruta), ne da bi se jim kršila pravila *khalwah* (zasebnosti). Ne sme se jih zaposlovati na tistih delovnih mestih, ki niso primerna njihovem spolu, zagotovljene jim morajo biti tudi ugodnosti zaradi materinstva. Prerok Mohamed je dejal: "Tvoji bratje so tvoja odgovornost. Alah jih je zapisal tebi. Kdorkoli ima tako zapisanega brata (zaposlenega), daj mu hrano, ko je in obleko, ko se oblači. Ne nalagaj mu dela, ki bi ga preobremenilo, in če mu daš takšno nalogo, mu pomagaj" (Al-Bukhari).

Izkoriščanje je v islamu prepovedano, iz česar sledi, da mora biti vsem delavcem zagotovljeno primerno, pravično in vnaprej dogovorjeno plačilo za delo, ki ga opravijo. 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 imate Vero" (Al-A`raf 7:85). Alah opozarja tiste, ki zahtevajo dobro mero, a dajejo drugim manj: "Gorje tistim, ki delijo nepošteno. Tistim, ki, kadar prejemajo od drugih, zahtevajo dobro mero, kadar pa sami delijo drugim, dajejo manj kot jim pripada. Ali mislijo, da z njimi ne bo nihče obračunal? Bo, na Sodni dan ko bo vso človeštvo stalo pred Vladarji Svetov" (Al-Mutaffifin 83:1-6). Plačilo delavcem mora biti tudi pravočasno. Prerok Mohamed je dejal "Delavcu daj plačilo za njegovo delo preden se njegov pot posuši" (Ibn Majah).

Delavcem nedvomno pripada tudi pravica do svobode združevanja. To pomeni, da smejo svobodno ustanavljati sindikate, ki jim lahko pomagajo pri uveljavljanju delavskih pravic. Delavcem lahko pomagajo tudi pri iskanju pravičnosti za njihove pravice in lahko delujejo kot pogajalska moč pri doseganju primernih odškodnin. Kljub vsemu, delodajalci in delavci morajo pri izvajanju svojih pravic in dolžnost spoštovati Alaha.

Shedid (2007) dodaja, da mora biti delavcem zagotovljena pravica do fizičnega in psihičnega počitka, ter da morajo imeti 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" (Al-Bukhari).

Delavcem pa more biti pod enakimi pogoji omogočena tudi možnost napredovanja, ki jo je že prerok Mohamed smatral za enega največjih motivatorjev dobrega opravljanja dela, zato jo je izvajal glede na učinkovitost – in ne starost – posameznika. Večina podjetij danes tega kriterija ne spoštuje. Prerok Mohamed je navadno 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 izbrana oseba izkazala svojo učinkovitost in upravičila zaupanje, jo je Prerok Mohamed povišal na boljše delovno mesto.

Delavec ima vse pravice, da odpove službo, če se ne sklada z zahtevo po predhodnem sporazumu. Pravičnost je osnovno vodilo v islamu in bi se morala izvajati v vseh vidikih življenja. Pravičnost mora biti okvir vsakega sporazuma med delavcem in delodajalcem. Pravice in dolžnosti bi morale biti točno definirane v delavskih pogodbah, ki pa morajo biti korektne in zakonite, da bi se izognili prevaram. Tako delodajalec kot delojemalec imata dolžnost, da medsebojne sporazume izvršujeta, saj sta za to odgovorna pred Bogom. Ta v Koranu pravi: "O, ti ki veruješ! Izpolni svoje obveznosti (Al-Ma'idah 5:1)".

Za slovensko zakonodajo lahko rečemo, da je skladna z omenjenimi načeli, ki veljajo v šeriatu. Že ustava namreč določa, da je Republika Slovenija pravna in socialna država (Ustava RS, 2. člen), v kateri so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino (14. člen). To sta precej splošni določili, ki se ne vežeta neposredno na zaposlitev, toda prav delo je eden izmed temeljev družbe in področje, na katerem država izkazuje svojo socialnost, zato se ta člena vsekakor navezujeta tudi na zaposlovanje.

Bolj specifičen je 49. člen Ustave RS, ki se nanaša na svobodo dela in zopet omenja nediskriminacijo pri zaposlovanju, saj je vsakemu dostopno vsako delovno mesto in to pod enakimi pogoji. Isti člen zagotavlja tudi svobodo dela, prosto izbiro zaposlitve ter prepoved prisilnega dela. Zlasti slednja določba je povsem skladna z določili islamskega šariata, ki prepoveduje izkoriščanje delavcev in zahteva plačilo za opravljeno delo. Tako kot v islamskem pravu, imajo tudi v skladu z ustavno ureditvijo v Sloveniji delavci pravico do ustanavljanja, delovanja in včlanjevanja v sindikate (Ustava RS, 76. člen). Delavci v RS imajo tudi pravico do stavke (Ustava RS, 77. člen), ki pa v islamu ni neposredno omenjena.

Posebej pa pravice in dolžnosti pravnih subjektov v delovnih razmerjih pri nas določa Zakon o delovnih razmerjih. Večino pravil šariatskega prava glede pravic delavcev zajema že 6. člen ZDR, ki v prvem odstavku vsem iskalcem zaposlitve pri zaposlovanju in delavcem – bodisi za čas trajanja delovnega razmerja bodisi v zvezi s prenehanje pogodbe o zaposlitvi – zagotavlja enako obravnavo ne glede na kakršnekoli osebne okoliščine. S tem je torej v ZDR utemeljena nediskriminacija. Nadalje, drugi odstavek istega člena to določbo o nediskriminaciji razširja s samega zaposlovanja še na napredovanje, usposabljanje, prejemke iz delovnega razmerja, odsotnost z dela, prekvalifikacijo, izobraževanje, delovne razmere, delovni čas in odpoved pogodbe o zaposlitvi. To je pravzaprav enako določbam islamskega prava, le da gre v 1. in 2.

odstavku 6. člena ZDR za precej bolj specifično razdelane določbe. Tretji odstavek istega člena ZDR prepoveduje tako neposredno kot posredno diskriminacijo. Kot neposredno diskriminacijo določa situacijo, ko “/.../ je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba”, kot posredno diskriminacijo pa situacijo, v kateri “/.../ je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna” (ZDR, 3. odstavek 6. člena). Te delitve šariat ne pozna, lahko pa iz ostalih določb sklepamo, da sta tudi v islamskem pravu prepovedani obe obliki diskriminacije. Nenazadnje pa isti člen ZDR določa še sankcije za primere kršitve načela enake obravnave delavcev in iskalcev zaposlitve, delodajalec je namreč odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava (ZDR, 7. odstavek 6. člena). Tega, za razliko od ostalih določb 6. člena, islam ne pozna. Neposredne sankcije za nespoštovanje določb islamskega prava niso določene, je pa res, da šariat določa, da morajo tako delodajalci kot delojemalci pravice in obveznosti vestno spoštovati, sicer so odgovorni pred Alahom, ki mu kršitve določb šariata ne uidejo. Odgovornost je torej v tem primeru verske in ne civilno-odškodninske narave.

Pogodbe o zaposlitvi se v RS sklepajo, veljajo in prenehajo v skladu s splošnimi pravili civilnega prava, če ni drugače določeno (ZDR, 11. člen), kar pa to določilo praktično izenačuje z islamskim pravilom, da morajo biti pred opravljanjem dela med delodajalcem in delojemalcem sklenjeni zakoniti, jasni in transparentni sporazumi. Med pravicami in obveznostmi delodajalca v ZDR najdemo tudi pravico, da delodajalec pri zaposlovanju preizkusi sposobnosti oziroma znanja iskalcev zaposlitve za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, kandidati pa so zaradi ugotavljanja zdravstvene možnosti na stroške delodajalca lahko tudi napoteni na zdravstveni pregled (ZDR, 26. člen). Pri tem najdemo vzporednice z določbo islamskega prava o prepovedi nalaganja takega dela, ki ga delavec ni sposoben izpolniti. To je v islamu dolžnost delodajalca in pravica delavca, medtem ko ZDR to vprašanje ureja bolj v smeri pravice delodajalca, da izve, kakšne so splošne sposobnosti morebitnega zaposlenega. Tako kot v islamskem pravu, morajo biti tudi v skladu s slovensko zakonodajo delavcu zagotovljene varne delovne razmere (ZDR, 43. člen), delavec pa ima pravico do plačila za opravljeno delo (ZDR, 42. člen). V kolikor delodajalec teh pogojev ne izpolnjuje, ima delavec možnost izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi (ZDR, 112. člen), kar v islamu ni določeno. Velja pa tudi v tem primeru – podobno kot pri kršenju ostalih islamskih zapovedi – odgovornost pred Alahom. ZDR tudi natančno določa pravice delavcev do 30-minutnega odmora med polnim delovnim časom (ZDR, 154. člen), pravico do počitka med zaporednima delovnima dnevoma v času najmanj 12 ur (ZDR,

155. člen) ter pravico do tedenska počitka po sedmih zaporednih delovnih dneh v trajanju minimalno 24 ur (ZDR, 156. člen). Za določila teh členov prav tako velja, da so v skladu z islamskim šeriatom, ki seveda nima tako do potankosti razdelanih določb, vendar vseeno zagotavlja psihičen in fizičen počitek vsakemu delavcu.

Poleg že omenjenega je v zakonodaji RS na strani delodajalca – tako kot v islamskem pravu – tudi dolžnost, da spoštuje delavčevo zasebnost in osebnost (ZDR, 44. člen), prav tako pa mora delodajalec na delu varovati tudi delavčevo dostojanstvo (ZDR, 45. člen). Slednje pomeni, da delavec na delovnem mestu ne sme biti izpostavljen nadlegovanju ali trpinčenju tako s strani delodajalca kot s strani nadrejenih ali sodelavcev, za kar mora delodajalec sprejeti primerne ukrepe. ZDR v 89. členu, ki našteva neutemeljenega razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi ponovno izpostavlja pravico do članstva v sindikatih in udeležbi v njih v prostem času ter prepoved diskriminacije. Enake so, kot že omenjeno, določbe šariata.

Če tako primerjam šariatsko pravo s slovensko zakonodajno in ustavno ureditvijo, ugotovim, da je področje zaposlovanja v obeh sistemih urejeno na precej podoben oziroma skladen način. Obenem lahko izpostavimo dejstvo, da je slovenska zakonodaja v marsikaterem pogledu širša, obsega več pravic, kar je tudi razumljivo, saj se del zakonodaje v državi ukvarja zgolj s tem področjem, medtem ko šariatsko pravo deluje v bolj splošnem smislu. Glede na to, da je islamsko pravo v tem oziru ožje, je najlažje, če primerjavo naredim na podlagi določb, ki so vsebovane v tem pravu.

Z ozirom na zgoraj izpostavljeno prvo točko islamskega prava, ki se nanaša na področje zaposlovanja, tj. sklepanje jasnih, legalnih in transparentnih sporazumov, lahko ugotovim popolno skladnost z ureditvijo tega področja v RS. Tudi v RS je namreč podlaga opravljanja določenega dela oziroma podlaga za začetek trajanja delovnega razmerja veljavna pogodba o zaposlitvi, ki je obenem v skladu z določili Obligacijskega zakonika (OZ).

Kot drugo značilno določbo šariatskega prava sem navedla prepoved odrejanja takšne vrste dela, ki presega delavčeve sposobnosti ali ga bodisi psihično bodisi fizično ogroža. Slovenska zakonodaja je glede te točke precej podobna; v ZDR je jasno izraženo določilo, da je treba zaposlenim zagotoviti varno delovno okolje. To je v Sloveniji podrobnejše urejeno v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD) (Uradni list RS, št. 89/99, 39/2005) in v veliko drugih pravilnikih, ki se navezujejo na varnost pri delu. Po drugi strani pa ZDR določa tudi, da je pravico delodajalca, da preizkusi sposobnosti in znanja bodočega delavca, kamor spada zlasti psihofizična sposobnost opravljanja določene vrste dela. Tako ta določba ni povsem enaka tisti v islamskem pravu, slednji preizkus sposobnosti delavca določa v smislu dolžnosti delodajalca in pravice delavca, da se obvaruje pred pretiranim nalaganjem dela. V zakonodaji RS pa je – nasprotno – to opredeljeno kot pravica delodajalca, kar predpostavlja, da se na ta

način zavaruje delodajalec pred tem, da bi zaposlil delavca, ki določene vrste naloženega dela ne bi bil sposoben izvršiti.

Naslednja določba po islamskem pravu je pravica do primernega plačila za opravljeno delo. To je v slovenski zakonodaji deloma določeno že v Ustavi RS, in sicer kot prepoved prisilnega dela. Nadalje pa je to urejeno v ZDR, ko ta določa, da ima vsak delavec pravico do plačila za delo, ki ga je opravil. Dodatno pa je v ZDR urejena še sankcija, v kolikor delodajalec te določbe ne spoštuje; v tem primeru lahko delojemalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, kar deluje kot varovalka delavca, in v islamu v tako neposrednem smislu ni poznana. Je pa res, da v islamu sankcije oziroma kazni odreja Alah.

Četrta omenjena točka po šeriatskem pravu je pravica do ustanavljanja sindikatov, kar je v slovenski zakonodaji določeno že v Ustavi RS. Tudi v ZDR svoboda združevanja delavcev ni dodatno razdelana, vsebuje pa varstvene določbe za sindikalne zaupnike, tj. da delodajalec npr. zaradi članstva delavca v sindikatu ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi. Več o združevanju delavcev in pravice le-teh pove Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS; št. 93/1993).

V islamu je, kot prej omenjeno, delavcem zagotovljena tudi pravica do počitka in prostega časa. Podobno kot glede ostalih določb velja, da so enaka, a širša, pravila poznana tudi v zakonodaji RS. V slednji so namreč točno določene dolžine pripadajočih odmorov med delom, prostih dni v tednu in tudi dolžine letnega dopusta.

Oba pravna sistema – tako islamski kot slovenski – pa določata tudi enakost pri napredovanju. Ta je v zakonodaji RS formulirana v obliki nediskriminacije, ki se ne nanaša zgolj na zaposlovanje temveč tudi napredovanje, usposabljanje, plačilo ipd.

Zaključimo lahko, da je islamsko oziroma šeriatsko pravo vsekakor skladno z Ustavo RS kot tudi z zakonodajno ureditvijo področja zaposlovanja oziroma delovnih razmerij. Kljub očitni splošni skladnosti obeh sistemov lahko dodamo, da je ureditev v RS širša, bolj poglobljena, bolj specifična ter predvsem natančnejša.

3 MUSLIMANI NA TRGU DELA

3.1 Razlogi in posledice verske diskriminacije muslimanov na trgu dela

Neugoden položaj muslimanskih manjšin, vedno večja pojavnost islamofobije in naraščajoči procesi odtujevanja in zaostrovanja odnosov so dejavniki, ki so znotraj EU sprožili debato o skupnostnih politikah kohezije in integracije. Osnovno vprašanje je, kako se izogniti stereotipizaciji in posploševanju, kako omejiti strah, ki je pogost zlasti po 11. septembru, ter kako povečati kohezijo družbe, istočasno pa se bojevati proti marginalizaciji in diskriminaciji na podlagi rase, etnične ali verske pripadnosti (EUMC 2006).

Najpogostejši razlogi za diskriminacijo na splošno so stereotipi in predsodki, pomanjkanje informacij o družbenih skupinah, ki so izpostavljene diskriminaciji, strah pred neznanim ter težnje po preseganju lastnega občutka manjvrednosti (Kogovšek in Petković 2007). Diskriminacija zaradi verskega prepričanja (ali katerekoli druge okoliščine) je v večini primerov odraz nestrpnosti do teh družbenih skupin.

Stereotipi in predsodki so oblike miselnih shem, s katerimi si urejamo razvejanost vsakdanjega življenja. Označujemo jih tudi kot obliko miselnih sodb, ki jih dobimo na osnovi delnih informacij. Lahko bi rekli, da so stereotipi miselni predali, v katere razvrščamo posplošene in tipizirane sodbe, zato z njimi spregledamo raznovrstnost sveta in nianse znotraj njega. Stereotipe torej oblikujemo na osnovi posploševanja, pomanjkljivih dejstev, posplošenih informacij ali celo dezinformacij (Kogovšek in Petković 2007). Značilnost stereotipov je, da poudarjajo le tipične in nam nepomembne poteze neke skupine in ne na osnovi individualnih značilnosti ali posebnosti. Vzroki uporabe stereotipov so različni; največkrat stereotipe uporabimo kot obrambni mehanizem, drugače pa se jih poslužujemo tudi zato, da izrazimo pripadnost določeni skupini (Kac 2005).

Predsodki so nepreverjena stališča do druge skupine ljudi, ki temeljijo na tako imenovanih predsodbah, spremljajo pa jih močna čustva. Zanje je značilno, da jih sprožijo določeni dražljaji, prvenstveno pripadnost neki družbeni skupini, da vključujejo intenzivno negativno ali celo sovražno emocionalno reakcijo do oseb, s katerimi je predsodek povezan (običajno vsebujejo nepriznavanje vrednosti, omalovaževanje in podcenjevanje neke nacije, rase ali druge družbene skupine), osvobajajo nakopičeno agresijo, zadovoljujejo potrebe po prestižu in ugledu, so zelo stabilni in se težko spreminjajo, saj so nedostopni za razumske razlage (Kac 2005).

V Sloveniji muslimani predstavljajo 2,4 odstotkov prebivalstva in so lojalni državljani, vendar so v medijih veskozi prikazovani kot nekaj negativnega in nevarnega ter drugačnega (Pašić 2005). Ameriški strokovnjak John L. Esposito pravi, da islam velikokrat izenačijo s sveto vojno in sovraštvom, fanatizmom in nasiljem, z nestrpnostjo in zatiranjem žensk. Muslimani so postali grožnja zahodnemu krščanstvu

(in posredno tudi Sloveniji), še preden so postali problem (Esposito 1995). O islamu se najbolj pogosto piše in govori, ko se zgodijo določene spremembe v svetu, bodisi politične, kulturne, vojaške ali družbene. Predsodkov o islamu v slovenskih dnevnikih časopisih je veliko, zato bo treba vložiti veliko znanja, truda in časa, da se to spremeni (Pašić 2005). Zelo malo je takšnih člankov, ki pišejo o islamu kot veri, temveč pišejo predvsem o islamu kot grožnji zahodni civilizaciji. Negativne podobe o islamu prevladujejo (Said 1981). To potrjuje tudi raziskava EUMC (2006), ki pravi, da se islam pojmuje kot monolitičen blok, statičen in nespremenljiv; na islam se gleda kot na nekaj ločenega, nekaj "drugega", kar z drugimi kulturami nima skupnih vrednot, nanje ne vpliva kot od njih ne sprejema vpliva; islam se obravnava za podrejenega Zahodu, kot barbarski, iracionalen, primitiven in seksističen; islam naj bi bil nasilen, agresiven, ogrožajoč, podpira terorizem in trk civilizacij; islam je politična ideologija, ki se uporablja za politične in vojaške koristi; islam vedno in nemudoma, ne glede na utemeljenost, zanika kritike z Zahoda; kot opravičilo za diskriminatorne prakse nasproti muslimanom in družbeno izključitev muslimanov se uporablja sovraštvo nasproti islamu; sovraštvo nasproti muslimanom se jemlje za naravno in normalno.

Eden izmed najpogostejših vzrokov diskriminacije muslimanov, tako na splošno kot na trgu dela, je islamofobija, ki pa jo kot pojav le redko kdo povsem razume. Mariam Yasin (2005) meni, da islamofobija in vse ostale vrste fobije izvirajo iz strahu, nevednosti in nesprejemanju različnosti; gre za strah pred neznanim. S pojavom islamofobije in pomenom termina se največ in najnatančneje ukvarja Svet Evrope, ki je sodeloval tudi pri vzpostavitvi mednarodno dogovorjenih standardov diskriminacije.

Svet Evrope v svojih predlogih priznava, da so muslimanske skupnosti podvržene predsodkom, ki se lahko kažejo v različnih oblikah, zlasti kot negativen splošen odnos, kot tudi diskriminatorna dejanja, tudi nasilje in nadlegovanje. Ista evropska institucija je v letu 2005 izdala publikacijo, v kateri islamofobijo prav tako definirala kot strah pred islamom ali odnos do njega, ki je osnovan na predsodkih do islama, muslimanov ali zadev, ki se tega dotikajo.

Francois Sant' Angelo (2005), predstavnik Evropske komisije za boj proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI), je o islamofobiji dejal, da ta pomeni kršenje človekovih pravic in predstavlja grožnjo družbeni povezanosti, ne glede na to, ali se dnevno pojavlja kot rasizem in diskriminacija ali v bolj nasilnih oblikah.

EUMC (2006) je v svojem poročilu zapisal, da so islamofobna dejanja lahko denimo fizični in verbalni napadi, vandalizem na islamske centre, mošeje, pokrite ženske, muslimanske družine, izjave politikov, protimuslimanska propaganda na letakih ipd. Kot taka pa islamofobija pomeni tudi večjo možnost, da muslimani niso enakopravno vključeni v večinsko družbo, kar se pomembno kaže na trgu dela. Na osnovi, ki ji je zastavil Svet Evrope, je EUMC osnoval celostno raziskavo pojavnosti islamofobije preko mreže RAXEN. Preko mreže so se zbirali uradni podatki – policijska

poročila, poročila o sodnih postopkih ipd. – ter tudi poročila nevladnih organizacij, raziskovalna policija, poročanja žrtev samih in poročila iz medijev. Ker se v večini primerov zakonodaja v državah članicah ne nanaša posebej na versko motivirane prestopke, je zbiranje podatkov o incidentih, usmerjenih proti muslimanom pogosto nezadostno. Zakonodaja namreč v večini primerov v isti koš meče rasistično, ksenofobno in versko-motivirano nasilje ter tudi zakonodajo na področju 'nasilja iz sovraštva'. Zbiranje podatkov o teh kazenskih prestopkih pa ne vključuje vedno tudi zbiranja informacij o identiteti žrtve rasističnega kriminalnega dejanja, saj že dolgo obstaja nek splošen odpor do zbiranja podatkov o etnični pripadnosti (torej tudi veroizpovedi). Zato so pomemben vir podatki muslimanskih organizacij, ki pa mehanizme spremljanja islamofobnih dejanj šele vzpostavljajo. Posledično so v tem trenutku najbolj cenjen vir podatkov poročila nevladnih organizacij, ki poročajo tako o denimo nasilnih dejanjih nad posamezniki kot tudi o vandalizmu nad mošejami. Poleg tega nevladne organizacije navadno v svoje sezname vključujejo vsa tista relevantna dejanja, ki zbudijo njihovo pozornost, pa morda tudi niso prijavljena državnim organom. Kljub vsemu pa EUMC ugotavlja, da je v t. i. novih članicah EU (torej tudi Sloveniji), v katerih muslimanske skupnosti prav tako obstajajo, zbiranje podatkov o protimuslimanskih kaznivih dejanjih, zelo slabo – populacije teh držav so zelo majhne, zato praktično ni informacij o ekonomskem in socialnem statusu muslimanov ter o islamofobnih dejanjih. Kot odsev pomanjkanja informacij so politični odločevalci 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. Slaba obveščenost o diskriminaciji na trgu dela, ki je zame relevantna, pa poleg nezmožnosti preprečevanja diskriminatornih dejanj lahko pomeni tudi začaran krog; oblasti se slabšega položaja muslimanov ne 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. To je zlasti pogosto, kadar se islamofobija čuti v celotnem družbenem prostoru, torej ko muslimani celotno družbo vidijo kot diskriminatorno, negativno nastrojeno proti muslimanom in nepoučeno. Podoben pogled na slovensko družbo mi je v intervjuju zaupal tudi Asad (več o tem v točki Sodni in praktični primeri).

Da bi države članice EU zagotavljale enakost in nediskriminacijo muslimanskih skupnosti, zlasti na področju zaposlovanja, izobraževanja ter dostopa do dobrin in storitev, morajo razviti, okrepiti in oceniti svoje proti-diskriminacijske politike. V tem smislu je nadzor in zbiranje informacij temeljnega pomena za oblikovanje pravih in učinkovitih politik. EUMC tako pozdravlja iniciative znotraj skupnosti za povečanje sodelovanja, koordinacije in izmenjave dobrih praks, kar se tiče integracijskih politik na nacionalnih in lokalnih ravneh. Skupna temeljna načela glede integracije, ki jih je Evropski svet sprejel novembra 2004, priznavajo, da sta udeležba in enakost temeljnega

pomena za boljšo integracijo ter bolj povezano družbo. Integracija muslimanov je v Evropi je glavno vprašanje – se počutijo dobro vključene v družbo ali doživljajo izključenost in odtujenost. Diskriminatorne prakse so rezultat netolerantnega odnosa in predsodkov do drugih kultur, kar povečuje družbeno izključenost. Na tem področju je raziskav malo: pilotske študije EUMC o izkušnjah migrantov v več evropskih državah, ki so potekale med leti 2002 in 2005 so pokazale, da so muslimanski migranti v nekaterih državah bolj izpostavljeni diskriminaciji kot ne-muslimani (denimo v Španiji, Italiji, na Nizozemskem in Portugalskem), medtem ko so pilotske raziskave v drugih državah (Avstrija, Belgija, Nemčija, Grčija, Francija, Irska) pokazale, da versko prepričanje samo po sebi ne pojasnjuje stopenj diskriminacije, kot jo občutijo posamezniki. Zato mora biti v obzir vzeto tudi zgodovinsko ozadje muslimanskih skupnosti v Evropi, kot tudi različni pristopi držav članic EU pri obravnavi verskih manjšin. Tako nacionalne kot mednarodne javnomnenjske raziskave stalno kažejo negativno mnenje ali držo splošnega javnega mnenja nasproti muslimanov, obenem pa tudi precejšnje razlike med državami članicami. Poročilo GfK Custom Research iz leta 2004 je pokazalo, da več kot polovica zahodno-Evropeljcev gleda na muslimane z nezaupanjem. Pew Survey iz leta 2005 je pokazala, da večina anketiranih meni, da “muslimani želijo ostati razločna skupina” in da imajo “vedno večje razumevanje do islamske identitete”. Večina sodelujočih v Franciji in Veliki Britaniji je izrazila pozitiven pogled na muslimane. Zadnja Pew Survey iz leta 2006, ki je pokrila Nemčijo, Španijo, Veliko Britanijo in Francijo, opisuje ugotovitve kot “bolj mešane in ne toliko kot popolnoma negativne”. Ena glavnim ugotovitev je, da so v več pogledih muslimani manj naklonjeni trku civilizacij in z ‘Zahodnjaki’ pogosteje povezujejo pozitivne attribute, kot so toleranca, spoštovanje do žensk in velikodušnost. Pozitivno gledanje na muslimane je močno upadlo v Španiji (iz 46 na 29 odstotkov), rahlo tudi v Veliki Britaniji (iz 72 na 63 odstotkov), medtem ko so v Nemčiji in Španiji sodelujoči v anketi izrazili precej bolj negativne poglede na muslimane kot v Franciji in Veliki Britaniji.

Situacija na področju zaposlovanja

Zavajajoče bi bilo pojave, kot so razlike v plačilih, tipu zaposlitve in stopnjami brezposelnosti med migranti, pripisovati zgolj verskim ali kulturnim razlikam. Cel kup povezanih faktorjev, 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. Kljub temu obstajajo določeni podatki, ki kažejo na to, da verska pripadnost igra določeno vlogo pri diskriminaciji na delovnem mestu (EUMC 2006). Razlike v plačilih, tipu zaposlitve in stopnjami brezposelnosti med migranti (pri teh je večinski delež tistih, ki pripadajo skupinam muslimanske verske izpovedi) kažejo na vztrajno izključevanje, slab položaj in diskriminacijo. V nekaterih državah članicah so

zaposlitvene stopnje muslimanov nizke. Njihov neuspeh na trgu dela lahko povežemo s stopnjami veščin in kvalifikacij, vendar slednje ne morejo biti odgovorne za vse razlike. Na primer, v VB, so imeli leta 2004 muslimani najvišjo stopnjo brezposelnosti med moškimi (13 odstotkov) in ženskami (18 odstotkov). Muslimani med 16. in 24. letom starosti so imeli splošno gledano najvišjo stopnjo brezposelnosti. Na Irskem je census iz leta 2002 razkril podatek, da je 44 odstotkov muslimanov – v nasprotju s 53 odstotkov celotne populacije – bilo zaposlenih, ter da je bilo nezaposlenih 11 odstotkov muslimanov (povprečje stopnje brezposelnosti v celotni državi je 4 odstotkov). Obstaja tudi veliko neuradnih podatkov in dokazov, ki jasno kažejo na vztrajno diskriminacijo na področju zaposlovanja, katere izvor je v kontroliranih preizkusih praks delodajalcev glede iskanja in najemanja zaposlenih, mnenjskih anket o diskriminaciji državljanov in anket o subjektivnih izkušnjah diskriminacije proti migrantom. Muslimani so še posebej prizadeti v tem smislu, še zlasti muslimanske ženske – te se spopadajo z ‘dvojno’ diskriminacijo, tako na podlagi spola, kot na podlagi veroizpovedi (EUMC 2006). Kot primer navajam britanski BBC Radio Five Live, tj. oddaja, ki je izvedla preizkus; 50 podjetij je prejelo prijave šestih namišljenih kandidatov, katerih imena so močno namigovala na poreklo kandidata – bel Britanec, Afričan ali musliman. Za bele Britance je obstajala večja možnost (25 odstotkov) kot za Afričane (13 odstotkov), da bodo povabljeni na intervju. Najmanj možnost za povabilo so imeli muslimani (9 odstotkov). V Franciji je leta 2004 Center za nadzor diskriminacije Univerze v Parizu odposlal standardne življenjepisne v odgovor na 258 oglasov za delo prodajalca. Ugotovili so, da ima oseba iz Magrebskih držav petkrat manj možnosti za pozitiven odgovor.

Tudi v večini držav članic imajo muslimani nizke stopnje zaposlenosti, npr. Turki v Nemčiji, Severnoafričani v Franciji, Bangladeševci in Pakistanci v VB imajo stopnje zaposlitvene aktivnosti 15 do 40 odstotnih točk pod domačini (EUMC 2006). Ta težava pa ne more biti pripisana zgolj vprašanjem človeškega kapitala. V Nemčiji je bila stopnja brezposelnosti med ‘tujci’ leta 2004 skoraj dvakratna siceršnjemu povprečju (okoli 20 odstotkov nasproti 10 odstotkov). V isti državi je bilo leta 2004 intervjuvanih 1000 oseb turškega porekla. 56,5 odstotkov intervjuvancev je dejalo, da so se pri iskanju službe že spopadali z diskriminacijo. V Španiji je bilo v sklopu nekega projekta intervjuvanih 1860 migrantov arabsko-muslimanskega izvora v Kataloniji. Glavna ugotovitev je bila, da čeprav so ljudje, ki prihajajo v Španijo, pravo bogastvo človeških virov, španski trg dela tega ne izkorišča in ignorira njihovo formalno in neformalno izobrazbo ter tudi delovne izkušnje. Migranti tako opravljajo nizkokvalificirana dela, ki ne izražajo stopnje njihovih večkulturnih sposobnosti, kot je dobro poznavanje jezikov, fleksibilnost in mobilnost. Migranti so namreč še vedno koncentrirani na določene industrijske sektorje (gradnje, proizvodnje), del storitvenega sektorja (osebne storitve, čiščenje, gostinstvo) in sektorje, ki so močno sezonske narave (turizem, kmetijstvo) (EUMC 2006).

Tudi Agencija za temeljne pravice (FRA) je opravila podobno raziskavo in ugotovila, da so pri iskanju zaposlitve najpogosteje diskriminirani afriški muslimani na Malti (43 odstotkov), severno-afriški muslimani v Italiji (39 odstotkov) ter turški muslimani v Nemčiji (28 odstotkov). Na delovnem mestu so najpogosteje diskriminirani severnoafriški muslimani v Italiji (33 odstotkov), afriški muslimani na Malti (25 odstotkov) ter turški muslimani na Danskem (23 odstotkov). Glede na to, da tretje izmed Skupnih temeljnih načel glede integracije omenja, da je “zaposlitev ključen del integracijskega procesa in je osrednjega pomena za udeležnost imigrantov, pri doprinosu, ki ga imajo imigranti k 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, lahko dobimo 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 pravi, da je “dostop imigrantov do institucij kot tudi do javnih in zasebnih dobrin in storitev, na podlagi nediskriminatornega ravnanja in enakosti z državljani, nujen temelj za boljšo integracijo”. 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.

Veliko je dokazov glede diskriminacije pri zaposlovanju – tako pri iskanju zaposlitve (prej omenjeni eksperimenti), mnenjske ankete o diskriminatornih odnosih in ankete o občutenju diskriminacije, pa tudi pritožbe na delovnem mestu. Te se največkrat nanašajo na plačila, neplačevanje nadur, pogodbe, etnično nadlegovanje in na oglase za delo. Podatki kažejo, da niso vsi migranti enako izpostavljeni rasizmu in diskriminaciji v zaposlovanju, posebej so prizadeti muslimani (EUMC 2006). Kljub podatkom pa le malo primerov diskriminacije konča kot uradna pritožba, še manj jih pride pred sodišče. To naj bi se spremenilo v prihodnosti, saj se skupnostna protidiskriminacijska zakonodaja vse bolj uveljavlja in s tem tudi uporablja (Direktivna 2000/43/EC – Direktiva o rasni enakosti, Direktiva 2000/78/EC – Direktiva o zaposlitveni enakosti). V državah z bolj izdelano protidiskriminacijsko zakonodajo so se že uveljavile visoke kazni, žrtve pa so prejele visoke finančne kompenzacije.

3.2 Verske dolžnosti muslimanov, ki vplivajo na zaposlitev

V tem poglavju bom predstavila nekatere muslimanske verske dolžnosti, ki lahko vplivajo na njihovo zaposlitev oziroma delovno razmerje. Predstavila bom tudi primere nekaterih podjetij, ki so upoštevali nekatere od muslimanskih verskih dolžnosti.

Muslimanska manjšina se ne glede na svoje etnično poreklo in odnos do religije, tako po svetu kot tudi v Sloveniji sooča z vse večjo diskriminacijo pri iskanju zaposlitve ali z diskriminacijo na delovnem mestu. To pomeni, da so nekatere izpolnitve

muslimanskih verskih dolžnosti odvisne bolj kot ne od delodajalčeve dobre volje in njegove neobremenjenosti s predsodki do islama. Če bi se pa lahko dokazalo, da spremembe z uvedbo muslimanskih verskih pravic nimajo resnega škodljivega učinka na posel, se delodajalci temu ne bi smeli upirati (Stoney 2003).

Muslimanske verske dolžnosti oziroma pravice, ki morebiti vplivajo na njihovo zaposlitev oziroma na že sklenjeno delovno razmerje:

- dela prost dan na verske praznike (*bajram*, *kurban bajram*, *ramadan*);
- zavrtni delo v tistih območjih, na katerih se prodaja alkohol ali ne-²*halal* meso in mesni proizvodi;
- nošenje muslimanskih oblačil v času dela, vključno s pokrivalom (³*hidžab*);
- obisk v mošeji v času petkovih molitev (⁴*džuma namaz*);
- podaljšanje dopusta zaradi verskega romanja (*hadž*) in
- odmori v času molitve (petkrat na dan) ter miren prostor za molitev skupaj z prostorom za umivanje.

Verski prazniki

Slovenska država sicer vztraja pri načelu laične ureditve, vendar med državne praznike in dela proste dneve šteje tudi nekaterih verskih praznikov Rimskokatoliške cerkve in Evangeličanske cerkve. V skladu s pojmovanjem, da sta ti verski skupnosti, za razliko od vseh drugih, avtohtoni, Zakon o praznikih in dela prostih dnevih (Ur. l. RS, št. 26/91) razglašata 1. november (vsi sveti) za državni praznik, kot dela proste dneve pa velikonočno nedelje in ponedeljek, binkoštno nedeljo, 25. december (božič), 15. avgust (verski praznik Rimskokatoliške cerkve, Marijino vnebovzetje) in 31. oktober (verski praznik Evangeličanske cerkve, dan reformacije).

Muslimani zadnja leta množično praznujejo *bajram*, *kurban bajram* in *ramadan*, ki se ravna po lunarnem koledarju za razliko od krščanskih praznikov, ki se ravna po gregorijanskem koledarju (tako kot tudi celotna Evropska unija). Ker njihovih praznikov država ne priznava, se po navedbah informatorjev 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

² Beseda *halal* se najpogosteje uporablja v zvezi z živili oziroma prehrano, ki jo predpisuje koran. Koran prepoveduje mrhovino, kri, meso svinje, meso katerekoli živali, ki je bila posvečena drugemu bogu kot Alahu, meso živali, ki je bila ubita z davljenjem ali silnim udarcem, padcem na glavo, sestradana do smrti, delno požrta od druge živali ali žrtvovana na oltarju. Po koranu je prepovedano tudi uživanje alkoholnih pijač.

³ *Hidžab* izhaja iz istega korena (h-j-b) kot glagol *hajaba*, kar pomeni zastreti, prikriti, zakriti, ločiti, osamiti, oblikovati ločnico. Beseda med drugim označuje tudi način sodobnega pokrivanja muslimank, ogrinjalo, zaveso, zastor, zagrinjalo in pregrado (Kalčič 2007, 68).

⁴ *Džuma namaz* – muslimanska molitev ob petkih opoldne

zaposleni muslimani na ta dan vzamejo dopust (Kalčič 2006). Kot primer navajam Nemčijo, kjer potrebe manjšin v primeru muslimanov očitno ne vodijo do posebnih težav na delovnem mestu. Nemška zveza sindikatov poroča, da se težave med muslimani kot zaposlenimi in njihovimi delodajalci navadno rešujejo na individualni ravni in le redko pridejo pred sodišča. Večina nemških podjetij ima, kar se tiče verskih praznikov, posebne sporazume s posameznimi muslimanskimi delodajalci; to jim omogoča, da imajo te dni prosto ali jih izkoristijo kot neplačan dopust (EUMC 2006). Na podlagi izvedena intervjuja, ki je podrobneje prikazan v točki Praktični in sodni primeri diskriminacije, to ni najpogostejša praksa pri nas. Asad namreč svoje verske dolžnosti opravlja le v tolikšni meri, da ne vplivajo na njegovo delo. Postenje v času ramadana zanj pomeni, da se na delo še lažje osredotoča, zato je to ena izmed verskih dolžnosti, ki jim lahko sledi (Intervju 2010).

Prehrana – halal

Prehrana muslimanov je *halal* (tisto, kar je dovoljeno uživati). Poleg tega, da v islamu alkohol, svinjina, divjačina, kri in nekateri živalski notranji organi (npr. žolčnik, vranica itd.) predstavljajo *haram* (arabsko: *haram*, tisto, kar je prepovedano uživati), mora biti *halal* meso tudi ustrezno pripravljeno (Kalčič 2006, 61). Nekatera podjetja to že upoštevajo. Kot primer navajam Ford v Kölnu in Fraportu v Frankfurtu, kjer resnično spoštujejo posebne prehranjevalne zahteve v kantinah. Svojim delavcem ponujajo več jedilnikov in v vsaj eden izmed njih ne vsebuje svinjskega mesa. V Fordu in Oplu so kantine v času *ramadana* odprte tudi po sončnem zahodu (EUMC 2006).

Naglavna ruta (hijab, hidžab)

Nošnja naglavne rute povzroča kompleksne in večstranske debate v večini evropskih držav, zlasti na področjih izobraževanja in zaposlovanja. Problematika v zvezi z muslimanskimi rutami je postala kontroverza, saj jo mnogi vidijo kot simbol zatiranja žensk in spolne neenakosti (EUMC 2006). Dejanski razlogi, zakaj ženske nosijo rute, pa so lahko zelo različni. Nekatere ženske v to prisilijo družine ali pa podležejo pritisku svojih prijateljev. V določenih primerih lahko nošenje muslimanske rute celo pospešuje proces osamosvajanja mladih žensk v okolju, v katerem bi jih sicer družbena in družinska pričakovanja prisilila, naj ostanejo doma. Druge ženske nosijo rute, da s tem potrdijo svojo muslimansko identiteto, v to pa jih lahko prisilijo tako osebni kot politični faktorji. Po drugi strani pa spet tretje muslimanske ženske nosijo naglavne rute, ker se jim to zdi verska dolžnost. V nekaterih državah članicah EU so se pojavila tudi pravna vprašanja v zvezi z nošenjem naglavne rute – še posebej, kar se tiče nošenja rute v šolah tako s strani učenk kot s strani učiteljic. Ureditev tega področja se v posameznih državah članicah močno razlikuje – od popolne prepovedi nošenja verskih simbolov v javnih šolah do popolne svobode učiteljev in učencev glede uporabe

verskih simbolov. Vmes so še ureditve, ki odločitve o tem prepuščajo federalnim državam, posameznim šolam ali pa prepovedujejo le določene verske simbole, medtem ko uporabe drugih simbolov ne urejajo. Razlike v ureditvah po državah so izražene tudi v javnem mnenju. V raziskavi *Pew Survey* (2005) je na vprašanje, ali naj bi bilo nošenje muslimanske naglavne rute za ženske prepovedano na javnih mestih, vključno s šolami, v Franciji pritrdilno odgovorilo skoraj 80 odstotkov vprašanih, v Nemčiji jih je 54 odstotkov menilo, da je to "dobra zamisel", medtem ko je bilo v Veliki Britaniji istega mnenja le 29 odstotkov vprašanih.

V Sloveniji ni zakona, ki bi se nanašal na versko predpisano oblačenje muslimank, vendar je v skladu z versko svobodo, ki jo zagotavlja 7. člen slovenske Ustave, 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. Tudi argumenti proti nošenju *hidžaba* v šolah in javnih institucijah, ki se sklicujejo na načelo laične države in so v aktualnih političnih razpravah po Evropi danes pogosto nastavljeni nasproti islamu kot sistemu, ki naj bi ločeval med vero in državo, se glede na to, da naj bi ravno laična ureditev zagotavljala nevtralnost države do vseh verskih skupnosti, zdijo neutemeljeni (Kalčič 2007). Prav tako naj muslimanke ne bi bile diskriminirane na področju zaposlovanja, ki pa je, bolj od zakonodaje, ki sicer pokrivanja na delovnem mestu ne prepoveduje, odvisno od delodajalčeve dobre volje in neobremenjenosti s predsodki do islama. Kalčičeva (2006) piše, kako se veliko izobraženih deklet, ki so pokrite, bori z brezposelnostjo, ki pa po njihovem mnenju ni zgolj posledica splošne težje zaposljivosti v Sloveniji, temveč tudi nesprejemanja drugačnosti pri delodajalcih. Tako so bile velikemu številu pokritih žensk ponujene službe le v primeru, če bodo opustila nošenje rut.

Zagovornik načela enakosti Boštjan Vernik Šetinc (Urad za enake možnosti) mi je v pogovoru omenil primer gimnazijke, zaskrbljene zaradi trendov v drugih državah. Zato je prosila Varuha človekovih pravic za pojasnilo o možnih poteh za varstvo svojih pravic, če bi nastali zapleti zaradi njene odločitve, da si namerava po muslimanskih običajih zakriti lase z ruto. Varuh človekovih pravic je bil mnenja, da so v svetu glede vprašanja obveznosti nošenja naglavne rute celo med muslimani zelo različni pogledi in razlage. Zato se ni opredelil do vprašanja, ali pomeni nošenje naglavne rute izraz verskega ali kakšnega drugega prepričanja, izražanja pripadnosti narodu ali zgolj izražanja svoje kulture. Prepričan je, da gre nedvomno za izražanje prepričanja, ki je tudi ustavno varovano, najmanj s splošno svobodo ravnanja (35. člen). Zaradi svoje narave se ta svoboda lahko izvršuje neposredno na podlagi Ustave. V tem smislu velja načelo, da je dovoljeno vse, kar ni izrecno prepovedano in v Republiki Sloveniji ni zakonskega določila, ki bi prepovedovalo nositi naglavno ruto ali bi to možnost omejevalo. Tudi če bi bila takšna zakonita prepoved kdaj sprejeta, to še ne pomeni, da bi bila skladna z Ustavo (Varuh človekovih pravic RS 2006).

Obredna molitev

Namaz (obredna molitev) je najbolj neposreden odnos vernika z Alahom. Vernik, ki ga opravi petkrat dnevno, kakor je predpisano, se tako nenehno osredotoča na Boga. Med obredno molitvijo se očistita duša in telo. Priprava na molitev, obredno umivanje, ni zgolj umivanje zunanjih delov telesa, pač pa tudi simbol njegovega notranjega očiščenja, kar je priprava na neposredno soočenje z Alahom. Kajti srce in duša, ki se soočata z Bogom, morata biti čista, brez vsakršne mržnje in osredotočanja na karkoli in kogarkoli razen na Alaha, edinega Gospodarja vseh svetov. V času molitve se mora vernik obrniti proti Meki, zato da vsak posameznik dobi občutek pripadanja skupnosti in da ve, da so vsi obrnjeni proti istemu cilju (Ahsan 1994).

Za vzgled zopet navajam podjetje Ford v Kölnu in Fraportu v Frankfurtu, kjer so pripravili posebna mesta za molitev muslimanskih vernikov. Tudi v Avstriji je Ministrstvo za obrambo izdalo navodila glede obravnavanja članov verskih manjšin v vojaških službah, kar se tiče hrane, časa in prostora molitev ter spoštovanja verskih prireditev in praznikov (EUMC 2006).

Poznamo pa tudi molitev, ki se opravi v skupnosti vernikov in je po izročilu Poslanca vreden petindvajsetkrat več od molitve, ki jo opravi posameznik, saj simbolizira enotnost, sodelovanje in solidarnost med ljudmi, ne glede na njihovo socialno poreklo in družbeni položaj (Osterc 2000). Obredna molitev v skupnosti pride še posebej do izraza ob petkih, na dan *džume*, ter ob *ramadanskih* in *kurbanskih* posvečenih dnevih, edinih zares prazničnih dneh v islamskem koledarju.

Mestni svetnik v Boltonu Ebrahim Adia, avtor brošure sindikata delavcev v trgovinah in skladiščih (USDAW), je dejal, da bi delodajalci morali prižgati zeleno luč vsem razumnim zahtevam muslimanov po večji fleksibilnosti na delu ter prilagajanju verskim načelom. Dodal je, da zahteva prisostvovati petkovi molitvi izven normalnega časa kosila bi morala biti sprejeta, na primer, če bi muslimanski delavci ta čas nadoknadili naslednji delovni dan.

Versko romanje

Naslednja obveznost muslimana, ki morebiti vpliva na njegovo delovno razmerje, je iti na hadž v Meko. Hadž je versko romanje in je vrhunec verskega prepričanja muslimana, obvezen pa je za tiste, ki imajo finance za takšno potovanje (Pašić 2005). Nihče pa ne sme na romanje, če prej ni poskrbel za družino, da ne bi trpela pomanjkanja v njegovi odsotnosti. Revnim, starim, bolnim in nesposobnim ni treba iti na romanje. Hadž je tudi svojevrsten letni kongres Muslimanov vsega sveta, na katerem se zberejo, da bi se kar najbolje spoznali. Takšno srečevanje krepi slogo in ljubezen med verniki. Hadž dokazuje in simbolizira enakost ljudi pred Stvarnikom – Alahom, ne glede na siceršnje razlike med njimi na tem svetu. Hadž kot peti steber islama z drugimi že

omenjenimi dolžnostmi utemeljuje zgradbo islama; z izpolnjevanjem teh dolžnosti v praksi musliman doseže srečo na tem in odrešitev v onostranstvu (Pašić 2005). Problem lahko nastane, ker je za takšno romanje potrebna daljša odsotnost, in muslimani morebiti težko dobijo dopust, še težje pa plačan dopust.

Zanimivo se mi zdi omeniti članek *Muslim Work Rights Drive* (2003), ki govori o muslimanskih delavcih na severozahodu Velike Britanije iz okolice Manchestra, ki so v skladu z novosprejeto protidiskriminacijsko zakonodajo zahtevali uresničevanje svojih verskih pravic, zapisanih na papirju, torej v zakonu. Zahtevali so, denimo, pravico do nošenja muslimanskih oblačil – vključno s *hidžabom* – med delom, pravico do odmorov v času molitve in zagotovljen primeren prostor za opravljanje le-te, pravico do podaljšanega dopusta v času *hadža* in zagotavljanje možnosti prehranjevanja s *halal* hrano v menzah. V času svoje kampanje so verjeli, da bodo te pravice uresničene, saj delodajalci naj ne bi imeli pravih razlogov za nasprotovanje, v kolikor te pravice ne bi škodljivo učinkovale na posel. Ustanovljena je bila tudi Komisija za islamske človekove pravice, od leta 2007 pa ima ta komisija posvetovalno vlogo z Oddelkom Združenih narodov za ekonomske in družbene zadeve. Zadeve se odvijajo na bolje, delodajalci so vse bolj in bolj odprti za versko različnost, vendar bo potrebno še veliko časa, da te pravice, zakonske pravice, postanejo nekaj vsakdanjega in sprejemljivega v praksi.

3.3 Ugotovitve opravljenih raziskav o diskriminaciji muslimanov na evropskem trgu dela

V tej točki bom predstavila ključne ugotovitve dveh evropskih raziskav, opravljenih s strani Evropskega centra za spremljanje rasizma in ksenofobije (EUMC) in Agencije za temeljne pravice (FRA). Obe raziskavi govorita o diskriminaciji muslimanov na trgu dela.

Muslimani v Evropski uniji: Diskriminacija in islamofobija, Evropski center za spremljanje rasizma in ksenofobije (EUMC)

Prvotna naloga EUMC je zbiranje zanesljivih, objektivnih in primerljivih podatkov in informacij o rasizmu in ksenofobiji v državah članicah EU, kasneje pa analiza zbranih informacij ter oblikovanje učinkovitih političnih predlogov za države članice. Po terorističnih napadih na New York in Washington je EUMC poučil središča v državah o svoji mreži RAXEN, da bi spremljala in poročala o incidentih proti muslimanom v vseh državah članicah.

EUMC je v svojem poročilu (2006), zasnovanem na zbiranju podatkov preko mreže RAXEN, ugotovil naslednje:

- Tako kot o drugih verskih skupinah tudi o muslimanih ni nezadostnega statističnega poročanja, celo demografski podatki se pogosto zanašajo na zelo

- spremenljive neuradne ocene. Zato je več mednarodnih raziskav nujno potrebnih za spremljanje odnosa do in razširjenosti viktimizacije muslimanov.
- Muslimani so pogosto žrtve negativne stereotipizacije, ki jo navadno še intenzivira selektivno ali negativno poročanje medijev. Poleg tega so izpostavljeni tudi predsodkom in izkazovanju sovraštva (tako kot verbalne grožnje kot fizični napadi na ljudi in lastnino).
 - Veliko muslimanov, zlasti mladih, se spopada z omejenimi možnostmi za družbeni napredek, spopadajo se z družbeno izobčenostjo in diskriminacijo, ki lahko pospešujejo občutke odtujenosti in brezupnosti.

Raziskave in statistični podatki – večinoma gre za podatke “iz druge roke”, ki se nanašajo na nacionalnost in narodni sestav – kažejo, da so muslimani prekomerno predstavljeni na območjih s slabimi bivalnimi razmerami, medtem ko so njihovi dosežki na področju izobraževanja pod povprečjem, stopnje njihove brezposelnosti pa nad povprečjem. Muslimani so poleg tega pogosto zaposleni v službah, ki zahtevajo nižjo kvalifikacije in so kot skupina nadpovprečno predstavljeni v tistih gospodarskih sektorjih, ki prinašajo nižja plačila. Slab položaj muslimanov na trgu dela je zaskrbljujoč predvsem zato, ker je zaposlitveni faktor ključen pri vplivu na integracije določene družbene skupine. To so novembra 2004 priznali evropski voditelji na zasedanju Sveta EU (za sodstvo in notranje zadeve), ko so vključili zaposlovanje v enega izmed enajstih temeljnih načel za skupnostne in nacionalne integracijske politike. Islamska populacija je tudi precej mlajša od splošne populacije, kar pomeni, da bi ustvarjanje politik moralo biti usmerjeno k mladim ljudem.

Ključna ugotovitev EUMC na področju raziskovanja diskriminacije muslimanov in islamofobije (od leta 2001) je pomanjkanje primernih, zanesljivih in objektivnih podatkov o verskih skupinah. Zato je EUMC povečal napore za pridobivanje teh podatkov, in sicer preko orodja RAXEN (Racism and Xenophobia European Network, ustanovljen na podlagi uredbe Sveta EU iz leta 1997, namenjen ravno pridobivanju podatkov na tem področju – vključene so tudi dobre prakse).

Agencija za temeljne pravice (FRA): Raziskava EU-MIDIS

Gre za raziskavo, ki se je osredotočila na osebe, ki sebe označujejo kot ‘muslimane’, ti pa imajo v državah, v katerih je raziskava potekala različne etnične korenine – Severnoafričani, muslimani iz podsaharske Afrike, Turki, Iračani in osebe z območja bivše Jugoslavije. 80 % tistih, ki so v raziskavi sodelovali, je dejalo, da vera v njihovih življenjih igra “zelo pomembno” ali “precej pomembno” vlogo.

Potekala je med 28. aprilom in 5. novembrom 2008 v naslednjih državah: Avstrija, Belgija, Bolgarija, Danska, Nemčija, Finska, Francija, Italija, Luksemburg, Malta,

Slovenija, Španija, Švedska, Nizozemska, v katerih je precejšen delež muslimanskega prebivalstva različnega izvora.

Raziskava ugotavlja, da je v povprečju eden izmed treh muslimanov v zadnjih 12 mesecih izkusil ⁵diskriminacijo (na podlagi etnične pripadnosti) na lastni koži; diskriminirani so v obdobju enega leta bili žrtve diskriminacije v povprečju ob osmih različnih priložnostih. Od različnih skupin muslimanov so pogosteje diskriminirani afriški muslimani, in najpogosteje na Malti (gre zlasti za iskalce azila, zato je diskriminacije občutno pogostejša pri iskanju zaposlitve kot kasneje na delovnem mestu). V Sloveniji je bilo v zadnjih 12 mesecih raziskave diskriminatorne obravnave deležnih 15 odstotkov sodelujočih v raziskavi. Največ je diskriminacije v povezavi z zaposlitvijo (iskanje, na delovnem mestu) ter pri koriščenju javnih storitev (restavracije, zdravstvo, socialne službe ipd.).

Med tistimi, ki so bili v zadnjih 12 mesecih diskriminirani, je število diskriminatornih dejanj najvišje v Italiji pri severnoafriških muslimanih (19,5) – to pomeni, da je ta etnična skupina nagnjena k ponavljajoči se diskriminatorni obravnavi. V Sloveniji je to število najnižje (nižje je le že v Avstriji – turških muslimanih) – 3,4 diskriminatorna dogodka za muslimane iz bivše Jugoslavije, kar raziskava izpostavlja kot zelo pozitivno ugotovitev.

Muslimani v starostni skupini 16–24 let so večkrat izpostavljeni diskriminatornemu ravnanju kot ostali. Med spoloma glede pogostosti diskriminatorne obravnave ni posebnih razlik. Dejstvo, da je oseba državljan ene izmed držav članic EU ali v njej biva dalj časa, zmanjša verjetnost diskriminacije (41 odstotkov) diskriminiranih med nedržavljeni ter 27 odstotkov med državljani). To lahko pripišemo tudi poznavanju družbenih norm in pričakovanj, ki se povečuje z daljšim časom bivanja v državi.

Nošnja ali uporaba tradicionalnih oziroma verskih oblačil (vključujoč naglavno ruto) ni imela vpliva na diskriminatorno obravnavo sodelujočih v raziskavi. Ta ugotovitev nasprotuje splošnemu prepričanju, da opazno izražanje verske pripadnosti negativno vpliva na odnos do manjšinskih etničnih skupin.

Povprečno 79 odstotkov tistih, ki so bili diskriminirani, teh dejanj ni prijavilo nobeni pristojni organizaciji ali na mestu, kjer se je diskriminacija zgodila. Najredkeje diskriminacijo prijavljajo muslimani iz podsaharske Afrike v Franciji (61 odstotkov jih ne prijavi dejanj), najvišji pa je odstotek prijavljanja v Sloveniji (muslimani iz bivše Jugoslavije) ter Avstriji (turški muslimani) - 95 odstotkov oseb takšna dejanja prijavi. Najnižje stopnje prijavljanja so med nedržavljeni ter tistimi, ki v državi bivajo le kratek čas – to so lahko ciljne skupine bodočih politik. Najpogosteje naveden razlog za to, da

⁵ Sem se šteje diskriminacija pri iskanju dela, na delovnem mestu, pri iskanju hiše ali stanovanja bodisi za nakup ali najem, s strani zdravstvenih, socialnih, šolskih delavcev, v restavracijah, barih, trgovinah, pri vstopanju v trgovino ter odpiranju bančnega računa ali pri pridobivanju posojila.

diskriminacije niso prijavili: s prijavo se ne bi nič zgodilo ali spremenilo (59 odstotkov) ter diskriminacija je preveč normalna, je vsakdanji del življenja (38 odstotkov), ter tudi, bojazen pred negativnimi posledicami (28 odstotkov turških muslimanov). Štiri petine anketiranih ne pozna nobene organizacije, ki lahko žrtvam diskriminacije pomaga ali jim svetuje.

Sodelujoče v raziskavi so tudi spraševali o njihovem splošnem vtisu glede diskriminacije v njihovi okolici, in sicer na podlagi etnične ali imigrantske pripadnosti, starosti, invalidnosti, spola, verske pripadnosti ali prepričanja, spolne usmerjenosti. Večina muslimanov, vključenih v raziskavo, je mnenja, da je diskriminacija na podlagi verske pripadnosti ali prepričanja ter etničnega ali imigrantskega ozadja v njihovem okolju oziroma državi pogosta. Anketirance so spraševali tudi po poznavanju protidiskriminacijske zakonodaje v njihovih državah. Manj kot polovica vprašanih (41 odstotkov) je na vprašanje, ali v njihovi državi obstaja zakon, ki pri iskanju zaposlitve prepoveduje diskriminacijo na podlagi etnične pripadnosti, odgovorila pritrdilno. Najmanj so o tem osveščeni muslimani severnoafriškega porekla v Španiji, turškega porekla v Bolgariji in Avstriji, Afričani na Malti ter Iračani na Švedskem. Glede na to, da so zakoni, ki tovrstno diskriminacijo prepovedujejo, uveljavljeni v celotni EU, tak rezultat kaže na to, da sporočilo o protidiskriminacijskih pravicah ne dosega tistih skupin, ki bi jih moralo, tj. ranljivih manjšin.

Rezultati raziskave nakazujejo na visoke stopnje diskriminacije in šikaniranja med muslimani, zlasti mladimi; obenem kažejo tudi na nizko stopnjo zavedanja in znanja ter obenem zaupanja v pritožbene mehanizme. Pasivno sprejemanje in brezbržnost lahko vodita do družbene marginalizacije, kar lahko omeji družbeno integracijo, to pa vpliva zlasti na mlade. To je zaskrbljujoče; zlasti pa je zaskrbljujoče dejstvo, da večina primerov nasilja ali diskriminacije nikoli ne pride do pristojnih organizacij, naj bodo to državne institucije, policija ali nevladne organizacije. Vprašanja, ki se odpirajo: kakšne so posledice trenutnih politik, ki naslavlajo problematiko diskriminacije; ali nediskriminatorne socialne politike resnično dosežejo tiste, ki bi jih v osnovi morale; ali se osredotočajo na tista področja, na katerih je diskriminacija najpogostejša (tj. zaposlovanje in javne storitve); kakšni so akcijski načrti na državnih in lokalnih ravneh za izboljševanje znanja muslimanov glede pravic, ki jim pripadajo.

3.4 Ekonomska integracija muslimanov v Sloveniji

V tem poglavju bom opisala ekonomsko integracijo muslimanov v Sloveniji. S pomočjo raziskave, opravljene s strani Inštituta za narodnostna vprašanja, bom ugotovila v kolikšni meri pri zaposlitvi v Sloveniji igra vlogo muslimanska veroizpoved.

Na to temo sta bili na evropski ravni opravljene raziskavi EUMC in FRA (njune ugotovitve sem predstavila v zgornjem poglavju), ki sta na podlagi opravljenih

intervjujev potrdili, da so muslimani zaradi svoje veroizpovedi definitivno diskriminirani na trgu dela. V to raziskavo je bila vključena tudi Slovenija, vendar je treba vzeti v obzir, da je Slovenija majhna država (tukaj živi le 47.488 muslimanov tj. 2,4 odstotkov vsega prebivalstva) in zato v raziskavah niti ni bila toliko izpostavljena. Poleg tega je pomembno pojasniti tudi dejstvo, da muslimani, ki živijo na primer v Angliji, pripadajo drugi etnični skupini, imajo drugačne korenine, kot jih imajo muslimani v Sloveniji, katere v večini predstavljajo Bošnjaki – migranti iz BiH (PSIP 2005). Slovenski muslimani namreč svoje verske pripadnosti ne izkazujejo toliko navzven, kot jo izkazujejo muslimani z drugačnim demografskim ozadjem. To potrjuje tudi Kalčičeva (2008), ki pravi, da je bil islam med muslimani v Sloveniji še nedavno tega neviden, omejen na intimistične, znotrajkupinske lege. Muslimani se med sabo niso pozdravljali z verskimi pozdravi (npr. *Selam alejkum*), ženske se niso nikoli pokrivalo, za ramadan so se postili le redki in tudi za ramadanski bajram (arabsko: *eid al-fitr*, praznik ob koncu posta) ni bilo večjih ali opaznejših ceremonij. Ker muslimani niso imeli svojih verskih objektov, so bile tudi verske aktivnosti povsem neopazne. Tako pravzaprav zelo dolgo ni bilo kakršnekoli vizualne evidence o tem, da v Sloveniji živijo tudi ljudje islamske veroizpovedi. V marsičem tako ostaja tudi danes. Pokritih je le malo žensk in ob odsotnosti islamskih simbolov v javnem prostoru »primanjkuje« referenc, s katerimi bi ljudstvo lahko kazalo na muslimane. To potrjujeta tudi Medveškova in Vrečerjeva (2005), ki trdita, da kar veliko število priseljencev (med njih štejemo tudi muslimane) uporablja prikrivanje etnične pripadnosti kot »strateško preživetje«, predvsem je prikrivanje etnične identitete pogostejše med pripadnikih mlajše generacije.

Z namenom ugotavljanja, kakšno je stanje integracije muslimanov v Sloveniji, pa sem opravila tudi intervju, in sicer s pripadnikom islamske veroizpovedi iz Pakistana. Več o tem v točki Sodni in praktični primeri diskriminacije.

S pojmom integracija v širšem smislu opisujemo različne dimenzije kompleksnega procesa naselitve in ustalitve imigrantov v novem družbenem okolju, njihovih interakcij z večinsko družbo in družbenih sprememb, ki sledijo migraciji (Favell 2004).

Ekonomska integracija se nanaša na položaj posameznika, posameznih skupin in celotne družbe na ekonomskem področju. Ekonomsko integracijo opredelimo kot:

- stanje, v katerem imajo primerljive skupine prebivalstva ne glede na versko pripadnost enake možnosti in dosegajo primerljive rezultate glede zaposlitve, dohodkov, uporabe socialnih storitev in drugih ekonomskih kazalnikov
- proces, ki posameznika in družbo kot celoto vodi do tega stanja (Bešter 2005).

Ekonomska integracija je ena pomembnejših dimenzij integracije, saj je osnova za dostojanstveno življenje posameznika. Če je ekonomska integracija neuspešna (brezposelnost, diskriminacija na delovnem mestu), lahko za sabo potegne negativne

posledice, od finančnih (odvisnost od socialne pomoči, slabše nastanitvene možnosti, nezmožnost financiranja šolanja otrok) do psihičnih (nizko samospoštovanje, depresija), zdravstvenih (slabe življenjske razmere, slaba prehrana) in tudi kazenskih (nezmožnost za legalen zaslužek lahko vodi posameznika v kriminal) (Bešter 2005). Istega mnenja je direktor agencije FRA Morten Kjaerum, ki pravi, da visoke stopnje diskriminacije pri zaposlovanju so skrb vzbujajoče. Zaposlovanje je ključni del procesa vključevanja. Je osrednjega pomena za prispevek migrantov k družbi in prepoznavnost njihovega prispevka. Diskriminacija lahko ovira proces vključevanja (FRA 2009).

V interesu vsake države je omogočiti ekonomsko neodvisnost in sposobnost zagotavljanja dostojanstvenega življenja vsakemu prebivalcu. Zato si lahko države postavijo kot eden glavnih ciljev zagotavljanje čim boljše in čim hitrejše ekonomske integracije za vse prebivalce (državljanke in tujce), ki zakonito prebivajo na njenem ozemlju. Za doseganje omenjenega cilja je potrebno sprejeti različne ukrepe, kot so (Bešter 2005):

- sprejetje zakonodaje o preprečevanju diskriminacije,
- nadzor nad izvajanjem te zakonodaje in vzpostavitev učinkovitega mehanizma pritožb,
- vzpostavitev pravičnega sistema ocenjevanja in priznavanja kvalifikacij, ki so jih imigranti pridobili zunaj države prebivališča,
- posebni programi za pospeševanje dejanske enakopravnosti imigrantov na trgu dela.

Da bi ugotovili, v kolikšni meri je dosegla Slovenija zastavljen cilj, je potrebno preveriti ekonomski položaj prebivalcev drugih etničnih pripadnosti v Sloveniji⁶. Stanje ekonomske integracije v Sloveniji je Inštitut za narodnostna vprašanja (2005) preveril tako, da na podlagi vzorca imigrantske populacije v Sloveniji poskušal odkriti, ali obstaja razlika med pripadniki islamske veroizpovedi ter drugih narodnosti. in če obstajajo, ali so le-te večje v subjektivnem ali objektivnem pogledu.

Zaposlitev

Kot sem že omenila, je zaposlitev temelj ekonomske varnosti in neodvisnosti ter omogoča vzpostavljanje stikov med imigranti in večinskim prebivalstvom. Prav dostop do zaposlitve je zato bistvenega pomena na začetku integracijskega procesa. Zaposlitev se običajno šteje za enega najpomembnejših integracijskih dejavnikov, medtem ko drugi dejavniki ekonomske integracije, kot so napredovanje v službi in boljše plače, postanejo pomembnejši nekoliko pozneje, ko se imigranti že ustalijo v novem okolju. Zato

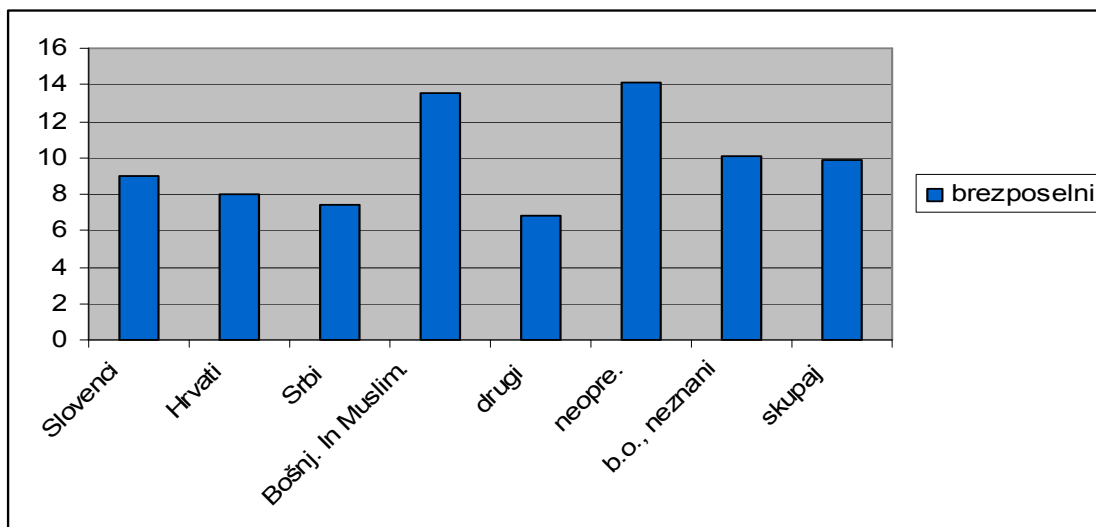
⁶ Priseljenci iz nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev, ki so pridobili slovensko državljanstvo.

ponavadi sprejemajo slabše zaposlitve, za katere načeloma velja, da ni konkurence. Za dobra delovna mesta ponavadi niso ustrezno kvalificirani ali pa njihova kvalifikacija ni priznana v novem okolju. Kot glavna ovira pri iskanju zaposlitve se kaže nezadostno poznavanje jezika. Pogosto pa so imigranti brezposelni zaradi različnih strukturnih ovir in odkritih ali prikritih oblik diskriminacij ali pa so ujeti v položaju, ko njihova zaposlitev ni primerna njihovi izobrazbi ali sposobnostim, za napredovanje pa nimajo možnosti. To iz stališča države pomeni zapravljanje človeških potencialov, kar lahko pripelje do ekonomskih in socialnih problemov (Bešter 2005).

Tudi muslimani iz bivših jugoslovanskih republik so prišli v Slovenijo predvsem zaradi ekonomskih razlogov, najbolj pogosto pa so se zaposlili v industriji, gostinstvu, gradbeništvu in turizmu (Pašić 2005). Njihova izobrazbena struktura je dokaj slaba, saj je povprečna izobrazba muslimana 9,2 let šole, kar po novih kriterijih predstavlja končano osnovno šolo (Popis prebivalstva 2002).

Različne raziskave kažejo, da je delež brezposelnosti imigrantov in njihovih potomcev običajno višji kot med večinskim prebivalstvom. V Sloveniji je tako najbolj opazna razlika med pripadniki slovenske narodnosti in pripadniki drugih narodnosti z območja nekdanje Jugoslavije, kar je dobro razvidno iz grafa 1. Največji delež brezposelnih je ravno med Bošnjaki in muslimani, ki predstavljajo tudi najmanjši delež upokojencev. Istočasno pa so ravno Bošnjaki in muslimani v primerjavi z ostalimi največji delež zaposlenih za poln delovni čas. Ker se ti izsledki ne morejo splošiti na celotno populacijo, saj rezultati veljajo le za populacijo oseb, ki so sodelovale v anketi, si lahko pomagamo s podatki iz Popisa 2002. Takrat so Bošnjaki in muslimani predstavljali drugi največji delež brezposelnih s 16 odstotki pred njimi pa so samo še neopredeljeni s 16,6 odstotki. V vsakem primeru je očitno, da je med Bošnjaki in muslimani večja stopnja brezposelnosti, na kar vplivajo različni dejavniki, kot so nižja stopnja izobrazbe, neustrezne poklicne strukture, poselitvene koncentracije na gospodarsko manj oziroma nerazvitih področjih in posledice etnične diskriminacije (Bešter 2005).

Graf 3.1 Delež nezaposlenih znotraj posameznih etničnih skupin



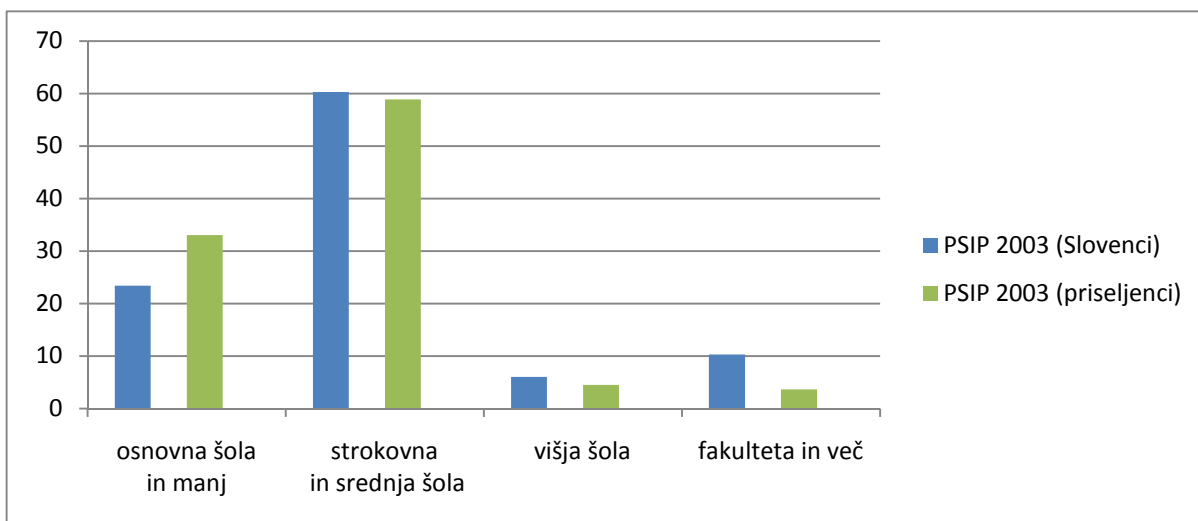
Vir: PSIP 2005

Izobrazba

Špela Kalčič (2009) je v članku *To je moj Džihad* zapisala, da so ji mnogi Bošnjaki pojasnjevali, da so bili delavci iz Bosne, ki so se zaposlovali v Sloveniji, pismeni in da so bili mnogi med njimi s končanimi srednjimi šolami, s povsem primerljivo izobrazbo kot Slovenci v tistem času, vendar niso mogli dobiti delovnega mesta, primernega svoji izobrazbi, in so se tako zaposlovali kot navadni delavci; medtem ko naj bi Slovenci zasedali višje položaje, naj bi sami, kljub izobrazbi, delali za tekočim trakom.

Če pogledamo graf 2 in primerjamo stopnjo izobrazbe med brezposelnimi, ki so se v raziskavi opredelili kot Slovenci, in tistimi, ki so se opredelili kot priseljenci oziroma potomci priseljencev, lahko ugotovimo, da je tako med Slovenci kot tudi med priseljenci največ tistih, ki imajo samo srednjo šolsko izobrazbo. Med priseljenci in njihovimi potomci pa je nekoliko višji delež populacije tistih, ki imajo samo osnovnošolsko izobrazbo. Stopnja brezposelnosti med tistimi, ki imajo fakulteto ali več, pa je nekoliko nižja, kar je razvidno iz spodnje tabele (Bešter 2005).

Graf 3.2 Primerjava med izobrazbo proučevane populacije v raziskavi PSIP 2003, med tistimi, ki so se opredelili kot Slovenci, in tistimi, ki so se opredelili kot priseljenci



Vir: PSIP 2005

Slovenski jezik

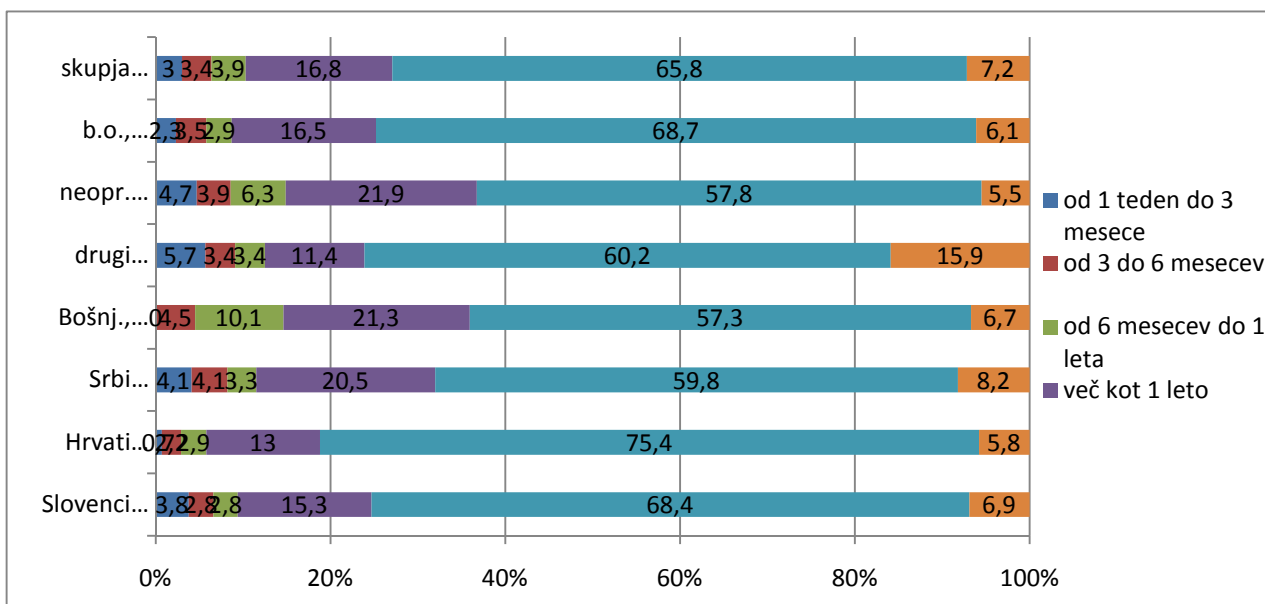
Velik delež brezposelnosti med imigranti se velikokrat povezuje z nezadostnim znanjem slovenskega jezika, vendar se je kar 72,2 odstotka brezposelnih imigrantov ocenilo, da je njihovo znanje slovenskega jezika zelo dobro. Sicer velja ta ocena za subjektivno, zato na podlagi le-te ne moremo zagotovo oceniti, ali znanje oziroma neznanje slovenskega jezika vpliva ali ne na stopnjo brezposelnosti.

Trajanje brezposelnosti

Razlika med deleži brezposelnosti med Slovenci in imigranti velikokrat ni dovolj dobro merilo za ugotavljanje njihovega družbenoekonomskega položaja. Pomembnejše merilo je dostikrat trajanje brezposelnosti, saj lahko na podlagi tega podatka ugotovljamo, ali obstaja razlika za možnosti zaposlitve. Iz grafa 2 je razvidno, da obstaja razlika med imigranti in Slovenci. Statistični podatki raziskave Percepcije slovenske integracijske politike PSIP (2005) kažejo, da so Bošnjaki in muslimani spet med tistimi, katerih delež izstopa v negativnem smislu. Bošnjaki in muslimani imajo največji delež tistih, ki so brezposelni od 3 do 6 mesecev in od 6 mesecev do 1 leta in drugi največji delež med tistimi, ki so brezposelni več kot 1 leto. Nimajo pa deleža med tistimi, ki so brezposelni od 1 tedna do 3 mesecev, kar nakazuje na to, da imajo Bošnjaki in muslimani več težav pri iskanju zaposlitve. Vendar z gotovostjo ne moremo trditi, da so med različnimi etničnimi skupinami Bošnjaki in muslimani izrazito deprivilegirani, saj so razlike med etničnimi skupinami premajhne. Tudi izrazite razlike med Slovenci in drugimi niso dovolj očitne, da bi lahko trdili, da obstaja konkretna

razlika. Poleg tega moramo upoštevati tudi, da rezultati raziskave veljajo samo za proučevano populacijo.

Graf 3.3 Trajanje brezposelnosti v zadnjih desetih letih glede na etnično strukturo anketirancev.



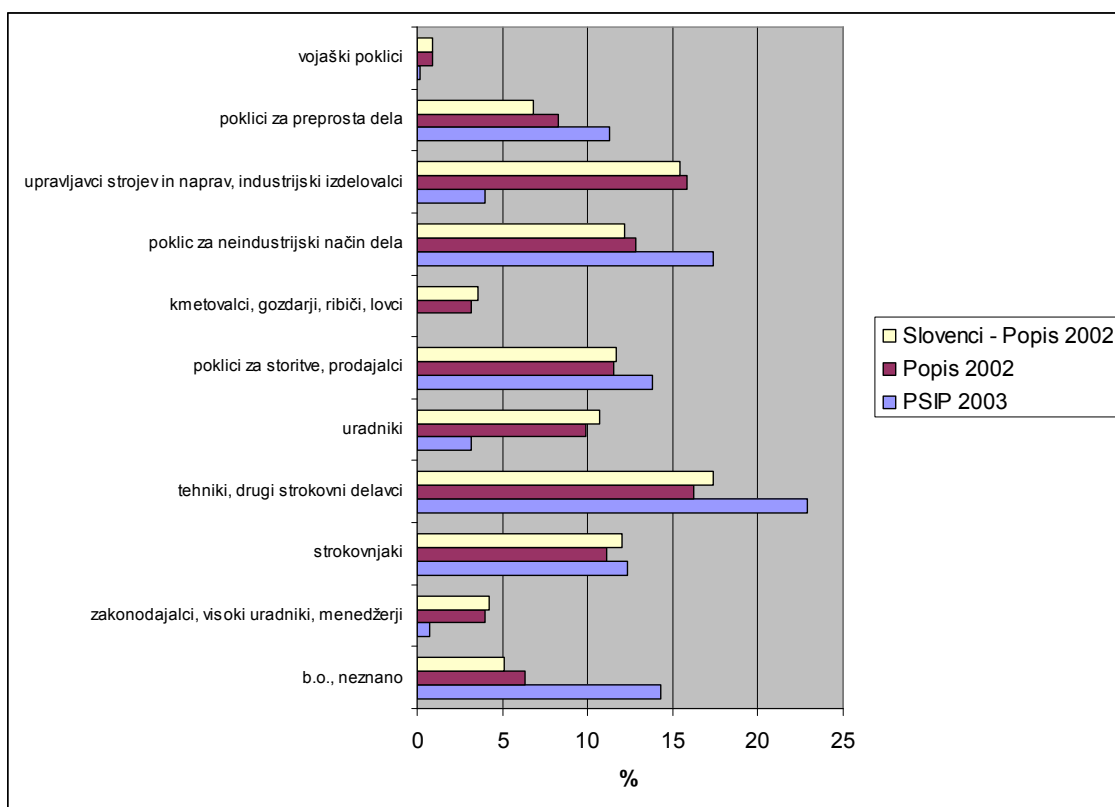
Vir: PSIP 2005

Poklicna struktura

V primerjavi poklicne strukture med priseljenci in njihovimi potomci ter večinskega slovenskega prebivalstva je razvidno, da je populacija priseljencev nadpovprečno zastopana v poklicih za preprosta dela, poklicih za neindustrijska dela, poklicih za storitve in prodajalci, med tehniki in drugimi strokovnimi sodelavci. Slabo so zastopani v skupini kmetovalcev, gozdarjev, ribičev, lovcev. Tudi v kategorijah upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, med vojaškimi poklici, med uradniki ter med zakonodajalci, visoki uradniki in menedžerji so slabo zastopani. So pa v skupini strokovnjaki rahlo bolj zastopani od večinskega slovenskega prebivalstva in celotnega prebivalstva Slovenije. To je lepo prikazano tudi v grafu 4. Očitno je, da so priseljenci in njihovi potomci bolj zastopani v kategorijah poklicev, ki veljajo za manj ugledne, kar pomeni, da priseljenci nimajo enakih možnosti za zaposlitev na bolj uglednih delovnih mestih. Za kar so poleg ustrezne izobrazbe pomembne tudi sorodstvene in prijateljske vezi ter poznanstva, zato je očitno, da bodo domačini v tem primeru v prednosti. Logično je, da bi ta pojav z dolžino prebivanja priseljencev v Sloveniji zgubljal na pomenu, saj večina priseljencev prebiva v Sloveniji med 20 in 40

⁷let, razen če medsebojnega odnosa ne spremljajo ksenofobija, nacionalizem, etnična diskriminacija in podobno. Glede na to, da razlika obstaja, bi lahko bilo to povezano s postavljanjem etničnih skupin v neenak položaj v primerjavi z večinskim prebivalstvom na podlagi etnične drugačnosti (Bešter 2005).

Graf 3.4 Primerjava poklicne strukture populacije priseljencev z območja nekdanje Jugoslavije s poklicno strukturo celotnega slovenskega prebivalstva in poklicno strukturo populacije in, ki se je v Popisu 2002 opredelila za Slovence.



Vir: PSIP 2005

Diskriminacija na delovnem mestu

Seveda obstaja razlika med raziskavo in subjektivnim mnenjem samih priseljencev glede diskriminacije na področju zaposlovanja in delovnih razmerij na podlagi etnične verske in kulturne pripadnosti. Anketirancem, zajetim v raziskavo Inštituta za narodnostna vprašanja, so bile postavljene tri trditve, in sicer:

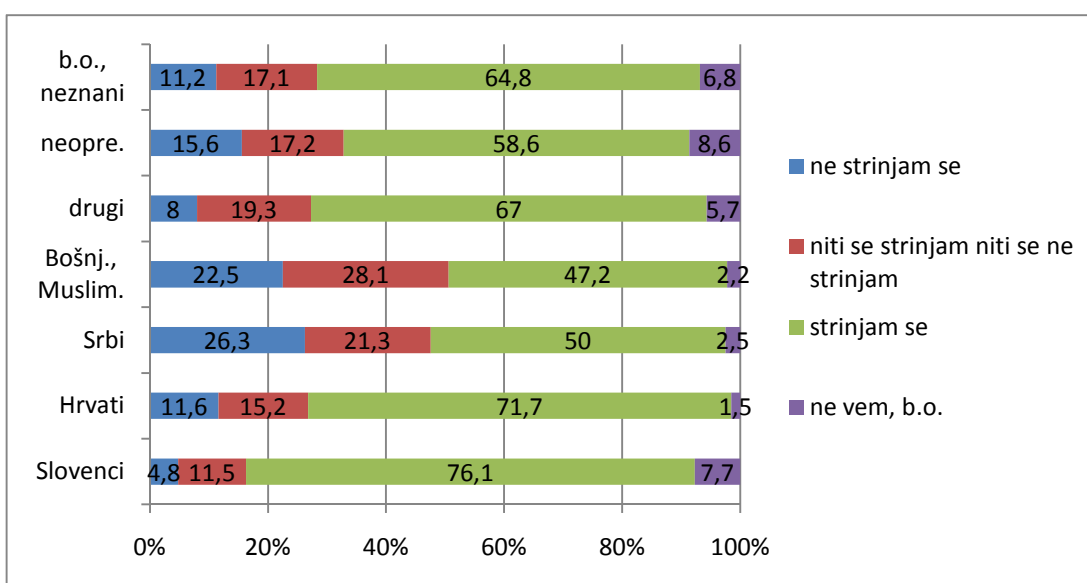
- Imam enake možnosti za zaposlitev kot preostali Slovenci.

⁷ V tem času bi lahko razvili prijateljske in tudi sorodstvene vezi.

- Na delovnem mestu imam enake možnosti za napredovanje kot preostali Slovenci.
- Dobro plačana delovna mesta so rezervirana za Slovence.

Rezultati raziskave so predstavljeni v grafih 3.5, 3.6 in 3.7. S prvo trditvijo se poleg Srbov ne strinja največ Bošnjakov in muslimanov oziroma najmanjši delež muslimanov in Bošnjakov se strinja s prvo trditvijo, kar pomeni, da ravno Bošnjaki in muslimani čutijo, da imajo drugačne možnosti pri iskanju zaposlitve v primerjavi z večinskim prebivalstvom v Sloveniji.

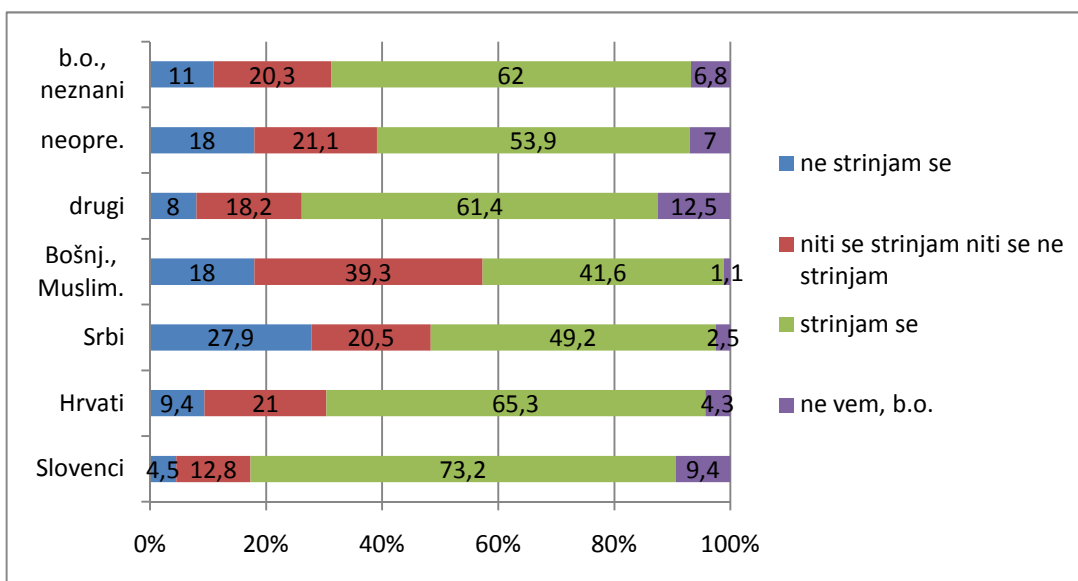
Graf 3.5 Stališče o trditvi: »Imam enake možnosti za zaposlitev kot preostali Slovenci« glede na etnično strukturo



Vir: PSIP 2005

Podobni rezultati se kažejo tudi za drugo trditev, kjer je zopet nadpovprečno velik delež muslimanov in Bošnjakov, ki se s trditvijo, da imajo enake možnosti za napredovanje na delovnem mestu, ne strinja in zopet najmanjši delež muslimanov in Bošnjakov, ki se s trditvijo strinja.

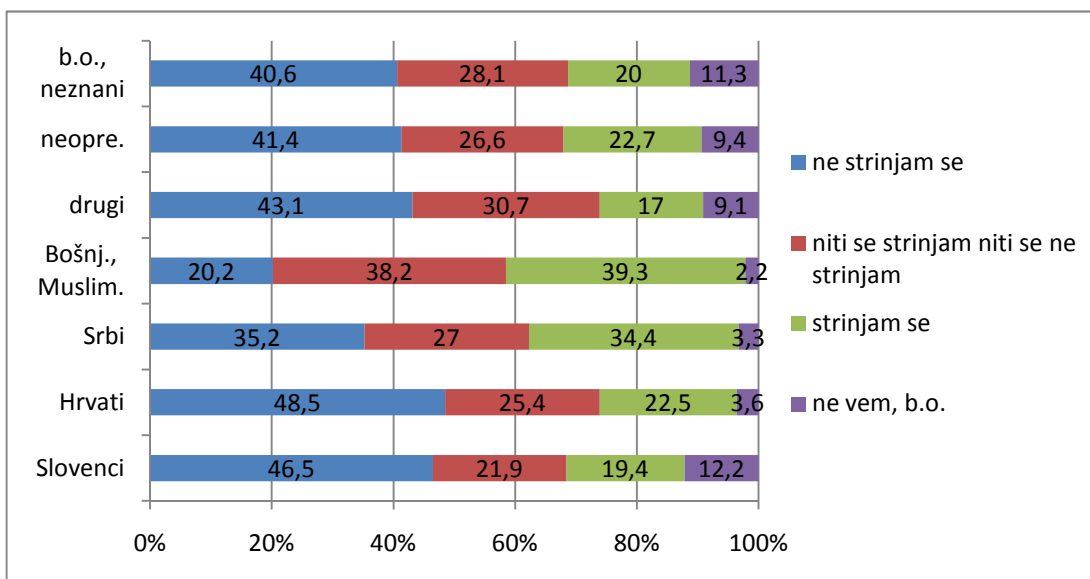
Graf 3.6 Stališče o trditvi: Na delovnem mestu imam enake možnosti za napredovanje kot ostali Slovenci« glede na etnično strukturo.



Vir: PSIP 2005

Največji delež Bošnjakov in muslimanov se strinja, da so dobro plačana delovna mesta rezervirana za Slovence in tudi najmanjši delež le-teh se ne strinja s to trditvijo.

Graf 3.7 Stališče o trditvi: »Dobro plačana delovna mesta so rezervirana za Slovence« glede na etnično strukturo



Vir: PSIP 2005

Odgovori kažejo, da se Bošnjaki in muslimani med vsemi etničnimi skupinami počuti najbolj zatirano, njihovo mnenje pa kaže na to da, se počutijo v primerjavi s

Slovenci manjvredno ali celo diskriminirano. Podobno velja tudi za intervjuvanca; sicer se z diskriminacijo v ekonomskem smislu ni srečal, vendar pa je mnenja, da Slovenci stereotipno in ksenofobno gledamo na muslimane. Sam se namreč srečuje z očitki, da je terorist, saj ga sodelavci večkrat povezujejo z aktualnimi dogodki v svetu (Intervju 2010).

Rezultati raziskave kažejo na to, da etnične skupine nimajo enakega položaja kot večinsko prebivalstvo Slovenije ter da se položaj glede na čas integriranja izboljša. Če primerjamo posamezno etnično skupino s tistimi, ki so se opredelili kot Slovenci, lahko ugotovimo, da položaj Slovencev ni boljši oziroma Slovenci se glede na preučevane indikatorje znajdejo nekje na sredini. Takšni rezultati bi lahko imeli dvojen pomen, in sicer:

- V Sloveniji ni diskriminacije na etnični podlagi, zato pripadniki drugih narodnosti ne čutijo, da bi bili v slabšem položaju
- V Sloveniji obstaja takšna diskriminacija, da so se priseljenci bili primorani asimilirati do te mere, da se opredeljujejo v etničnem smislu za Slovence.

Ekonomski položaj preučevane populacije se torej po nekaterih kazalnikih razlikuje od celotnega slovenskega prebivalstva, in sicer je slabši od slovenskega povprečja. Tako da trditev, da je to posledica etnične diskriminacije, vsaj delno drži in da gre pri tem predvsem za obliko prikrite diskriminacije (Bešter 2005).

3.5 Predlogi za zmanjšanje diskriminacije muslimanov na trgu dela

Države članice morajo spoštovati skupna temeljna načela EU in njenih držav članic pod skupnostnim pravom, Listine EU o temeljnih pravicah in Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Države članice imajo namreč pod mednarodnih pravom človekovih pravic pozitivnopravno dolžnost, da vrednote, vključene v teh dokumentih, zaščitijo in promovirajo, medtem ko istočasno zagotavljajo, da potencialen kritičen odnos do določenih pogledov drugih družbenih skupin spoštuje načelo enakopravne obravnave (EUMC 2006).

Da bi se diskriminacija muslimanov na trgu dela zmanjšala, bi morale države članice storiti naslednje (EUMC 2006):

- implementirati vso primerno zakonodajo, tj. direktive (npr. Direktiva o enakosti pri zaposlovanju 2000/78/ES), razmisliti o ukrepih, ki presegajo minimalne zakonske zahteve direktiv, ter zagotoviti, da so skupine, izpostavljene diskriminaciji, zavedajo svojih pravic in imajo na voljo sredstva za zaščito teh pravic;
- bolje spremljati islamofobna dejanja, torej da oblikujejo mehanizme za evidentiranje vseh rasističnih incidentov, tudi na trgu dela

- izvajati politike družbene integracije in vključevanja migrantov in manjšin, torej da tudi muslimanom zagotovijo enake možnosti v zaposlitvenem in šolskem sistemu;
- sprejemajo posebne ukrepe v zaposlovanju, kar v praksi pomeni, da naj države članice okrepijo svoja prizadevanja za izboljšanje možnosti zaposlovanja zlasti za mlade predstavnike manjšin, vključno z muslimani. Tako nacionalni kot lokalni javni organi morajo biti na čelu pospeševanja enakega dostopa do zaposlitve;
- promovirajo ukrepe na področju izobraževanja, ki bi na dolgi roki zmanjšali kasnejšo marginalizacijo;
- vključujejo politične stranke in civilno družbo v protirasistične akcije;
- aktivno vključijo medije, ki morajo zagotoviti točnost in celovitost poročanja;
- promovirajo raziskave s področja islamofobije in diskriminacije muslimanov
- ratificirati protokol št. 12 k EKČP.

Svet Evrope bo nadaljeval s svojim delom na področju boja proti diskriminaciji z vsemi mehanizmi, ki jih ima na razpolago, zlasti bo okreпил delovanje Evropskega sodišča za človekove pravice. Bistveno delo na tem področju opravlja Evropska komisija proti rasizmu in nestrpnosti (ECRI). S Svetom Evrope, institucijami Evropske unije in Agencijo za temeljne pravice (FRA) so zagotovljeni trdni regionalni mehanizmi, ki lahko podprejo države v prizadevanjih za človekove pravice in v boju proti rasizmu in verski diskriminaciji.

Izbrane dobre prakse držav, kako naslavljati islamofobijo in izboljševati integracijo muslimanov na trgu dela

V državah članicah EU se je razvilo že več dobrih praks, kako naslavljati islamofobijo ter izboljševati integracijo muslimanov. V Belgiji se tako denimo medkulturni dialog ukvarja s 4 temami: (1) temeljna načela funkcioniranja javnih služb (enakost, nediskriminacija, nevtralnost) in implementacija le-teh v medkulturnem kontekstu; (2) državljanstvo kot rešitev za strah pred “drugimi”; (3) enakopravnost med moških in žensko kot emancipatorna vrednota; (4) mesto in priznavanje izražanja verske pripadnosti v demokratični, pluralistični družbi (EUMC 2006).

V Grčiji se po drugi strani močno spodbuja politična participacija muslimanov v lokalni samoupravi, medtem ko so v Luksemburgu učenci zadnjega letnika deležni tečaja o medverskem dialogu in razlagi človeških vrednosti nekrščanskih religij.

Nekaj takšnih dobrih pobud je bilo razvitih tudi v Sloveniji. Denimo projekt Soočimo se z diskriminacijo, ki ga je slovenski varuh človekovih pravic izvedel z avstrijskim partnerjem, Inštitutom za človekove pravice Ludwig Boltzmann, v letu 2006. Projekt je obsegal številne aktivnosti, tudi seminarje, kot je npr. Diskriminacija na

podlagi vere in diskriminacija na delovnem mestu. V vseh primerih se morajo pobude za izboljšanje integracije nanašati na čim mlajšo populacijo, da bi se zagotovil dolgoročnejši učinek. Osnovane morajo biti na enakopravnosti in nediskriminaciji ter v skladu s standardi Sveta Evrope in Združenih narodov. Prav tako se morajo nanašati na položaj muslimanov v splošnem, na poglede, ki so značilni za njihovo vero in njihove vrednote. Le na ta način se namreč lahko kasneje gradi na enakopravnosti muslimanov v vseh pogledih in družbenih sferah, torej tudi na trgu dela oziroma področju zaposlovanja.

4 SODNI IN PRAKTIČNI PRIMERI DISKRIMINACIJE MUSLIMANOV

Pri iskanju sodnih primerov, ki govorijo o diskriminaciji muslimanov zaradi njihove veroizpovedi, sem naletela na velike težave, saj je sodnih primerov zelo malo. Ida Dimec, sodnica na delovnem sodišču v Celju, mi je v telefonskem pogovoru povedala, da tovrstnih sodnih primerov v Sloveniji na žalost ni. Že v dispoziciji sem navedla ta problem, ki se kaže kot morebitna omejitev pri pisanju diplome in v pogovoru s sodnico se je moja domneva le potrdila.

Zagovornik načela enakosti – prehrana muslimanov med delom

Pogovor z gospodom Boštjanom Vernikom Šetincem (Urad za enake možnosti) je bil nekoliko bolj uspešen. Na Uradu za enake možnosti so imeli opravka s samo 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 16. 5. 2008 prejela pobudo g. Z. Z. (v nadaljevanju: pobudnik) za obravnavo primera domnevne diskriminacije s strani njegovega 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. 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 paštete, 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 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.

Zagovornica v skladu z ZUNEO obravnava primere domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije. Pristojnost zagovornice ni toliko v ugotavljanju dejanskih okoliščin obravnavanega primera, temveč v svetovanju in pomoči žrtvam diskriminacije, osveščanju o problematiki diskriminacije ter preprečevanju, da bi do manj ugodnega

obravnavanja zaradi katerekoli osebne okoliščine prihajalo v prihodnje. Zagovornica ne razpolaga s preiskovalnimi pooblastili, ki bi ji omogočala, da opravi potrebna preiskovalna dejanja in ugotovi, kaj se je med vpletenimi osebami v posameznem primeru dejansko zgodilo. Odločitev sprejme na podlagi podatkov, ki ji jih posredujejo vpletene osebe.

Zaradi razjasnitve dejanskih okoliščin obravnavanega primera je zagovornica dne na podjetje naslovila poizvedbo za pridobitev pojasnil glede pobudnikovih trditev v skladu s 15. členom ZUNEO. V dopisu je bilo podjetje izrecno opozorjeno na določbo 22. člena ZUNEO, ki določa, da se pri obravnavi primerov domnevne diskriminacije uporablja pravilo o deljenem dokaznem bremenu. Kadar diskriminirana oseba navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora tako 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. S tem bi izkazalo, da prepoved diskriminacije v obravnavanem primeru ni bila kršena.

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. Vsak dan je na voljo en topel obrok, ki pogosto vsebuje svinjino, ki je pobudnik zaradi svojega verskega prepričanja ne uživa. Delavci lahko namesto toplega obroka izberejo tudi tako imenovani suhi obrok, vendar tudi ta pogosto vsebuje svinjino, tako da za pobudnika ne predstavlja ustrezne alternative toplemu obroku. Medtem ko takšna ureditev prehrane med delom ustreza zaposlenim, ki jim njihova vera ali prepričanje ne nalagata omejitev pri prehrani, lahko tak režim privede do manj ugodnega obravnavanja delavcev, ki zaradi svoje vere ali prepričanja določenih živil ne jedo. Slednji se lahko znajdejo v položaju, ko jim ne odgovarja niti ponujeni topel obrok niti nadomestni suhi obrok. Tako ob določenih dnevih bodisi ravnajo v nasprotju s svojo vero ali prepričanjem in zaužijejo ponujeno hrano, ali pa ostanejo brez malice in tudi brez ustreznega denarnega nadomestila za njo. Zagovornica meni, da tovrstno obravnavanje zaposlenih nasprotuje načelu enakega obravnavanja, saj lahko 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.

Pobudnik je navedel, da se je na svojega delodajalca že obrnil s prošnjo, da se mu omogoči, da namesto koriščenja dnevne malice opravi mesečni nakup prehranbenih izdelkov v vrednosti, ki ustreza seštevku vrednosti posameznih dnevnih obrokov. Svoji

pobudi je priložil tudi dopis vodje obrata družbene prehrane, s katerim so njegovo prošnjo zavrnili. V obrazložitvi je zapisano, da je nakup prehrambenih izdelkov na voljo le delavcem, ki predložijo ustrezno zdravniško potrdilo o dietni prehrani. Zagovornica ugotavlja, da je prilagoditev, ki jo je v obravnavanem primeru zahteval pobudnik, določenim delavcem že na voljo. Podjetje bi moralo to ugodnost zgolj razširiti tudi na delavce, ki zaradi svoje vere ali prepričanja ne morejo uživati ponujene dnevne malice. Po mnenju zagovornice to ne bi pomenilo nesorazmerne obremenitve za podjetje. S tem, da bi pobudniku omogočilo, da namesto vsakodnevnega prehranjevanja v obratu družbene prehrane enkrat mesečno opravi nakup prehrambenih izdelkov, bi podjetje hkrati ravnalo tudi v skladu z načelom enakega obravnavanja in odpravilo kršitev prepovedi diskriminacije v obravnavanem primeru.

Opozoriti je treba tudi na dejstvo, da po navedbah pobudnika podjetje svoj jedilnik prilagaja krščanskim verskim običajem, ki odgovarjajo večini njegovih zaposlenih, in sicer naj bi bil petkov jedilnik prilagojen krščanskemu postu. Ob predpostavki resničnosti te trditve so delavci, pripadniki krščanske vere, deležni celo ugodnejšega prehrabnega režima, pomen vere ali prepričanja pa se pri prehrani ostalih delavcev v podjetju ignorira. Pravkar povedano še dodatno podpira domnevo, da pomeni ravnanje podjetja v obravnavanem primeru diskriminacijo pobudnika zaradi njegove vere oziroma prepričanja.

V kolikor so pobudnikove navedbe bile resnične, je zagovornica na podlagi povedanega ugotovila, da je ravnanje podjetja v obravnavanem primeru pomenilo posredno diskriminacijo pobudnika zaradi njegove vere ali prepričanja. V kolikor pobudnikove navedbe niso bile resnične in je podjetje ustrezno upoštevalo vero ali prepričanje svojih zaposlenih, do kršitve diskriminacije ni prišlo. Poudariti je treba, da bi v skladu s pravilom o deljenem dokaznem bremenu moralo podjetje zagovornici posredovati pojasnila in podatke, ki bi potrjevala, da spoštuje verske navade svojih delavcev, vendar tega ni storilo. Zagovornica zato podjetju 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 prehrambenih 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. Žal pri inšpektoratu ni bilo možno izvedeti zaključka te zadeve.

Varuh človekovih pravic – primer diskriminacije zdravnika zaradi verskega in etničnega porekla

V letnem poročilu varuha človekovih pravic (2006) sem zasledila še en primer, ki prav tako govori o diskriminaciji na trgu dela zaradi etnične in verske pripadnosti.

Govora je o zdravniku, ki je podal prijavo vodstvu bolnišnice zoper predstojnika. Ta naj bi ga rasistično napadal in javno poniževal. Prijavo je vložil potem, ko ni dosegel javnega opravičila zaradi navedb, izrečenih v navzočnosti kolegov in mlajših stažistov. Ponižujočim opazkam je bil izpostavljen, kadar je izrazil (strokovno) nestrinjanje. Pri tem se je pogosto izpostavljalo njegov izvor, domnevno muslimansko veroizpoved in besedno zvezo »vem, kakšni ste Arabci«. Pobudnik je izrazil bojazen, da vodstvo bolnišnice ne bo ukrepalo in da bi prišlo do novih, hujših napadov. Zaradi posledic tega ravnanja je bil na bolniškem dopustu. Varuh za človekove pravice je pobudnika opozoril, da se kaže sum nadlegovanja kot posebne oblike diskriminacije, in mu pojasnil razpoložljive poti za varstvo pravic. Zaradi možnih nejasnosti (ZDR izrecno prepoveduje nadlegovanje le na podlagi spola) je Varuh za človekove pravice vodstvu bolnišnice posredoval obširno pojasnilo o vsebini ZUNEO in razlagi prepovedi nadlegovanja. Varuh je poudaril, da ZDR delodajalcu nalaga aktivno dolžnost varstva pred spolnim nadlegovanjem in da je mogoče smiselno enako obveznost tudi v tej situaciji izluščiti iz 44. člena ZDR, po katerem mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in zaščititi njegoovo zasebnost. Varuh je presodil, da ima to ravnanje znake nadlegovanja na podlagi etničnega porekla, morebiti celo verskega prepričanja.

Opozoril je tudi, da Direktivi Evropskega sveta 2000/43/ES in 2000/78/ES rasno in etnično diskriminacijo (pri zaposlovanju in delu) strogo prepovedujeta in ne dopuščata nobenih izjem. Čeprav v načelu direktive niso neposredno uporaben pravni vir, so pomembne pri razlagi predpisov, ki pomenijo implementacijo obveznosti države, ki izhajajo iz direktiv.

Varuh je izrazil pričakovanje, da bo zavod skrbno preučil pritožbo. Opozoril je tudi na vprašanje varstva pred viktimizacijo oziroma povračilnimi ukrepi ter posebej izpostavil, da ta lahko prizadene tudi druge osebe, npr. priče in druge, ki pomagajo prizadeti osebi. Varuh je zahteval posebno hiter odziv oziroma poročilo o ugotovitvah in ukrepih.

V odgovoru je vodstvo navedlo, da na željo pobudnika ni bilo neposrednega soočenja sodelavcev. To je kot način reševanja zadeve predlagalo vodstvo bolnišnice. Opravljenih je bilo več pogovorov z drugimi sodelavci, pri čemer so se mnenja o (ne)primernosti ravnanja predstojnika razhajala. Z domnevnim kršiteljem je bil sklican pogovor v navzočnosti strokovnega direktorja. Dogovorjeno je bilo, da bo predstojnik

na sestanku zdravnikov oddelka pojasnil, da s svojimi izjavami nikakor ni imel namena pobudnika osebno prizadeti in da bo v prihodnje komuniciranje med njima potekalo na višji profesionalni in etični ravni. Vodstvo bolnišnice je še navedlo, da bo, če bi se podobno ponovilo, ukrepalo za zagotovitev varstva pred nadlegovanjem na podlagi etničnega porekla skladno z delovnopravno zakonodajo in uvedlo ustrezne postopke za varovanje in spoštovanje delavčeve osebnosti.

Pobudnik je po dveh mesecih seznanil varuha, da na pritožbo še ni prejel pisnega odgovora vodstva bolnišnice. Poudaril je, da se mu predstojnik za svoje ravnanje osebno še ni javno opravičil, čeprav je bil to edini zahtevek, ki ga je uveljavljal. Opravičilo je pričakoval tudi glede na vsebino stališča bolnišnice, ki so bila posredovana Varuhu. Pogrešal je tudi opredelitev delodajalca do vsebine njegove pritožbe. Novih podobnih dogodkov na delovnem mestu po vložitvi pritožbe ni bilo.

Varuh je bolnišnici posredoval pojasnilo, da obravnave konkretne pritožbe ni mogoče označiti za ustrezno niti v postopkovnem niti vsebinskem delu. Posebej je opozoril na okoliščine v obravnavanem primeru. Pobudnik je namreč vztrajal, naj v nastalem sporu posreduje delodajalec, saj neposreden, tj. sporazumen način reševanja zadeve očitno ni bil uspešen.

S pisno pritožbo je bil delodajalec pozvan, naj prepreči nadlegovanje na delovnem mestu. ZDR določa, da mora delodajalec ukrepati v osmih dneh, vendar bolnišnica v tem roku ni ukrepala. Pritožnik ima pravico od delodajalca pisno izvedeti, kakšne so bile ugotovitve in sprejeti ukrepi za odpravo kršitve. Pravočasen pisni odziv na vloženo pritožbo je pomemben in nujen zaradi učinkovitega varstva pravic iz delovnega

razmerja. Prizadetemu delavcu daje občutek zaupanja, da je njegova pritožba obravnavana resno, in dokazila za morebitno nadaljnje uveljavljanje pravic, ki je vezano na prekluzivne roke. Zamudo pri odločanju o pritožbi je varuh ocenil kot nesprejemljivo. Bolnišnica ni spoštovala roka, ki ga je varuh določil za posredovanje pojasnil. Te je poslala šele po preteku zastaralnih rokov za sodno varstvo in uvedbo disciplinskega postopka.

Kljub varuhovim obširnim pojasnilom bolnišnici o obsegu prepovedi diskriminacije in posebnih dolžnostih delodajalca aktivno preprečevati take pojave se je bolnišnica skušala izogniti meritorni presoji. Zato je varuh to presojo opravil sam in z ugotovitvami seznanili bolnišnico. V zadevi vprašanje deljenega dokaznega bremena ni bilo relevantno. Iz poročila bolnišnice in pisnega zagovora predstojnika izhaja, da je bilo v izjavah pobudnika na delovnem mestu pogosto izrečeno, da je po rodu iz Libanona oziroma z arabsko govorečega področja. Večkrat so bili izrečeni očitki o tem, kako bi se v podobnih situacijah (drugače) odzivali ljudje v Arabiji. Takšne navedbe nedvomno dajejo zadostno povezavo izrečenih, potencialno žaljivih navedb (npr. o tem, da je bil pobudnik »revež« oz. »revček«, ki je prišel od drugod) z eno od občutljivih osebnih okoliščin (tj. raso, narodnostjo oziroma etničnim poreklom). Pobudnik je te

izraze nedvoumno štel za žaljive in je svoje nasprotovanje uporabi takšnih izrazov odločno in jasno izrazil. Pri tem ni pomembno, kako je te izraze razumela oseba, ki jih je izrekla (kakšen je bil njen namen), oziroma kako so jih razumeli drugi sodelavci (npr. da gre le za splošno znana dejstva). Zato je varuh presodil, da so bili v spornem ravnanju izkazani vsi znaki nadlegovanja na podlagi narodnosti oziroma etničnega porekla. Sklepanje o kršitvi potrjujejo celo navedbe bolnišnice, ta je v odgovoru varuhu navedla, da možni varstveni postopki in ukrepi v danem primeru niso bili izvedeni, da pa v podobnem primeru v prihodnje vsekakor bodo. Varuh je presodil, da je bolnišnica v konkretnem primeru opustila razpoložljive ukrepe za zagotovitev varstva pred nadlegovanjem. Učinek sprejetih ukrepov (vpliv na preprečitev podobnih primerov v prihodnje) pobudniku ni dal zadoščenja. Ti ukrepi sodijo v temeljno dolžnost delodajalca, ki sploh ni vezana na kakršenkoli zahtevek.

Varuh je predlagal, naj vodstvo bolnišnice pobudniku nemudoma posreduje pisni odziv na pritožbo in izrazi obžalovanje zaradi načina postopanja v zadevi ter naj mu kršitelj izreče javno opravičilo. Varuh je opozoril tudi na načelne dvome v jasnost ZDR, ki premalo natančno opredeljuje obveznostih delodajalcev pri preprečevanju nadlegovanja oziroma diskriminacije. Še posebej je izpostavil tudi vprašanje odškodninske odgovornosti delodajalca zaradi opustitve preventivnih ukrepov. Varuh je mnenja, da ta mimo določb ZDR o odgovornosti delodajalca za škodo, ki bi nastala v zvezi z delom, izhaja tudi iz opustitve splošne varstvene dolžnosti delodajalca po 44. členu ZDR.

Vodstvu bolnišnice je varuh svetoval, naj zaposlenim ustrezno jasno predstavi, kaj obsega prepoved diskriminacije (zlasti nadlegovanje) in da takšnega ravnanja v prihodnje ne bo toleriralo. Predlagal je, da v internih aktih jasno opredelijo, kakšni so preventivni ukrepi in kakšni bodo ukrepi v primeru kršitve. Priporočil je še, da se seznanijo z zloženkami UEM, ki priporočajo ukrepe za preprečevanje nadlegovanja na delovnem mestu.

Vodstvo bolnišnice je vsa varuhova priporočila upoštevalo, uslužbencem so predstavili priporočila za komunikacijo in reševanje konfliktov, pripravili so načrt delavnic, v katerem bodo zaposlene seznanili tudi z gradivom UEM, v pripravi pa je tudi kodeks etike zaposlenih. Tudi pobudnik je dobil zadoščenje v obliki zahtevanega opravičila (Varuh človekovih pravic RS 2006).

To sta bila tudi edina primera, ki sem ju zasledila pri raziskovanju diskriminacije muslimanov na trgu dela v Sloveniji. Zato sem bila primorana poiskati nekaj tujih primerov verske diskriminacije. Obrnila sem se na Evropsko sodišče za človekove pravice in med njihovimi sodbami našla tri primere, ki pričajo o diskriminaciji muslimanov.

Kosteski proti Nekdanji jugoslovanski republiki Makedoniji (primer št. 55170/00)

Tožnik Vasko Kosteski je državljani Nekdanje jugoslovanske republike Makedonije, rojen leta 1961 in živi v Bitoli. 3. februarja in 14. aprila 1998 je bila g. Kosteskemu naložena globa, in sicer enkrat trimesečno in drugič šestmesečno 15-odstotno zmanjšanje plače. 29. januarja oziroma 7. aprila istega leta si je namreč brez dovoljenja – in kljub navodilom nadrejenega, da zaradi velike količine dela nihče ne sme manjkati – vzel dela prost dan. 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 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 mošnji. Sodišče ga je pozvalo, naj poda objektivna dejstva in dokaze o svoji veroizpovedi. G. Kosteski namreč pred 29. januarjem 1998 še nikoli ni bil odsoten z dela zaradi praznovanja kakega muslimanskega praznika, na to, da naj bi bil pravzaprav krščanske veroizpovedi, so nakazovale tudi njegove življenjske in prehranjevalne navade ter veroizpoved njegovih bližnjih. Tožnik dokazov ni podal, zato je ustavno sodišče zaključilo, da ni bil žrtev diskriminacije in je zavrnilo njegovo pritožbo.

Nato se je g. Kosteski 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. ⁸členom. Navedel je tudi, da oblasti niso zadostno utemeljile svoje zahteve, naj g. Kosteski 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 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

⁸ Medtem ko se 14. člen Evropske konvencije, ki sem ga že navedla, nanaša na prepoved diskriminacije, pa se 9. člen iste konvencije nanaša na svobodo mišljenja, vesti in vere, kajti “/v/sakdo 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.”

subjektivnimi, smatral, 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 g. Kostaske denimo ni poznal niti najbolj osnovnih in pomembnih načel islama.

G. Kostaske ESČP tako 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 g. Kostaske 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 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 (ESČP 2006).

Leyla Sahin proti Turčiji (primer št. 44774/98) in Zeynep Tekin proti Turčiji (primer št. 41556/98)

Leyla Sahin je turška državljanka, rojena leta 1973, ki se je na Dunaj iz Istanbula preselila leta 1999, da bi študirala medicino na tamkajšnji univerzi. Izhaja iz tradicionalne islamske družine in verjame, da je nošenje islamske rute njena verska dolžnost. 23. februarja leta 1998 je prorektor Univerze v Istanbulu izdal okrožnico, v skladu s katero študentje z bradami in študentke z islamskimi naglavnimi rutami niso smeli prisostvovati predavanjem. Marca istega leta se Leyla ni smela udeležiti pisnega preizkusa znanja pri enem izmed predmetov, ker je nosila naglavno ruto. Kasneje ji vodstvo univerze zaradi istega razloga ni dovolilo vpisa predmetov ali prisostvovanja predavanjem ter pisnim izpitom. Fakulteta je Leyli izdala opozorilo, ker je kršila pravila univerze, ter jo kasneje začasno izključila iz univerze, ker se je udeležila neuradnega zborovanja v znak protesta tem odločitvam. Vse disciplinske kazni so bile kasneje razveljavljene v znak pomilostitve.

Zeynep Tekin Pomer je prav tako turška državljanka, rojena leta 1975, in živi v Izmirju. 22. decembra 1988 je Urad za visokošolsko izobrazbo izdal okrožnico, s katero je zahteval, da študentke zdravstvene nege med praktičnim delom šolanja v bolnišnicah

nosijo posebna naglavna pokrivala. Decembra leta 1993 je tožnica prejela ukor, saj je nosila islamsko naglavno ruto namesto pokrivala, predpisanega z okrožnico. Kljub ukoru je kasneje islamsko naglavno ruto še nosila, zato so jo 23. decembra istega leta za 15 dni začasno izključili, kot je bilo predvideno v okrožnici iz leta 1988. Tožnica se je na disciplinsko kazen pritožila na upravno sodišče. Njena tožba je bila zavrnjena s pojasnilom, da je načelo sekularizacije iz 2. člena ustave prevladujoče. Vrhovno sodišče je to odločitev 16. oktobra 1997 potrdilo.

V obeh primerih sta se tožnici pritožili zaradi prepovedi nošnje islamske naglavne rute na univerzi in se pri tem sklicevali na 9. člen Evropske konvencije. Pritožili sta se tudi zaradi neupravičenega poseganja v pravico do izobrazbe, in sicer v smislu 2. člena Protokola št. 1 k Evropski konvenciji. Ga. Sahin se je pritožila tudi na kršenjem 14. člena v povezavi z 9. členom Evropske konvencije, saj naj bi prepoved nošenja islamske naglavne rute študentke prisilila, da izbirajo med izobrazbo in vero ter tako diskriminatorno ločevala vernike in nevernike. Nazadnje se je sklicevala tudi na 8. in 10. člen Evropske konvencije, ki govorita o pravici do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja oziroma svobodi govora.

Zeynep Tekin je 19. februarja 2003 v pismu, naslovljenem na ESČP, brez pojasnila izrazila željo, da se njen primer umakne s seznama tožb. Na pismo ESČP, ki je želelo dodatne informacije, zakaj je sprejela takšno odločitev, ni odgovorila. Turška vlada dogodka ni komentirala. Sodišče je tako v skladu s 37. členom Evropske konvencije njeno zahtevo za obravnavo izbrisalo s seznama.

⁹ 2. člen Protokola št. 1 k Evropski konvenciji pravi, da “/n/ikomur ne sme biti odvzeta pravica do izobraževanja. Pri izvajanju funkcij, ki so v zvezi z vzgojo in izobraževanjem, mora država spoštovati pravico staršev, da zagotovijo svojim otrokom takšno vzgojo in izobraževanje, ki sta v skladu z njihovim lastnim verskim in filozofskim prepričanjem.”

¹⁰ 8. člen Evropske konvencije določa, da ima “/v/sakdo /.../ pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja. Javna oblast se ne sme vmešavati v izvrševanje te pravice, razen če je to določeno z zakonom in nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske blaginje države, zato, da se prepreči nered ali zločin, da se zavaruje zdravje ali morala ali da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi.” V skladu z 10. členom Evropske konvencije pa ima “/v/sakdo /.../ pravico do svobodnega izražanja. Ta pravica obsega svobodo mišljenja ter sprejemanja in sporočanja obvestil in idej brez vmešavanja javne oblasti in ne glede na meje. Ta člen ne preprečuje državam, da zahtevajo dovoljenje za delo radijskih, televizijskih in kinematografskih podjetij. Izvrševanje teh svoboščin vključuje tudi dolžnosti in odgovornosti in je zato lahko podvrženo obličnostim pogojem, omejitvam ali kaznim, ki jih določa zakon in ki so nujne v demokratični družbi zaradi varnosti države, njene ozemeljske celovitosti, zaradi javne varnosti, preprečevanja neredov ali zločinov, za zavarovanje zdravja ali morale, za zavarovanje ugleda ali pravic drugih ljudi, za preprečitev razkritja zaupnih informacij ali za varovanje avtoritete in nepristranskosti sodstva.

ESČP je najprej ugotovilo, da je ga. Sahin odločitev da nosi naglavno ruto, sprejela na podlagi svojega verovanja. Na tej osnovi je nadaljevalo s predpostavko, da so odločbe, ki omejujejo nošenje islamske naglavne rute na univerzah v nasprotju z njeno pravico do svobodnega izražanja verske pripadnosti. Toda v turškem pravu in zlasti v pravni praksi pred turškimi sodišči velja, da je muslimansko zakrivanje v nasprotju z ustavo. Poleg tega je bila tožnica o pravilih glede nošenja islamske naglavne rute obveščena že veliko pred vpisom na univerzo, saj to pravilo v času njenega šolanja ni bilo novo. Prav tako so omenjena pravila spoštovali ostali študentje, zato so disciplinske kazni, izrečene tožnici, sledile legitimnim ciljem zaščite pravic in svoboščin drugih ter varstva javnega reda in miru. To podpira načelo sekularizacije, zapisano v turški ustavi, ki v Turčiji velja za temelj demokracije in enakosti. Istemu načelu je sledila tudi univerzitetna okrožnica iz leta 1998, saj ni prepovedovala samo nošnje simbolov in oblačil, značilnih za islam, temveč je enako obravnavala tudi nošenje simbolov in oblačil, ki izražajo druge veroizpovedi ali mišljenja. ESČP je tako zaključilo, da do kršitve 9. člena Evropske konvencije ni prišlo, saj je bila odločitev Univerze v Istanbulu, da omeji nošenje muslimanske naglavne rute upravičena. Ukrepi za nespoštovanje odločitve pa so bili glede na cilje, ki so jih želeli doseči. Na ta način se ti ukrepi lahko smatrajo za “nujne v demokratični družbi”. Ker so okoliščine glede morebitnih kršitev ostalih členov, na katere se je sklicevala ga. Sahin, nespremenjene, je ESČP odločilo, da ločenih vprašanj ni treba odpirati, saj kršitev teh členov ni bilo (ESČP 2004).

Intervju z Iqbal Asadom

Za boljše razumevanje ekonomske integracije muslimanov v Republiki Sloveniji sem opravila intervju z 28-letnim Pakistancem Iqbal Asadom, ki v Sloveniji živi in dela že skoraj tri leta. V Slovenijo je prišel na povabilo delodajalca, da bi pomagal pri računalniškem programiranju. Pri vključevanju v slovensko družbo ni imel večjih jezikovnih ovir. Naučil se je samo osnov slovenskega jezika, vendar kljub slabi slovenščini nima težav z zaposlitvijo. Temu je vzrok najverjetneje dejstvo, da se je v Slovenijo preselil na povabilo trenutnega delodajalca. Asad je univerzitetno izobražen, po poklicu je inženir programske opreme. Slednje sovpada s splošno ugotovitvijo PSIP-a, da mu v tem smislu prav izobrazba zagotavlja, da ne spada med tiste muslimanske priseljence, ki so brezposelni. Asad se z diskriminacijo v ekonomskem smislu ni srečal, vendar pa je mnenja, da Slovenci stereotipno in ksenofobno gledamo na muslimane. Sam se namreč srečuje z očitki, da je terorist, saj ga sodelavci večkrat povezujejo z aktualnimi dogodki v svetu. To pripisuje dejstvu, da je večina Slovencev nevednih in nepoučenih in je tako je tudi večina do muslimanov netolerantna. Navedel je primer svojega prijatelja, ki nosi brado, in vedno kadar je v javnosti, ljudje to dejstvo komentirajo. Diskriminiran je bil, ko je želel igrati kriket v nekem kriket klubu v

Sloveniji. Čeprav je bil precej dober igralec, so mu sporočili, da kljub svoji kvaliteti ne bo mogel igrati. Tudi Asadova žena, ki je prav tako z njim prišla v Slovenijo, pravi, da se včasih počuti zelo neprijetno, saj ljudje zaradi njene naglavne rute vanjo opazno strmijo.

Asad prakticira islam in islamske dolžnosti že od malih nog. Veroizpoved mu predstavlja prioriteto in hkrati tudi njegovo identiteto. Pravi, da je od prihoda v Slovenijo še bolj ponosen na svojo muslimansko pripadnost. Pri vprašanju o obstoju ustreznih pogojev za negovanje muslimanske veroizpovedi, je Asad odgovoril, da je zelo zadovoljen s ponujenimi pogoji za prakticiranje islamskih verskih dolžnosti. Izpolnjuje namreč vse pomembnejše muslimanske dolžnosti in se v tem nenehno še bolj izpopolnjuje. Asad namreč svoje verske dolžnosti opravlja le v tolikšni meri, da ne vplivajo na njegovo delo. Postenje v času ramadana zanj pomeni, da se na delo še lažje osredotoča, zato je to ena izmed verskih dolžnosti, ki jim lahko sledi. Pri vprašanju o ustreznosti prehrane na delovnem mestu, Asad odgovarja, da možnosti halal prehrane nima, zato za hrano poskrbi sam in si jo prinaša od doma. Nima niti težav z obiskovanjem petkovih skupinskih molitev v prostorih islamske skupnosti, vendar mora ure, ko je bil odsoten z dela, nadoknaditi še isti dan. Tudi verske praznike poskuša praznovati v največji možni meri. Pravi, da do sedaj v ta namen še ni dobil prostega dne, pa čeprav je delodajalec zelo spoštuje njegovo versko pripadnost.

Pri vprašanju o poznavanju protidiskriminacijskih zakonov sem ugotovila, da je Asad s prepovedjo diskriminacije na trgu dela dobro seznanjen in da je poučen tudi o tem, kam se obrne po pomoč, če do diskriminacije pride. Takšen odgovor nisem pričakovala, saj je EUMC raziskava pokazala, da ljudje skorajda ne poznajo protidiskriminacijskih zakonov, še manj pa poznajo in verjamejo v institucije, kamor se lahko zatečejo po pomoč v primeru diskriminacije.

5 SKLEP

Diskriminacija muslimanov na trgu dela je resen in prisoten problem v EU. Poleg diskriminacije imata islamofobija ter družbeno-ekonomska marginalizacija primarno vlogo pri povzročanju nezadovoljstva in odtujevanja. Muslimani menijo, da je sprejemanje družbe osnovano na asimilaciji in predpostavki, da bi se morali odpovedati svoji muslimanski identiteti. Ta občutek izključenosti pa je še posebej pomemben pri soočanju z izzivom, ki ga postavlja terorizem, saj muslimani menijo, da so od 11. septembra neprestano predstavljeni kot osumljenci terorističnih dejanj. Obenem pa bi muslimani želeli, da jih vidimo kot partnerje, ki se trudijo zagotavljati družbeno varnosti (EUMC 2006). Zato sami prav pogosto priznavajo, da morajo tudi sami storiti več za vključenost v širšo družbo, da prestopijo ovire in težave, s katerimi se soočajo na poti k večji integraciji. Vendar je to obojestranski proces – družba mora biti odprta za drugačnost. Tu nastopi pomembnost političnih voditeljev in institucij, na katerih sloni odgovornost, da v javnost pošiljajo jasna sporočila o spoštovanju vseh družbenih skupin. 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. Politični odgovori morajo sprejemati različnost med muslimanskimi skupnostmi. Vse članice EU morajo začeti izvajati direktive proti diskriminaciji in bolje uporabiti svoj potencial, s katerim lahko naslavljajo diskriminacijo in promovirajo enakost. Države članice bi prav tako morale razmisliti o ukrepih, ki presegajo minimalne zakonske zahteve direktiv, ter zagotovile, da se skupine, izpostavljene diskriminaciji, zavedajo svojih pravic in imajo na voljo sredstva za zaščito teh pravic. V državah z bolj izdelano proti-diskriminacijsko zakonodajo so se že uveljavile visoke kazni, žrtve pa so prejele visoke finančne kompenzacije. V drugem poglavju diplome sem navedla vse možne zakone, konvencije, pakte in direktive (tako v mednarodnem kot slovenskem okviru), na katere se lahko žrtev verske diskriminacije sklicuje.

V boju proti diskriminaciji muslimanov igrajo pomembno vlogo tudi mediji, nenazadnje pa tudi EUMC, ki želi prispevati svoj del zlasti z dajanjem nasvetov političnim odločevalcem, zlasti v smislu spreminjanja načel o enakosti v prakso. Upam, da bo izčrpno poročilo EUMC prispevalo k javni in odprti diskusiji o načinih, kako lahko skupaj živimo v miru in obenem spoštujemo temeljne pravice ter kulturno, etnično in versko različnost, ne da bi zanikali obstoj problemov.

Potrdila se je tudi moja domneva, da ljudje izredno slabo poznajo protidiskriminacijske zakone, njihove zaupanje v mehanizme pritožb pa je nizko. Zato je tudi podatkov in informacij o obsegu in naravi diskriminacije muslimanov v EU dokaj malo. In prav zaradi pomanjkanja informacij so politični odločevalci 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. Zato so pomemben vir podatkov podatki muslimanskih organizacij, ki pa mehanizme spremljanja islamofobnih dejanj šele vzpostavljajo. Poleg tega nevladne organizacije navadno v svoje sezname vključujejo vsa tista relevantna dejanja, ki zbudijo njihovo pozornost, pa morda tudi niso prijavljena državnim organom. Po EUMC je v t. i. novih članicah EU (torej tudi Sloveniji), v katerih muslimanske skupnosti prav tako obstajajo, zbiranje podatkov o protimuslimanskih kaznivih dejanjih, zelo slabo – populacije teh držav so zelo majhne, zato praktično ni informacij o ekonomskem in socialnem statusu muslimanov ter o islamofobnih dejanjih. Zato morajo države članice razviti, ojačati ter oceniti politike, ki naj bi zagotavljale enakost in nediskriminacijo muslimanskih skupnosti, zlasti na področju zaposlovanja, izobraževanja ter dostopa do dobrin in storitev. V tem smislu je nadzor in zbiranje informacij temeljnega pomena za oblikovanje pravih in učinkovitih politik. EUMC tako pozdravlja iniciative znotraj skupnosti za povečanje sodelovanja, koordinacije in izmenjave dobrih praks, kar se tiče integracijskih politik na nacionalnih in lokalnih ravneh. Skupna temeljna načela glede integracije, ki jih je Evropski svet sprejel novembra 2004, priznavajo, da sta udeležba in enakost temeljnega pomena za boljšo integracijo ter bolj povezano družbo.

Glede na vso prebrano literaturo, preučene raziskave EUMC, FRA in PSIP, opravljenem pogovoru z zagovornikom enakega načela Boštjanom Vernikom in predelanih sodb ESČP lahko trdim, da so muslimani zaradi svoje verske pripadnosti diskriminirani na trgu dela. Na primer, v Veliki Britaniji je stopnja nezaposlenosti muslimanov pri moških in ženskah višja od stopnje za osebe katere koli druge veroizpovedi. Na Irskem je popis prebivalstva leta 2002 pokazal, da je 11 odstotkov muslimanov nezaposlenih, medtem ko nacionalno povprečje znaša 4 odstotke (EUMC 2006). V Nemčiji je bila stopnja brezposelnosti med 'tujci' leta 2004 skoraj dvakratna siceršnjemu povprečju (okoli 20 odstotkov nasproti 10 odstotkov). V isti državi je bilo leta 2004 intervjuvanih 1000 oseb turškega porekla. 56,5 odstotkov intervjuvancev je dejalo, da so se pri iskanju službe že spopadali z diskriminacijo. V Španiji je bilo v sklopu nekega projekta intervjuvanih 1860 migrantov arabsko-muslimanskega izvora v Kataloniji. Glavna ugotovitev je bila, da čeprav so ljudje, ki prihajajo v Španijo, pravo bogastvo človeških virov, španski trg dela tega ne izkorišča in ignorira njihovo formalno in neformalno izobrazbo ter tudi delovne izkušnje. Migranti tako opravljajo nizkokvalificirana dela, ki ne izražajo stopnje njihovih večkulturnih sposobnosti, kot je dobro poznavanje jezikov, fleksibilnost in mobilnost. Še vedno so koncentrirani na določene industrijske sektorje (gradnje, proizvodnje), del storitvenega sektorja (osebne storitve, čiščenje, gostinstvo) in sektorje, ki so močno sezonske narave (turizem, kmetijstvo). Veliko je dokazov glede diskriminacije pri zaposlovanju – tako pri iskanju zaposlitve (prej omenjeni eksperimenti), mnenjske ankete o diskriminatornih odnosih in

ankete o občutenju diskriminacije, pa tudi pritožbe na delovnem mestu. Te se največkrat nanašajo na plačila, neplačevanje nadur, pogodbe, etnično nadlegovanje in na oglase za delo. Podatki kažejo (EUMC, FRA), da niso vsi migranti enako izpostavljeni rasizmu in diskriminaciji v zaposlovanju, posebej so prizadeti muslimani.

V nekaterih državah je diskriminacija muslimanov na trgu dela večja, v drugih manjša. Razlog za to je potrebno iskati v dejstvu, da vsi muslimani ne kažejo verske pripadnosti na isti način. Namreč, muslimani, ki živijo v EU, so zelo raznolika mešanica različnih etnij, jezikov, laičnih in verskih struj, kulturnih tradicij in političnih prepričanj. V EU prevladujejo muslimani iz Turčije, Severne Afrike, Bližnjega vzhoda, Pakistana, Bangladeša in iz bivše Jugoslavije (v Sloveniji zelo izraženo). Nekateri muslimani, ki prebivajo v EU, imajo v državah, v katerih živijo, dolgo zgodovinsko prisotnost. V nekaterih evropskih državah (Francija, Anglija) muslimani že navzven kažejo svojo versko pripadnost (ženske se pokrivajo ipd.) in s tem prihajajo v konflikte, ker avtohtoni prebivalci ne sprejemajo drugačnosti in so islamofobni. Če pa vzamemo za primer Slovenijo, ugotovimo, da muslimani ne izražajo svoje verske pripadnosti v tolikšni meri. To je tudi pokazala raziskava PSIP, in sicer, da v Sloveniji obstaja takšna diskriminacija, da so se priseljenci bili primorani asimilirati do te mere, da se opredeljujejo v etničnem smislu za Slovence.

Ugotovila sem tudi, da se diskriminacija muslimanov na trgu dela počasi zmanjšuje. Tolerantnost do drugačnosti se počasi veča. Diskriminacija muslimanov na trgu dela namreč predstavlja velik problem za Evropsko unijo, zato je začela le-ta vzpodbujati boj proti verski diskriminaciji. Tudi delodajalci (kar je predvsem vidno v Nemčiji) vse bolj zavedajo, da delovna mesta postajajo vse bolj multikulturna. Poleg tega je v veljavi že direktiva o zaposlitveni enakopravnosti, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi veroizpovedi. Vedno večje je v Evropi tudi vedenje o 'upravljanju različnosti (ali raznolikosti)', kar pomeni tudi več pozornosti, namenjene ugodnostim, ki jih prinaša toleranca v kulturnem in verskem smislu na delovnih mestih. V večini držav članic EU sedaj že obstajajo bodisi vladna oziroma pravna vzpodbuda za toleranco, bodisi obstajajo znaki, da se na ravni podjetij to že izvaja.

LITERATURA

- Bešter, Romana. 2005. Ekonomska integracija priseljencev z območja nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Republiki Sloveniji. V *Percepcije slovenske integracijske politike*, ur. Miran Komac in Mojca Medvešek, 559–90. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Devetak Silvo, ur. 2005. *Diskriminacija na etnični in verski osnovi v Sloveniji*. Maribor: Iscomet – Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Devetak Silvo, ur. 2007. *Zgodba o uspehu s priokusom grenkobe – diskriminacija v Sloveniji*. Maribor: Iscomet – Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Golc Majda, 2003. *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji. Diplomsko delo*. Ljubljana. Inštitut za sodobne družbene in politične študije. 2005. *Mi in oni; Nestrpnost na slovenskem*. Mirovni inštitut Ljubljana.
- Kalčič Špela. 2007. Nisem jaz barbika. Oblačilne prakse, islam in identitetni procesi med Bošnjaki v Sloveniji. Filozofska fakulteta Ljubljana.
- Murgel Jasna. 2003. *Človek v mednarodnem pravu*. Maribor: Iscomet – Inštitut za etnične in regionalne študije
- 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.
- Vojinović Ana. 2008. *Integracija muslimanske verske manjšine v Sloveniji*. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede Ljubljana.
- Leymann Heinz. 1990. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims*. Springer Publishing Company: New York, NY 10036

VIRI

- Dragoš, Srečo. 2004. *Islamofobija na Slovenskem*. Spremljanje nestropanosti. [Http://mediawatch.mirovniinstitut.si/nestrpnost/porocilo/03/nestrpnost.pdf](http://mediawatch.mirovniinstitut.si/nestrpnost/porocilo/03/nestrpnost.pdf) (20. januar 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](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](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Manifestations_EN.pdf) (23. januar 2010).
- Islamonline.net. 2006. *Rights of Workers in Islam*. [Http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?cid=1155193577227&pagename=IslamOnline-EnglishAsk_Scholar%2FFatwaE%2FFatwaEAskTheScholar](http://www.islamonline.net/servlet/Satellite?cid=1155193577227&pagename=IslamOnline-EnglishAsk_Scholar%2FFatwaE%2FFatwaEAskTheScholar) (22. januar 2010).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Dobre prakse v Sloveniji*. Priročnik. <http://www.raznolikost.org> (22. januar 2010).

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. 2009. *Upravljanje raznolikosti v zaposlovanju. Smernice za delodajalce in sindikate*. Priročnik. [Http://www.raznolikost.org](http://www.raznolikost.org) (22. januar 2010).
- Rabby, Faisal in William M. Rodgers III. 2009. *Post 9-11 U.S. Muslim Labor Market Outcomes*. Discussion paper. [Http://www.npc.umich.edu/publications/u/working_paper09-10.pdf](http://www.npc.umich.edu/publications/u/working_paper09-10.pdf) (20. 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](http://www.readingislam.com/servlet/Satellite?c=Article_C&cid=1177155981545&pagename=Zone-English-Discover_Islam%2FDIELayout) (22. januar 2010).
- The Asian News. 2003. *Muslim Work Rights Drive*. [Http://www.theasiannews.co.uk/news/s/480/480991_muslim_work_rights_drive.html](http://www.theasiannews.co.uk/news/s/480/480991_muslim_work_rights_drive.html) (22. januar 2010).
- UNISON. 2008. *Challenging Racism in the Workplace*. [Http://www.unison.org.uk/challengingracism/index.asp](http://www.unison.org.uk/challengingracism/index.asp) (22. januar 2010).
- Varuh človekovih pravic RS. 2006. Letno poročilo. [Http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Varuh_LP_2006_SLO.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/lp/Varuh_LP_2006_SLO.pdf) (06. julij 2007).
- Varuh človekovih pravic RS. 2006. Bilten. [Http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Varuh_bilten_9_korigiran-web.pdf](http://www.varuh-rs.si/fileadmin/user_upload/pdf/bilten/Varuh_bilten_9_korigiran-web.pdf) (26. julij 2006).
- Evropsko sodišče za človekove pravice. 2006. [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).
- Urad vlade RS za verske skupnosti. 2008. [Http://www.uvs.gov.si/fileadmin/uvs.gov.si/pageuploads/razni_dokumenti/DRZAVA_IN_VERA_V_SLOVENIJI_THE_STATE_AND_RELIGION_IN_SLOVENIA.pdf](http://www.uvs.gov.si/fileadmin/uvs.gov.si/pageuploads/razni_dokumenti/DRZAVA_IN_VERA_V_SLOVENIJI_THE_STATE_AND_RELIGION_IN_SLOVENIA.pdf) (01. december 2008)
- Delo. 2009. Trpinčenje na delovnem mestu. [Http://www.delo.si/clanek/73865](http://www.delo.si/clanek/73865) (26. avgust 2010)
- ERRC. 2004. Prepoznavanje rasne diskriminacije in borba proti njej. [Http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1925](http://www.errc.org/cikk.php?cikk=1925) (22. junij 2004)
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. 2010. Nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. [Http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/topics/psychosocial_risks/nadlegovanje](http://osha.europa.eu/fop/slovenia/sl/topics/psychosocial_risks/nadlegovanje) (08. avgust 2010).
- Informacijsko dokumentacijski center za razvojno sodelovanje. 2008. Dodatni protokol k socialni evropski listini, ki ureja sistem kolektivnih pritožb. [Http://www.infocenter.zavodekvilib.si/dokumenti/dodatni-protokol-k-evropski-socialni-listini-ki-ureja-sistem-kolektivnih-pritozb/](http://www.infocenter.zavodekvilib.si/dokumenti/dodatni-protokol-k-evropski-socialni-listini-ki-ureja-sistem-kolektivnih-pritozb/) (12. avgust 2010).
- Evropska mreža prosti rasizmu. 2007. Odziv na rasizem v Sloveniji. [Http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/slovenia_slo.pdf](http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/slovenia_slo.pdf) (16. april 2007).
- Varuh človekovih pravic. 2010. Evropska socialna listina. [Http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/](http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/) (09.08.2010)

PRAVNI VIRI

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

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, 19/07/2000.

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.

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 razmerij. *Uradni list RS*, št., 42/2002, 103/2007.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. *Uradni list RS*, št. 50-2295/2004.

PRILOGA

Priloga 1 Intervju – Asad Iqbal

1. **Koliko ste stari? Od kod prihajate? Ste poročeni?**
Star sem 28 let, prihajam iz Pakistana in sem poročen.
2. **Kako dolgo že živite v Sloveniji? Kako to, da Vas je življenjska pot pripeljala v Slovenijo? Ali ste slovenski državljan?**
V Sloveniji živim že skoraj 3 leta. V Slovenijo sem prišel na povabilo mojega delodajalca, da bi pomagal pri računalniškem programiranju. Ne, nisem slovenski državljan.
3. **Ste imeli kakšne težave pri vključevanju v slovensko družbo? Kako rešujete jezikovne težave?**
Ne. Naučil sem se osnovnega besedišča, tako da malo razumem slovensko.
4. **Kdaj ste začeli prakticirati islam? Ali je vera pomemben dejavnik Vaše identitete? Kako se počutite kot musliman v Sloveniji?**
Islam prakticiram ab initio (tj. že od vsega začetka, od rojstva). Moja veroizpoved je moja prva prioriteta in identiteta. Odkar sem prišel v Slovenijo, sem bolj ponosen na svojo muslimansko pripadnost.
5. **Se Vam zdi, da v Sloveniji obstaja neka čisto posebna različica islama? Ali po Vašem mnenju v Sloveniji obstajajo ustrezni pogoji za negovanje vaše veroizpovedi?**
Menim, da je islam po vsem svetu enak in tudi slovenski se mi ne zdi v ničemer poseben. Da, menim, da so v Sloveniji ponujeni ustrezni pogoji za prakticiranje veroizpovedi.
6. **Kaj menite o slovenski mentaliteti? Se vam zdijo nestrpni in islamofobični do muslimanov? Ali ste se zaradi vaše veroizpovedi počutili kdaj diskriminirani? Zakaj?**
Večina Slovencev je nevednih in nepoučenih. Tako je tudi večina do muslimanov netolerantna.
7. **Kaj Vas v slovenski družbi najbolj moti glede odnosa do muslimanov? Kateri so po vašem mnenju najbolj razširjeni stereotipi o muslimanih v Sloveniji?**
Najbolj me moti to, da njihovi argumenti niso podprti z znanjem.
8. **Ali ste v delovnem razmerju? Če ste, kje ste zaposleni (ni potrebno navesti naziv firme, le dejavnost)? Na katerem delovnem mestu? Je delo večizmensko?**
Da, sem zaposlen, in sicer na področju računalništva. Delam kot inženir programske opreme. Moje delo ne poteka v več izmenah.
9. **Zanima me, če ste imeli kakšne težave pri iskanju zaposlitve zaradi dejstva, da ste musliman. Če ste jih imeli, mi jih lahko opišete?**
Pri iskanju zaposlitve oziroma službe nikoli nisem imel težav.
10. **Ali zase menite, da izpolnujete vse islamske dolžnosti? Ali katere izmed teh dolžnosti vplivajo na vaše delovno razmerje? Katere so to? Če vplivajo, lahko pojasnite kako (mogoče na primeru)?**
Izpolnjujem vse pomembnejše muslimanske dolžnosti, v tem pa se nenehno še bolj izpopolnjujem. Nobena izmed mojih verskih obveznosti pa ne vpliva na moje delo.
11. **Ali ste zaradi vaše veroizpovedi bili na delovnem mestu drugače obravnavani s strani sodelavcev in nadrejenih? Kako?**
Da, bil sem. Vse, kar se dogaja v svetu in je povezano z islamom, namreč pripisujejo tudi meni. Nekoč me je nekdo imenoval celo za terorista.

- 12. Ali praznujete muslimanske verske praznike? Ali vam delodajalec v tem primeru da dela prost dan? Kako se dogovorite?**

Verske praznike praznujem v največji možni meri. Do sedaj pa v ta namen še nisem dobil prostega dne.

- 13. Ali imate v službi priskrbljeno prehrano? Ali vaš delodajalec spoštuje islamsko prepoved uživanja svinjskega mesa in vam v tem primeru ponuja tudi meni brez svinjskega mesa?**

Takšne možnosti na delovnem mestu nimam. Hrano si zato prinašam od doma.

- 14. Ali se udeležujete skupinskih molitev (petkove molitve) v prostorih islamske skupnosti? Če se udeležujete, kako to vpliva na vaše delovno razmerje, saj te molitve potekajo ob petkih ob poldan, ko so ljudje ponavadi v službi?**

Da, petkovih molitev se udeležujem. Delo za ure, ki sem jih preživel na molitvi, pa moram opraviti še isti dan.

- 15. Ali v času ramadana opravljate post? Če ga opravljate, kako se to odraža na vašem delovnem razmerju?**

Da, v času ramadana se postim. Za moje delo pa to pomeni, da sem lahko še bolj osredotočen na samo delo, saj se mi s kosilom v času ramadana ni treba ukvarjati.

- 16. Ali ste kdaj doživeli kakšno neprijetno izkušnjo zaradi svojega verskega prepričanja? Mogoče kdo iz vaše družine ali nekdo, ki ga poznate?**

Da. Imam muslimanskega prijatelja, ki nosi brado, in vedno kadar je v javnosti, ljudje to dejstvo komentirajo. Diskriminiran je bil, ko je želel igrati kriket v nekem kriket klubu v Sloveniji. Čeprav je bil precej dober igralec, so mu sporočili, da kljub svoji kvaliteti ne bo mogel igrati.

- 17. Ali menite, da poznate slovenske protidiskriminacijske zakone? Če bi se morebiti počutili diskriminirano na delovnem mestu, bi vedeli, kam se obrniti za pomoč?**

Dobro sem seznanjen in vem, kam naj bi se obrnil po pomoč.

- 18. Ali se katera ženska iz vaše družine pokriva? Je zaradi tega naletela na kakšne težave?**

Pokriva se moja žena. V javnosti ljudje zaradi tega strmijo v njo in že to vidiva kot težavo.

- 19. Ali ste bili kdaj žrtev negativne stereotipizacije in izpostavljeni predsodkom in izkazovanju sovraštva? Ali ste kdaj imeli občutek, da imate zaradi muslimanske veroizpovedi omejene možnosti za družbeni napredek?**

Vsi muslimani tukaj, ki jih poznam, so žrtve negativne stereotipizacije. Po drugi strani pa je moj – tako družbeni kot finančni – napredek odvisen od drugih stvari in sil, ki so vplivnejše od sovraštva in predsodkov. Zato sem s sedanjostjo zelo zadovoljen, z veseljem pa zrem tudi v prihodnost.