

2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

MAGISTRSKA NALOGA

MAGISTRSKA NALOGA

LIRIDON HOXHAI

LIRIDON HOXHAI

KOPER, 2018

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT

Magistrska naloga

**DISKRIMINACIJA IN PREDSDOKI DO ALBANCEV
PRI ZAPOSLOVANJU V REPUBLIKI SLOVENIJI**

Liridon Hoxhaj

Koper, 2018

Mentorica: doc. dr. Ana Arzenšek

POVZETEK

V magistrski nalogi je predstavljen položaj zaposlenih Albancev druge generacije na slovenskem trgu delovne sile. Namen magistrske naloge je raziskati izkušnje Albancev druge generacije z diskriminacijo na delovnem mestu. V ta namen smo izvedli kvalitativno raziskavo ter intervjujali šest Albancev druge generacije in osem zaposlovalcev. Z opravljeno raziskavo smo ugotovili, da so izbrani Albanci druge generacije na trgu delovne sile aktivno zaposleni. Dobro so integrirani, nekateri skoraj popolnoma asimilirani in slovenski jezik govorijo tekoče. Izbrani Albanci pa se vseeno srečujejo s predsodki, nekateri tudi z diskriminacijo na delovnem mestu zaradi etnične pripadnosti. Na osnovi opravljenih intervjujev z delodajalci, ki imajo zaposlene Albance, in tistimi, ki jih nimajo, pa je bilo ugotovljeno, da ti svojih delavcev ne diskriminirajo in da se pri iskanju ustreznih kandidatov za prosto delovno mesto v svojih podjetjih ne osredotočajo na etnično pripadnost posameznika, temveč na njegove osebne značilnosti in kompetence.

Ključne besede: Albanci, priseljenci druge generacije, delodajalci, slovenski trg delovne sile, predsodki, diskriminacija.

SUMMARY

The master's thesis shows the position of employees of second-generation Albanians in the Slovenian labour market. The purpose of the master's thesis is to explore the experiences of second-generation Albanians in regard to discrimination in the workplace. To this end, we carried out qualitative research, interviewing six second-generation Albanians and eight employers. On the basis of the research carried out, we have come to the conclusion that the selected second-generation Albanians are actively employed in the labour market. They are well-integrated; some almost completely assimilated and speak the Slovenian language fluently. The selected Albanians are well integrated, however with some discrimination in the workplace due to their ethnicity. On the basis of interviews conducted with employers with Albanian employees and those without we found that they in their own words do not discriminate against their employees and, while searching for suitable candidates for vacant positions in their companies they do not focus on ethnicity of the individual, but on his personal characteristics and competences.

Keywords: Albanians, second-generation immigrants, employers, Slovenian labour market, prejudices, discrimination.

UDK: 316.647.82:331.108.3(=496.5)(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Oprelitev obravnavanega problema	2
1.2	Namen in cilji raziskave.....	3
1.3	Raziskovalne metode	4
1.4	Predpostavke in omejitve	4
1.5	Struktura magistrske naloge.....	4
2	Oprelitev ključnih teoretičnih pojmov	6
2.1	Etnična identiteta.....	6
2.2	Priseljenci in druga generacija priseljencev	6
2.3	Integracija.....	7
2.4	Diskriminacija.....	8
2.5	Predsodki.....	8
3	Priseljevanje v Slovenijo in motivi zanj	10
3.1	Albanci.....	11
3.1.1	Albanci v Sloveniji.....	11
3.1.2	Migracije s Kosova.....	12
3.2	Socialna in ekonomska integracija Albancev	13
3.3	Odklanjanje Albancev s strani večinskega prebivalstva	14
4	Diskriminacija na trgu delovne sile	16
4.1	Zaposlitev priseljencev	16
4.2	Diskriminacija pri zaposlovanju	17
4.3	Diskriminacija na delovnem mestu.....	18
4.4	Diskriminacija na delovnem mestu zaradi etnične pripadnosti	20
4.5	Diskriminacija zaradi verske pripadnosti.....	21
4.6	Diskriminacija muslimanov	23
4.7	Diskriminacija in zaposlovanje Albancev na delovnem mestu	24
4.8	Prepoved diskriminacije v pravnem redu Republike Slovenije	26
5	Empirični del	29
5.1	Metodologija	29
5.2	Zbiranje podatkov	29
5.3	Populacija in vzorčenje	30
5.4	Opis intervjuvancev	30
5.5	Analiza intervjujev	30
5.6	Obdelava in analiza podatkov	32
5.7	Rezultati	32
5.7.1	Zaposleni Albanci.....	33
5.7.2	Soočanje Albancev z diskriminacijo na delovnem mestu	35
5.7.3	Preprečevanje diskriminacije.....	40
5.7.4	Delodajalci in zaposlovanje Albancev	41

5.7.5	Odnos delodajalcev do diskriminacije Albancev	44
6	Sklepne ugotovitve	48
	Literatura.....	53
	Priloge.....	56

1 UVOD

V magistrski nalogi smo raziskovali položaj migrantov s Kosova na trgu delovne sile. Zanimale so nas njihove izkušnje z diskriminacijo na delovnem mestu zaradi etnične in verske pripadnosti. Pojem »migrant« se nanaša na selitev posameznikov iz enega kraja v drugega. Pomembna pojma sta še »emigrant«, ki pomeni, da se posameznik odseli iz svoje rojstne države, in »imigrant«, ki pomeni, da se posameznik iz različnih razlogov priseli v drugo gostiteljsko državo. Namesto obeh omenjenih pojmov bi lahko uporabili pojem priseljenec, ki obsega tako priseljenca kot izseljenca (Mlekuž 2011).

Ljudje se iz svoje domovine izseljujejo zaradi različnih razlogov. V Slovenijo so se v veliki večini priseljevali priseljenci iz držav bivše Jugoslavije. Najprej so se priselili kot delavci, ki so prišli začasno delat v gostujočo državo, kasneje pa so se tukaj ustalili. V Sloveniji so si začeli ustvarjati domove, družine in novo življenje (Dekleva in Razpotnik 2002, 23).

Koboltova (2002) v svojem delu označuje obdobje migracij v Slovenijo po letu 1974 kot zelo pomembno, saj je prišlo do zapiranja zahodnoevropskega tržišča. Zaradi tega se je povečal obseg notranjega priseljevanja v socialistični Jugoslaviji oziroma se je povečalo število ljudi, ki so se priseljevali v Slovenijo,¹ saj je ta predstavljala kot eden izmed bolj razvitih delov takratne skupne države Socialistične federativne republike Jugoslavije (SFRJ).

Prvi Albanci, ki so se priselili v Slovenijo, so bili iz Makedonije in Kosova, delno pa tudi iz Črne gore (ti so se izselili iz ekonomskih razlogov). Kosovski Albanci so se selili v Slovenijo takoj po drugi svetovni vojni, predvsem v obdobju ustanovitve Jugoslavije. Zaradi težkih ekonomskih in političnih razmer so bili Albanci prisiljeni iti v Slovenijo, ker je v takratnem obdobju predstavljala državo, ki omogoča boljše življenjske pogoje in v kateri se lahko hitro najde delo. Prvotno je bilo število priseljenih Albancev v Sloveniji nizko, kasneje pa se je zaradi slabšanja političnih razmer njihovo število povečalo. Danes v Sloveniji živi okoli 7000 etničnih Albancev (0,31 %) (Berishaj 2004).

Domače prebivalstvo je priseljence obravnavalo kot sosede, ki so prišli v Slovenijo opravljat slabše plačana in neugledna dela, ki jih Slovenci raje ne bi opravljali (čistilke, komunalni delavci, gradbeniki in drugi fizični delavci). Čeprav takšno stanje v resnici ni nikoli veljalo za resnično, si je tako podoba o priseljenicah ustvarila velika večina prebivalstva in stanje je takšno še danes (Dekleva in Razpotnik 2002, 23). Migranti so v Sloveniji ohranjali svoj način življenja in stike s svojo rojstno državo, zato so bili videti pomanjkljivo prilagojeni slovenskemu kulturnemu okolju. Dekleva in Razpotnikova (2002, 23) navajata, da je bilo s strani večinskega prebivalstva mnogokrat slišati, da so priseljenci »topoumni ali preponosni –zaničujejo slovenski jezik, že leta so tu, pa se še vedno niso naučili jezika dežele, ki jim daje kruh«. V

¹ Termin notranje migracije opredeljuje »lokalno ali medregionalno gibanje prebivalstva, ki je relativno stalnega značaja«.

veliki večini je dominantno prebivalstvo prepričano, da priseljenci nimajo motivacije, da bi se naučili jezika (Kuhar 2009).

Zaradi nesprejemanja s strani dominantnega prebivalstva so se priseljenci srečevali z različnimi predsodki in diskriminacijo v socialnem in ekonomskem okolju. Izraz predsodek uporabljamo pri različnih temah, kajti ljudje lahko imajo različne predsodke do različnih značilnosti skupin in posameznikov. Nastran Uletova (1999) ugotavlja: »za predsodek je značilna subtilnost mikroideologije vsakdanjega sveta«. Predsodek torej pomeni to, kar ljudje mislijo, in ni nujno, da je njihovo mišljenje prevedeno v dejanja. Greifova (2006, 8) opredeljuje diskriminacijo kot kršitev načela enakega obravnavanja, kar pomeni, da določeno osebo obravnavamo drugače kot kakšno drugo osebo. Zaradi takšnih negativnih dejanj se posameznik počuti drugačnega in mu je neprijetno, z njimi pa vplivamo tudi na osebni razvoj posameznika.

Avtor Barle Lakota (2004) navaja, da je diskriminacija zaradi etnične identitete in verske pripadnosti eden izmed najpogostejših pojavov na delovnem mestu. Za posameznikovo identiteto je značilno, da se oblikuje na podlagi osebnostnega razvoja, odnosa do samega sebe in v vzajemnem odnosu z družbo, v kateri živi. Del posameznikove identitete je etnična pripadnost, ki mu je dana že ob rojstvu. Določene pripadnike iste etnične identitete družijo prepričanje o skupnem izvoru in skupnih prednikih. To pomeni, da dano etnično skupino doživljajo kot razširjeno sorodstveno skupino (Barle Lakota idr. 2004).

Kuhar (2009) v svojem delu navaja, da je diskriminacijo na delovnem mestu možno zaznati v odnosu nadrejenih do zaposlenih in med zaposlenimi. Ena izmed najpogostejših oblik diskriminacije v primeru etnične pripadnosti je uporaba negativno oblikovanih izrazov, katerih cilj in namen je poniževanje določenih delavcev (Kuhar 2009). Etnična pripadnost, izražena z imenom, pogosto prekrije posameznikove sposobnosti, znanje in kvalifikacije. Zdi se, da v določenih situacijah, kot je na primer iskanje službe, v ospredju dobesedno ostane samo še fizično telo, ki je označeno z neslovenskim imenom. Pripadniki manjšinskih etničnih skupin, vključno z Albanci, so včasih prisiljeni spremeniti svoje ime, da jih potencialni delodajalec vsaj povabi na razgovor za službo (Devetak 2006).

1.1 Opredelitev obravnavanega problema

S priseljevanjem v novo okolje je za priseljene Albance pomembno, da izvedejo uspešno integracijo, predvsem na ekonomskem področju. Uspešno ekonomsko vključevanje priseljencev v slovenskem okolju predstavlja eno izmed najpomembnejših funkcij integracije, saj privede do neodvisnega in dostojanstvenega življenja. Priseljeni Albanci se zaradi nepoznavanja jezika, diskriminacije in odklanjanja v socialnem okolju lahko soočijo z različnimi posledicami. Poudariti je treba razliko med prvo in drugo generacijo. Prva generacija priseljenih Albancev je pripravljena sprejeti kakršno koli delo, da so lahko neodvisni in lahko preživljajo svojo družino. Drugo generacijo priseljencev predstavljajo mladi, ki so ustaljeni v

Sloveniji in v gostiteljski državi živijo od svojega rojstva ali pa so se v to državo priselili v svojih otroških letih. Dekleva in Razpotnikova (2002) sta zapisala, da ima druga generacija priseljencev višje cilje pri izobrazbi in zaposlitvi.

Zaradi razlike med prvo in drugo generacijo smo se odločili opraviti intervjuje z drugo generacijo priseljenih Albancev, ker za prvo generacijo priseljencev velja, da na diskriminacijo ne reagirajo, jo ponotranjijo in predelajo v tišini. Negativne predsodke in dejanja vzamejo v zakup, saj so gostiteljski državi hvaležni, da jim je omogočila boljšo prihodnost. Prva generacija nam ne bi omogočila pridobivanja podatkov o diskriminaciji na delovnem mestu, saj omenjeno dejanje ponotranjijo, medtem ko druga generacija nanj reagira. Tako smo se odločili, da bomo intervjuvali Albance druge generacije, ki so v začetni fazi iskanja zaposlitve in aktivno vključeni v slovenski trg delovne sile. V raziskavo smo vključili tudi delodajalce, ki imajo zaposlene Albance, in tiste, ki nimajo zaposlenih Albancev.

1.2 Namen in cilji raziskave

Namen magistrske naloge je raziskati izkušnje pripadnikov albanske etnične skupnosti z diskriminacijo na delovnem mestu. Z opravljeno raziskavo smo želeli pridobiti informacije o diskriminaciji na delovnem mestu s strani pripadnikov albanske etnične skupnosti. Pridobljeni podatki so nam omogočili vpogled v obravnavano stopnjo diskriminacije Albancev na delovnem mestu. Ugotovljeno je bilo, da so nekateri priseljenci prisiljeni spremeniti lastnosti svoje osebne identitete in se popolnoma asimilirati, da lažje dobijo zaposlitev. V magistrski nalogi smo raziskali tudi pogled delodajalcev pri zaposlovanju novega kadra, ki pripada neslovenski etnični skupnosti. Ugotoviti smo želeli stereotipe in predsodke, ki jih imajo delodajalci do albanskih delavcev.

Cilj magistrske naloge je raziskati položaj priseljenih Albancev druge generacije na delovnem mestu. Prek kvalitativne raziskave smo želeli ugotoviti, ali imajo delodajalci, vključeni v raziskavo, predsodke o Albancih. Z opravljenimi intervjuji smo skušali ugotoviti, ali so se Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu.

Cilji magistrske naloge:

- raziskati, ali se v raziskavo vključeni Albanci druge generacije soočajo z diskriminacijo in odklanjanjem v delovnem okolju;
- ugotoviti razloge diskriminacije v raziskavo vključenih Albancev druge generacije na delovnem mestu;
- spoznati ovire in težave, s katerimi se Albanci druge generacije, zajeti v raziskavo, srečujejo na delovnem mestu;
- ugotoviti, ali imajo delodajalci, vključeni v raziskavo, predsodke in stereotipe o Albancih druge generacije.

Raziskovalna vprašanja za Albance druge generacije:

- Kako vpliva etnična pripadnost Albancev druge generacije pri iskanju zaposlitve?
- S kakšno vrsto diskriminacije se Albanci druge generacije srečujejo na delovnem mestu?
- Kakšen je odnos delodajalcev in sodelavcev do Albancev druge generacije?

Raziskovalna vprašanja za delodajalce, vključene v raziskavo:

- Kako vpliva etnična pripadnost posameznikov na izbiro ustreznega kandidata?
- Kako delodajalci preprečujejo in razrešujejo primere diskriminacije priseljencev v svojih podjetjih?

1.3 Raziskovalne metode

Magistrska naloga je sestavljena iz dveh delov. Prvi del naloge je teoretični, kjer smo za razjasnitev in opis osnovnih pojmov uporabili primarne in sekundarne vire. V drugem delu magistrske naloge pa smo opravili empirično raziskavo, ki temelji na paradigmi kvalitativnega raziskovanja. Za zbiranje podatkov smo uporabili tehniko polstrukturiranega intervjuja, ki nam je omogočila, da ob sestavi okvirnih vprašanj med intervjujem postavljamo tudi podvprašanja. V empiričnem delu naloge smo uporabili deskriptivno metodo.

1.4 Predpostavke in omejitve

Analiza podatkov je potekala po metodi kvalitativne analize. Pri raziskavi so bile predvidene omejitve, kot so odklonitve delodajalcev in Albancev sodelovanja v raziskavi, neresnični oziroma objektivni odgovori delodajalcev in nezmožnost posploševanja rezultatov raziskave na celotno albansko skupnost in na vse delodajalce, temveč le na izbrane primere intervjuvanih. Poudariti moramo tudi, da smo se med prebiranjem literature o diskriminaciji Albancev na delovnem mestu v Sloveniji srečevali z manjšo težavo, saj je zelo malo opravljenih raziskav na to temo.

1.5 Struktura magistrske naloge

V uvodnem delu magistrske naloge je na kratko predstavljen socialno in ekonomski položaj priseljenih Albancev s Kosova v Sloveniji ter nameni, cilji, metode, predpostavke in omejitve pri izdelovanju naloge. Drugo poglavje je namenjeno podrobnemu opisu temeljnih teoretičnih izhodišč. S tretjim poglavjem pa se prične glavni del magistrske naloge, kjer se bomo osredotočili na podroben opis priseljevanja Albancev v Slovenijo, osredotočili se bomo na njihov socialno in ekonomsko integracijo v Sloveniji ter na odklanjanje Albancev s strani večinskega prebivalstva. Četrto poglavje je prav tako osrednji del in bistvo naše naloge, kjer se podrobneje osredotočamo na diskriminacijo na trgu delovne sile, na zaposlitev priseljencev, na diskriminacijo pri zaposlovanju ter na delovnem mestu in na diskriminacijo muslimanov.

Magistrsko nalogo zaključujemo s petim poglavjem, kjer bomo odgovorili na raziskovalna vprašanja in podali priporočila. V šestem poglavju bomo podali sklepne ugotovitve.

2 OPREDELITEV KLJUČNIH TEORETIČNIH POJMOV

Magistrsko nalogo začnemo z orisom ključnih teoretičnih pojmov, ki se nanašajo na vsebino magistrskega dela. Opredelili bomo naslednje pojme: etnična identiteta, priseljenci in druga generacija priseljencev, integracija, diskriminacija in predsodki.

2.1 Etnična identiteta

Za posameznikovo identiteto je značilno, da se oblikuje na podlagi osebnostnega razvoja, odnosa do samega sebe in v vzajemnem odnosu z družbo, v kateri živi. Posamezniki z identiteto izražajo svoj osebni jaz. Našo vključenost v družbene skupine predstavlja skupinska identiteta, kamor spadajo družinske, prijateljske, poklicne, politične, verske skupine itd. Zelo pomembno vlogo igra etnična skupina, saj je poistovetenje z etnično skupino lahko intenzivnejše kot poistovetenje z drugimi družbenimi skupinami. Za to pa obstajajo različni vzroki. Del človekove identitete je etnična pripadnost, ki mu je dana že ob rojstvu. Pripadnike iste etnične identitete druži prepričanje o skupnem izvoru in skupnih prednikih. To pomeni, da dano etnično skupino doživljajo kot razširjeno sorodstveno skupino. To daje etnični identiteti še dodaten čustveni naboj. Vsak posameznik sprejme etnično skupino in jo ponotranji v socializaciji in inkulturaciji, kajti ta je nosilka kulture (Barle Lakota idr. 2004).

Etnične identitete ne moremo izbirati, temveč se oblikuje v odnosu do širše družbe. Etnična identiteta vključuje različne ravni identifikacije, in sicer so to etnično zavedanje, etnična samoidentifikacija, etnična stališča, etnično delovanje. Etnično zavedanje pomeni, da posameznik pozna zgodovino, elemente, običaje itd. etnične skupnosti, ki ji pripada. Pozna temeljne karakteristike, po katerih se loči od drugih skupin. Etnična samoidentifikacija je, ko posameznik samega sebe označi kot pripadnika določene etnične skupnosti in se pri tem tudi označi z ustreznim imenom etnične skupnosti. Etnična stališča pa so način, kako posameznik odreagira na etničnost, ter vključujejo pozitivna in negativna občutenja v odnosu, ki ga posamezniki imajo do svoje lastne etnične identitete. Etnično delovanje pomeni vključevanje posameznika v dejavnosti skupnosti, odnos do znanja, jezika itd. (Komac in Medvešek 2005).

2.2 Priseljenci in druga generacija priseljencev

V slovenskem jeziku prihaja ob opredelitvi pojma migracija do ohranjanja številnih tujk, saj ne najdemo sopomenke. Težava se pojavi le pri pojmu migrant, ki zajema tako imigranta kot emigranta. Namesto obeh omenjenih pojmov bi lahko uporabili pojem priseljenec, ki obsega tako priseljenca kot izseljenca.

Pojem migrant se nanaša na selitev posameznikov iz enega kraja v drugega. Pomembna pojma sta še emigrant, ki pomeni, da se posameznik odseli iz svoje rojstne države, in imigrant, ki pomeni, da se posameznik priseli v drugo gostiteljsko državo. Mlekuž (2011) v svojem delu

opredeljuje migracije kot zelo kompleksen in raznovrsten pojav. Migracije se med seboj razlikujejo na podlagi razlogov odseljevanja. Pojem emigrirati se zaradi življenjskih potreb, kot so finančna stiska, vojna in boljša prihodnost, razlikuje od pojma emigriranje oziroma selitev v drugo državo zaradi izobrazbe. V obeh primerih gre za spreminjanje okolja, razlika je le v namenu in razlogih za selitev (Mlekuž 2011).

Selitev migranta in spreminjanje domačega okolja z novim okoljem privedeta do pomembnih družbenih sprememb, kot so spopasti se z novo kulturo v gostiteljski državi, z odnosi s širšo družbo, z načinom življenja, z navadami itd. (Lukšič Hacin 1995). S priseljevanjem posameznikov v novo okolje se priseljujejo tudi njihovi otroci oziroma se v novi državi rodijo. Njihove otroke imenujemo potomci priseljencev ali druga generacija priseljencev. Nekateri avtorji za drugo generacijo priseljencev označujejo tiste otroke, ki imajo v gostiteljski državi priseljena oba starša, drugi pa samo tiste, ki imajo v tuji državi priseljenega samo enega starša. Drugo generacijo priseljencev predstavljajo mladi, ki so ustaljeni v Sloveniji in v gostiteljski državi živijo od svojega rojstva ali pa so se v to državo priselili v svojih otroških letih. Zanje je značilno, da se od svojih staršev razlikujejo predvsem po prostovoljni odločitvi o svojem prihodu v novo okolje. Značilno je, da imajo višje cilje, tako glede izobrazbe kot na ekonomskem področju, se bolj zavedajo, da so drugačni od dominantnega prebivalstva, so nasprotnega mnenja kot njihovi starši glede zadovoljstva nad življenjem v gostiteljski državi in so lahko nad novim okoljem razočarani. Značilno je tudi, da so razpeti med dve kulturni okolji. Eno sta starševska vzgoja in kultura, drugo pa vzgoja in kultura gostiteljske države (Dekleva in Razpotnik 2002).

2.3 Integracija

Za integracijo je značilno, da se posameznik vključi v novo družbeno okolje ter se v njem prilagodi obstoječim družbenim strukturam in novim situacijam, ki so posledica migracij. Integracija predstavlja vmesno možnost med asimilacijo in ekstremnim multikulturalizmom. Asimilacija pomeni, da se posameznik popolnoma vključi v novo okolje, popolnoma prevzame vse družbene in kulturne značilnosti gostiteljske države ter popolnoma zapusti svojo prvotno kulturo. Značilno je, da se posameznik prilagodi in prevzame vse navade, običaje, kulturo in druge elemente novega okolja. Držijo se načela, da je vse, kar nudi gostiteljska država, cenjeno in spoštovano. Pri izolaciji pa gre za asimilaciji nasproten proces. Izolacija pomeni, da se posameznik umakne, stoji v ozadju, se drži svoje kulture in jo ščiti. Gre torej za proces, ki narekuje, da je lastna kultura cenjena in spoštovana, tuja pa ne (Berishaj 2004). Za ekstremni multikulturalizem pa je značilno, da priseljenci s priseljevanjem v novo okolje prevzamejo določene značilnosti in navade gostiteljske države. Dominantno prebivalstvo jim mora omogočiti enako obravnavanje ter enake možnosti in pravila, ki so značilna za vse Slovence.

2.4 Diskriminacija

Greifova (2006, 8) opredeljuje diskriminacijo kot kršitev načela enakega obravnavanja. To pomeni, da posameznika v enakem položaju zaradi osebnih okoliščin obravnavamo drugače kot koga drugega. Taka negativna dejanja privedemo do tega, da se posameznik počuti drugačnega in mu je neprijetno, hkrati pa diskriminatorna dejanja vplivajo tudi na njegov osebni razvoj. Z naštetimi dejanji osebi ne dopustimo, da uveljavlja svoje pravice in temeljne svoboščine.

Nastran Uletova (2009, 187) v svojem delu *Predsodki in diskriminacija* opredeljuje diskriminacijo kot »posebno obliko predsodkovnega obnašanja, ki je vidna pri podcenjevanju ljudi ali skupin ljudi zaradi njihovih posebnosti, ki so označene kot drugačne«. Človek, ki je diskriminiran, nosi zelo veliko in težko psihološko breme, pri posameznikih pa se pojavijo občutki manjvrednosti.

Z izvajanjem diskriminatornih dejanj na podlagi osebnih okoliščin je nekdo postavljen v neenak položaj in prikrajšan za enake možnosti (Greif 2006). Z diskriminacijo prizadenemo posameznika ali skupino. Vsaka diskriminacija je protizakonita in krivična, ne glede na to, ali je namerna ali nenamerna. Diskriminacija na posameznika vpliva destruktivno in zavirajoče, poleg tega pa vsebuje tudi visok potencial nestabilnosti, tveganja in razvoja konfliktov. Slabo vpliva na delovno okolje, ki ima nezaželene posledice za počutje posameznika, zdravje, integriteto in samozavest človeka (Greif 2006).

Pri diskriminaciji v veliki večini govorimo samo o negativnih in neprimernih dejanjih, ki jih lahko nekdo izvaja v odnosu do nekoga drugega. Pomembno pa je poudariti, da poznamo tudi pozitivno diskriminacijo, za katero je značilno, da z izvajanjem določenih dejanj pozitivne diskriminacije posameznikom prinese prednost. To pomeni, da določene posameznike postavimo v boljši položaj, zato da se lahko počutijo enaki drugim. Pri diskriminaciji je značilno, da ljudje izvajajo razlike na podlagi osebnih okoliščin, kot so spol, rasa ali etnična pripadnost, vera ali prepričanje, invalidnost, starost in spolna usmerjenost (Kuhar 2009, 13).

2.5 Predsodki

Kogovškova in Petkovičeva (2007) navajata, da so najpogostejši razlogi, ki vodijo do diskriminacije, stereotipi in predsodki. Za stereotipe je značilno, da gre za vrsto miselnih sodb, medtem ko za predsodke velja, da se v miselne sodbe vpletejo tudi čustva (Kogovšek in Petković 2007). Izraz predsodek uporabljamo v različnih kontekstih, saj imajo ljudje lahko različne predsodke v odnosu do različnih značilnosti skupin in posameznikov. Nastran Uletova (1999) ugotavlja: *»Za predsodek je značilna subtilnost mikroideologije vsakdanjega sveta.«* Predsodek torej pomeni to, kar ljudje mislijo, in ni nujno, da je njihovo mišljenje prevedeno v dejanja. Predsodke najdemo na različnih življenjskih področjih. Kažejo se kot besede ali dejanja, ki so nespoštljiva, netolerantna ali prezirljiva do drugih oziroma drugačnih (Nastran

Ule 1999). Kot drugačne pa Nastran Uletova (1999) označuje ljudi, ki prihajajo iz drugih držav, imajo drugačno versko prepričanje, drugačen način življenja, istospolne partnerje itd. Predsodki se razvijajo in delujejo v vsakdanjem življenju, v vsakdanji interakciji z drugimi in drugačnimi od »nas« (Nastran Ule 1999).

V današnjem svetu se predsodki večinoma pojavljajo anonimno, uporabljajo se na nerazumen način, kar privede do večanja njihove moči. Zaradi tega se predsodki pretvorijo v neopravičljiva dejanja, ki jih označujemo kot diskriminacijo. Dejanja se izvajajo tako, da ljudi ponižujejo, odrivajo, zatirajo in jih soočajo z neprijetnimi izkušnjami (Nastran Ule 1999).

Za diskriminacijo je značilno, da gre za vedenjsko komponento, ki je nedopustljiva, medtem ko se predsodki kažejo neposredno v negativnem mišljenju do posameznika ali skupine. Na osnovi navedenega lahko sklepamo, da so predsodki in diskriminacija med seboj povezani, saj si ljudje ustvarjajo predsodke do določene skupine in se nato do nje vedejo nepošteno, nepravilno in diskriminatorno (Palomares 2001).

3 PRISELJEVANJE V SLOVENIJO IN MOTIVI ZANJ

Slovenija je država, v kateri potekajo številne migracije. Nekateri migranti se v Sloveniji ustalijo, drugim pa predstavlja »odskočno desko«, ki jim pomaga pri nadaljnjem odseljevanju v druge evropske države. Značilno je, da ima Slovenija dolgo zgodovino priseljevanja in izseljevanja, zato smo v nadaljnjem besedilu podrobneje predstavili kratek zgodovinski pregled.

Med letoma 1963 in 1991 je obstajala na balkanskem polotoku SFRJ, ki je mejila na Italijo, Avstrijo, Madžarsko in Romunijo, Bolgarijo, Grčijo in Albanijo ter na Jadransko morje. Leta 1991 je prišlo do razpada Jugoslavije. Z njenim razpadom je prišlo do nastanka petih novih držav. To so bile Slovenija, Hrvaška, Bosna in Hercegovina, Republika Makedonija in Zvezna republika Jugoslavija (kasneje se je preimenovala v Srbijo in Črna Goro, medtem ko danes obstajata kot ločeni državi Srbija in Črna Gora, ki sta postali samostojni leta 2006).

Slovenija je sprejela odločitev, da zapusti Jugoslavijo, kajti prišlo je do zelo velikega razkoraka z drugimi slabše socialno in ekonomsko razvitimi državami. Za Jugoslavijo je veljalo, da se ni modernizirala in svojemu narodu ni omogočala človekovih pravic. 25. junija 1991 se je Slovenija osamosvojila. Po letu 1991 se je v Slovenijo priselilo veliko beguncev iz razpadajoče se in v vojno ujete Jugoslavije. V enaindvajsetem stoletju pa je Slovenijo zajel nov val priseljevanja iz nekdanjih republik bivše Jugoslavije, ki so ga spodbudili nacionalno-etnični spopadi (Vižintin 2010).

Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo 1. maja 2004 se delež priseljevanja ni zmanjšal. V Slovenijo so se v veliki večini priseljevali zaradi zaposlitve ali da bi opravljali sezonska dela, večinoma v gradbeništvu (Malačič 2010).

Na odseljevanje ljudi iz svoje rojstne države so vplivali ekonomski in demografski dejavniki. Ljudje so hrepeneli po boljši prihodnosti in izboljšanju svojega ekonomskega položaja. Priseljevali so se tudi zaradi prenaseljenosti v svoji rojstni državi, zaradi političnih in vojaških dejavnikov. Do vojnih spopadov je prihajalo predvsem zaradi zloma političnega sistema, ekonomske in strukturalne krize ter etnično-nacionalnih konfliktov. Taki dejavniki so privedli do različnih oblik prisilnega priseljevanja. Obstajali pa so tudi osebni in družinski razlogi. Ljudje so se prav tako selili zaradi izobraževanja ipd. (Vižintin 2010).

3.1 Albanci

V Slovenijo se priseljuje predvsem prebivalstvo iz držav bivše Jugoslavije. Na Statističnem uradu Republike Slovenije (2017) je zapisan podatek, da se je v zadnjih petdesetih letih več ljudi priselilo kot izselilo. Po vstopu Slovenije v Evropsko unijo se je število priseljencev bistveno povečalo. Podatki kažejo, da se je število državljanov Slovenije zmanjšalo, število tujih državljanov pa povečalo. Leta 2017 so 5,5 % selitvenega prirasta celotne populacije predstavljali tujci. Med najpogostejše priseljenimi so državljani Bosne in Hercegovine, sledijo jim Srbi, Makedonci in nato Albanci (Statistični urad Republike Slovenije 2017). O skupnih priseljencih iz držav bivše Jugoslavije je na voljo veliko podatkov, težje pa najdemo literaturo, kjer so opredeljeni samo priseljenci s Kosova. V nadaljevanju besedila bomo najprej predstavili, kdo so Albanci in od kod prihajajo. Nato se bomo osredotočili tudi na njihovo integracijo v slovensko okolje in na odnos Slovencev do sprejemanja priseljencev s Kosova.

3.1.1 Albanci v Sloveniji

Korenine priseljevanja Albancev v Slovenijo so zelo globoke, o čemer pričajo predvsem družinski priimki, ki so med Slovenci zelo pogosti. Nekateri izmed njih so popolnoma asimilirani, čeprav vseeno kažejo, da so albanskega izvora. Nosilci teh imen so se priselili v Slovenijo v osemnajstem in na začetku devetnajstega stoletja. Med družinskimi priimki lahko na primer naštejemo priimke Tomori (največja planina v Albaniji), Koder (po albansko pomeni grič), Šiftar (izhaja iz besede shiptar/Šiptar, ki pomeni Albanec) ipd. (Berishaj 2004).

Prvi Albanci, ki so emigrirali v Slovenijo, so bili iz Makedonije in Kosova, delno pa tudi iz Črne gore – emigrirali so iz ekonomskih razlogov. Kosovski Albanci so se selili v Slovenijo takoj po drugi svetovni vojni, predvsem v obdobju ustanovitve Jugoslavije. Zaradi težkih ekonomskih in političnih razmer so bili Albanci prisiljeni iti v Slovenijo, ker je v takratnem obdobju predstavljala državo, ki omogoča boljše življenjske pogoje in kjer se je dalo delo relativno lahko najti. Prvotno je bilo število priseljenih Albancev v Sloveniji nizko, kasneje pa se je zaradi slabšanja političnih razmer njihovo število povečalo. Danes v Sloveniji živi okoli 7000 etničnih Albancev (0,31 %).

Leta 1989 so Albanci v Ljubljani ustanovili albansko društvo, poimenovano Kulturno društvo Albancev Migjeni. Ustanovili so tudi politično stranko (Politična zveza Kosova), ki je bila prva albanska politična stranka, ki je nastala v Sloveniji. Do leta 2003 je v Sloveniji nastalo sedem albanskih društev. Leta 2004 pa so se vsa albanska društva v Sloveniji združila v Zvezo albanskih društev pod vodstvom Tahirja Maliqija. Koordinacije na mednarodni konferenci European Commission against Racism and Intolerance so predstavile vsebino javne pobude, katere cilj je bil uvedba sprememb v Ustavi Republike Slovenije, kjer bi bil albanski narod opredeljen kot skupnost oziroma manjšina v Republiki Sloveniji. Vsi politični subjekti so bili

z zahtevo seznanjeni, vendar nanje niso prejeli odgovora. Albanski narod je danes obravnavan kot manjšinska skupnost, ki je Republika Slovenija ne priznava (Kržišnik - Bukić 2003).

Med priseljenci iz bivše Jugoslavije so Albanci edini narod z »neslovanskim poreklom«. Albanski jezik se od drugih jezikov priseljencev zelo razlikuje. Albanci so narod, ki živi na jugovzhodu Evrope ter so naseljeni predvsem v Albaniji in na Kosovu. Manjše število Albancev pa živi tudi v Makedoniji, Srbiji, Črni gori, Grčiji, Italiji, Turčiji, na Hrvaškem in drugje. Albanci govorijo albanski jezik, ki spada med indoevropske jezike. Za albansko abecedo je značilno, da ima šestintrideset črk. Albanci so narod, ki pripada predvsem islamski verski skupnosti, nekateri pa tudi katoliški. Sebe obravnavajo kot naslednike Ilirov. Zanje je tudi značilno, da sami sebe poimenujejo »Ščiptar«, kar pomeni Albanec (albansko: *Shqiptar*) in izvira iz besede ščip (albansko: *Shqip*) ali ščipri (albansko: *Shqip 'ri*). Obstaja tudi razlaga, ki pravi, da Ščiptar pomeni orlovi sinovi, medtem ko je Ščiperija orlova zemlja, kajti *shqipe* je izraz za orla (Altimari 1984).

Albanci izvajajo zelo upočasnjen proces asimilacije. Gre za družine, ki so zelo zaprte in izolirane ter temeljijo na ohranjanju norm, ki albansko družbo tradicionalno določajo. Albanci se neprestano vračajo v svojo rojstno državo, ohranjajo stike s svojim jezikom in kulturno tradicijo ter ohranjajo tisto, kar pojmujejo kot lastno nacionalno identiteto. Na takšen način se v tuji državi ne počutijo ogrožene. Albance dominantno prebivalstvo obravnava z zavračanjem in nesprejemanjem, zato ostanejo izolirani in vpeti v lastno skupino. V veliki večini Albanci doma govorijo albansko, vendar obstajajo tudi mešani zakoni, kjer otroci opuščajo albanski jezik in se popolnoma asimilirajo. Za Albance je značilno, da se najraje družijo in držijo albanske družbe ter govorijo svoj jezik. V nekaterih primerih pa obstajajo otroci, ki se radi družijo tudi s tistimi, ki niso Albanci, vendar morajo dobiti dovoljenje od svojih staršev. Albanci v veliki večini poslušajo mešano glasbo, v svoji družbi, kjer so obkroženi samo s svojim narodom, pa poslušajo predvsem albansko. Zanimivo je tudi, da se veliko Albancev udeležuje koncertov, ki so organizirani s strani albanskih kulturnih društev (Berishaj 2004). V zadnjih letih so statistični podatki o priseljenih Albancih v Sloveniji pokazali, da se je samo v enem desetletju njihovo število podvojilo (Berishaj 2004).

3.1.2 Migracije s Kosova

Leta 1960 je naprej prišlo do prvega vala izseljevanja s Kosova zaradi sezonskega dela. Nato je sledil drugi val priseljevanja, do katerega je prišlo zaradi Miloševićevega prevzema oblasti nad Kosovom, kar je privedlo do odprave avtonomije, v velikih tovarnah in po raznih delovnih mestih pa so odpuščali večje število Albancev. Leta 1998 je prišlo do državljanske vojne med Srbijo in Kosovom, kar je privedlo do tretjega vala številčnega izseljevanja s Kosova (Medica 2010).

Velik odstotek izseljevanja predstavlja moška populacija. Mladi na Kosovu še vedno živijo z veliko željo po izselitvi iz svojega rojstnega kraja in emigriranju v okolje, ki jim bo omogočilo boljšo prihodnost (Berishaj 2004). Ljudje s Kosova se izsiljujejo zaradi želje po izboljšanju svojega ekonomskega položaja in po nudenju pomoči domačim, sorodnikom itd. (Zupančič 2008).

Na Kosovu se poleg klientelizma, nepotizma in korupcije spopadajo še z visoko stopnjo brezposelnosti. Številne tovarne, industrije, ki so delovale na Kosovu in zaposlovale veliko ljudi, so danes prodane. Ob nakupu novi delodajalci zaposlujejo »svoje« ljudi, druge zaposlene pa odpustijo. Cilj velike večine albanskega prebivalstva je izselitev iz rojstne domovine in selitev v kraje, ki omogočajo boljšo prihodnost. Večinoma se najprej izseljujejo moški, stari povprečno 30 let (Medica 2010, 42). Kosovo se danes sooča s številnimi socialnimi, gospodarskimi in političnimi težavami, zato so prav ti različni razlogi, predvsem brezposelnost, revščina in slabe zaposlitvene možnosti, privedli do tega, da so mladi Albanci prisiljeni v odselitev iz svoje rojstne domovine (Lukič 2010).

Kosovo je ena izmed najmanj razvitih regij. Na Kosovu prevladuje velika stopnja brezposelnosti. Ker jim lastna država ne omogoča prostih delovnih mest, možnosti za zaposlitev, ki bi omogočile boljšo prihodnost, se ljudje izseljujejo iz svojega rojstnega kraja. Družine izseljenih emigrantov se preživljajo tako, da migranti pošiljajo denar svojim družinam, sorodnikom, znancem (Gregorič Bon 2011).

3.2 Socialna in ekonomska integracija Albancev

Albanske družine so pomanjkljivo prilagojene slovenskemu kulturnemu okolju, zato jih dominantno prebivalstvo označuje kot narod, ki je preveč ponosen in se noče naučiti uradnega jezika države, ki jim je omogočila boljšo prihodnost. Kadar se posameznik spopada z drugačnostjo, v njem to izzove strah in mu pomeni izziv. Na omenjeni strah lahko posamezniki reagirajo z asimilacijo ali izolacijo. Albanci reagirajo tako, da ohranjajo svojo lastno nacionalno identiteto, kajti na takšen način se ne počutijo ogrožene (Dekleva in Razpotnik 2002).

Izseljevanje iz rojstne države, v kateri so prebivali daljše obdobje, kjer so okolje v celoti poznali in kjer govorijo materni jezik, ter priseljevanje v novo okolje, kjer ne poznajo ničesar, predstavljata »kulturni šok«. Tak primer spremembe lahko ponazorimo z vožnjo po drugi strani ceste, ki je značilna za Veliko Britanijo in Avstralijo, ali s kombinacijo dunajskih zrezkov z marmelado, ki so značilni za Nemčijo. Priseljevanje v novo okolje poleg kulturnega šoka zahteva tudi druge obveznosti, kot so iskanje stanovanja, iskanje šol za otroke ter urejanje dokumentov in papirjev. Življenje v novem okolju in soočanje z vsemi spremembami predstavljata tudi soočanje tako z dobrimi kot s slabimi vtisi in izkušnjami. Prilagajanje novemu okolju in načinu življenja je odvisno od vsakega posameznika. Nekateri se popolnoma asimilirajo, kar pomeni, da migrant povsem prevzame kulturo novega okolja. Popolna

asimilacija je pogosta pri otrocih, ki so rojeni v novem okolju in so kot nepopisan list papirja (Mlekuž 2011).

Odnosi držav tako starega kot novega sveta do migrantov niso enaki. Najboljši primer tega predstavljata Švedska in Finska, ki z različnimi prijemi spodbujata ohranjanje maternega jezika, navad, običajev, verske pripadnosti idr. Podoben primer sta tudi Kanada in Avstralija, ki izvajata do priseljencev najboljšo politiko. Po svetu pa obstajajo tudi države, ki nočejo priznavati migrantov v lastni državi (Švica, Belgija, Japonska). V zadnjih letih, predvsem v času krize, je najbolj gostoljubna država Nemčija (Mlekuž 2011).

3.3 Odklanjanje Albancev s strani večinskega prebivalstva

Koboltova (2002) v svojem delu navaja, da obstajajo bistvene interesne razlike med domačini (Slovenci) in priseljenci. Etnična identiteta je lahko za nekoga privilegij, za drugega pa oznaka razmejitve. Z opozarjanjem na poreklo lahko nekoga diskreditiramo ali prizadenemo. Etnični Slovenci imajo negativna stališča do priseljencev zaradi strahu pred različnostjo in ekonomsko ogroženostjo, ker pripadajo različnemu kulturnozgodovinskemu krogu, ter zaradi negativnega zgodovinskega spomina.

Na področju zaposlitve so priseljenci ena izmed najbolj diskriminiranih skupin. Z diskriminacijo se spopadajo zaradi etnične pripadnosti, verske izpovedi, porekla, drugačnega imena in priimka idr. Koboltova (2002) v svojem delu navaja, da velika večina ljudi ni dobila možnosti razgovora za delovna mesta, in sicer samo zato, ker sta bila na prošnji navedena ime in priimek, ki nimata slovenskih korenin.

Tako Albanci kot drugi priseljenci so se v Slovenijo priselili zaradi različnih razlogov. V novem okolju so si začeli ustvarjati domove, družine in novo življenje. Dominantno prebivalstvo je na nove prihode ljudi in na njihovo življenje v Sloveniji gledalo kot na sosede, ki so prišli v Slovenijo opravljat slabše plačana dela, predvsem tista, ki jih Slovenci raje ne bi opravljali. Čeprav to ni nikoli veljalo za resnično, posledice takšnega razmišljanja opazimo tudi v današnjem času, širijo pa se tudi v medije (Dekleva in Razpotnik 2002, 23).

Za drugo generacijo Albancev je značilno, da so v veliki večini v tesnem stiku z družino in drugimi Albanci ter v svojem okolju uporabljajo materni jezik, medtem ko pa v socialnem okolju novega sveta uporabljajo uradni jezik gostiteljske države. Zaradi dvojezičnosti, kot navaja Mlekuž (2011, 22), pride do »*jezikovnih madežev*«. Mlekuž (2011) pojasnjuje, da ohranjanje svojega maternega jezika v novem okolju namiguje, da jezik ni le sredstvo za sporazumevanje, temveč tudi neizbežen element osebnega samozavedanja, pripadnosti, identitete.

Dekleva in Razpotnikova (2002) v svojem delu navajata, da so se v času Jugoslavije začele družbene razmere postopoma spreminjati. Skozi leta se je začela povečevati brezposelnost in

tako so slabše plačana dela postala tudi stvar Slovencev. Pogled s strani dominantnega prebivalstva se je na priseljence začel spreminjati, kajti nanje niso več gledali kot na pomoč, temveč kot na konkurenco. Če so se priseljenci kazali kot tisti, katerih cilj je, da bi nahranili lačno družino v drugi republiki, so jih začeli obtoževati. Albanci so ohranjali stike s svojim rodnim okoljem, zato so bili v očeh domačinov videti kot pomanjkljivo prilagojeni slovenskemu okolju. Označevali so jih kot preponosne, kot tiste, ki se nočejo naučiti slovenskega jezika.

Z večanjem števila priseljencev v Sloveniji sta se zaostrovala tudi mnenje in pogled na priseljence s strani etničnih Slovencev. V realnem vsakdanu med Slovenci in Albanci obstajajo razlike v načinu življenja, kulturi, navadah in običajih, jeziku ipd. Zaradi nepriznavanja medsebojnih razlik prihaja do številčnih konfliktov. Da bi bile manjšine priznane in zaznane kot konfliktni partner, bi morale za družbo izpolnjevati tako pomembne funkcije, da jih večinska populacija ne bi mogla zaobiti in spregledati. Starejše migrante je lažje spregledati kot mlajše, saj se konfliktom skušajo izogibati in večinoma popustijo. Zavedajo se, da njihov položaj temelji na nizkem socialnem statusu v gostiteljski državi, tako rekoč ga vzamejo v zakup kot ceno za migracijo, ker se zavedajo, da se je s selitvijo izboljšalo njihovo življenje. Prva generacija Albancev je kulturno zelo šibko integrirana v socialno družbo etničnih Slovencev. Zanje velja, da so še vedno navezani na svojo rojstno državo in pozitivno sprejemajo od dominantnega prebivalstva oznako tujca, saj na takšen način negujejo svoj občutek etnične pripadnosti. Zaradi nerešenih konfliktov pride do tega, da se agresije in neizživeta upornišva iz prve generacije prenesejo na drugo, ta pa se nanje odzove tako, da reagirajo namesto svojih staršev. Tako zaidejo v konfliktno situacijo in imajo negativen odnos do domačega prebivalstva (Kobolt 2002).

4 DISKRIMINACIJA NA TRGU DELOVNE SILE

S priseljevanjem v Slovenijo si migranti začnejo urejati življenjske potrebe. Primarni cilj vsakega priseljence je poiskati zaposlitev. Pri iskanju zaposlitve se lahko srečujejo z ovirami. Diskriminirani so lahko zaradi osebnih okoliščin. V nadaljevanju besedila bomo posvetili nekaj besed diskriminaciji na delovnem mestu, pri čemer se bomo podrobneje osredotočali na diskriminacijo zaradi etnične pripadnosti in verskega prepričanja. Pripadniki albanske etnične skupnosti se opredeljujejo kot muslimani. Prav zaradi njihove verske pripadnosti in etnične identitete se na trgu delovne sile srečujejo z diskriminacijo. Priseljenci niso homogena skupina, zato med imigranti, ki so pripadniki različnih etničnih skupnosti, obstajajo bistvene razlike. Veliko raziskav, opravljenih na temo priseljencev, pripadnike različnih skupnosti enačijo. Zato smo se odločili, da bomo v nalogi raziskali samo položaj priseljenih Albancev v Sloveniji na trgu delovne sile. V nadaljnjem besedilu sledi nekaj besed o tej temi. Med prebiranjem literature smo prišli do ugotovitve, da je položaj Albancev na slovenskem trgu delovne sile zelo slabo raziskan.

4.1 Zaposlitev priseljencev

Priseljenci s priseljevanjem v novo okolje pričakujejo, da jih v gostiteljski državi čaka sanjsko življenje. S prihodom v novo okolje pa se srečujejo z brezposelnostjo, diskriminacijo in slabšimi življenjskimi pogoji, kot so jih imeli v rojstni državi. Zato so pogosto depresivni in sebe vidijo kot nekoristne. Zaradi brezposelnosti pride do upadanja motivacije in samospoštovanja. Priseljenci pogosto iščejo zaposlitev prek poznanstev in redko pošiljajo prošnje na objavljene oglase za prosta delovna mesta. Pomemben pogoj za iskanje zaposlitve je poznavanje jezika gostiteljske države. Zaposljivost priseljencev, ki poznajo slovenski jezik, je dvakrat večja kot pri priseljencih, ki jezika ne poznajo. Težava se kaže tudi pri njihovi izobrazbi. Večina priseljencev je nizko izobraženih. Nekatere institucije in delodajalci zaradi razlik v kvalifikaciji priseljencem ne priznavajo izobrazbe, ki so jo pridobili v svoji rojstni državi (Boštjančič in Žagar Rupar 2017).

Glavna ovira pri iskanju zaposlitve je nepoznavanje jezika. Priseljenci se spopadajo z različnimi ovirami in oblikami diskriminacije, zato predstavljajo najvišji delež brezposelnosti. Tako velikokrat opravljajo delo, ki ni primerno končani izobrazbi (Bešter 2005).

Prvi pogoj, ki pripomore k uspešni integraciji priseljencev, je zaposlitev. Priseljenci na delovnem mestu pridejo v interakcijo s pripadniki dominantne etnične skupnosti in se tako naučijo jezika gostiteljske države, sprejmejo kulturo novega okolja in so lažje sprejeti med dominantnim prebivalstvom (Učakar in Vidmar 2017). Zaposlitev je zelo pomembna za socialno integracijo (Bešter 2005). Priseljenci se priseljujejo v Slovenijo predvsem zaradi ekonomskih razlogov. Slovenci so mnenja, da migranti zasedajo prosta delovna mesta, ki so namenjena dominantnemu prebivalstvu gostiteljske države, vendar priseljenci večinoma

zasedajo delovna mesta nižjega položaja, kjer domačini ne delajo več oziroma podobnih del ne bi opravljali.

Pogodba o zaposlitvi je pogoj, da priseljenci dobijo dovoljenje za zakonito bivanje v Republiki Sloveniji, zato so pripravljene sprejeti tudi zelo slabe delovne pogoje. V primeru izgube delovnega razmerja bi prišlo tudi do izgube dovoljenja za bivanje v Sloveniji, zato se priseljenci podrejujejo in so s strani delodajalcev deležni suženjskega odnosa. Čeprav so priseljenci aktivni posamezniki na slovenskem trgu delovne sile, se še danes srečujejo z revščino in izključenostjo (Učakar in Vidmar 2017).

Učakarjeva in Vidmarjeva (2017, 64) navajata, da priseljenci s strani gospodarstva opravljajo zelo pomembno funkcijo, vendar jih dominantno prebivalstvo kljub temu obravnava kot sumljive in nevarne. Zaradi etikete, ki so je deležni, pride do preprečevanja popolne asimilacije in trajnejše integracije. Če pogledamo z druge perspektive, pa sta prav ta njihova različnost in nesprejemanje s strani dominantnega prebivalstva razloga, da so pripravljene sprejeti tudi težka dela s slabimi pogoji in nizkimi plačami.

Pomembno je poudariti, da niso vsi priseljenci zaposleni na nizko plačanih delovnih mestih. V Evropski uniji je veliko število priseljencev, za katere je značilno, da so visokokvalificirana delovna sila, ki pripomore k razvoju družbe in k večji konkurenčnosti držav. Omenjeni priseljenci, kot navajata Učakarjeva in Vidmarjeva (2017, 64), so poimenovani kot tujci, turisti ali strokovnjaki, medtem ko je izraz migrant rezerviran za nezaželene »prišleke«.

4.2 Diskriminacija pri zaposlovanju

Delo in zaposlitev imata v sodobnem svetu velik pomen ne le kot ekonomski sredstvi, ki omogočata posameznikom, da preživijo, temveč tudi zaradi svoje socialne (socialni stiki, socialni statusi) in psihološke (zagotavlja samozaupanje) vrednosti (Uršič in Drobnič 1995). Zaposlitev predstavlja stik s socialnim okoljem in hkrati možnost preživetja (Demšar Pečak 2002). Poleg tega je zaposlitev pomemben element, ki omogoča integracijo v novo ekonomsko in socialno okolje, ki zelo pomembno vpliva na prihodnost posameznika (Boštjančič in Žagar Rupar 2017).

Pojem diskriminacija je velikokrat napačno uporabljen za pripisovanje kršenja vsakršne pravice. Vendar diskriminacija pomeni kršenje pravice do enakega obravnavanja na vseh področjih, kot so zaposlovanje, izobraževanje ipd. V današnjem času je diskriminacija tako pri zaposlovanju kot na delovnem mestu zelo razširjena. Diskriminacija pri zaposlovanju je na primer vidna, kadar imajo pri enakih pogojih ženske nesorazmeren delež brezposelnosti. Vidna je tudi, kadar je v določenih poklicih, kot so učitelj, odvetnik, sodnik, še danes zastopan skoraj samo eden izmed spolov (Novak 1998, 524).

Priseljenci se pri iskanju zaposlitve velikokrat srečujejo s težavami zaradi neznanja slovenskega jezika. Večina prostih delovnih mest zahteva znanje jezika države gostiteljice. Priseljenci, ki govorijo uradni jezik države gostiteljice, so dvakrat bolj zaposljivi kot posamezniki, ki jezika ne poznajo (Boštjančič in Žagar Rupar 2017). Boštjančičeva in Žagar Ruparjeva (2017) navajata, da ima znanje jezika priseljenih oseb veliko večji vpliv pri iskanju zaposlitve kot njihova izobrazba. Kadar ljudje nimajo možnosti za uspeh, se soočijo z obupom in prenehajo z vztrajanjem pri uresničevanju osebnih poklicnih želja. Posamezniki, ki se soočajo z diskriminacijo, razvijajo tudi samoponižujoč način obnašanja. Kogovškova in Petkovičeva (2007) navajata, da nekateri delodajalci določijo za kriterij oziroma pogoj o možnosti zaposlitve dobro znanje slovenskega jezika. V tem primeru so priseljenci, ki ne poznajo popolnoma slovenskega jezika, ranljiva skupina ljudi, ki je postavljena v neugoden položaj. Takšen pogoj bi lahko bil sprejet samo za poklice, kot je radijski napovedovalec, kjer je uporaba slovenskega jezika ključna poklicna zahteva (Kogovšek in Petković 2007).

Kljub vsem zakonskim odločbam (npr. Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov) je bistveno omejen zaposlitveni trg tudi za invalidne osebe. Zakonske odločbe vpeljujejo razumne prilagoditve. Dolžnost razumne prilagoditve namreč pomeni, da so delodajalci dolžni prilagoditi delovno mesto tako, da je dostopno tudi invalidnim osebam, razen če je zahteva po prilagoditvi nerazumna (npr. terja previsoke stroške) (Kuhar 2009).

V nadaljevanju je predstavljen primer invalidne osebe pri iskanju zaposlitve (Kuhar 2009):

Klical sem na sodišče, kjer so iskali prevajalstvo, jaz pa dobro govorim nemško pa tudi angleško. Rekli so, da bom prišel na razgovor, da bodo naredili tudi teste. Potem sem jim povedal, da je še ena težava – da težko hodim. Ampak to me ne bi oviralo, ker itak sediš za mizo ali pa bi doma prevajal. Potem mi je ženska na drugi strani rekla, da ni vedela, da invalidi tudi obvladamo tuje jezike. Rekel sem: »Ja, ne vem, gospa, to morate sami presoditi, ker sploh ne veste, zakaj sem hendikepiran.« Rekel sem ji, da ni lepo, kar je rekla, pa mi je odvrnila, kako sem lahko tako vulgaren. Potem sem rekel, da vidim, da ne bom nič dosegel, in sem prekinil.

Iz zgoraj predstavljenega primera lahko sklepamo, da ljudje invalidne osebe večinoma podcenjujejo in da med njimi obstajajo domneve, da ljudje z invalidnostjo ne morejo doseči višjih rezultatov oziroma da ne morejo biti enaki večinski populaciji. V tem primeru je razvidna prisotnost diskriminacije pri zaposlovanju.

4.3 Diskriminacija na delovnem mestu

Z diskriminacijo se srečujemo na različnih področjih socialnega in ekonomskega življenja. Ljudje so diskriminirani zaradi osebnih okoliščin, osebnih lastnosti in položaja posameznika ali skupnosti, zaradi katerih prihaja do negativnega razlikovanja in obravnavanja. Ljudje so deležni diskriminacije zaradi spola, starosti, zakonskega razmerja, družinskega položaja, spolne usmerjenosti, spolne identitete, vizualnosti, gibalne omejenosti (zdravstvene težave), duševne omejitve, rase, kulturnih razlik in verskega prepričanja (Greif 2006).

Priseljenci se z diskriminacijo srečujejo zaradi etnične identitete, verskega prepričanja in kulturnih razlik. Najbolj prisotna je na delovnem mestu. Poleg splošne diskriminacije poznamo tudi druge vrste diskriminacije na delovnem mestu, ki bodo predstavljene v nadaljevanju (Greif 2006). Neposredna diskriminacija se pojavlja, kadar posameznika, ki je v enakem položaju kot nekdo drug, direktno ali neposredno drugače obravnavamo zaradi njegovih osebnih okoliščin. To pomeni, da neposredna diskriminacija prikazuje položaj osebe, ki je obravnavana, na manj prijazen način v primerjavi z drugimi ljudmi zaradi različnih vzrokov (barva kože, rasa, spol itd.) (Kuzmanić 2005, 134). Primer neposredne diskriminacije so lahko določeni razpisi za prosta delovna mesta – na primer, da je na razpisu zapisano, da iščejo trgovca, starega 30 let. V tem primeru so neposredno diskriminirani vsi kandidati, starejši od 30. leta, in vse ženske.

O posredni diskriminaciji govorimo, kadar prihaja do uporabe na videz nevtralnih kriterijev oziroma meril, v praktičnem življenju pa se izkaže nasprotno. Določena merila, za katera je značilno, da so enaka za vse, se v praksi pokažejo kot diskriminatorna, saj je določena skupina ljudi postavljena v manj ugoden položaj v primerjavi s preostalo skupino. V šolstvu je primer posredne diskriminacije zahteva po določeni stopnji znanja. Omenjeni kriterij velja kot nevtralno merilo, vendar pa se v praksi priseljene učence, predvsem romske, postavlja v manj ugoden položaj. Kogovškova in Petkovičeva (2007) navajata, da je primer posredne diskriminacije pogost tudi pri zaposlovanju. Nekateri delodajalci določijo za kriterij oziroma pogoj možnosti zaposlitve dobro znanje slovenskega jezika. Omenjeni kriterij postavlja priseljence, ki ne poznajo popolnoma slovenskega jezika v neugoden položaj (Kogovšek in Petković 2007). Predstavljeni teoretični opisi prikazujejo razlikovanje med posredno in neposredno diskriminacijo.

O nadlegovanju govorimo takrat, kadar oseba, ki je prizadeta, neprijetno ravnanje, izvedeno s strani nekoga drugega v odnosu do nje, obravnava kot nesprejeto in nezaželeno. O takšnem ravnanju govorimo takrat, kadar negativno vplivamo na nekoga drugega. Diskriminacija na delovnem mestu je tudi spolno nadlegovanje. Značilna so nesprejemljiva, nezaželeno in intimna dejanja. Pri spolnem nadlegovanju lahko gre za besedno nadlegovanje, kadar nekoga z besedami oziroma komentarji nadlegujemo, in nebesedno nadlegovanje, kadar komu dostavljamo intimne fotografije po socialnem omrežju. Značilno je tudi, da gre za izvajanje spolnih dejanj, kot sta otipavanje in siljenje posameznika v intimne odnose. Poznamo še trpinčenje oziroma mobing, ki pomeni, da nad kom izvajamo negativna, agresivna in sovražna dejanja. Pomeni tudi, da gre za izražanje negativnih besed, žaljenje, posmehovanje in druga podobna dejanja, ki se izvajajo na delovnem mestu. Diskriminatorna navodila in viktimizacija pa veljata za posebni vrsti diskriminacije. Za diskriminatorna navodila je značilno, da je neka oseba prek podanih navodil za opravljanje določenih dolžnosti diskriminirana. Viktimizacija pa se pojavlja takrat, ko je posameznik negativno obravnavan in utрпи negativne posledice, ker je bil deležen diskriminacije in je nanjo reagiral tako, da se je pritožil nadrejenim ali javnim ustanovam, ki delujejo proti diskriminaciji (Greif 2006).

Vsi zaposleni na delovnem mestu imajo pravico do varnega in prijetnega delovnega okolja. Uspešno delovno okolje temelji na enakih pravicah, spoštovanju in razumevanju. Pomembno je, da so vsi delavci enako obravnavani, da se podpira raznolikost in da so nadrejeni pravični do vseh delavcev. V praksi je bilo ugotovljeno, da tisti delodajalci, ki skrbijo za uspešno in varno delovno okolje, pravočasno odkrivajo in reagirajo na pojave diskriminacije. Delodajalci, ki skrbijo za uspešno delovno okolje, sankcionirajo kršitve posameznikov. Na diskriminacijo reagirajo tako, da kadre usposabljaajo na področju boja proti diskriminaciji. Uspešno ustvarjeno delovno okolje pripomore k sproščenemu in uspešnemu delovnemu vzdušju, delavci so zadovoljni z opravljenim delom, motivacija delavcev pripomore k produktivnosti podjetja, izkoriščanje bolniškega dopusta zaradi psiholoških težav (stres) se zmanjša, zaradi zadovoljstva kadra ni treba iskati novih delavcev, s pravočasnim odkrivanjem diskriminacije se je mogoče izogniti sporom, preprečujejo se nepotrebni sodni stroški in izplačane odškodnine (Greif 2006).

Diskriminacija in nadlegovanje na delovnem mestu vplivata na posameznikovo motivacijo, željo po napredovanju in znižano delovno moralo. Ljudje, ki so diskriminirani, so odrinjeni na rob družbe. Prisotnost diskriminacije ne vpliva samo na posameznika, temveč na celotno družbo, saj, kot navajata Kogovškova in Petkovičeva (2007), diskriminacija širšo družbo šibi. Za uspešen razvoj podjetja je pomembno, da so delavci deležni pozitivne spodbude. Diskriminacija ni koristna za nikogar, zato je pomembno, da delodajalci ob nepravilnostih ukrepajo (Greif 2006).

4.4 Diskriminacija na delovnem mestu zaradi etnične pripadnosti

Do diskriminatornih dejanj na delovnem mestu prihaja predvsem zaradi predsodkov, ki jih določeni ljudje gojijo do drugih, ki imajo drugačne osebne okoliščine. Ljudje so lahko diskriminirani na delovnem mestu zaradi načina življenja, etnične pripadnosti, svojega porekla, imena in priimka itd. Veliko ljudi ima predsodke do priseljencev, ki prihajajo iz držav bivše Jugoslavije, zaradi njihovega jezika, načina življenja, neprilagodljivosti novemu okolju itd. Priseljenci se velikokrat srečujejo tudi s posredno diskriminacijo, predvsem pri iskanju zaposlitve. Določeni delodajalci imajo pri zaposlovanju novega kadra omejitve, kot je dobro poznavanje slovenskega jezika. V tem primeru so priseljenci, ki ne poznajo dobro slovenskega jezika, posredno diskriminirani (Kogovšek in Petković 2007). Tako drugi priseljenci kot Albanci se z diskriminacijo srečujejo na različnih področjih življenja, kjer najpogosteje delodajalci ali sodelavci uporabljajo do priseljencev žaljive izraze na podlagi etnične pripadnosti. Z uporabo omenjenih izrazov želijo posameznika diskriminirati, postaviti v manj prijeten položaj, ga ponižati in prikazati očitne razlike med njim in večinsko skupino na delovnem mestu. Na takšen način pri posamezniku niso več opazne njegove sposobnosti, izobrazba, kvalifikacije, temveč je obravnavan samo na podlagi svojega imena, priimka in porekla (Kuhar 2009).

Devetak (2006) v svojem delu ugotavlja, da so med najbolj diskriminiranimi priseljenci zaradi etnične pripadnosti Romi. Prav tako, avtorici Boštjančič in Žagar Rupar (2017) v njunem delu z naslovom *Ranljive skupine na trgu dela*, izjavljata, da med najbolj ranljive skupine ljudi sodijo Romi. Za Rome je značilno, da živijo v naseljih, odmaknjenih od večinskega prebivalstva. Takšna izoliranost in odmaknjenost Romov povečuje in hkrati motivira razvoj predsodkov s strani večinskega prebivalstva. Poleg načina življenja imajo Romi zaradi nižje izobrazbe, porekla in etnične pripadnosti bistveno večje težave pri iskanju zaposlitve. Zaradi omenjenih dejavnikov so delodajalci nezadovoljni pri zaposlovanju Romov. V nadaljevanju so predstavljene izjave Romov in drugih priseljencev v Sloveniji, podane v delu Devetaka (2006, 28) z naslovom *Diskriminacija na etnični in verski osnovi v Sloveniji*:

Pred dvema mesecema sem se prijavil na razpis za delovno mesto. Povabili so me na razgovor. In ko so videli tako lepo bravo kože, ker se sončim celo leto, so takoj začele švigati oči in so se med seboj spogledovali. Potem so odšli, da se pogovorijo, ko so prišli nazaj, pa so se mi opravičili, da me ne morejo zaposliti, ker nimajo prostega delovnega mesta. Sem jim verjel. Čez pol ure pa naslednji kandidat dobi službo. Nato sem šel nazaj v pisarno in sem se zahvalil gospe in jo vprašal, zakaj so to naredili. Vsa rdeča je iskala izgovore, jaz pa sem šel na Zavod za zaposlovanje in sem prijavil dogodek.

Iz navedenega citata je razvidno, da je v Sloveniji prisotna diskriminacija na podlagi etnične pripadnosti. Priseljenci so pripravljani spreminiti svoja imena in priimke, da bi bili med večinskim prebivalstvom sprejeti in obravnavani na prijetnejši način. Njihova težava je vidna predvsem pri iskanju zaposlitve, zato so pripravljani spreminiti tudi lastnosti svoje osebne identitete, da postanejo del slovenskega trga delovne sile. V veliki večini se priseljenci takim pojavom ne upirajo, jih ponotranjijo in predelajo v tišini, saj so mnjenja, da jim državni organi ne bodo pomagali, zato jim tudi ne zaupajo. Zaradi molka je diskriminacija težje dokazljiva. Nekateri pa se temu ne upirajo zaradi slabšega finančnega položaja, nižje izobrazbe in slabe seznanjenosti z možnostmi, ki jih imajo za spreminjanje svojega položaja v gostiteljski državi. Devetak (2006, 32) v svojem delu predstavlja izjavo intervjuvanca, ki govori o spreminjanju lastne identitete (priimka), saj bi tako imel večje možnosti iskanja zaposlitve na slovenskem trgu delovne sile:

Sem ga že spremenil, in sicer priimek. Moja žena je vzela drug priimek zaradi tega, da bi dobila zaposlitev. Iskala je službo, tedaj so bili težki časi, da je Rom pač dobil zaposlitev, v kolikor se je pisal tako, kot se pač Romi pišejo. Zato se je moja žena tedaj prepisala, ko sva se poročila, pa sem jaz prevzel njen priimek.

4.5 Diskriminacija zaradi verske pripadnosti

Nekateri priseljenci pripadajo drugačni verski skupnosti. Na primer Srbi pripadajo pravoslavni verski skupnosti, Albanci in Bosanci pa so muslimani (Kuhar 2009). Pašić (2006) navaja, da so se pripadniki islamske verske skupnosti v Slovenijo priselili že v času bivše, skupne države

SFRJ. V Slovenijo so prišli kot notranji migranti, ki svoje identitete niso zelo izpostavljali (Pašić 2006).

Bešter (2005) navaja, da je stopnja brezposelnosti migrantov bistveno večja kot med večinskim prebivalstvom. Največji delež brezposelnosti je med Bošnjaki in Muslimani (Bešter 2005). Priseljenci imajo svoje (drugačne) navade, običaje, način življenja in verske praznike, ki jih praznujejo na svoj poseben način, ob določenih dnevih in drugače kot etnični Slovenci. Prva težava na področju verskih praznikov, s katerimi se soočajo priseljenci, je ta, da se praznujejo ob drugih dnevih kot slovenski prazniki (Furlan 2006). V veliki večini si priseljenci želijo praznovati verske praznike in ob tem dnevu biti prosti, vendar lahko to zaradi različnega mnenja in pogleda delodajalcev predstavlja težavo. Nekateri delodajalci zagovarjajo, da se spoštujejo verski prazniki priseljencev, zaradi katerih so odsotni z dela, medtem ko drugi temu nasprotujejo. Enako težavo predstavlja tudi molitev muslimanov na delovnem mestu. Velika večina delavcev, ki so muslimani, si ne upa vprašati delodajalca za možnost opravljanja molitve na delovnem mestu. Zaradi strahu pred negativnim odgovorom ostajajo tiho, kar vodi do pristajanja na marginalizacijo (Kuhar 2009).

V enem izmed primerov zaposlenih muslimanov se je zgodilo, da delodajalec zaposleni osebi ni zaupal zasebnega prostora (pisarna) za popoldansko molitev in ji je ponudil možnost izvajanja molitve v kuhinji, ker so tam vsi prisotni in ne bodo imeli napačnega mnenja o tem, da je sama v praznem prostoru. Ob odgovoru delodajalca se je zaposlena oseba počutila zelo neprijetno in drugačno, hkrati pa, kot sama pravi, »šikanirano« s strani sodelavcev in samega delodajalca. Iz različnih primerov je razvidno, da tako delodajalci kot sodelavci zavračajo možnost, da bi v službi imeli osebo muslimanske veroizpovedi, ki nosi ruto, saj menijo, da to ne spada v slovensko okolje. Poleg tega jih moti tudi, da bi sodelavec ali sodelavka v službi »klanjaj/-a« oziroma molil/-a, saj naj bi po njihovem mnenju oseba med molitvijo zapravljala čas in zato delala manj kot drugi (Kuhar 2009).

S podobnimi težavami se srečujejo ne samo pripadniki muslimanske veroizpovedi, temveč tudi pripadniki pravoslavne veroizpovedi, saj obstajajo prazniki, ki jih pravoslavci ne praznujejo na isti dan kot Slovenci, ki so katoliki. Pravoslavci novo leto in božič praznujejo ob drugih dnevih kot na primer katoliki. V takih primerih prihaja do razlik, saj katoliki določene praznike praznujejo ob prostih dnevih, medtem ko si pravoslavci tega ne morejo privoščiti (Furlan 2006). Nekateri delodajalci ne dopuščajo, da so delavci ob svojih verskih praznikih odsotni z dela, saj po njihovem mnenju prazniki pripadnikov drugih verskih izpovedi niso uradni prazniki. Zaradi tega se lahko priseljeni delavci počutijo zelo neprijetno in brez spoštovanja s strani delodajalca (Kuhar 2009).

4.6 Diskriminacija muslimanov

Leta 1981 je Organizacija združenih narodov sprejela Deklaracijo o odpravi vseh oblik nestrpnosti in diskriminacije na podlagi vere. V deklaraciji je poudarjeno drugo načelo, ki pravi, da »nobena država, ustanova ali oseba ne sme nikogar diskriminirati zaradi verske pripadnosti«. Omenjeno načelo velja tudi za pripadnike muslimanske veroizpovedi. Kljub zapisanim zakonikom se v praksi izvajajo nesprejemljiva diskriminatorna dejanja. Muslimani, ki so diskriminirani zaradi verske pripadnosti, so v težkem položaju, saj jih ne diskriminirajo samo zaradi vere, temveč jih neenako obravnavajo tudi zaradi etnične identitete (priseljenci) in spola (ženske) (Dolenc 2011). Največkrat prihaja do diskriminacije zaradi stereotipov in predsodkov, primanjkuje informacij o družbenih skupinah, ki so izpostavljene diskriminaciji, pojavlja se strah pred neznanim ipd. (Kogovšek in Petrović 2007).

Stopnja diskriminacije muslimanov v enaindvajsetem stoletju je bistveno večja v primerjavi z obdobjem z začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja. Dolenc (2005) navaja, da so na povečanje diskriminacije zaradi muslimanske veroizpovedi vplivali tudi teroristični napadi. Danes lahko govorimo o islamofobiji. Veliko ljudi verjame stereotipom glede islama, predvsem zaradi neenakosti med moškimi in ženskami med pripadniki muslimanske veroizpovedi. Na islam gledajo kot na vero, ki je do žensk nasilna, nerazvita in nestrpna. V islamu je zelo pomemben osebni odnos posameznika z Bogom, zato naj bi vsak verni musliman imel enake pravice pri muslimanskih verskih obredih (Furlan 2006). Na stereotipe ljudi v veliki meri vplivajo mediji, ki prikazujejo muslimansko vero samo takrat, kadar poročajo o vojnah in množičnih beguncih (predvsem v zadnjih letih). Zelo malo besed je posvečenih islamu kot načinu življenja.

Kako poteka izvajanje verskih dolžnosti na delovnem mestu, je odvisno od posamezne države. V Sloveniji nimamo posebnega sporazuma med delodajalcem in delavcem o izvajanju verskih dolžnosti na delovnem mestu. V Nemčiji pa si muslimani v času ramadana jemljejo letni dopust. Za bajram, kurban bajram in razne praznike muslimanski delavci jemljejo proste dneve ali neplačan dopust (Dolenc 2011).

Po 163. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1, Ur. l. RS, št. 21/13) ima delavec pravico določiti letni dopust v dogovoru z delodajalcem. Prav tako ima pravico izrabiti en dan dopusta, ko ga sam določi, vendar mora delodajalca obvestiti vsaj tri dni pred izrabo prostega dne. Glede prehrane pa lahko predstavimo primer dobre prakse podjetja Ford v Nemčiji, kjer spoštujejo posebne prehranske zahteve muslimanov. V menzah imajo večji izbor hrane in menze so v času ramadana odprte tudi po sončnem zahodu. Glede izvajanja molitve muslimanskih vernikov so v podjetju Ford uredili tudi posebne prostore (Dolenc 2011).

4.7 Diskriminacija in zaposlovanje Albancev na delovnem mestu

Priseljske skupnosti imajo v Sloveniji precej mlajšo starostno strukturo od prebivalcev v Sloveniji. Priseljeni delavci v Sloveniji močnejše čutijo posledice ekonomske in socialne krize. Prav oni so tisti, ki prvi izgubijo zaposlitev. To velja predvsem za tiste, ki so v Slovenijo priseljeni krajši čas in niso razvili zadostnih možnosti, da obdržijo delo (Lukić 2010, 131). Veliko število pripadnikov dominantne etnične skupnosti zaradi splošne negotovosti in v strahu za preživetje svoje slabe občutke usmeri proti priseljencem. Prav zaradi tega priseljenci in njihove družine postanejo žrtve diskriminacije.

Leta 2007 je v Sloveniji na podlagi različnih delovnih dovoljenj delalo približno 50.000 državljanov tretjih držav (Gombač 2009, 51). Pot do pridobitve delovnega dovoljenja je zelo težka. Slovenija ima tri vrste delovnih dovoljenj: osebno delovno dovoljenje, dovoljenje za zaposlitev in dovoljenje za delo (Zavod RS za zaposlovanje 2018). Najhitrejša in najlažja možnost je pridobitev začasnega delovnega dovoljenja, za katero zaprosi delodajalec in se izda za dobo največ enega leta. Na podlagi izdanega začasnega delovnega dovoljenja delavec pridobi tudi pravico prebivanja v Sloveniji za dobo trajanja zaposlitve. Ljudje se selijo zaradi ekonomskih in političnih razlogov, kajti hrepenijo po boljši prihodnosti. Za delodajalca pa priseljeni delavec pomeni poceni delovno silo in večji dobiček, kar identiteto priseljenega utrjuje v podobo poceni delavca (Medica 2010, 39).

Z Zakonom o delu in zaposlovanju tujcev je leta 2009 na področjih zaposlovanja tujcev prišlo do večjih sprememb. Prišlo je do dodatnih omejitev, in sicer do možnosti omejiti in prepovedati prihod tujih delavcev v Slovenijo. Ugotovljeno je bilo, da se ljudje, predvsem priseljenci s Kosova, priseljujejo v Slovenijo, uredijo potrebno dokumentacijo za delovno dovoljenje in dovoljenje za bivanje v Sloveniji ter odpotujejo v tuje države, predvsem tiste iz šengenskega območja, in tam začnejo opravljati razna dela zaradi boljšega zaslužka (Dolenjski list 2009).

Albanci se z diskriminacijo na delovnem mestu srečujejo predvsem zaradi njihove etnične identitete in verske pripadnosti. Za Albance, priseljene v Slovenijo, je značilno, da imajo nizko izobrazbo, zato težje dobijo zaposlitev. Zaradi tega prihaja do upadanja motivacije, frustracij in depresije. Počutijo se nekoristne. Pri iskanju zaposlitve se pojavijo občutki diskriminacije zaradi njihovih neslovenskih imen. V delu Devetaka (2006) je bilo na podlagi opravljene raziskave ugotovljeno, da je diskriminacija Albancev na delovnem mestu zelo pogost pojav. Albanci se soočajo z neenakim obravnavanjem. Posamezniki ne morejo uveljavljati svoje etnične pripadnosti, svoje kulture in vere. Težave imajo tudi pri uporabi svojega maternega jezika v odnosu z drugimi Albanci. Kot primer tega lahko navedemo izjavo intervjuvanca v delu Devetaka (2006, 22):

Veliko ljudi moti, da z nekim Albancem ali pa z bratom govorim albanski jezik. To jih precej moti, pa ne vem, zakaj.

Zaradi diskriminacije se na delovnem mestu srečujejo z neprimernimi delovnimi pogoji in kršitvami. Deležni so nerednih izplačil, neplačevanja prispevkov, dela brez pogodb in dela prek delovnega časa, ki ne zagotavlja zadostnega počitka (zakonsko je zahtevano pri delavcih enajst ur počitka od konca dela). Priseljenim albanskim delavcem niso omogočeni normalni bivalni pogoji in življenjske razmere, saj živijo v zelo majhnih in neurejenih stanovanjih, za katera plačujejo zelo visoke mesečne najemnine. Do kršenja pravic delavcev prihaja predvsem zaradi njihove neinformiranosti (Medica 2010).

Za prvo generacijo priseljenih žensk albanskega porekla velja, da so večinoma neizobražene in ne govorijo slovenskega jezika, kar predstavlja težavo pri iskanju zaposlitve. V albanski kulturi je značilno, da so ženske predane domu in družini ter opravljajo zgolj gospodinjska dela. Značilno je tudi, da v albanski družbi strogo dominirajo moški. Na Kosovu je samo 10 % žensk zaposlenih, kar predstavlja težavo pri iskanju zaposlitve v gostiteljski državi. V letu 2008 je bilo samo 11 % albanskih žensk delovno aktivnih v Sloveniji (Indexonline 2017).

Albanci v Sloveniji so opredeljeni kot pripadniki muslimanske veroizpovedi. Velika večina opravlja nizkokvalificirana dela. Albanske ženske, priseljene v Slovenijo, so zaradi nizke izobrazbe in nepoznavanja jezika večinoma zaposlene kot čistilke. Moški so večinoma zaposleni v gradbeništvu ali opravljajo dela v proizvodnji. Nekateri Albanci pa v Sloveniji uspešno razvijajo svoja družinska podjetja. Albanci se v Sloveniji ukvarjajo predvsem s prodajo sadja in zelenjave, v lasti imajo tudi pekarnice. Slaščičarne in prodajalne kebabov ter razni lokali s prehrano so v lasti priseljencev, ki so po rodu Makedonci (Dolenc 2011).

Albanski muslimani so na delovnem mestu diskriminirani predvsem zaradi muslimanskih dolžnosti, za katere islam pričakuje, da jih bodo dnevno opravljali. V kolikšni meri jim je to omogočeno, je odvisno od delodajalca. Kot vsi pripadniki islama tudi albanski muslimani praznujejo muslimanske praznike, držijo se ramadana in opravljajo dnevno molitev. Značilno je tudi, da ne jedo svinjskega mesa (Dolenc 2011).

Raziskava, opravljena v delu Beštra (2005), prikazuje, da najvišji delež brezposelnih oseb v Sloveniji predstavljajo Bošnjaki in Muslimani. Med migranti in dominantnim prebivalstvom obstajajo bistvene razlike v deležu brezposelnosti. To pomeni, da se priseljenci srečujejo z dejavniki, ki lahko vplivajo na njihovo zaposljivost. Govorimo lahko o nizki stopnji izobrazbe, nepoznavanju jezika, neustrezni poklicni strukturi, lahko pa je to tudi posledica etnične diskriminacije. Bešter (2005) je v svoji raziskavi, opravljeni z omejenim številom priseljencev, prišel do ugotovitve, da med Slovenci in imigranti ne obstajajo velike razlike v stopnji izobrazbe. Na podlagi tega lahko sklepamo, da delež brezposelnosti Bošnjakov in Muslimanov ne temelji samo na nizki izobrazbi. V raziskavi (Bešter 2005) so prišli do ugotovitve, da je večja brezposelnost med tistimi priseljenci, ki so se v Slovenijo priselili, kot med tistimi, ki so se v Sloveniji rodili.

Poudariti moramo razlike med prvo in drugo generacijo. Druga generacija se od prve generacije razlikuje po tem, da imajo višje cilje, tako glede izobrazbe kot na ekonomskem področju (Dekleva in Razpotnik 2002). Prva generacija se srečuje z diskriminacijo na delovnem mestu predvsem zaradi etnične pripadnosti, neizobraženosti in nepoznavanja slovenskega jezika. Druga generacija pa je diskriminirana zaradi etnične pripadnosti in veroizpovedi (Indexonline 2017).

Med prebiranjem literature smo zasledili raziskovalno nalogo z naslovom *Slovenija – moja druga domovina* (Ramani, Xhini in Stepišnik 2014). Nalogo so napisale osnovnošolke Albulena Ramani ter Merita in Helena Stepišnik pod mentorstvom profesorice Helene Stepišnik. Dekleta pripadajo albanski etnični skupnosti in so se v Slovenijo priselila s Kosova. V nalogi so opravile raziskavo z mladimi Albanci (7–19 let), priseljenimi v Slovenijo, prek katere so skušale ugotoviti stopnjo njihove asimilacije v gostiteljski državi. Ugotovljeno je bilo, da so potomci Albancev, ki pripadajo drugi generaciji, večinoma skoraj popolnoma asimilirani. Že dejstvo, da so raziskavo opravile Albanke, pove, da gre za primer dobre prakse pri integraciji Albancev. Omenjeni primer dokazuje, da obstajajo razlike med prvo in drugo generacijo priseljenih Albancev v Sloveniji. Iz zapisanega je razvidno, da so mladi Albanci asimilirani v Sloveniji, vendar se vseeno srečujejo z diskriminacijo zaradi etnične in verske pripadnosti v socialnem in ekonomskem okolju. V drugem delu raziskave pa bomo omenjeno problematiko podrobneje raziskali z omejeno skupino druge generacije Albancev.

4.8 Prepoved diskriminacije v pravnem redu Republike Slovenije

Diskriminacija na delovnem mestu je zelo pogost pojav. Nekateri priseljenci, predvsem prva generacija, nanjo ne reagira, neprijetne izkušnje ponotranjijo in predelajo v tišini. Med njimi pa so tudi priseljeni Albanci, ki ne poznajo slovenskega jezika, so neizobraženi in niso seznanjeni z zakonodajo, ki prepoveduje diskriminacijo na delovnem mestu. V nadaljnjem besedilu želimo predstaviti nekaj zakonov in ukrepov, ki prepovedujejo diskriminacijo na delovnem mestu.

V zakonodaji je cilj prepovedi diskriminacije v tem, da je vsak posameznik enako obravnavan ne glede na osebne okoliščine. V Sloveniji je krovno določilo prepovedi diskriminacije zapisano v 14. členu Ustave Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33/91 in nasl.). Slednji določa, da so vsem ljudem zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na njihove osebne okoliščine, kot so etnična identiteta, narodnost, spolna usmerjenost itd. Opisani člen ureja prepoved diskriminacije tudi na področju delovnih razmerij. Spoštovanje prepovedi diskriminacije na področju dela predstavlja tudi pomemben del človekovega dostojanstva, saj zaposlitev in delo za večino ljudi pomenita podlago za samostojno življenje, za samostojno odločanje o osnovanju družine ter za aktivno sodelovanje na drugih življenjskih področjih. Zakonodaja, ki zagotavlja enakost pred zakonom, velja za vse prebivalce, ki bivajo v Republiki Sloveniji, ne glede na to, ali so državljani ali tujci.

Poleg 14. člena Ustave Republike Slovenije se na prepoved diskriminacije nanaša tudi 22. člen, ki zagotavlja enako obravnavo v postopkih pred sodišči in drugimi državnimi organi, ki odločajo o posameznikovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Nekateri posamezniki lahko s svojimi diskriminatornimi dejanji zelo negativno vplivajo na dostojanstvo in varnost posameznika. Vsak človek mora imeti zajamčeno varnost svojega fizičnega telesa in osebnostnega jaza. S slovensko ustavo je zagotovljeno, da ima vsakdo pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

Zelo pomemben je tudi 49. člen Ustave Republike Slovenije, ki se navezuje na dostop do dela. Vsak posameznik ima možnost, da si sam izbere delovno mesto, vsi morajo biti obravnavani pod enakimi pogoji in z omenjenim členom ne sme noben posameznik biti prisiljen v opravljanje določenega dela.

Prav tako je z Ustavo določena tudi prepoved diskriminacije pri izražanju narodne pripadnosti. V 61. členu Ustave Republike Slovenije je zapisano, da ima vsakdo pravico, da svobodno izraža pripadnost svojemu narodu ali narodni skupnosti, da goji in izraža svojo kulturo in uporablja svoj jezik in pisavo. V 62. členu Ustave Republike Slovenije pa je določeno, da ima vsak posameznik pravico, da pri uresničevanju svojih pravic in dolžnosti ter v postopkih pred državnimi in drugimi organi, ki opravljajo javno službo, uporablja svoj jezik in pisavo na način, ki ga določa zakon.

Diskriminacija se pojavlja na različnih področjih življenja, vendar je najpogostejša na delovnem mestu. Veliko zaposlenih je neenako obravnavanih, zato je prepoved diskriminacije na delovnem mestu tudi predmet urejanja delovno-pravne zakonodaje. Temeljno določbo v zvezi s tem predstavlja 6. člen ZDR-1. Vsi delodajalci morajo vsem posameznikom, ki so v postopku iskanja zaposlitve ali pri zaposlovanju, zagotoviti enake pogoje, prav tako morajo biti enako obravnavani ne glede na njihove osebne okoliščine (rasa, etnično poreklo, vera itd.). Delodajalec ne sme razpisati prostega delovnega mesta samo za ženske ali moške, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Prav tako iz objave prostega delovnega mesta ne sme biti razvidno, da delodajalec daje prednost določenemu spolu. Delodajalec od kandidata pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme zahtevati podatkov, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (npr. podatkov o nosečnosti, načrtovanju družine, spolni usmerjenosti, nacionalni pripadnosti ipd). Prepoved diskriminacije se odraža tudi v načelu »enako plačilo za enako delo«.

V 200. členu ZDR-1 je opredeljeno, da lahko kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri za določeno delovno mesto narejena kakršnakoli diskriminacija in s tem kršena prepoved diskriminacije, ki je zakonsko opredeljena, v roku 30 dni po tem, ko ga delodajalec pisno obvesti o zavrnitvi vloge za sprejem na delovno mesto, tega toži na sodišču. Pomembno je le, da je s strani delodajalca pisno pojasnjen razlog zavrnitve o zaposlovanju.

Za prepoved diskriminacije na delovnem mestu pa ni pomemben le ZDR-1, temveč tudi drugi zakoni. Omeniti velja predvsem Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM, Ur. l. RS, št. 33/2016) in Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD, Ur. l. RS, št. 33/2016 in 21/2018). Poleg tega je diskriminacija lahko obravnavana tudi kot kaznivo dejanje. V Kazenskem zakoniku (KZ-1, Ur. l. RS, št. 50/12 in nasl.) je sovražni odnos zaradi verske pripadnosti, etnične identitete in rase obravnavan kot kaznivo dejanje. Posamezniki, ki izvajajo psihično nasilje, nadlegovanje, trpinčenje ali jih neenakopravno obravnavajo, so lahko kaznovani z dvema letoma zapora. V primeru, da vsa naštetá dejanja povzročijo posledico za diskriminirano osebo, pa je storilec posledice lahko kaznovan z zaporno kaznijo do treh let (197. člen KZ-1).

5 EMPIRIČNI DEL

V drugem delu magistrske naloge smo opravili kvalitativno raziskavo, v okviru katere smo intervjuvali šest aktivno zaposlenih Albancev druge generacije, štiri delodajalce, ki imajo zaposlene Albance v svojih podjetjih, in štiri delodajalce, ki nimajo zaposlenih Albancev. V nadaljevanju besedila so podrobneje predstavljeni podatki opravljene raziskave, značilnosti intervjuvancev, rezultati in ključne ugotovite.

5.1 Metodologija

Magistrska naloga je sestavljena iz dveh delov. Prvi del naloge je teoretični, kjer smo za opis osnovnih pojmov uporabili primarne in sekundarne vire. Ta metoda je bila uporabljena predvsem v prvem delu naloge, kjer smo najprej predstavili značilnosti albanskega naroda, migracije s Kosova in položaj priseljenih Albancev v slovenskem socialnem in ekonomskem okolju. Nadaljevali smo z glavno temo naloge, to je z zaposlovanjem priseljencev in diskriminacijo na delovnem mestu, kjer smo podrobneje predstavili diskriminacijo na delovnem mestu, diskriminacijo zaradi verske in etnične pripadnosti ter diskriminacijo Albancev pri zaposlovanju in na delovnem mestu.

V drugem delu magistrske naloge smo opravili empirično raziskavo, ki temelji na kvalitativni paradigmi raziskovanja. V empiričnem delu naloge smo uporabili deskriptivno metodo.

Kvalitativno raziskavo smo izbrali, ker smo želeli predstaviti izkušnje pripadnikov albanske etnične skupnosti s predsodki in diskriminacijo na delovnem mestu. Prek raziskave smo želeli ugotoviti tudi prisotnost predsodkov in diskriminacije s strani delodajalcev.

5.2 Zbiranje podatkov

Za zbiranje podatkov smo uporabili tehniko polstrukturiranega intervjuja, ki nam je omogočila, da ob sestavi okvirnih vprašanj med intervjujem postavljamo tudi podvprašanja in tako pridobimo dodatne pomembne podatke. Podatke smo pridobivali tako, da smo z intervjuvanci opravili poglobljene intervjuje s postavljanjem osnovnih vprašanj in podvprašanj. Z intervjuvanci smo imeli neposreden stik. Vsakega intervjuvanca smo predhodno obvestili o namenu intervjuja in temi. Dogovorili smo se o prostoru izvajanja intervjuja, pri čemer smo pazili, da je prostor miren in brez motečih dejavnikov. Posamični intervjuji so trajali povprečno 30 minut. Pogovori z Albanci druge generacije in delodajalci, vključenimi v raziskavo, so potekali v slovenskem jeziku. Pri analizi podatkov smo zaradi zaščite osebnih podatkov namesto pravih imen sogovornikov uporabili inicialke njihovih imen, pri delodajalcih pa smo zapisali samo vrsto panoge njihovih podjetij. Želja vseh intervjuvancev je bila, da se jih ne izpostavlja s pravimi imeni.

5.3 Populacija in vzorčenje

Vzorec raziskave sestavlja šest Albancev druge generacije, ki prihajajo s Kosova. Za drugo generacijo priseljencev velja, da so potomci prve generacije priseljencev in da so se v Slovenijo priselili v njihovem zgodnjem otroštvu ali pa so se v novem okolju rodili.

V raziskavo so vključeni tudi štirje delodajalci, ki imajo zaposlene Albance druge generacije, in štirje delodajalci, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije.

V raziskavi smo uporabili priložnostni način vzorčenja.

5.4 Opis intervjuvancev

V nalogi smo intervjuvali Albance druge generacije, ki prihajajo s Kosova, nekateri pa so rojeni v Sloveniji. Vsi Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, živijo v primorski regiji. Dva intervjuvanca sta odraščala v štajerski regiji, a sta se po poroki preselila v primorsko regijo. V stik z njimi smo prišli prek skupnih prijateljev. Intervjuvali smo štiri dekleta, stara od 25 do 35 let, in dva fanta, stara od 24 do 31 let. Tri izmed štirih deklet delajo v trgovini, ena pa v pisarni, medtem ko en intervjuvani fant dela kot natakar, drugi pa v trgovini s tehnologijo. Vsi intervjuvani Albanci druge generacije so muslimanske veroizpovedi.

Druga skupina intervjuvancev so delodajalci, ki imajo zaposlene Albance druge generacije. En delodajalec posluje v proizvodnji, dva delodajalca nudita delo v trgovini z modnimi oblačili, zadnji delodajalec pa ima razne trgovske franšize po Sloveniji. Druga skupina delodajalcev nima zaposlenih Albancev druge generacije. En delodajalec nudi delo v gostinstvu, drugi v podjetju z računalniškimi storitvami, tretji delodajalec izvaja elektroinštalacijske in elektromontažne dejavnosti, četrti pa ima pasji salon. Poudariti je treba, da noben delodajalec, vključen v raziskavo, ni bil pripadnik albanske etnične skupnosti. Odločili smo se, da bomo intervjuvali delodajalce, ki poslujejo v različnih panogah, zaradi večje raznolikosti pri iskanju novega kadra in načinu poslovanja. Panoge intervjuvanih delodajalcev so gostinstvo, računalniške storitve, elektroinštalacijske in elektromontažne dejavnosti ter vodenje pasjega salona.

5.5 Analiza intervjujev

V intervjujih s pripadniki albanske etnične skupnosti smo v prvem sklopu postavili osnovna vprašanja glede njihove zaposlitve, pri čemer nas je zanimalo, kje so zaposleni in koliko časa traja njihova zaposlitev. V drugem sklopu smo se podrobneje osredotočili na njihove osebne izkušnje z diskriminacijo na delovnem mestu. Zanimalo nas je, ali so bili deležni diskriminacije, kakšne izkušnje so imeli in kako so ob tem ravnali. V tretjem sklopu vprašanj nas je zanimalo njihovo mnenje o delodajalcih, s katerimi so se srečevali v času njihovih različnih zaposlitev.

Želeli smo ugotoviti, ali menijo, da imajo delodajalci predsodke o Albancih. V četrtem sklopu pa smo se osredotočili na njihove ideje o uvedbi sprememb delavske zakonodaje, s katerimi bi preprečili diskriminacijo na delovnem mestu zaradi etnične in verske pripadnosti.

Druga skupina intervjuvanih oseb so bili delodajalci, ki imajo zaposlene Albance. Najprej smo jim podali dva primera prošnje za delovno mesto, ki sta bili vsebinsko identični, le z različnimi imeni (albanskim in slovenskim). Zanimalo nas je, katerega kandidata bi zaposlili v svojem podjetju. Na podlagi njihove odločitve smo želeli v nadaljevanju intervjuja ugotoviti, ali imajo predsodke o pripadnikih albanske etnične skupnosti. V prvem sklopu vprašanj smo se osredotočili na izbrano prošnjo za delovno mesto, kjer nas je zanimalo, zakaj so izbrali določenega kandidata in katere vrednote so pri tem upoštevali. V drugem sklopu vprašanj smo želeli ugotoviti, ali so bili njihovi zaposleni, tako Albanci kot Slovenci, kdaj diskriminirani in kako so ob tem ravnali in rešili težavo. V zadnjem sklopu vprašanj smo se osredotočili na zakonsko podlago v Sloveniji, ki je namenjena boju proti diskriminaciji. Zanimalo nas je, ali delodajalci menijo, da so ukrepi proti diskriminaciji dovolj uveljavljeni v praksi.

V analizo smo vključili vprašanja, za katera smo predvidevali, da bodo za analizo zanimiva in bodo omogočala nadaljnjo razpravo. Vprašanja, ki smo jih vključili v analizo intervjujev z Albanci druge generacije, so:

- Ste zaposleni? Koliko časa?
- Se počutite drugačne od večinske populacije? Kako?
- Ste bili kdaj deležni diskriminacije, ker ste pripadnik albanske etnične skupnosti?
- Menite, da so kdaj vašo prošnjo za delovno mesto ali možnost za razgovor zavrnili zaradi vašega neslovenskega imena in vaše etnične pripadnosti?
- Ste bili diskriminirani s strani nadrejenega ali sodelavcev, ker prihajate s Kosova in ker ste Albanec? Kako ste v tem primeru ravnali?
- Ste o tem dogodku obvestili nadrejene?
- Če ste bili diskriminirani na delovnem mestu zaradi etnične pripadnosti, s čim ste si pri tem pomagali? Kaj vam je pomagalo pri iskanju rešitve?
- Ste kdaj razmišljali, da bi zaradi diskriminacije zapustili delovno mesto?
- V primeru, da niste bili diskriminirani, čemu prepisujete razloge, da se z diskriminacijo niste srečali?
- Menite, da imajo delodajalci in sodelavci predsodke o Albancih? Zakaj?
- Kaj bi bilo treba po vašem mnenju spremeniti, da ne bi prihajalo do diskriminacije na osnovi etnične pripadnosti?

Vprašanja, ki smo jih vključili v analizo intervjujev z delodajalci, ki zaposlujejo, in tistimi, ki ne zaposlujejo Albancev druge generacije, so:

- Katerega kandidata bi zaposlili na prosto delovno mesto v vašem podjetju?
- Na podlagi česa ste sprejeli to odločitev?

- So v vašem podjetju zaposleni tudi ljudje, ki pripadajo albanski etnični skupnosti? Koliko je takih zaposlenih?
- Ste imeli kdaj težave z Albanci v vašem podjetju?
- Na podlagi katerih vrednot se odločate o zaposlovanju ljudi?
- Teoretično velja, da etnična pripadnost, izražena skozi ime, pogosto prekrije posameznikove sposobnosti, znanja in kvalifikacije. Zdi se, da v določenih situacijah, kot je na primer iskanje službe, v ospredju ostane neslovensko ime. Pripadniki manjšinskih etničnih skupin so včasih prisiljeni spremeniti svoje ime, da jih potencialni delodajalec vsaj povabi na razgovor za službo. Kaj menite o tem?
- Menite, da je na trgu delovne sile prisotna diskriminacija priseljencev?
- So bili vaši zaposleni kdaj diskriminirani?
- V Sloveniji obstajajo zakoni, ki preprečujejo diskriminacijo na delovnem mestu. Pravica do enakosti pred zakonom in zaščita pred diskriminacijo sta temeljni in univerzalni pravici, zagotovljeni že z Ustavo Republike Slovenije. Menite, da so ukrepi proti diskriminaciji dovolj uveljavljeni v praksi?

5.6 Obdelava in analiza podatkov

Analiza podatkov je potekala na osnovi kvalitativne analize. Vse intervjuje smo posneli in jih dobesedno prepisali, kajti tako lahko izjave intervjuvancev ohranijo svojo avtentičnost. S postavljanjem vprašanj in podvprašanj smo od Albancev druge generacije in delodajalcev, ki imajo, in tistih, ki nimajo zaposlenih Albancev, prejeli odgovore, ki smo jih predstavili v naslednjem podpoglavju.

5.7 Rezultati

V nadaljnjem besedilu so predstavljene ugotovitve opravljene kvalitativne raziskave. Intervjuje smo opravili z drugo generacijo priseljenih Albancev ter z delodajalci, ki imajo zaposlene pripadnike albanske etnične skupnosti, in delodajalci, ki nimajo zaposlenih Albancev. Ugotovitve so podrobneje opisane v naslednjih štirih točkah, porazdeljenih v različne sklope. V prvi točki smo najprej predstavili zaposljivost intervjuvanih Albancev druge generacije v Sloveniji in njihovo delovno dobo. V drugi točki smo se osredotočili na diskriminacijo, pri čemer nas je zanimalo, kakšne so njihove izkušnje z diskriminacijo na delovnem mestu. Zelo pomembni se nam zdijo ukrepi in rešitve, ki so jih iskali za razrešitev diskriminacije na delovnem mestu. Od vprašanih smo želeli izvedeti, čemu pripisujejo razloge, da se sami z diskriminacijo niso srečevali. Prek postavljenega vprašanja smo želeli ugotoviti njihov pogled na razloge, ki privedejo do diskriminacije Albancev. Vse prejete odgovore smo podrobneje predstavili v tretji točki. Na podlagi podane trditve nas je zanimalo, ali menijo, da so ukrepi proti diskriminaciji dovolj uveljavljeni v praksi. Končne rezultate, prejete od Albancev druge generacije, smo predstavili v četrti točki.

V raziskavi smo želeli raziskati tudi pogled delodajalcev na njihove zaposlene delavce, ki pripadajo albanski etnični skupnosti. V raziskavo smo prav tako vključili delodajalce, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije. Njihove odgovore smo predstavili v štirih točkah. V prvi točki smo podrobneje predstavili njihove razloge za sprejeto odločitev o izbrani prošnji kandidata, ki bi ga v hipotetičnem primeru zaposlili v svojem podjetju. Prikazali smo tudi odgovore delodajalcev, vključenih v raziskavo, ki imajo zaposlene Albance, v katerih so predstavili število zaposlenih Albancev v svojih podjetjih in pozitivne oziroma negativne izkušnje z njimi. V drugi točki smo opisali, na podlagi katerih vrednot se delodajalci, vključeni v raziskavo, odločajo pri zaposlovanju novega kadra. Zanimale so nas tudi izkušnje delodajalcev z diskriminacijo v njihovih podjetjih, zato smo njihove odgovore podrobneje predstavili v tretji točki. V četrti točki smo zapisali mnenja delodajalcev o spremembi slovenske zakonodaje, ki deluje proti diskriminaciji.

5.7.1 Zaposleni Albanci

Odgovori intervjuvancev na vprašanje: *Ste zaposleni? Koliko časa?*

»Ja, delam v trgovini že 12 let. Dosti sem delala kot študentka, ampak zadnjih 6 let pa sem zaposlena.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, delam v manjši restavraciji, skoraj eno leto.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, ampak trenutno sem na porodniški. Drugače pa delam v eni trgovini s spodnjim perilom in sem tam načeloma zaposlena eno leto. V tej firmi sem že dolgo, ampak sm delala kot študentka in pol ko nism več mela statusa, so me zaposlili.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja. V tej firmi sem že ene 5 let, ampak drugače sem bila vedno zaposlena, sam pač na različnih delovnih mestih.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja. V tej firmi, ko delam zdaj, sem že 4 leta.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Da, v trgovini s tehnologijo, in to že 9 let. Trenutno sem imel še en razgovor za službo v moji stroki.« (V. A., intervju z avtorjem, 28. junij 2018)

V prvi točki raziskave smo najprej dobili odgovore o njihovem delovnem mestu in delovni dobi. Ugotovili smo, da so vsi Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, aktivno zaposleni na slovenskem trgu delovne sile. Nato smo želeli raziskati njihove izkušnje z iskanjem zaposlitve. Zanimalo nas je, ali so se pri tem soočili z diskriminacijo. Odgovori se med seboj zelo razlikujejo. Trije intervjuvanci niso nikoli imeli težave z iskanjem zaposlitve. Ena intervjuvanka je imela težavo samo zaradi delovnega urnika, saj je redkokateri ustrezal njenim potrebam zaradi družinskih zadev. Dve intervjuvanki pa sta povedali, da ne moreta opredeliti

odgovora o težavnosti iskanja zaposlitve, saj sta vsako zaposlitev dobili prek drugih ljudi, poznanstev in priporočil.

Odgovori intervjuvancev na vprašanje: *Ste imeli težave pri iskanju zaposlitve? Zakaj?*

»Ma ne, nikoli.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Ne, to pa res ne. Takoj sem dobila službo. Delam že od svojega dvajsetega leta.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, zato, ker mi ni ustrezal delovni čas. Ker vse so se začele pred osmo, jaz pa imam dve šoloobvezni punčki.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»V bistvu to zadnjo zaposlitev sem dobila tako, da je najprej moja sestra delala v tej firmi in pol sem jst iskala zaposlitev in me je priporočala direktorjem. Sem malo mela srečo, ker so njo direktorji imeli ful radi in je dala besedo zame, zato so me tudi vzeli. No, tako mislim ... ne vem.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Zdej če gledam to mojo prvo zaposlitev, ne, nism imela težav, ampak če gledam pa vsa druga dela, ko sem delala kot študentka, pa sem vedno dobila tako, da me je vedno nekdo priporoču. Nikoli nism sama poslala prošnje al pa da sm šla osebno vprašat, če rabijo koga za delat.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ne. Prihajam iz Štajerske in sem se preselil na Obalo, ker sem se poročil. Takoj, ko sem prišel, sem našu zaposlitev.« (V. A., intervju z avtorjem, 28. junij 2018)

Zaradi neslovenske etnične identitete se priseljenci med večinskim prebivalstvom lahko počutijo drugačne. Na to kažeta nesprejemanje s strani večinskega prebivalstva in diskriminacija. V nadaljevanju besedila smo predstavili odgovore intervjuvanih Albancev na vprašanje o njihovem občutku drugačnosti. Zanimalo nas je, ali se počutijo drugačne od večinske populacije.

Odgovori intervjuvancev:

»V bistvu ne ... ne vem, zakaj bi se počutla drugačno. Zato ker sem Albanka? To mi je kr neki ... jst sm človek, ne glede na to, iz kje sem ... Kaj pa si oni mislijo, pa je njihov problem.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ne.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ne, zakaj bi se?« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Drugačno v smislu osebnosti, vizualnosti, fizičnega zglada ne, ampak kar se tiče pa zaposlitve in teh javnih predstavitev, pa ja. Pač z mojim imenom se takoj ve, da nisem Slovenka, in tle me malo nardi takšno, da se počutim drugačno.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ne. Ne vem, zakaj bi se počutla drugače.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Načeloma ne.« (V. A., intervju z avtorjem, 28. junij 2018)

Na podlagi prejetih odgovorov od Albancev druge generacije smo ugotovili, da niso imeli težav pri iskanju zaposlitve. Dve intervjuvanki sta izpostavili, da sta do redne službe prišli s pomočjo drugih zaposlenih v podjetju (družinskih članov, prijateljev). Poleg tega se večina intervjuvanih ne počuti drugačnih od prevladujoče slovenske populacije.

5.7.2 *Soočanje Albancev z diskriminacijo na delovnem mestu*

V tretji točki raziskave smo želeli prek opravljenih intervjujev dobiti podatke o diskriminaciji Albancev na delovnem mestu. S prebiranjem literature smo ugotovili, da so vse raziskave, opravljene na temo priseljencev v Sloveniji, posplošene. Poudariti moramo, da so priseljenci heterogena skupina ljudi, ki se med seboj zelo razlikujejo. Na podlagi tega smo želeli z opravljenimi intervjuji raziskati le položaj v raziskavo vključenih Albancev druge generacije na trgu delovne sile. Zanimalo nas je, ali so se srečevali z diskriminacijo in kako so nanjo reagirali. O diskriminaciji na delovnem mestu so bili intervjuvanci presenetljivo zgovorni. Zelo pomemben se nam je zdel odgovor priseljenke druge generacije, ki je povedala:

»Ja, in to večkrat. Načeloma vedno in povsod sem začutila, da me diskriminirajo. Še preden so me spoznali, itak so me vsi obravnavali kot Albanko, ki ima čudno ime. Haha. Enkrat sem delala v enem lokalu in pač nisem se počutila, da bi delala tam. In s šefico se nismo lih najbolj razumele, ker je bla jezna name, ker sm rekla, da ne bom več delala, ker delo v lokalu ni zame. In pol mi sodelavka pove, da je nek gost reku šefici: »Kaj dela ona tu? Sej veš, da ona ne spada med nami.« Pol še enkrat, kot sem rekla, nism nikoli pošiljala prošenj, ampak vedno sem prosla nekoga, da pove zame, ker sem vedno vedla, da, ko se bom predstavlja, bojo takoj rekli, ah Albanka. In tako je tudi blo. Sem rekla eni kolegici, naj reče zame, da bi delala v tej trgovini, ko delam danes, in reče šefica, kdo je, ona pove ime in ona reče: »Kakšno čudno ime. Mi ne rabimo tega tu.« In pol pridem enkrat v trgovino pozdravit to prijateljco in me zagleda njena šefica in totalno navdušena nad mano vpraša kolegico, kdo sem in če bi rada šla delat k njim.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

Podoben odgovor na podlagi nesprejemanja zaradi imena je podala tudi druga intervjuvanka:

»V službi ne, ker sem vedno delala z ljudmi, ki sem jih že prej poznala. Če pa jih nisem, pač je blo vedno tako, da sem povedala svojo krajšo obliko imena, ki se sliši bolj internacionalno, kot moje pravo ime, ki je prav hard albansko. Haha.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

Z diskriminacijo na delovnem mestu se je prav tako srečeval naš tretji intervjuvanec, ki je povedal, da se je srečeval z diskriminacijo na delovnem mestu s strani sodelavca. Njegov odgovor potrjujejo tudi ugotovitve Greifove (2006), ki je zapisala, da lahko zaradi diskriminacije pride tudi do konfliktov. Odgovor intervjuvanca je bil:

»Sem bil, ja. Nadrejenega, prav glavnega šefa ne. Šef mi je bil Slovenec in res car od človeka. Imel pa sem nad sabo še vodjo oddelka, ki je bil Srb, res nacist od človeka. Trenja med nama so bila tako močna, da je bilo samo vprašanje časa, kdaj ga bom natolku.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

Intervjuvanec V. A. (intervju z avtorjem, 28. junij 2018) je na vprašanje, povezano z osebnimi izkušnjami na področju diskriminacije na delovnem mestu, odgovoril tako:

»Ne vem, kaj bi lahko točno kot diskriminacijo navedu, ampak so bili primeri, ko je kakšen delodajalec kaj vprašal, da sem se počutil neprijetno. Enkrat sem bil na razgovoru, in ker je delodajalec videl, da sem Albanec, me je vprašal, če imam papirje. Malo mi je bilo smešno, ker ne pomeni, da vsi Albanci ne znamo govorit slovensko, nimamo državljanstva itd. Itak pa te službe nisem dobil. Sklepam, da je na njihovo odločitev vplivalo dejstvo, da sem Albanec. V trenutni službi, ki delam, pa nikoli. Prej pa so me znali zbadat, ker sem Albanec. Sploh pa kakšen sodelavec. Na primer enkrat mi je sodelavec rekel, da sem Šiptar in naj se vrnem na Kosovo. Ampak sem jih vedno spregledal.«

Preostali dve intervjuvanki se z diskriminacijo na delovnem mestu nista srečevali. Na vprašanje o njihovih izkušnjah z diskriminacijo na delovnem mestu sta odgovorili kratko in jedrnato:

»Ne, jst ne.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ne, nikoli. Vedno, ko sem kje delala, smo bili res mešani ljudje. Jst sem Albanka, imela sem za sodelavca dva Srba, enega kolega, ko je bil gay. Res pa, da je to bila trgovina, ki podpira in zagovarja drugačnost. Zdej na primer delam v eni firmi, ko smo res vsi mešani. Tle je potrebno poznat dobro italijanski jezik in njih ne briga, kdo si, iz kje si. Na razgovoru sem dokazala, da italijanščino imam v malem prstu. In zdej delam tu. Res noben, ne sodelavke in niti sodelavci me niso zbadali, ker sem Albanka.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

Zaposlene pripadnike albanske etnične identitete, ki so se srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu, smo vprašali, kako so reagirali nanjo. Zanimalo nas je, ali so o tem obvestili svoje nadrejene in do kakšnih sprememb je prišlo. Intervjuvanka V. H. (intervju z avtorjem, 26. junij 2018) je povedala, da je bila diskriminirana tudi s strani nadrejenega:

»Ja, sm bla. Čeprav velika večina, ko me spoznajo, jim je res žal, ker sem čisto nasprotje od njihovih predsodkov, ki jih imajo v glavi. Vem, da vsaj tako spoznajo in spremenijo mnenje glede Albancev. Tudi Albanci smo samo ljudje, in to dobri.«

Pri vprašanju o obveščanju nadrejenega o diskriminaciji na delovnem mestu je dodala:

»Eh, ne, rajši bi šla stran. Itak ne bi nič naredili, samo jst bi službo zgubila.«

Podoben odgovor na vprašanje glede obveščanja nadrejenih o diskriminacije na delovnem mestu smo dobili od intervjuvanca M. A. (intervju z avtorjem, 22. junij 2018):

»Ja, povedal sem mu, da je zoprn in naj ga malo umiri. Itak sem tega, ko je bil moja vodja, že opozoru. Reku sm mu: »Tukaj si ti moj šef, ampak takoj za tistimi vrati pa sem jst glavni. Tako da res malo pazi in ne pretiravaj.« Sorry, ampak tip je res pretiraval. Tako mi je blo grozno delat z njim. Samo ko sem vidu njegovo faco, mi je šol na živce. Ampak on je bil res prasec od človeka. Če tip je našemu šefu še ženo prevzel.«

E. S. (intervju z avtorjem, 26. junij 2018) pa o občutku diskriminacije ni obveščala nadrejenih, saj je na to reagirala kar sama. Njen odgovor je bil:

»Povedala sem jim svoje. Svoje razmišljanje glede tega. To so zame primitivni ljudje. Sej je hitro minilo, ko so me boljše spoznali.«

Intervjuvanec V. A. (intervju z avtorjem, 22. junij 2018) je na vprašanje o preteklih neprijetnih izkušnjah na delovnem mestu zaradi podcenjevanja s strani sodelavcev odgovoril:

»Ne.«

Pri intervjuvankah V. S. (intervju z avtorjem, 26. junij 2018) in L. K. (intervju z avtorjem, 26. junij 2018) smo dodatna vprašanja na temo diskriminacije na delovnem mestu izpustili, saj se z dejanji, ki bi ju postavili v neprijeten in neenak položaj, nista srečevali.

Nekateri Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, so na vprašanje o izkušnjah z diskriminacijo na delovnem mestu povedali, da so v določenih primerih bili deležni diskriminatornih dejanj s strani delodajalca ali sodelavcev. Dva intervjuvanca sta povedala, da sta se srečevala z diskriminacijo na delovnem mestu, druga dva pa sta svoje izkušnje opisala kot neprijetne. Zadnji dve intervjuvanki se z diskriminacijo nista srečevali. Prva intervjuvanka je bila diskriminirana zaradi osebnega imena, saj je delodajalka žaljivo izrazila, da oseb z drugačnim in »čudnim« imenom ne potrebujejo v podjetju. Druga intervjuvanka je poudarila, da se ob spoznavanju delodajalcev predstavi s svojo krajšo obliko imena, saj zveni bolj moderno od njenega tradicionalnega albanskega imena. Tretji intervjuvanec je kot svojo neprijetno izkušnjo opisal primer na razgovoru, ko ga je delodajalec vprašal o urejenosti dokumentacije za prebivanje v Republiki Sloveniji. Izpostavil je neprijetno počutje, saj službe ni dobil, prav tako sklepa, da je na delodajalčevo odločitev vplivala njegova etnična identiteta. Četrty intervjuvanec se je z diskriminacijo na delovnem mestu srečeval zaradi sodelavca, ki ga je neprestano podcenjeval in zbadal zaradi njegovega porekla. Zadnji dve intervjuvanki pa sta povedali, da se z diskriminacijo na delovnem mestu nista srečevali. Skoraj vsi intervjuvanci, ki

so se srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu, so povedali, da nanjo niso reagirali. Svojih nadrejenih o neprijetnih izkušnjah niso obvestili. Nekateri je bilo strah izgube službe. Le dva intervjuvanca, vključena v raziskavo, sta povedala, da sta neprijetne izkušnje uredila tako, da sta se osebno soočila s posamezniki, ki so nad njimi izvajali diskriminatorna dejanja.

Intervjuvance smo povprašali o predsodkih in diskriminaciji s strani delodajalca. Večinoma so prepričani, da delodajalci imajo predsodke o Albancih. Ena izmed intervjuvank je povedala, da je imela srečo pri iskanju zaposlitve, zato se ni počutila diskriminirana, vendar pa je prepričana, da delodajalci imajo predsodke o Albancih. Enakega mnenja so bili tudi preostali intervjuvanci. Svoje mnenje so izrazili z naslednjimi besedami:

»Ja, eni imajo, drugi ne. Itak mislijo, da so vsi Albanci taki, ki ne znajo govorit slovensko, se ne znajo obnašat ... Itak ljudi sodijo po imenu in ne po temu, kakšni so v resnici.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Ja, itak. Jst sm res mela srečo, da sem bla vedno taka znajdljiva, energična ... in sm vedno si zrihtala kje kaj za delat ... Ampak vem, da imajo moji kolegi ful probleme zaradi imena ... Jih ne kličejo na razgovore, jih zafrkavajo in take.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja veš, da jih imajo. Zaradi tega, ker jih ne poznajo dobro in sploh ne vejo, kakšni smo Albanci.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, ja, seveda. Ker vse mečejo v isti koš.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»So jih imeli in vedno jih bojo meli, ne samo do Albancev, ma vseh priseljencev.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, imajo. Že moj primer dokazuje, da imajo predsodke do Albanec. Po mojem mislijo, da vsi Albanci ne znajo govorit slovensko, so neintegrirani, drugačni, izkoriščajo državo in ne vem kaj še vse. Zakaj so lih mene, ki sem Albanec, mogli vprašat, če imam urejene dokumente?« (V. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

Od intervjuvanih Albancev druge generacije smo želeli izvedeti, čemu pripisujejo razloge, da prihaja do diskriminacije Albancev druge generacije.

Odgovori intervjuvancev na vprašanje: *V primeru, da niste bili diskriminirani, čemu pripisujete razloge, da se z diskriminacijo niste srečali?*

»Veste, kaj je, danes je v Sloveniji res dosti Albancev. In itak vsi gledajo na njih ko na une seljake, ki se ne znajo obnašat, govorit slovensko in ne vem kaj ... In pol avtomatsko imajo tako mnenje o vseh Albancih. Ampak Albanci smo tudi taki, da smo ql, prijazni, prijetni. Ne opazi se, da smo Albanci, če ne bi povedali svojega mnenja. In to, da so nekateri diskriminirani, so tudi malo sami krivi. Je pa res, da Slovenci so tak narod, ki težko sprejmejo drugačnost, in

jim je to res nekaj čudnega, če si Albanec. In jih pač prav zaradi tega diskriminirajo, ne.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, kaj pa vem. Tega je itak velik. Ljudje obsodijo druge, še preden jih spoznajo, in to je žalostno.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ja, jst sm človek kot vsi. Govorim slovensko, albansko, angleško, nemško ... Sem odprt tip človeka, rad se družim, zabavam. Zato mislim, da nisem bil neki dosti diskriminiran, ker so me lepo sprejeli in sem mogoče malo bolj drugačen kot drugi Albanci. Veš, kaj mislim? Nisem pač uni seljo, ki se od daleč vidi, da sem Šiptar. Haha.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Ljudje imajo predsodke do drugačnosti, priseljencev. Ampak sama vem, da se vsem dokazujem, da tudi priseljenci, Albanci, smo ljudje. S svojim pristopom, načinom govora, izobrazbo jih učim, naj nehalo bit tako ozko razgledani.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Ljudje enostavno imajo predsodke do Albancev. Vsi jih gledajo kot tiste »seljake«, »radnike«, ki se ne znajo obnašat, ki ne znajo govorit slovensko, ki se grdo obnašajo ... In pol avtomatsko tudi jst, Albanka, sem ena med njimi, ne ... Čeprav pa sem čisto nasprotje od tega, kar imajo v glavi. Žal mi je samo to, da na takšen način pri sebi ne dopustijo spoznat drugačnost.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Jaz sem rojen v Sloveniji in sem vedno odraščal v slovenski družbi. Vedno sem se prilagodil okolju. Skleпам, da če ne bi imel albanskega imena, sploh ne bi vedli, da sem Albanec.« (V. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

Intervjuvanci menijo, da obstaja veliko stereotipov in predsodkov o Albancih. Menijo, da večinsko prebivalstvo označuje vse Albance kot tiste, ki ne poznajo slovenskega jezika, niso integrirani in se držijo svoje kulture. Povedali so, da se v Slovenijo priseljuje veliko Albancev. Z bivanjem v novem okolju je njihova integracija slaba, nimajo želja in ciljev, da bi se naučili slovenskega jezika, ter se držijo svojega naroda, navad in običajev. Sklepajo, da prav zaradi omenjenih reakcij s strani na novo priseljenih Albancev večinsko prebivalstvo goji stereotipe o Albancih nasploh. Intervjuvani Albanci druge generacije so z odgovori želeli povedati, da obstajajo različne skupine Albancev. Poznamo prvo generacijo, ki je slabo integrirana in ne pozna slovenskega jezika, ter drugo generacijo, ki je rojena v Sloveniji in je skoraj popolnoma asimilirana. Ti Albanci se zavedajo, da so prav zaradi tega drugače obravnavani. Z odgovori na postavljeno vprašanje so želeli poudariti, da poznajo slovenski jezik, so integrirani in jih nikoli ne bi označevali kot tiste Albance, ki so slabo integrirani v novem okolju, če jih ne bi obsojali prek etnične identitete. Menijo, da bi bilo pomembno, da bi se priseljenci obravnavali kot posamezniki in da se jim ne bi pripisovale lastnosti, ki jih gojijo do določene skupine priseljencev.

5.7.3 *Preprečevanje diskriminacije*

Diskriminacija je prisotna na različnih področjih socialnega in ekonomskega okolja (na delovnem mestu, na področju izobraževanja, pri iskanju zaposlitve, v šolstvu itd.). 14. člen Ustave Republike Slovenije je namenjen vsem delodajalcem in drugim državnim organom ter določa zahtevo po spoštovanju načela enakosti. Vsi posamezniki, ne glede na raso, spol, starost, etnično identiteto, versko prepričanje itd., morajo biti enako obravnavani in spoštovani. Koliko se ta zakon uveljavlja v praksi, smo raziskali prek intervjujev z drugo generacijo Albancev. Od intervjuvanih Albancev druge generacije smo prav tako želeli izvedeti, katere spremembe bi uvedli, da bi preprečili diskriminacijo na delovnem mestu.

Odgovori intervjuvancev:

»Samo razmišljanje ljudi. Da v ljudeh pogledajo to, kar je znotraj njih, in ne to, kar oni nosijo, npr. ime, narodnost itd.« (E. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Postaviti bolj ostra pravila po raznih podjetjih. Jim dat vedet, da tudi če so drugačni, to pomeni, da so drugačne etnične pripadnosti, ni nič narobe z njimi. Da jih vseeno zaposlijo.« (L. K., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Po mojem bi mogli na vsak razgovor poklicat vse, lepo se z njimi pogovorit, ugotovit, kakšni so kot osebe, kakšni so na delu, kakšne izkušnje imajo. Po mojem bi se lahko spremenilo še to, da se sploh ne bi pisalo imen in priimkov. Itak vsi Albanci imamo taka težka imena in pol takoj vejo, da nismo Slovenci.« (M. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

»Ljudje bi mogli malo bolj odpret svoja obzorja in ne sodit ljudi po tem, kar vidijo, ampak kar so.« (V. S., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Zakoni, ki so napisani, naj ne bojo samo na papirju, ampak naj se izvajajo tudi malo v praksi. Problem je tudi ta, da velikokrat je diskriminacija ponotranjena, tako kot pri meni, ker nas je strah, da bomo brez službe ostali. Ampak sistem bi mogu bit tak, da najprej direktorji bi mogli bit taki, da sprejemajo drugačnost in pol zaposlovat ljudi, ki imajo malo bolj razširjeno obzorje in sprejemajo ljudi za to, kar so, in ne za to, kar jih sami etiketirajo.« (V. H., intervju z avtorjem, 26. junij 2018)

»Brez veze govorit, ko do sprememb ne bo prišlo.« (V. A., intervju z avtorjem, 22. junij 2018)

Na osnovi njihovih odgovorov ugotavljamo, da bi intervjuvani Albanci druge generacije preprečili diskriminacijo na podlagi etnične pripadnosti tako, da bi uvedli različne ukrepe na področju zaposlovanja. Ob pošiljanju prošenj bi uvedli pravilo, da kandidatom ne bi bilo treba napisati svojega imena in priimka. Velik poudarek pa namenjajo spreminjanju razmišljanja in pogleda večinskega prebivalstva. Stremijo k temu, da se odpravijo stereotipi in predsodki o

priseljencih. Sprejemanje priseljencev označujejo kot sprejemanje drugačnosti, spoznavanje novih kultur in razširitev osebnega pogleda na svet.

5.7.4 Delodajalci in zaposlovanje Albancev

Na podlagi dveh različnih prošenj nas je pri delodajalcih zanimalo, katerega kandidata bi hipotetično zaposlili v svojem podjetju in na podlagi česa bi sprejeli to odločitev. Odgovori delodajalcev, ki imajo zaposlene Albance druge generacije, so bili:

»Obedve kandidatki bi povabili na razgovor. Če pa bi gledala na ime in priimek, bi pri zaposlitvi se odločila glede na komunikacijo in tekoče govoreči jezik. Zaposlila bi kandidata albanske etične skupnosti, ki tekoče govori slovensko, saj v našem podjetju je potrebna komunikacija.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Težko odgovorim. Smo veliko podjetje, ki potrebujemo neprestano novo delovno silo. To pomeni, da kandidate za prosta delovna mesta zaposlujejo na podlagi njihovih (predvsem fizičnih) sposobnosti.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Obema bi dali enake možnosti. Ker tudi sama nisem Slovenka po rodnosti, tujih etičnih skupin ne gledam kot na drugorazredne.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Pri nas se vse prošnje pošiljajo preko e-meil naslova. Ko so vse prošnje zbrane, se skupaj s kadrovskim timom odločimo, koga povabiti na razgovor.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Odgovori delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije, so bili:

»Izbrali bi kandidata, ki pripada slovenski etnični skupnosti. Potrebno je poskrbeti za naše ljudi in zaradi lažjega komuniciranja.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne bi se odločil za nobenega izmed kandidatov. Ne morem se odločiti za kandidata brez podrobnega pregleda tehničnega znanja in delovnih izkušenj. Opraviti moram razgovor in dati testne naloge pred odločitvijo.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Pripadnost skupnosti ne bi igrala nobene vloge. Če bi bil iz albanske skupnosti, je pogoj, da bi moral znati osnovno slovenščino (razumevanje in govor). Na podlagi lastne odločitve in presoje.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Težko bi se odločili samo preko prošenj. Opravili bi tudi razgovor, kjer bi osebno spoznali kandidate. Pri nas etnična pripadnost ni pomembna.« (Pasji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Delodajalci, vključeni v raziskavo, so na začetku intervjuja imeli na voljo dve prošnji z različnima imenoma (albanskim in slovenskim). Zanimalo nas je, katero kandidatko bi zaposlili in na podlagi česa bi bila sprejeta njihova odločitev. Sedem intervjuvancev, tako tistih, ki imajo zaposlene Albance, kot tistih, ki jih nimajo, je povedalo, da se na osnovi prošenj ne morejo odločiti. Obe kandidatki bi povabili na razgovor in ju osebno spoznali. Poudarili so, da pri zaposlovanju novega kadra etnična pripadnost ne bi vplivala na njihovo odločitev, temveč osebne značilnosti in kompetence posameznika. Le en intervjuvani delodajalec, ki v svojem podjetju nima zaposlenih Albancev, je povedal, da bi zaposlil samo kandidata s slovensko etnično identiteto. Meni, da je treba poskrbeti za ljudi, ki pripadajo večinskemu prebivalstvu (Slovincem), pa tudi zaradi lažjega komuniciranja. Na podlagi prejetih odgovorov obstaja možnost, da je večina delodajalcev podajala socialno zaželene odgovore. Povedali so, da nihče ne diskriminira, vsi so odprti za sprejemanje drugačnosti.

V nadaljevanju intervjuja nas je zanimalo, ali imajo zaposlene Albance v svojih podjetjih. Delodajalci, ki imajo zaposlene Albance druge generacije, so podali naslednje odgovore:

»Da, zaposleno imamo samo eno osebo.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Seveda. Kar dosti jim imamo.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Da. Mislim, da 4. Ne vem točne številke.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Seveda. Menim, da 5. Točno število ne poznamo, ker smo resnično veliko podjetje.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Odgovori delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije, so bili:

»Nimamo zaposlenih Albancev.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne, nimamo in nismo imeli zaposlenih ljudi, ki bi pripadali albanski etnični skupnosti.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne, niso.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne.« (Pašji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Pri delodajalcih, ki imajo zaposlene Albance druge generacije, nas je zanimalo tudi, ali so imeli težave z zaposlenimi Albanci v svojih podjetjih.

Odgovori delodajalcev na vprašanje: *Ste imeli kdaj težave z Albanci v vašem podjetju?*

»Ne, težav ni bilo nikoli.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Nikoli. Lahko rečem, da so zelo delovni in odgovori za svoje delo. Imajo zelo močne osebnosti in se vedno postavijo zase.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Nikoli.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Nikoli ni bilo pritožb nad njimi.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Pri izbiri kandidata za prosto delovno mesto imajo delodajalci določene zahteve. Vsako delovno mesto zahteva določene vrednote posameznika. Od delodajalcev smo želeli izvedeti, na katere vrednote se osredotočajo pri zaposlovanju novih ljudi.

Odgovori delodajalcev na vprašanje: *Na podlagi katerih vrednot se odločate o zaposlovanju ljudi?*

»Pri nas je pomembna komunikacija, zgovornost, odprtost do strank, potrpežljivost, odgovornost, organiziranost ...« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Kot sem omenila pri prvem vprašanju: pri nas je pomembno, da imajo naši delavci fizične sposobnosti. Pomembna je hitrost, koncentracija, doslednost. Kadar zaposlimo nove delavce, imajo vsi vsaj 2 mesca poskusna, da se lahko dokažejo.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Človek me pritegne na samem razgovoru s svojim samozavestnim nastopom in komunikativnostjo, ki je v našem prodajnem okolju zelo pomembna.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Posameznika spoznamo na podlagi različnih opravljenih preizkusnih testov. Testi temeljijo na psihološki ravni, kjer skušamo spoznati posameznikove sposobnosti na podlagi strpnosti do strank, sodelovanja z njimi. Po opravljenih testih pa imamo tudi igro vlog, kjer kandidat odigra vlogo prodajalca in sami se postavimo v vlogo stranke z različnimi zahtevami. Pri nas ne gre za klasične razgovore, ampak skušamo preko praktičnih izkušenj spoznati posameznega kandidata.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Delodajalci, ki nimajo zaposlenih Albancev, pa so povedali:

»Marljiv, deloven, pošten.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Primarno na podlagi tehničnega znanja in delovnih izkušenj ter glede na karakterne lastnosti človeka poskušam oceniti, če bo prijetno z njim sodelovati znotraj delovnega tima in ali je proaktivna ali pasivna osebnost.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Skupnost, tisti, ki bi imel boljše reference, izkušnje, izobrazbo, motivacija, delo v skupini, iznajdljivost ...« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Bistrost, ambicioznost, discipliniranost, poštenost, delavnost, iznajdljivost, komunikativnost ...« (Pasji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Pri zaposlovanju novih kandidatov se delodajalci, vključeni v raziskavo, osredotočajo na različne osebnosti kandidata, kot so komunikativnost, delavnost, ambicioznost, odgovornost itd. Intervjuvani delodajalci, ki imajo zaposlene Albance, pravijo, da imajo zelo pozitivne izkušnje z Albanci v svojih podjetjih. Povedali so, da sami z njimi niso imeli težav. Vprašana delodajalka jih je opisala kot delovne, odgovorne in kot ljudi z močnimi osebnostmi.

5.7.5 Odnos delodajalcev do diskriminacije Albancev

Na podlagi opravljenih intervjujev smo želeli raziskati, v kolikšni meri je ta člen upoštevan v praksi. V drugem sklopu vprašanj nas je zanimal pogled delodajalcev na diskriminacijo na delovnem mestu. Intervju smo nadaljevali z ugotovitvijo Devetaka (2006), ki je zapisal, da so nekateri priseljenci (predvsem Romi) prisiljeni spremeniti svoje ime, da jih potencialni delodajalec vsaj povabi na razgovor za službo. Zanimalo nas je njihovo mnenje o podani ugotovitvi.

Delodajalci so povedali:

»Mislim, da to ne igra vloge. Kdo pa danes gleda ime in priimek? Vsaj pri nas ni tako. Sama sem Hrvatica in bi težko obsodila ljudi na njihova imena in priimke.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Za naše podjetje lahko povem, da naš cilj je pridobiti čim več delovno aktivnih ljudi. Nikoli nas ni zanimalo, kdo so in iz kje so. Smo velika proizvodnja, kjer izdelujemo embalažo. To pomeni, da neprestano potrebujemo nove sodelavce. Da bi se omejili in se osredotočili tudi na etnično pripadnost posameznika, bi se naše podjetje srečevalo s težavami, saj ne bi imeli zadosti delavcev. Danes je malo ljudi, ki bi delali v proizvodnji.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Žalostna realna slika, saj je zaradi tega marsikateri sposoben posameznik prikrajšan za delovno mesto.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Verjamem, da je to kar pogost pojav, vendar pri nas tega ni, saj naše delo pri iskanju primerne kandidata je spoznati posameznikove sposobnosti in kompetence in ne njihovo etnično identiteto.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Delodajalci, ki nimajo zaposlenih Albancev, so svoje mnenje o ugotovitvi Devetaka (2006), ki je povedal, da so bili nekateri Romi prisiljeni spremeniti svoje ime, da jih potencialni delodajalec vsaj povabi na razgovor za službo, izrazili z naslednjimi besedami:

»Nimam komentarja na to.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»To se verjetno razlikuje od sektorja do sektorja. Dvomim, čeprav se lahko motim, da v IT-sektorju obstaja diskriminacija (oziroma je zanemarljiva) na podlagi verskih ali etničnih

prepričan, saj je informatika znanost, kjer pogosto iščeš človeka z zelo specifičnim znanjem in v realnosti nimaš možnosti izbire med veliko kandidati z enakovrednim znanjem, da bi si lahko privoščil vzeti na primer programerja s slabšim znanjem samo zato, ker je pripadnik avtohtone etnične skupine države, kjer se podjetje nahaja, saj bi to bilo kontraproduktivno.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»To zame osebno in v našem podjetju ne velja, samo da je delavec dober.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»V mojem primeru ta teza ne drži.« (Pasji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

V nadaljevanju smo želeli ugotoviti, v kolikšni meri se njihovi zaposleni srečujejo z diskriminacijo v svojih podjetjih. Najprej smo raziskali njihov pogled na diskriminacijo na delovnem mestu, nato nas je zanimalo, ali so se njihovi delavci srečevali z diskriminacijo in so težave reševali s pomočjo nadrejenih.

Odgovori delodajalcev na vprašanje: *Menite, da je na trgu delovne sile prisotna diskriminacija priseljencev?*

»Mislim, da tudi to je odvisno od posameznika.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Ja.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Da.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Ja, je zelo pogost pojav.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Odgovori delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije, na vprašanje: *Menite, da je na trgu delovne sile prisotna diskriminacija priseljencev?*

»Da, v nekaterih primerih.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Da, vsekakor menim, da diskriminacija obstaja. Ne samo glede zaposlovanja, ampak tudi glede delovnih pogojev.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Kolikor vidim, ja.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Da.« (Pasji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Odgovori delodajalcev na vprašanje: *So bili vaši zaposleni kdaj diskriminirani?*

»Pri nas ni bilo nikoli diskriminacije.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»S strani nadrejenih menim, da ne.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Iz naše strani nikoli.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Verjamemo, da ne, saj smo podjetje, ki spoštuje drugačnost. Smo podjetje s trendovskimi oblačili, s katerimi želimo zadovoljiti potrebe vseh ljudi na modni ravni. V našem podjetju imamo zaposlene, ki so istospolno usmerjeni, različne etnične identitete ...« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Odgovori delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije, na vprašanje: *So bili vaši zaposleni kdaj diskriminirani?*

»Ne.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Upam si trditi, da nikoli.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne.« (Pašji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Na področju diskriminacije na delovnem mestu smo delodajalcem postavili še zadnje vprašanje, ki se je glasilo: *Se je kateri izmed zaposlenih, ki ni Slovenec, srečal z diskriminacijo v vašem podjetju in vas o tem obvestil? Kako ste pri tem reagirali?*

Njihovi odgovori so bili:

»Ni bilo nikoli diskriminacije.« (Butik z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»Včasih so povedali, da imajo težave s kakšnim sodelavcem, vendar takih primerov ni dosti. Ravnali smo tako, da smo opozorili tistega, ki je diskriminiral posameznika na podlagi narodnosti in povzročal konflikte, naj se umiri. V nasprotnem primeru bi sledile sankcije.« (Proizvodnja, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»V našem podjetju se srečuje več različnih etičnih skupin in nikoli ni prihajalo do navzkrižja med njimi.« (Več trgovin, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

»S strani nadrejenih ne, s strani sodelavcev pa upamo, da ne.« (Trgovina z oblačili, intervju z avtorjem, 2. julij 2018)

Odgovori delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev druge generacije, na vprašanje: *Se je kateri izmed zaposlenih, ki ni Slovenec, srečal z diskriminacijo v vašem podjetju in vas o tem obvestil?*

»Zaposleni pri nas so vsi Slovenci.« (Gostinstvo, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Samo morda v stiku z nekaterimi strankami. Te zadeve večinoma poskušamo ignorirati, saj velikokrat ali nisi v poziciji, da bi karkoli lahko storil, saj si na žalost finančno odvisen od te

stranke, ali pa nima smisla, saj ne bi dosegel nobenega učinka.« (Računalniške storitve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Še nismo imeli zaposlenega, ki ni bil Slovenec, ker se ni nobeden tak iskal.« (Elektrostoritve, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

»Ne.« (Pasji salon, intervju z avtorjem, 13. julij 2018)

Intervjuvani delodajalci, vključeni v raziskavo, menijo, da je diskriminacija na delovnem mestu prisotna. Trdijo, da sami v svojih podjetjih ne izvajajo diskriminatornih dejanj nad zaposlenimi. Prav tako navajajo, da tudi njihovi zaposleni trdijo enako.

Intervju smo zaključili z vprašanjem, ki se je nanašalo na slovensko zakonodajo o preprečevanju diskriminacije.

6 SKLEPNE UGOTOVITVE

Albanci se iz svoje rojstne domovine selijo predvsem iz ekonomskih razlogov. Zaradi brezposelnosti v rojstnem kraju in slabih finančnih razmer hrepenijo po boljši prihodnosti. Albanci na Kosovem se soočajo z zelo visoko stopnjo brezposelnosti, zato stremijo k selitvi v razvitejše evropske države, kjer bi si lahko ustvarili boljšo prihodnost. Stopnja brezposelnosti na Kosovem znaša kar 45 %. Minimalna

plača je 170 evrov, mesečna pokojnina pa znaša 65 evrov, medtem ko so mesečni stroški za elektriko, vodo in ogrevanje okoli 50 evrov. Majhni prihodki in visoki stroški povzročajo slabe ekonomske razmere, kar privede do množičnega izseljevanja. Leta 2015 se je iz Kosova množično izselilo skoraj 50.000 Albancev. Velik vpliv na množično izseljevanje Albancev ima tudi albanska vlada. Veliko jezo gojijo do predsednika države Hasima Thaqija, ker ni izvedel potrebnih sprememb na področju gospodarstva. Njihove ciljne države priselitve so bile evropske in razvitejše države, med katerimi je tudi Slovenija. Selijo se z upanjem, da jim bo novo okolje omogočilo boljšo prihodnost (Berishaj 2004).

V novo okolje se selijo tudi njihovi otroci ali pa se ti v novem okolju rodijo. Za priseljence je pomembno, da so ob priselitvi v novo okolje pripravljeni prispevati k sožitju z večinskim prebivalstvom in k uspešni integraciji. Za Albance prve generacije je značilno, da so bolj zaprti, držijo se svoje skupnosti in se težje integrirajo. Prav zaradi tega so velikokrat diskriminirani. Z diskriminacijo se soočajo tako v socialnem okolju kot na področju zaposlitve. Velikokrat prihaja do konfliktov med priseljenci in večinskim prebivalstvom, predvsem zaradi nesprejemanja medsebojnih razlik. Prva generacija na diskriminacijo ne reagira, saj se zaveda svojega nizkega socialnega statusa v gostiteljski državi. Svoj položaj vzamejo v zakup za boljše življenje, ki jim ga je omogočila gostiteljska država (Kobolt 2002). Za drugo generacijo Albancev pa je značilno, da je uspešno integrirana v socialno okolje, aktivno govori slovenski jezik, nekateri izmed njih so tudi popolnoma asimilirani. Vseeno pa se srečujejo s predsodki in diskriminacijo, zaradi česar so nad gostiteljsko državo razočarani (Berishaj 2004).

V nalogi smo se odločili raziskati položaj Albancev druge generacije na trgu delovne sile, pri čemer nas je zanimalo, v kolikšni meri se srečujejo s predsodki in diskriminacijo. Na začetku naloge smo si zastavili raziskovalna vprašanja, na katera smo skušali odgovarjati s pomočjo področne literature in obstoječih raziskav. V drugem delu smo izvedli raziskavo na osnovi polstrukturiranih intervjujev, ki smo jih opravili z drugo generacijo priseljenih Albancev. Prek kvalitativne raziskave smo prišli do ugotovitev, ki se nanašajo na diskriminacijo Albancev druge generacije na delovnem mestu.

Na podlagi opravljenih intervjujev smo prejeli odgovore, ki se nanašajo na zaposljivost Albancev v Republiki Sloveniji. Iz odgovorov zaposlenih Albancev na slovenskem trgu delovne sile je razvidno, da so vsi intervjuvani Albanci in Albanke aktivno zaposleni. Na podlagi tega lahko sklepamo, da se ne soočajo z neuspešno ekonomsko integracijo. Zaradi

mesečnega prihodka je njihovo življenje neodvisno od socialnih transferjev države in živijo dostojanstveno. To lahko cenimo, saj država ne porablja denarja iz državne blagajne, kamor ta prihaja s plačevanjem davkov (Vehovar 2009). Cilj Slovenije je, da je čim več prebivalcev delovno aktivnih, saj to privede do ekonomske neodvisnosti in dostojanstvenosti. Bešter (2005, 558) v svojem delu poudarja, da »mora vsaka država zagotoviti strukturne možnosti za čim boljše in čim hitrejšo ekonomsko integracijo vseh njenih prebivalcev, tako državljanov kot tudi tujcev, ki zakonito prebivajo na njenem ozemlju«.

Za Slovence je značilno, da so bolj zaprt narod, ki težko sprejema drugačnost (Dekleva in Razpotnik 2002). V raziskavi smo želeli ugotoviti, ali se zaradi etikete, stereotipov in predsodkov, s katerimi se soočajo Albanci druge generacije, počutijo drugačne od večinskega prebivalstva. Iz pridobljenih odgovorov od Albancev druge generacije smo izvedeli, da prevladujejo tisti, ki zanikajo občutek drugačnosti. Na podlagi pridobljenih rezultatov ugotavljamo, da se priseljeni Albanci druge generacije ne počutijo drugačne od večinskega prebivalstva. Večinsko prebivalstvo zaradi nesprejemanja in opozarjanja na poreklo in veroizpoved s svojimi dejanji namreč lahko daje Albancem občutek drugačnosti.

V sklopu drugega raziskovalnega vprašanja smo želeli ugotoviti, v kolikšni meri se Albanci druge generacije srečujejo z diskriminacijo zaradi etnične identitete in verske pripadnosti na delovnem mestu.

Z opravljeno raziskavo smo ugotovili, da se nekateri Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, v Sloveniji srečujejo z diskriminacijo na etnični in verski osnovi. Intervjuvanci, ki so se z diskriminacijo srečevali, so svoje odgovore podajali burno in jezno ter so med opisovanjem podoživljali neprijetne izkušnje. Na osnovi tega lahko potrdimo besede Greifove (2006), ki je v svojem delu zapisala, da diskriminacija povzroči negativne posledice.

Število intervjuvancev, ki so se srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu, je večje od tistih, ki se z diskriminacijo niso srečevali. Nekateri intervjuvanci so svoje izkušnje opisali kot diskriminatorne, drugi pa kot neprijetne. Kot diskriminatorni primer lahko opišemo izkušnjo intervjuvanke V. H., ki je bila diskriminirana zaradi osebnega imena. Delodajalka je ni želela sprejeti v službo, ker ima »čudno« ime. V tem primeru gre za diskriminacijo zaradi etnične pripadnosti. Pridobljeni odgovor dokazuje, da se tudi druga generacija priseljencev albanske etnične skupnosti, ki je uspešno integrirana v socialnem in ekonomskem okolju, srečuje z diskriminacijo na delovnem mestu. Na podlagi tega sklepamo, da ima večinsko prebivalstvo predsodke do Albancev, ne glede na njihovo integracijo in asimilacijo v Sloveniji. Presenetljiv je podatek, da intervjuvanci, ki so se srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu, nadrejenih o tem niso obvestili in rešili problema. Povedali so, da je to nesmiselno, saj do sprememb ne bi prišlo.

Na podlagi prejetih odgovorov, kjer opisujejo, da ima večinsko prebivalstvo stereotipe in predsodke o Albancih, smo želeli ugotoviti, čemu pripisujejo razloge, da do diskriminacije

prihaja. Albanci druge generacije, vključeni v raziskavo, se zavedajo, da se v Slovenijo priseljuje veliko Albancev, ki se zelo slabo integrirajo in prilagajajo novemu okolju. Menijo, da se prav zaradi njihove slabe integracije, nepoznavanja jezika in izoliranosti razvijajo stereotipi in predsodki do Albancev s strani večinskega prebivalstva. V svojih odgovorih izražajo jezo, saj se zavedajo, da vse Albance obravnavajo enako. Intervjuvanci menijo, da bi se morali posamezni priseljenci obravnavati kot posamezniki in da se jih ne bi smelo etiketirati z oznakami, ki pripadajo določenim Albancem.

Dekleva in Razpotnikova (2002) v svojem delu izpostavljata razlike med prvo in drugo generacijo. Za drugo generacijo je značilno, da so njeni pripadniki rojeni v Sloveniji ali pa so priseljeni v zgodnjem otroštvu. Značilno je, da so večinoma dobro integrirani, nekateri izmed njih pa tudi popolnoma asimilirani. Za prvo generacijo pa velja nasprotno. Iz njihovih ugotovitev izhaja, zakaj se intervjuvani Albanci druge generacije jezijo, ko se soočajo z diskriminacijo ali nesprejemanjem. Zavedajo se svoje dobre socialne in ekonomske integracije, saj se ne počutijo drugačne od večinskega prebivalstva.

Sklepamo lahko tudi, da se je nestrpnost do Albancev, ki pripadajo muslimanski verski skupnosti, povečala zaradi množičnih terorističnih napadov po svetu. Velik vpliv na predsodke večinskega prebivalstva imajo tudi številčni vali beguncev, ki se selijo predvsem iz muslimanskih držav. Negativne posledice prav tako povzročajo mediji, ki govorijo o Islamu samo v povezavi s kakšnim terorističnim napadom ali novim valom beguncev. Prav mediji so tisti, ki povzročajo preplah. Danes lahko že govorimo o islamofobiji. Zaradi predsodkov so se naši intervjuvanci srečevali s težavami pri iskanju zaposlitve. Povedali so, da veliko delodajalcev ni odgovarjalo na njihove prošnje. Sklepajo, da sta na njihov odziv vplivali tudi drugačnost imen in etnična identiteta. Zaposlitev so iskali prek poznanstev in priporočil.

Intervjuvance smo povprašali o spremembah, ki bi jih radi uvedli pri delodajalcih. Iz prejetih odgovorov je razvidno, da je želja vsakega intervjuvanega Albanca, da bi se delodajalci pri iskanju novega kadra osredotočili na kompetence posameznika in delovne izkušnje, ne pa na etnično identiteto. Zavedajo se, da se veliko delodajalcev osredotoča na etnično identiteto posameznika, saj opazijo ime in priimek, ki nista slovenskega porekla. Ena izmed intervjuvank je povedala, da so albanska imena zelo drugačna in težka v primerjavi s slovenskimi imeni. Podala je mnenje, da bi lahko spremembe uvedli na način, da se na poslani prošnji za iskanje zaposlitve ne bi pisala ime in priimek. Tako bi se lahko delodajalci osredotočili zgolj na kompetence posameznika.

Po opravljenih intervjujih z zaposlenimi Albanci smo se odločili raziskati še pogled delodajalcev, ki imajo zaposlene Albance v svojih podjetjih, in delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev. Ugotovitve smo oblikovali na osnovi postavljenih vprašanj in predhodne naloge, kjer smo jim dali na izbiro dve vsebinsko identični prošnji za delovno mesto, ki sta se razlikovali le po imenih kandidatov (albansko in slovensko), saj nas je zanimalo, katero kandidatko bi zaposlili v svojem podjetju. Želeli smo ugotoviti, kateri stereotipi so v ozadju

diskriminacije. Pred začetkom raziskave smo pričakovali omejitev v smislu, da delodajalci ne bi podajali objektivnih odgovorov, saj sklepamo, da noben delodajalec ne bo povedal, da ne sprejema pripadnikov albanske etnične skupnosti.

Rezultati niso bili presenetljivi, saj smo pričakovali, da bodo delodajalci povedali, da bi oba kandidata povabili na razgovor in ju na takšen način osebno spoznali. Svojih odločitev niso sprejemali na podlagi podanih prošenj. Po prvem opravljenem intervjuju pa smo začutili, da ima delodajalka predsodek do Albancev, saj je nad idejo o izbiri kandidata z albansko etnično identiteto izpostavila, da bi bilo pomembno, da kandidat tekoče govori slovenski jezik, saj je v njihovem podjetju pomembna komunikacija. Na podlagi prejetega odgovora lahko sklepamo, da nekateri delodajalci označujejo Albance kot tiste, ki ne poznajo slovenskega jezika. Delodajalec, ki nima zaposlenih Albancev, je povedal, da jih tudi ne bi zaposloval, saj bi dal prednost Slovencem. Meni, da je treba poskrbeti za svoje ljudi. Pomembna se mu zdi tudi dobra komunikacija, ki je Albanci ne bi bili zmožni.

Poudariti še moramo, da se druga generacija priseljenih Albancev razlikuje od prve generacije. Za drugo generacijo je značilno, da so njeni pripadniki rojeni v Sloveniji ali pa so se priselili v zgodnjih otroških letih. V času odraščanja so se popolnoma prilagodili novemu okolju, navadam, običajem, kulturi itd. Nekateri izmed njih pa so se tudi popolnoma asimilirali. Podano teoretično podlago o priseljencih druge generacije s strani Dekleve in Razpotnikove (2002) lahko potrdimo tudi sami, saj smo prek opravljenih intervjujev ugotovili, da je njihovo znanje slovenskega jezika odlično.

V teoretičnem delu naloge smo izpostavili raziskovalno nalogo, ki so jo pripravile tri učenke z albansko etnično identiteto, priseljene s Kosova. V nalogi so raziskale stopnjo asimilacije priseljenih Albancev v gostiteljski državi. Ugotovile so, da so intervjuvani Albanci v starosti med 7 in 19 let skoraj popolnoma asimilirani (Ramani, Xhini in Stepišnik 2014). Dejstvo, da so nalogo opravile pripadnice albanske etnične skupnosti, prikazuje primer dobre prakse pri integraciji in asimilaciji Albancev druge generacije.

V tem primeru lahko potrdimo, da so v današnjem času še vedno prisotni stereotipi in predsodki o pripadnikih albanske etnične skupnosti. Menimo tudi, da so se predsodki in stereotipi o Albancih povečali predvsem zaradi številčnih priseljevanj Albancev v zadnjih letih. Velika večina na novo priseljenih Albancev ne pozna slovenskega jezika in se zelo težko integrirajo. Leta 2009 je bilo s strani ministrstva ugotovljeno, da se Albanci priseljujejo v Slovenijo, si uredijo ustrezno dokumentacijo, zaposlitvene in bivalne pogoje, nato pa se odseljujejo v schengenske države, kjer zaradi boljšega zaslužka opravljajo delo na črno. Na podlagi zapisanih ugotovitev so leta 2009 z Zakonom o delu in zaposlovanju tujcev uvedli dodatne omejitve, in sicer možnost omejiti in prepovedati prihod tujih delavcev v Slovenijo.

V naši raziskavi nas je zanimalo, kaj delodajalci menijo o diskriminaciji na trgu delovne sile. Bili so enotnega mnenja, da je diskriminacija na delovnem mestu prisotna. Nasprotno je menil

samo eden izmed vprašanih, ki je menil, da diskriminacija na delovnem mestu ni prisotna. Nadalje nas je zanimalo, ali so se njihovi zaposleni soočali z diskriminacijo v njihovih podjetjih. Iz pridobljenih odgovorov smo ugotovili, da se njihovi delavci različnih etničnih pripadnosti niso srečevali z diskriminacijo. Povedali so, da se v njihovih podjetjih srečuje več različnih etničnih skupin in da nikoli ni prihajalo do konfliktov. V nalogo smo vključili majhno skupino delodajalcev, zato njihovih odgovorov ne moremo posplošiti na vse delodajalce.

Spoznali smo, da je večina delodajalcev podajala socialno zaželene odgovore. Menimo, da bi lahko omenjeno omejitev zmanjšali le z anonimnimi anketami. Čeprav bi bila tudi na takšen način verjetnost njihove iskrenosti vprašljiva, saj bi jih seznanili z izvedbo raziskave in njenim namenom. Porodila se nam je ideja, da bi lahko prisotnost diskriminacije na delovnem mestu s strani delodajalcev preverjali z opazovanjem dinamike v medosebnih odnosih v organizacijah. Zavedamo se, da gre za nalogo, ki je težko izvedljiva in časovno preveč omejujoča.

Ugotovili smo, da v naši raziskavi na temo diskriminacije Albancev na delovnem mestu prihaja do navzkrižja, saj imamo na eni strani delovno aktivne Albance druge generacije, ki so se v veliki meri srečevali z diskriminacijo na delovnem mestu, na drugi strani pa delodajalce, ki zanikajo prisotnost diskriminacije v njihovih podjetjih. Menimo, da smo v nalogi vključili delodajalce, ki stremijo k spoštovanju in strpnosti, podpirajo drugačnost in ne sodijo ljudi zaradi neslovenske etnične identitete. Dejstvo, da imajo zaposlene Albance in druge pripadnike različnih etničnih identitet, dokazuje, da spoštujejo ljudi z različnimi osebnimi okoliščinami. Tudi od delodajalcev, ki nimajo zaposlenih Albancev, smo prejeli enake odgovore. Izjema je bil samo en delodajalec, ki je poudaril, da Albancev ne bi zaposloval. Verjamemo, da pridobljeni podatki o delodajalcih prikazujejo primer dobre prakse. Na trgu delovne sile imamo tudi delodajalce, ki spoštujejo drugačnost in preprečujejo diskriminacijo.

V Sloveniji obstajajo zakoni, ki preprečujejo diskriminacijo na delovnem mestu. Pravica do enakosti pred zakonom in zaščita pred diskriminacijo sta temeljni in univerzalni pravici, zagotovljeni že z Ustavo Republike Slovenije. Predstavljamo tudi primer Belgije, ki je leta 2003 uvedla nov zakon, ki prepoveduje diskriminacijo na številnih področjih javnega življenja, ki se ne nanašajo samo na zaposlovanje in delovne pogoje, temveč tudi na dostop do javnih storitev, športnih prireditev, kulturnih dejavnosti itd. V praksi gre za zelo dober primer, saj zahteva od večinskega prebivalstva velike spremembe, s katerimi se bo preprečevala ali vsaj zmanjšala diskriminacija pripadnikov različne etnične identitete. Menimo, da bi za dober zgled države, kjer bi vsi državljani v Sloveniji živeli v sožitju, morali v Ustavi Republike Slovenije narediti spremembe in spremeniti zakone, ki temeljijo na enakopravnosti in spoštovanju temeljnih svoboščin. Treba bi bilo dodelati zakone na področju diskriminacije, pa ne samo na delovnem mestu, temveč tudi v šolstvu, javnem življenju itd.

LITERATURA

- Altimari, Francesco. 1984. *Albanci*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Barle - Lakota, Andrej, Mirjam Počkar, Bojan Novak Fajfar, Tanja Rener, Milica Atnić, Tanja Popit, Alojz Pluško in Marjana Ratkai Ilič. 2004. *Sociologija: Učbenik za 280-urni predmet sociologije v 4. letniku gimnazijskega izobraževanja*. Ljubljana: DZS.
- Berishaj, Martin. 2004. *Albanci v Sloveniji: Različnost percepcij*. [Http://www.sistory.si/publikacije/prenos/?target=pdf&urn=SISTORY:ID:9227#page=74](http://www.sistory.si/publikacije/prenos/?target=pdf&urn=SISTORY:ID:9227#page=74) (24. 4. 2018).
- Bešter, Roman. 2005. Ekonomska integracija priseljencev z območja nekdanje Jugoslavije in njihovih potomcev v Sloveniji. V *Percepcije slovenske integracijske politike. Zaključno poročilo*, ur. Miran Komac in Mojca Medvešek, 559–590. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Boštjančič, Eva in Marjeta Žagar Rupar. 2017. *Ranljive skupine na trgu dela: Psihološki pogled na izzive in priložnosti*. Ljubljana: Filozofska fakulteta.
- Dekleva, Bojan in Špela Razpotnik. 2002. *Čefurji so bili rojeni tu: Življenje mladih priseljencev druge generacije v Ljubljani*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta, Inštitut za kriminologijo pri pravni fakulteti.
- Demšar Pečak, Nataša. 2002. Integracija in inkluzija oseb s posebnimi potrebami v normalno socialno okolje. *Socialna pedagogika* 4(4): 433–441.
- Devetak, Silvo. 2006. *Diskriminacija na etnični in verski osnovi v Sloveniji*. 32-33. Maribor: ISCOMET – Inštitut za etnične in regionalne študije.
- Dolenc, Danilo. 2005. Priseljivanje v Slovenijo z območja nekdanje Jugoslavije po II. svetovni vojni. V *Percepcije slovenske integracijske politike*, ur. Mojca Medvešek in Miran Komac, 69–102. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Dolenc, Primož. 2011. *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management.
- Dolenjski list. 2009. *Število Kosovarjev se je povečalo za tisoč odstotkov!* [Http://www.dolenjskilist.si/2009/06/23/16519/novice/posavje/Število_Kosovarjev_se_je_povecalo_za_tisoc_odstotkov/](http://www.dolenjskilist.si/2009/06/23/16519/novice/posavje/Število_Kosovarjev_se_je_povecalo_za_tisoc_odstotkov/) (20. 5. 2018).
- Furlan, Nadja. 2006. *Manjkajoče rebro: ženska, religija in spolni stereotipi*. Koper: Založba Annales.
- Gombač, Jure. 2009. Priseljenska zakonodaja in politika v Sloveniji. V *Demografska, etnična in migracijska dinamika v Sloveniji in zaposlovanje v Slovenski vojski*, ur. Janja Žitnik Serafin, 49–57. Ljubljana: Založba ZRC, ZRC ZASU.
- Gregorič Bon, Nataša. 2011. *Materialna življenja in potovanja ženske v Dhermiju/Drimadesu, južna Albanija*. Ljubljana: Inštitut za slovensko izseljenstvo.
- Greif, Tatjana. 2006. *Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate*. Ljubljana: Peklaj.
- Indexonline. 2017. *Diskriminimi i shumëfishtë i grave; në punë dhe në punësim*. [Http://indexonline.net/diskriminimi-i-shumefishte-i-grave-ne-pune-dhe-ne-punesim/](http://indexonline.net/diskriminimi-i-shumefishte-i-grave-ne-pune-dhe-ne-punesim/) (25. 5. 2018).
- Kazenski zakonik (KZ-1). *Uradni list RS*, št. 50/12.

- Kržišnik - Bukić, Vera. 2003. *Raziskava Položaj in status pripadnikov narodov nekdanje Jugoslavije v RS*. Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Kobolt, Alenka. 2002. *Zdej smo od tu – a smo še Čefurji?* Ljubljana: Založba Ljubljana.
- Kogovšek, Neža in Brankica Petković. 2007. *O diskriminaciji: priročnik za novinarke in novinarje*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Komac, Miran in Mojca Medvešek. 2005. *Percepcije slovenske integracijske politike. Zaključno poročilo*. Ljubljana: Inštitut za narodnostna vprašanja.
- Kuhar, Roman. 2009. *Na križišču diskriminacij: večplastna in intersekcijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Kuzmanič, Tonči. 2005. Toleranca kot soustvarjalka diskriminacije: etični in komunikacijski učinki. V *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, ur. Dean Zagorac, 131–146. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Lukić, Goran. 2010. Delavci migranti v času ekonomske in socialne krize ali kakšna je razlika med delavci in delovno silo. V *Migranti v Sloveniji: med integracijo in alienacijo*, ur. Karmen Medica, Goran Lukić in Milan Bufon, 129–146. Koper: Založba Annales.
- Lukšič Hacin, Mirjana. 1995. *Ko tujina postane dom: resocializacija in narodna identiteta pri slovenskih izseljencih*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Malačič, Janez. 2010. Zaposlovanje tujcev in imigracije v Sloveniji. V *Migranti v Sloveniji: med integracijo in alienacijo*, ur. Karmen Medica, Goran Lukić in Milan Bufon, 83–93. Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Medica, Karmen. 2010. Sodobni procesi in kontroverznosti krožnih migracij. V *Migranti v Sloveniji: med integracijo in alienacijo*, ur. Karmen Medica, Goran Lukić in Milan Bufon, 37–41. Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Mlekuž, Jernej. 2011. *ABC Migracij*. Ljubljana: Založba ZRC.
- Nastran Ule, Mirjana. 1999. *Predsodki in diskriminacija*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Nastran Ule, Mirjana. 2009. *Socialna psihologija: Analitični pristopi k življenju v družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Novak, Barbara. 1998. *Favoriziranje spola pri zaposlovanju in človekove pravice v luči Evropske unije in Sveta Evrope*. Podjetje in delo, št. 5.
- Palomares, Susanna. 2001. *Spodbujanje strpnosti in spoštovanja drugačnosti*. Ljubljana: Inštitut za psihologijo osebnosti.
- Pašić, Ahmed. 2006. *Islam in moderni zahod: Integracija Islamskih skupnosti v moderne zahodne družbe*. Kranj: Gorenjski glas.
- Ramani, Albulena, Merita Xhini in Helena Stepišnik. 2014. *Slovenija-moja druga domovina: raziskovalna naloga*. Celje: I. Osnovna šola.
- Statistični urad Republike Slovenije. 2017. *1. januarja 2017 v Sloveniji 2.065.985 ali 1.707 več kot eno leto prej*. <https://www.stat.si/StatWeb/Arhiv/prikazinovico?id=6619&idp=17&headerbar=15> (15. 5. 2018)
- Učakar, Tjaša in Ksenija Vidmar. 2017. *Migracijska politika EU: nove artikulacije izključevanja v 21. stoletju*. Ljubljana: Znanstvena založba.

- Uršič, Cvetko in Janez Drobnič. 1995. *Zaposlovanje invalidov: Primerjava politik koncepcij in ukrepov*. Ljubljana: Inštitut RS za rehabilitacijo Ljubljana.
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/91.
- Vehovar, Urban. 2009. *Od ekonomskega do kulturnega kapitala*. Ljubljana: Vega.
- Vižintin, Marjanca Ajša. 2010. Otroci priseljencev: zakonodaja in prve izkušnje. V *Migranti v Sloveniji: med integracijo in alienacijo*, ur. Karmen Medica, Goran Lukič in Milan Bufon, 221–234. Koper: Univerzitetna založba Annales.
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). *Uradni list RS*, št. 21/13.
- Zupančič, Jernej. 2008. Albansko vprašanje v luči političnoteritorialne rekonstrukcije Balkana. *Razprav in gradivo 55*: 6–49.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2018. *Delo v Slovenji*.
https://www.ess.gov.si/tujci/delo_v_sloveniji (20. 5. 2018)

PRILOGE

- Priloga 1: Prošnja za prosto delovno mesto kandidatke Špele Žerjav
Priloga 2: Prošnja za prosto delovno mesto kandidatke Nafije Paci

Špela Žerjav
Tržaška 4
6310 Izola

Izola, 20. 6. 2018

XXX Koper
Ankaranska 2
6000 Koper

Zadeva: Prijava na delovno mesto prodajalca

Spoštovani,

prijavljam se na prosto delovno mesto v vaši prodajalni. Po izobrazbi sem frizerka, vendar zaradi dolgoletnih izkušenj s prodajo in delom v trgovini menim, da sem ustrezna kandidatka za prosto delovno mesto.

Delovne izkušnje sem pridobila v trgovini XXXY, kjer sem bila zadolžena za prodajo obutve, urejanje izložb in nadomeščanje vodje v času njene odsotnosti. Imam veliko izkušenj z delom na blagajni, urejanjem polic in izložb ter prevzemanjem dostavljenega blaga. Dobro sem seznanjena s potrebami in željami strank, odlikujejo me odlične komunikacijske sposobnosti, sem zelo dobro organizirana in odgovorna do dela, ki ga opravljam. Imam zelo dobre jezikovne sposobnosti, saj se dobro sporazumevam v italijanskem, hrvaškem in angleškem jeziku.

Na svojem delovnem področju sem imela neprestano izkušnje z delom v timu, zato menim, da sem zelo timsko usmerjena, hkrati pa sem sposobna samostojnega dela. Zelo sem sproščena, družabna in prilagodljiva, kar privede tudi do nekonfliktnosti.

Prepričana sem, da se bom s svojim znanjem dokazala tudi vam, če boste ustregli moji prošnji.

V pričakovanju povabila na razgovor Vas lepo pozdravljam.

Špela Žerjav

Nafije Paci
Proletarskih brigad 16
6310 Izola

Izola, 20. 6. 2018

XXX Koper
Ankaranska 2
6000 Koper

Zadeva: Prijava na delovno mesto prodajalca

Spoštovani,

prijavljam se na prosto delovno mesto v vaši prodajalni. Po izobrazbi sem frizerka, vendar zaradi dolgoletnih izkušenj s prodajo in delom v trgovini menim, da sem ustrezna kandidatka za prosto delovno mesto.

Delovne izkušnje sem pridobila v trgovini XXXY, kjer sem bila zadolžena za prodajo obutve, urejanje izložb in nadomeščanje vodje v času njene odsotnosti. Imam veliko izkušenj z delom na blagajni, urejanjem polic in izložb ter prevzemanjem dostavljenega blaga. Dobro sem seznanjena s potrebami in željami strank, odlikujejo me odlične komunikacijske sposobnosti, sem zelo dobro organizirana in odgovorna do dela, ki ga opravljam. Imam zelo dobre jezikovne sposobnosti, saj se dobro sporazumevam v italijanskem, hrvaškem in angleškem jeziku.

Na svojem delovnem področju sem imela neprestano izkušnje z delom v timu, zato menim, da sem zelo timsko usmerjena, hkrati pa sem sposobna samostojnega dela. Zelo sem sproščena, družabna in prilagodljiva, kar privede tudi do nekonfliktnosti.

Prepričana sem, da se bom s svojim znanjem dokazala tudi vam, če boste ustregli moji prošnji.

V pričakovanju povabila na razgovor Vas lepo pozdravljam.

Nafije Paci