

UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

STAROSTNA DISKRIMINACIJA NA  
DELOVNEM MESTU

ANJA TURŠIČ

KOPER, 2009

2009

DIPLOMSKA NALOGA

ANJA TURŠIČ



UNIVERZA NA PRIMORSKEM  
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomska naloga

STAROSTNA DISKRIMINACIJA NA  
DELOVNEM MESTU

Anja Turšič

Koper, 2009

Mentor: doc. dr. Valentina Franca



## POVZETEK

Diskriminacija pomeni zapostavljanje oziroma priznavanje manjših pravic nekemu v primerjavi z drugimi, zaradi določenih osebnih lastnosti ali okoliščin, kot so starost, spol, veroizpoved, rasa, narodnost in podobno. V diplomski nalogi je obravnavana starostna diskriminacija na delovnem mestu. Diskriminacija je prepovedana, vendar pa ni vsako neenako obravnavanje tudi diskriminacija. Zakonodajalec pa je zagotovil enakopravnost pri zaposlovanju in v delovnem razmerju tudi v hierarhično nižjih specialnih predpisih, kot je Zakon o delovnem razmerju. V primeru kršitve prepovedi diskriminacije je delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren in je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da ne gre za diskriminacijo. V diplomski nalogi je ugotovljeno, da diskriminacija na delovnem mestu nastaja predvsem zaradi stereotipnega razmišljanja večine delodajalcev in tudi samih delavcev. Diskriminirani pa so tako mlajši delavci kot tudi starejši, čeprav slednji v večji meri.

*Ključne besede:* diskriminacija, starostna diskriminacija, delovno mesto, Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih

## SUMMARY

Discrimination is defined as discrimination or recognition of less rights to someone compared to other persons, because of certain personal characteristics or circumstances, such as age, gender, religion, race, ethnicity, etc. The following Diploma assignment studies age discrimination in the workplace. Discrimination is prohibited, but not any unequal treatment and discrimination. The legislator ensured equality in employment and employment relationship also in lower-ranking special regulations, such as the Employment Relationships Act. If the prohibition of discrimination is violated, the employer is liable to payment of compensation to the worker, and the employer must prove that there has been no discrimination. In this Diploma assignment, we have discovered that discrimination in the workplace arises mainly due to stereotypical thinking of most employers and workers themselves. Those discriminated against are both the younger and the older workers, although the latter to a greater extent.

*Keywords:* discrimination, age discrimination, workplace, Constitution of the Republic of Slovenia, Employment Relationships Act

**UDK: 331.1-053:316.647.82(043.2)**



## VSEBINA

<b>1</b>	<b>Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Pojem in vrste diskriminacije</b> .....	<b>3</b>
2.1	Opredelitev diskriminacije .....	3
2.2	Diskriminacija na podlagi osebnih lastnosti/okoliščin .....	4
2.3	Prepovedane oblike diskriminacije .....	5
<b>3</b>	<b>Starost</b> .....	<b>9</b>
3.1	Staranje delovne sile .....	9
3.2	Zaposljivost starejših oseb .....	10
<b>4</b>	<b>Diskriminacija na delovnem mestu</b> .....	<b>15</b>
4.1	Mednarodni pravni viri .....	15
4.1.1	Mednarodna organizacija dela (MOD) .....	15
4.1.2	Evropska unija (EU) .....	18
4.1.3	Svet Evrope (SE) .....	19
4.2	Domači pravni viri .....	20
4.2.1	Ustava .....	20
4.2.2	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) .....	21
4.2.3	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) .....	22
4.2.4	Zakon o prekrških (ZP) in Kazenski zakonik (KZ) .....	24
<b>5</b>	<b>Pravno varstvo starejših oseb na delovnem mestu</b> .....	<b>27</b>
5.1	Uveljavljanje pravic pri delodajalcu .....	27
5.2	Vloga inšpektorja za delo pri ugotavljanju in preprečevanju diskriminacije starejših .....	28
5.3	Sodno varstvo .....	29
<b>6</b>	<b>Sklep</b> .....	<b>31</b>
	<b>Literatura in viri</b> .....	<b>33</b>





### **SLIKE**

Slika 3.1	Delež prebivalcev v EU in Sloveniji .....	12
Slika 3.2	Stopnja delovne aktivnosti v EU in Sloveniji .....	13
Slika 3.3	Stopnja anketne brezposlenosti glede na spol v EU in Sloveniji .....	14

### **TABELE**

Tabela 3.1	Delež prebivalcev po starosti za EU in Slovenijo (v odstotkih).....	12
Tabela 3.2	Stopnje delovne aktivnosti in stopnje anketne brezposelnosti glede na spol za EU in Slovenijo (v odstotkih).....	13
Tabela 4.1	Pregled domačih in pravnih virov .....	25

## KRAJŠAVE

ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
MOD	Mednarodna organizacija dela
EU	Evropska unija
SE	Svet Evrope
RS	Republika Slovenija
OZN	Organizacija združenih narodov
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
ZUNEO	Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja
ZIN	Zakon o inšpekcijskem nadzoru
ZP	Zakon o prekrških
KZ	Kazenski zakonik

## 1 UVOD

Prebivalstvo se stara in posledično temu tudi delovna sila. Staranje prebivalstva je dolgotrajen proces, pa tudi globalen pojav, ki se nanaša na vse ljudi. Pomeni povečanje deleža prebivalstva nad določeno starostno mejo, ki je običajno 65 let, ob hkratnem zmanjšanju števila otrok, mlajših od 15 let in ob podaljševanju življenjske dobe prebivalcev.

Leto 2009 je zaznamovala tako gospodarska kot finančna kriza. Gospodarske družbe morajo v času recesije za preživetje znižati stroške poslovanja. Zaradi finančnih težav se znižuje obseg poslovanja, kar z vidika družbe pomeni nižje prihodke in posledično nižje plače oziroma zmanjševanje števila delavcev, ki so v takšni situaciji največji strošek za delodajalca. Podjetja naj bi v odpuščanju delavcev najprej odpustila delavce, ki so zaposleni po pogodbi za določen čas (čeprav v tem primeru ne gre za 'klasično' odpuščanje, saj pogodba preneha s potekom časa) in starejše. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07 in 45/08) sicer opredeljuje starejše delavce kot tiste, ki so starejši od 55 let. Ker pa je zakonodaja usmerjena v zaščito delavcev, kar posledično otežuje odpuščanje in ožjenje pravic delavcev, se veliko družb iz krize ne more več izviti, kar posledično lahko pomeni tudi prenehanje družbe.

Do diskriminacije prihaja predvsem na področju zaposlovanja (Košir 2007). Koširjeva pravi, da diskriminacijo prepoveduje tudi evropska zakonodaja, vendar je države članice še niso v celoti sprejele. Evropska unija si prizadeva za to, da ljudje ne bi bili diskriminirani zaradi svojega etičnega izvora, religije, invalidnosti, starosti ali spolne naravnosti.

Kljub temu, da je diskriminacija prepovedana, je ta vseeno prisotna. Zato bosta v središču diplomske naloge vprašanji, zakaj prihaja do starostne diskriminacije na delovnem mestu in ali so diskriminirane samo starejše osebe ali pa so to tudi mlajše.

Namen diplomske naloge je preučiti problematiko starostne diskriminacije na delovnem mestu. Vsakdanje izkušnje kažejo, da je starostna diskriminacija vsekakor prisotna tako pri zaposlovanju kot napredovanju. Starejše osebe so težje zaposljive kakor mlajše in so zato večkrat postavljene v manj ugoden položaj, k čemur pripomore tudi višja raven izobrazbe mlajših oseb. Ob tem ni nujno, da imajo mlajše osebe z višjo stopnjo izobrazbe tudi izkušnje. Te se pridobivajo s prakso, pri čemer so v prednosti starejši delavci. Po drugi strani pa so ti zadržani do novih tehnologij in novosti, kar za mlade ne moremo trditi.

Cilji diplomske naloge so ugotoviti, zakaj prihaja do starostne diskriminacije na delovnem mestu in kakšen položaj imajo starejše osebe na trgu delovne sile, analizirati pravno ureditev diskriminacije na podlagi starosti na delovnem mestu ter učinkovitost pravnega varstva diskriminacije na delovnem mestu.

Predpostavke diplomske naloge so, da so starejše osebe težje zaposljive kakor mlajše, težje zaposljive so tudi starejše osebe z nižjo stopnjo izobrazbe kakor mlajše osebe z nižjo stopnjo izobrazbe in da starejše osebe nimajo enakih možnosti napredovanja na delovnem mestu kakor mlajše osebe.

Omejitve bodo pri zbiranju podatkov, ker se bom omejila na pravne vire in razpoložljivo literaturo, glede domačih pravnih virov se bom omejila na Ustavo Republike Slovenije in pomembnejše domače pravne vire, glede mednarodnih pravnih virov pa se bom omejila na pomembnejše akte Mednarodne organizacije dela, Evropske unije in Sveta Evrope.

Diplomska naloga bo zajemala šest poglavij. V poglavju Pojem in vrste diskriminacije bo opredeljena diskriminacija, opisane bodo najpogostejše oblike diskriminacije na podlagi osebnih okoliščin in opredeljene bodo prepovedane oblike diskriminacije. V poglavju Starost bo opredeljeno staranje delovne sile in zaposljivost starejših oseb. Poglavje Diskriminacija na delovnem mestu pa bo razdelano na mednarodne pravne vire, in sicer vire Mednarodne organizacije dela (MOD), Evropske unije (EU) in Sveta Evrope (SE), ter domače pravne vire, kot so Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), Zakon o prekrških (ZP) in Kazenski zakonik (KZ). Sledilo bo poglavje Pravno varstvo starejših oseb, ki bo razdeljeno na uveljavljanje pravic pri delodajalcu, vlogo inšpektorja za delo ter sodno varstvo. Na koncu sledil še Sklep.

## **2 POJEM IN VRSTE DISKRIMINACIJE**

Med različnimi vrstami diskriminacije na delovnem mestu je v našem okolju najpogosteje zaslediti diskriminacijo zaradi starosti, zdravja, invalidnosti, spola, nosečnosti ali materinstva (Majstrovich 2006).

O starostni diskriminaciji pa ne govorimo samo pri starejših osebah, ampak tudi pri mlajših. V Zakonu o delovnih razmerjih je opredeljeno, da so starejši delavci tisti, ki so starejši od 55 let. Vse več primerov je, ko mladi, po končanem šolanju, naenkrat ne dobijo prvih služb, predvsem zaradi pomanjkanja praktičnega znanja, to je izkušenj. Ko dobijo službo, so za delodajalca nižji strošek, dobrodošla pa so tudi njihova teoretična znanja, nove, sveže ideje in podobno. Pri starejših delavcih je ravno obratno, spoštovana so njihova praktična znanja, izkušnost, ki jih mladi na začetku poklicne poti še nimajo, vendar pa se pri teh čedalje pogosteje soočamo s problemom, ko ti delavci za delodajalce pomenijo večji strošek. Njihova storilnost naj bi bila nižja, bili naj bi brez novih idej, tehnologija naj bi bila za njih preveč napredna, težje naj bi se prilagajali, niso se pripravljene izobraževati in so kot takšni breme ter strošek za delodajalca. Prevladuje namreč prepričanje, da so mlajši bolj in lažje prilagodljivi, bolj 'izdelani' za potrebe delodajalca, čeprav vemo, da slovenska realnost ne ustreza ravno tej podobi. Poleg tega je treba izpostaviti, da bo v Sloveniji v razmeroma kratkem času začelo primanjkovati možnosti, da bi nova delovna mesta zapolnili z mlajšimi zaposlenimi. Zaradi tega je povečanje delovne aktivnosti starejših toliko pomembnejše (Pirc 2007).

### **2.1 Opredelitev diskriminacije**

Osnova za prepoved diskriminacije pri nas je opredeljena že v Ustavi RS. Ustava zagotavlja zelo široko zaščito diskriminacije na vseh področjih in je proti vsem oblikam diskriminacije, neenakosti in razlikovanja. Prav tako široko pa definira tudi enakost pred zakonom. Zagotavlja torej posebne pravice določenim posameznikom ali skupinam, da bi dosegli enakost. Enake pravice in temeljne svoboščine, ne glede na osebne okoliščine, zagotavlja 14. člen Ustave RS. V istem členu je tudi določeno, da smo vsi državljani pred zakonom enaki. Na podlagi Ustave RS so bili sprejeti še drugi zakonski in podzakonski akti, ki preprečujejo neenakost in diskriminacijo v vsakdanjem življenju.

Odbor Združenih narodov za človekove pravice (1991) navaja, da ni nobena oseba bolj človeška kot druga in nobena oseba ni manj človeška od druge. Poudarja, da smo vsi enakopravni in enako upravičeni do človekovih pravic, kar pa ne pomeni, če smo enakopravni, da smo identični. To je pomembno, ker ljudje opozarjajo na razlike, za katere menijo, da so pomembne. O diskriminaciji govorimo, ko se ne opisuje le razlik med skupinami, ampak se trdi, da je ena skupina boljša od druge, običajno zaradi osebnih lastnosti in okoliščin.

Diskriminacija pomeni zapostavljanje oziroma priznavanje manjših pravic nekemu v primerjavi z drugimi oziroma pomeni, da se osebo obravnava manj ugodno zaradi določenih osebnih okoliščin oziroma lastnosti v primeru z drugimi oziroma, da se jo na nek način zapostavlja (Debelak 2007). Diskriminacija je prepovedana, vendar pa ni vsako neenako obravnavanje tudi diskriminacija. Neenako obravnavanje, ki pomeni diskriminacijo, se nanaša na razlikovanje na podlagi osebnih lastnosti oziroma okoliščin, navaja Terzičeva (2007). Če do manj ugodnega obravnavanja prihaja iz katerega drugega razloga in ne zaradi navedenih osebnih okoliščin, ne moremo govoriti o diskriminaciji, kar pa ne pomeni, da je takšno ravnanje vedno dovoljeno (Terzič 2007).

Bošnjak in drugi (2005) pravijo, da je diskriminacija v svojem izvornem pomenu povsem nevtralna oznaka za razlikovanje ali za proces ustvarjanja razlik med dvema ali več subjekti ali objekti. Ker pa proces ugotavljanja in ustvarjanja spremlja proces človeškega vrednotenja, se nam različni pojavi kažejo tudi kot različni v svojem pomenu in vtisu, ki ga naredijo na nas. To izražamo kot različne vrednostne delitve (dobro-slabo, pravično-nepravično, lepo-grdo, pošteno-nepošteno). Avtor tudi poudarja, da diskriminacija sama po sebi še ni nekaj slabega, pač pa je slaba v tistih pogledih, v katerih ji ljudje to pripisujemo. Kakor opominja avtor, če na splošno pomeni diskriminacija neko splošno neupravičeno neenakost, potem pomeni diskriminacija v pravu neupravičeno in zato tudi nedopustno pravno neenakost. Vsaka pravna neenakost torej ni nedopustna.

## 2.2 Diskriminacija na podlagi osebnih lastnosti/okoliščin

V podpoglavju bodo predstavljene vrste najpogostejših oblik diskriminacije na podlagi osebnih lastnosti oziroma okoliščin. Osebe so najpogosteje diskriminirane na podlagi naslednjih osebnih lastnosti oziroma okoliščin: narodnosti, rase, starosti, spola, vere in invalidnosti. Lahko pa se zgodi, da je oseba diskriminirana zaradi več osebnih lastnosti, na primer: lahko je ženska, ki je invalidna in še starejša povrh. V tem primeru bi šlo za diskriminacije na podlagi spola, invalidnosti in starosti. Lahko pa bi, na primer, diskriminatorno obravnavali osebo, ki je črne polti in drugačne veroizpovedi.

Majstrovíčeva (2006) pa navaja, da je v našem okolju najpogosteje zaslediti diskriminacijo zaradi starosti, zdravja, invalidnosti, spola, vere, narodnosti, nosečnosti ali materinstva. *Diskriminacija zaradi narodnosti in rase* pomeni, da se posameznika obravnava manj ugodno oziroma se ga zapostavlja zaradi pripadnosti določenemu oziroma drugemu narodu in drugi rasi (na primer: bela, črna, rdeča, rumena). *Diskriminacija zaradi starosti* pomeni, da se osebo obravnava ali se jo zapostavlja manj ugodno zaradi starosti. Tu niso zajeti samo starejši ljudje, ampak tudi mlajši. Tudi mlajše se pogosto diskriminira, posebno tiste, ki iščejo prvo službo. V teh primerih se v podjetjih običajno izgovarjajo, da mlajši nimajo dovolj praktičnega znanja in izkušenj.

Osebe se lahko diskriminatorno obravnava tudi glede na spol (*diskriminacija zaradi spola*), ki mu pripada. Obstaja veliko primerov, ko se na delovnem mestu diskriminira ženske. Ženske, na primer, dobijo za isto delovno mesto nižjo plačo kot moški, diskriminira se jih tudi zaradi nosečnosti in materinstva. Ženske običajno že pri razgovoru za zaposlitev vprašajo, čeprav je to diskriminatorno, če že imajo družino, če so poročene, če bodo imele otroke, kdaj in podobno. Zaradi tega v podjetjih raje zaposlijo moškega, kjer tovrstnih skrbi naj ne bi imeli. *Diskriminacija zaradi vere* pomeni, da se posameznika obravnava manj ugodno, ker je ta drugačne veroizpovedi, na primer, če je musliman, pravoslavac, protestant, budist, kristjan in podobno. *Diskriminacija zaradi invalidnosti* pomeni, da se invalidno osebo zapostavlja oziroma se jo obravnava manj ugodno zaradi njene invalidnosti. Pri invalidnih osebah je pogosto problem, ker imajo zmanjšane možnosti gibanja. Takšnih oseb se v podjetjih običajno zelo izogibajo.

### 2.3 Prepovedane oblike diskriminacije

Ustava RS sicer zagotavlja široko zaščito proti vsem oblikam neenakosti in razlikovanja, vendar pa ni vsako različno obravnavanje tudi diskriminacija. Na podlagi določbe tretjega odstavka 6. člena ZDR je prepovedana tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija, zaradi spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ter nacionalnega porekla. Posredna diskriminacija obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji in praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola, rase, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega ali drugega prepričanja, spolne usmerjenosti ali nacionalnega porekla v slabši položaj, razen, če so te določbe, kriteriji in praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.

Neposredna in posredna diskriminacija pa je prepovedane tudi z Zakonom o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04, 61/07 in 93/07).

V 4. členu omenjenega zakona je opredeljeno, da *neposredna diskriminacija* pomeni, če je oseba zaradi katere koli osebne okoliščine bila v enakih ali podobnih položajih obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Primer neposredne diskriminacije je na primer oglas za službo, kjer piše: 'Iščemo moškega' oziroma 'Iščemo žensko' ali 'Iščemo osebo, staro do 35 let' ter 'Zaposlimo vodjo kadrovskega oddelka: starost med 35 in 45 let'. Tu gre za diskriminatorno določbo, ker narava dela ni pogojena s starostjo. Primera neposredne diskriminacije sta tudi prekinitvev pogodbe o delu zaradi nosečnosti ali neenako plačilo moškega in ženske za enako delo oziroma delo enake vrednosti.

*Posredna diskriminacija* pa je takrat, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih položajih postavljajo osebo z neko osebno okoliščino v manj ugoden položaj kot druge osebe, razen če te določbe, merila ali ravnanja objektivno opravičujejo legitimni namen in če so sredstva za doseganje cilja primerna

ter potrebna. Kot diskriminacija štejejo tudi navodila za izvajanje neposredne ali posredne diskriminacije. Tudi to je določeno v 4. členu obravnavanega zakona. Primer posredne diskriminacije je na primer zahteva delodajalca, da kandidati za delovno mesto izpolnjujejo določene pogoje, ki niso potrebni za opravljanje dela, saj lahko postavljajo v slabši položaj določeno skupino v primerjavi z ostalimi (starejši delavci, ženske, invalidi, pripadniki določene rase, verskih in jezikovnih manjšin ...).

ZUNEO v 2. členu dovoljuje različno obravnavanje oziroma omejevanje na podlagi določene osebne okoliščine, če je le-to objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim namenom ter določeno v posebnih zakonih. V primerih kršitev prepovedi diskriminacije lahko diskriminirane osebe na podlagi določil tega zakona zahtevajo obravnavo kršitve v sodnih in upravnih postopkih ter pred drugimi pristojnimi organi, pod pogoji in na način, ki je določen v zakonu, pravico imajo tudi do odškodnine po splošnih pravilih civilnega prava. Za obravnavo primerov domnevnih kršitev prepovedi diskriminacije pri Uradu za enake možnosti deluje zagovornik načela enakosti (Devetak, Pelicon in Mlinar 2005).

Urad za enake možnosti (2005) navaja nekatere primere takšnega opravičenega različnega obravnavanja. To so na primer:

- določitev najvišje starosti za zaposlitev v nekaterih poklicih (vojska in policija);
- prepoved dela otrok, mlajših od 15 let;
- prepoved opravljanja nekaterih del v času nosečnosti in času dojenja (npr. prepoved nočnega dela in prepoved opravljanja del, ki bi lahko ogrozila zdravje delavke ali otroka);
- različni pogoji za ženske in moške pri upokojevanju (dolžina delovne dobe oziroma starost ob upokojitvi);
- prilagojenost delovnega mesta invalidnim delavkam in delavcem ter invalidnim kandidatkam in kandidatom, kot so prilagojen delovni čas, zagotovitev fizičnega dostopa, uporaba prilagojenih naprav in tehnologij za opravljanje dela itd.;
- možnost zaposlitve na nekaterih delovnih mestih za državljanke in državljane Republike Slovenije.

Praksa pa je razvila še nekaj oblik neprimerne ravnanja, ki so opisana v nadaljevanju.

### **2.3.1 Navodila**

Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila, s katerimi se želi doseči diskriminacija, kakor to navaja tudi Urad za enake možnosti (2005). V takšnih primerih sta za kršenje prepovedi diskriminacije odgovorna tako oseba, ki nekoga diskriminira, kot tudi oseba, ki takšna navodila daje. Devetak, Pelicon in Mlinar (2005) kot primer



navodil, ki vodijo v diskriminacijo, navajajo naslednji primer: če direktor kadrovske službi priporoči, naj ne izberejo ženske, osebe druge nacionalnosti, invalidne ali starejše osebe, kljub temu, da ta izpolnjuje pogoje za zaposlitev; ali pa, da nadrejeni naroči podrejenemu, da izvaja diskriminacijo tako, da ne zaposli nekoga zaradi njegovih osebnih lastnosti, čeprav izpolnjuje vse zahtevane pogoje.

### ***2.3.2 Nadlegovanje***

Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, ki temelji na katerikoli osebni okoliščini in ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo, navajajo v Uradu za enake možnosti (2005). Devetak, Pelicon in Mlinar (2005) pa kot primer tovrstnega ravnanja navajajo, na primer, širjenje neresničnih govoric z namenom diskreditacije sodelavca, ponižujoče ali žaljive opazke o sodelavcih, šale na račun verskih ali etničnih skupin, fizično nasilje ali grožnja z nasiljem in neupoštevanje čustev ljudi, ki so predmet šale ali žalitve.

### ***2.3.3 Viktimizacija***

Viktimizacija je izpostavljenost diskriminirane osebe neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja. Primer takšnega ravnanja je na primer, da se s sodelavcem oziroma podrejenim ravna neugodno, ker se je pritožil zaradi diskriminacije, ali ker se podpira drugega sodelavca, ki se je pritožil (Devetak, Pelicon in Mlinar 2005).

Diskriminacijo je v praksi težko odpraviti, predvsem zaradi predsodkov in sprejetih vzorcev obnašanja v družbi ter razumevanja družbenih vlog in jo je pogosto težko celo opaziti ter opredeliti.



### 3 STAROST

V tem poglavju bo predstavljeno staranje delovne sile in zaposljivost starejših oseb. Prebivalstvo se stara, posledično pa se stara tudi delovna sila. Opisana bo demografija prebivalstva v EU in Sloveniji, ki bo tudi grafično predstavljena.

#### 3.1 Staranje delovne sile

Staranje prebivalstva je mlad pojav, ugotavljata Dimovski in Žnidaršičeva (2008), kar je posledica staranja prebivalstva, s katerim se soočajo vse evropske države, pa tudi Slovenija. V prihodnosti je pričakovati, da se bo rodnost zmanjševala, kar pomeni, da se bo staranje stopnjevalo in pustilo posledice na številnih področjih življenja, še zlasti ekonomskem.

V svetu je veliko starejše populacije, kar pomeni, da se splošna populacija stara, posledično sledi tudi staranje delovne populacije, to pa posledično vodi do resnega primanjkovanja delovne sile. V Sloveniji prihaja tako do podaljševanja življenjske dobe kot tudi do zgodnjega upokojevanja, kar kažejo tudi številke o demografski strukturi zaposlenih.

V Sloveniji delavci v starostni strukturi od 15 do 24 let predstavljajo 6,1 odstotka vse delovne sile, v EU je ta kazalec 11 odstotkov, kar pomeni, da bo staranje delovne sile v Sloveniji še bolj izrazito, opozarjata Dimovski in Žnidaršičeva (2008). V Sloveniji imamo še izredno nizko stopnjo zaposlenosti oseb v starostni skupini od 55 do 64 let, kar predstavlja okoli 30 odstotkov zaposlenih v tej starostni skupini. Po tem kazalniku sodimo na dno lestvice držav EU, hkrati pa smo še zelo daleč od zastavljenega lizbonskega cilja, ki predstavlja 50 odstotkov, Slovenija pa naj bi ga dosegla celo do leta 2010.

EU odgovarja na to problematiko s konceptom aktivne starosti, kar pomeni, da države z zakonodajo ter podjetja z ustreznimi instrumenti spodbujajo starejše delavce med 55. in 64. letom starosti ter tudi starejše delavce, da ostanejo čim dlje delovno aktivni. S tem bi zmanjšali odliv delovne sile v pokoj, ker to pomeni negativen vpliv na gospodarsko rast in stabilnost socialnih sistemov (Dimovski in Žnidaršič 2008). Staranje in vključenost starejših delavcev na trg dela je za slovenske delodajalce povsem nov izziv, ki nakazuje nov primer ravnanja z ljudmi pri delu.

Tako se je na primer pokazalo, da se kar dobra polovica slovenskih podjetij že zdaj sooča s težavo zapolnitve delovnih mest, po drugi strani pa tudi ta podjetja ne vidijo kadrovskega potenciala starejših, če pa že, le počasi uvajajo ukrepe za njihovo delovno aktivnost (Dimovski in Žnidaršič 2008).

Glavni problem v delovnih odnosih s starejšimi delavci je, da so ti v pretežni meri navajeni na drugačen način dela, oziroma, včasih so bili usposobljeni za povsem drugačna dela, kot jih večina mora opravljati danes. Največje delovne izgube starejših

ljudi so bile ravno v tradicionalnih industrijah, kjer je prevladovalo ročno oziroma fizično delo, večinoma z napravami in stroji, ki jih danes označujemo za nižje kvalificirane.

Eden od razlogov za nezadrževanje starejših zaposlenih je zagotovo v nepoznavanju in nerazvitosti področja menedžmenta starejših, drugi v stereotipnem razmišljanju o starejših, ne nazadnje pa so razlog tudi sami starejši zaposleni – ti so se psihološko prilagodili tako imenovani kulturi zgodnjega upokojevanja, kakor to ugotavljata tudi Dimovski in Žnidaršičeva (2008). V nekaterih večjih slovenskih podjetjih je določene ukrepe sicer že mogoče zaslediti. Upokojenci in starejši ljudje so vir enega izmed osnovnih vodilnih načel. Na staranje prebivalstva se pogosto gleda le v negativni luči – vidi se samo vse večje število upokojencev in vse manjše število delovno aktivnega prebivalstva ter posledično obremenitev pokojninskega sistema. Temu sledita še večja potreba po zdravstveni oskrbi in večja odvisnost od drugih. Pogosto pa spregledamo pomemben element - starejši ljudje so pomemben vir izkušenj, informacij in znanja.

### **3.2 Zaposljivost starejših oseb**

Za starejše delavce velja vrsta stereotipov, ki pa jih raziskave niso potrdile, to pa je, naj bi bili dlje časa bolni, težje se naj bi prilagajali, naj se ne bi bili pripravljani izobraževati in podobno, iz česar se običajno izpelje sklep, da so le breme za delodajalca. Zato delodajalci starejše osebe ne želijo zaposlovati oziroma se jih želijo čim prej znebiti.

Mnogi delodajalci imajo že zelo natančno izdelane mehanizme, s katerimi sicer kršijo prej omenjene predpise, v praksi pa je takšno kršitev zelo težko dokazati (Cvahte idr. 2007). Avtorica tudi navaja, da številne sistemske pomanjkljivosti onemogočajo uspešno varovanje neizbranih kandidatov pred diskriminacijo (onemogočanje vpogleda v razpisno dokumentacijo). Vedno večja negotovost zaposlitve že zaposlenim starejšim delavcem posredno preprečuje uveljavljanje pravic, saj se ti bojijo posledic in možne izgube zaposlitve.

Kot družba sprejemamo stereotip, da so upokojenci le breme za državno blagajno in nismo resno pripravljani na spremembe, ki jih prinašajo zahteve po aktivnem staranju (Cvahte idr. 2007).

Starostna diskriminacija zagotovo obstaja in se pojavlja tako pri mladih, ki zaradi neizkušenosti težko najdejo prvo zaposlitev, kot pri starejših, ki veljajo za 'odvečne', ker naj ne bi bili prilagojeni novim tehnologijam, fleksibilni, strah jih naj bi bilo novih stvari in naj bi predstavljali velik strošek za podjetje. To pomeni, da pri pojmu starostna diskriminacija ne mislimo zgolj na starejše delavce, pač pa tudi na mlajše. Loboda (2006) pravi, da lahko o starostni diskriminaciji govorimo tudi že pri dvajsetih letih. Če pogledamo na splošno, bi lahko rekli, da je za zaposlitev idealno imeti med 30 in 35 let,

ker pri teh letih posamezniki že imajo določena znanja in izkušnje, poleg tega še izkazujejo pripravljenost na usposabljanje ter izobraževanje in imajo veliko volje ter energije do dela.

Po določbi 201. členu ZDR lahko delavci, ki so starejši od 55 let, uživajo posebno pravno varstvo. Namen takega varstva starejših delavcev je, da se tem delavcem omogoči, da ostanejo polnopravni člani družbe, kolikor dolgo je to mogoče ter da se zagotovijo ustrezna sredstva, ki starejšim delavcem omogočajo sposobnost življenja in s tem aktivno vlogo v javnem, socialnem ter kulturnem življenju.

V 202. členu ZDR pa je predpisano, da starejši delavec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi oziroma ima pravico, da začne delati s krajšim delovnim časom od polnega, na istem ali drugem ustreznem delovnem mestu, če se delno upokoji. To pomeni, da te pravice delodajalec delavcu ne more odreči. Tako mora delodajalec omogočiti delavcu krajši čas od polnega, če delavec to seveda zahteva.

V določbi 203. člena ZDR je določeno, da starejšemu delavcu delodajalec brez delavčevega pisnega soglasja ne sme določiti nadurnega ali nočnega dela. Ta določba je varovalne narave in temelji na slabših psihofizičnih sposobnostih starejših delavcev ter upadanju delovne zmožnosti, ki je posledica staranja. V tem členu zakonodajalec prepoveduje nadurno in nočno delo starejših delavcev ter upošteva dejstvo, da je s staranjem težje opravljati redno delo. Ta prepoved ni absolutna, saj lahko delavec, ki tega ne želi in je sposoben opravljati nadurno ali nočno delo, lahko o tem poda pisno izjavo in tovrstno delo tudi opravlja.

Ljudje, ki v podjetjih odločajo o zaposlitvah, imajo možnost starostne diskriminacije. Poleg tega jim je to početje težko dokazati. To je prepreka za razvoj kariere, ki ga doživlja veliko starejših delavcev predvsem v delovnem okolju, kjer so vodilni v podjetju mlajši ljudje (Palčič 2008).

Nekatere države članice EU dodatno vzpodbujajo k vključevanju starejših strokovnjakov v podjetjih za razvoj in izobraževanje, s pravočasnimi ter pravilno načrtovanimi ukrepi, programi in promocijami aktivnega staranja pa naj bi dosegle znaten dvig zaposlovanja starejših. Med ključne programe za hitrejšo vključitev starejših brezposelnih je predvideno vključevanje v javna dela, subvencioniranje zaposlitev, programi pomoči pri iskanju zaposlitve, institucionalno usposabljanje in uvajanje v delo pri delodajalcu (Kužet 2010).

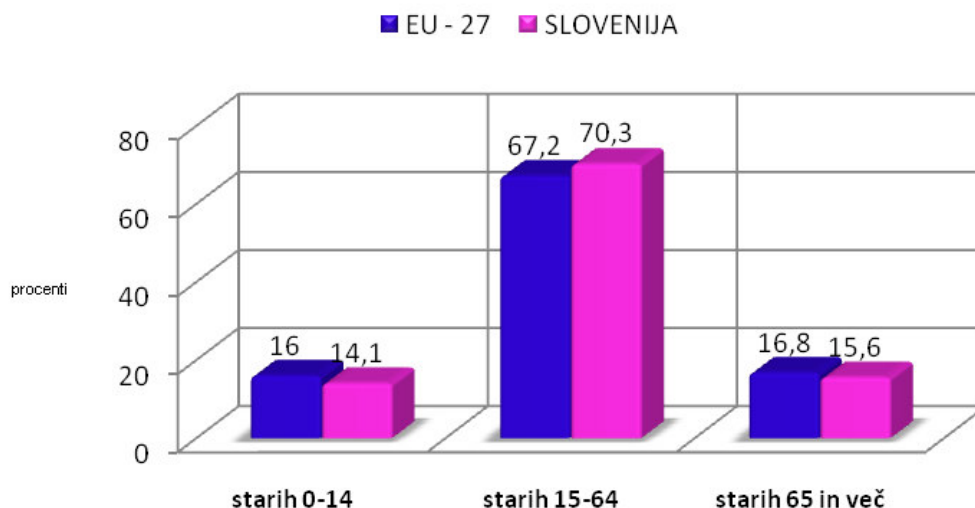
V nadaljevanju je grafično in tabelarno podan delež prebivalcev po starosti za EU in Slovenijo. Delež prebivalcev za EU in Slovenijo je v tabeli razdeljen v tri starostne skupine, in sicer prva skupina je delež, starih od 0 do 14 let, druga je delež, starih od 15 do 64 in zadnja skupina je delež, starih nad 65 let.

**Tabela 3.1** Delež prebivalcev po starosti za EU in Slovenijo (v odstotkih)

Trditve o deležu prebivalcev	EU-27	Slovenija
Delež prebivalcev, starih 0–14 let	16,0	14,1
Delež prebivalcev, starih 15–64 let	67,2	70,3
Delež prebivalcev, starih 65 let in več	16,8	15,6

Vir: SURS 2009.

Iz grafa, objavljenega v nadaljevanju, pa je razvidno, da je delež otrok tako v EU kot v Sloveniji manjši, kot je delež starejših, kar pa ni ugodno, saj naj bi bila ravno populacija otrok največja. Največji delež je prebivalstva, starega od 15 do 64 let.

**Slika 3.1** Delež prebivalcev v EU in Sloveniji

Vir: SURS 2009.

Naraščanje deleža starejšega prebivalstva med prebivalstvom posameznih držav je večinoma posledica demografskega prehoda iz visokih na nizke stopnje rodnosti ter smrtnosti, kar je razvidno tudi iz grafa, in sicer je v Sloveniji delež starejšega prebivalstva za 1,5 odstotka večji kot je mlajšega prebivalstva. Naraščanje trenda rasti deleža starejših je danes skoraj nemogoče spremeniti, ker se je rast deleža mladih v preteklosti postopoma zmanjševala. Odločilnejši preobrat se na tem področju v prihodnosti zelo verjetno ne bo zgodil (SURS 2009).

Staranje prebivalstva je dolgotrajen proces in je globalen pojav, ki se tiče vseh ljudi. Staranje prebivalstva pomeni povečanje deleža prebivalstva nad določeno starostno mejo, ki je običajno 65 let, ob hkratnem zmanjšanju števila otrok, mlajših od 15 let in ob podaljševanju življenjske dobe prebivalcev.

Grafično in v tabeli, objavljeni v nadaljevanju, sta podani tudi stopnja delovne aktivnosti in stopnja delovne brezposelnosti glede na spol v EU ter v Sloveniji. V tabeli je po državah članicah EU in Slovenije razdeljena stopnja delovne aktivnosti glede na spol oziroma na moške, ženske in starejše osebe, glede na spol pa je razdeljena stopnja anketne brezposelnosti.

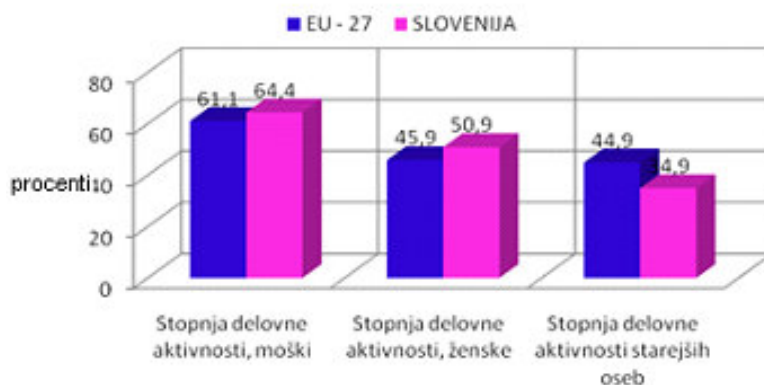
**Tabela 3.2** Stopnje delovne aktivnosti in stopnje anketne brezposelnosti glede na spol za EU in Slovenijo (v odstotkih)

Trditve o stopnji delovne aktivnosti in stopnje anketne brezposelnosti	EU - 27	Slovenija
Stopnja delovne aktivnosti, moški	61,1	64,4
Stopnja delovne aktivnosti, ženske	45,9	50,9
Stopnja delovne aktivnosti starejših oseb	44,9	34,9
Stopnja anketne brezposelnosti, moški	6,4	3,5
Stopnja anketne brezposelnosti, ženske	7,7	5,7

Vir: SURS 2009.

Iz grafa, objavljenega v nadaljevanju, je opaziti, da je tako v Sloveniji kot v EU stopnja delovne aktivnosti najvišja pri moških, najnižja pa pri starejših osebah.

**Slika 3.2** Stopnja delovne aktivnosti v EU in Sloveniji

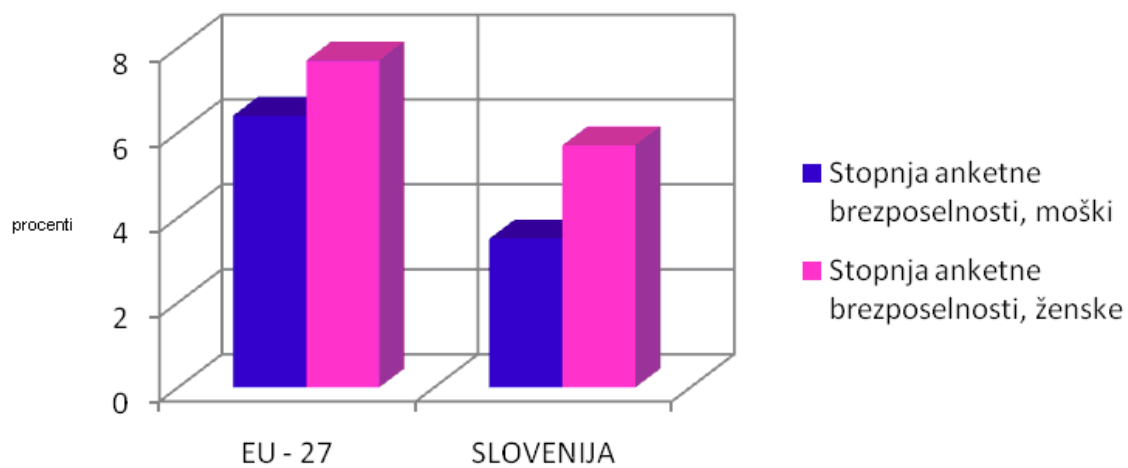


Vir: SURS 2009.

Slovenija ima dokaj nizko stopnjo delovne aktivnosti starejših oseb. K nezaposlovanju starejših oseb pripomoreta tudi nepoznavanje in nerazvitost področja managementa starejših. V Sloveniji pa se še vedno pojavlja stereotipno razmišljanje, povezano s starejšimi osebami. Določene ukrepe je sicer že mogoče zaslediti tudi med večjimi slovenskimi podjetji.

Iz grafa, objavljenega v nadaljevanju, je razvidno, da je stopnja anketne brezposelnosti v EU višja kot v Sloveniji.

**Slika 3.3** Stopnja anketne brezposelnosti glede na spol v EU in Sloveniji



Vir: SURS 2009.



## **4 DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU**

V tem poglavju bodo predstavljeni pravni viri, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin in neenakega obravnavanja. Najprej bodo predstavljeni mednarodni pravni viri, in sicer pravni vir MOD (Mednarodne organizacije dela), EU (Evropske unije) in SE (Sveta Evrope), nato pa še domači pravni viri, in sicer Ustava Republike Slovenije, ZDR (Zakon o delovnih razmerjih), ZUNEO (Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja) in ZP (Zakon o prekrških) ter KZ (Kazenski zakonik). Na koncu bo tudi tabela, ki bo vsebovala pravne vire in glavne pravice, ki jih ureja določeni zakon, sledili pa bosta še analiza in sinteza pravne ureditve. Našteti pravni viri bodo predstavljeni zaradi diskriminacije oziroma neenakega obravnavanja v podjetju oziroma na delovnem mestu, kot to ugotavlja Majstrovičeva (2006), da se zaposleni ne zavedajo ali pa ne vedo, da so kršene njihove pravice. Iz strahu pred posledicami in izgubo zaposlitve si namreč ne upajo ukrepati.

### **4.1 Mednarodni pravni viri**

Proti diskriminaciji oziroma za prepoved diskriminacije se zavzemajo in jo prepovedujejo tudi evropski pravni viri. Kot najpomembnejše institucije bodo v tem poglavju opredeljene Mednarodna organizacija dela (MOD), Evropska unija (EU) in Svet Evrope (SE).

#### **4.1.1 Mednarodna organizacija dela (MOD)**

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov (OZN). Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delovnih pravic (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter ostali standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009). Republika Slovenija je bila v MOD sprejeta 29. maja 1992.

Mednarodna organizacija dela je na področju delovnih in socialnih razmerij pomembna zlasti kot organizacija, ki sprejema mednarodne konvencije. Ob podpisu konvencije lahko država članica izrazi tudi pridržke, če konvencija to dopušča. Druga vrsta aktov, ki jih sprejema Mednarodna organizacija dela, so njena priporočila. Priporočila niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. Gre za

dokumente, ki so običajno sprejeti skupaj s posameznimi konvencijami tako, da državam članicam predlagajo, da v notranji pravni red vnesejo še naprednejši model ureditve konkretnega vprašanja.

V okviru Mednarodne organizacije dela so na področju diskriminacije zlasti pomembne predvsem tri konvencije s priporočili. Scortegagna (2006) navaja, da je to konvencija številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca in istoimensko priporočilo št. 166, obe iz leta 1982, priporočilo številka 162 o starejših delavcih iz leta 1980 ter konvencija številka 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih ter istoimensko priporočilo številka 111, oboje iz leta 1958.

Konvencija Mednarodne organizacije dela številka 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca v 4. členu vsebuje določbo, ki pravi, da mora za prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca obstajati resen razlog, ki opravičuje to odpoved. Scortegagna (2006) pa navaja, da so ob tem izrecno naštetih naslednji nedopustni razlogi: članstvo in delovanje v sindikatu, funkcija delavskega predstavnika, uveljavljanje pravic delavca proti delodajalcu, rasa, barva, spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, veroizpoved, politično prepričanje, nacionalna pripadnost in socialno poreklo. Med njimi ni omenjena starost. Avtorica dodaja, da je treba poudariti, da ta konvencija našteva te primere nedopustne razlage primeroma, ne taksativno, zato tu ni mogoče sklepati nasprotno, da so vsi drugi razlogi dopustni. Namen konvencije je varstvo delavca pred utemeljenim odpustom, to je neutemeljeno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Razdeljena je na štiri dele. Prvi del ureja področje njene veljavnosti, možnost izključitve določenih kategorij delavcev in način njene uveljavitve. Drugi del ureja splošno varstvo, ki velja pri vsaki odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca. Tretji del določa nekatere dodatne zahteve, ki jih mora delodajalec spoštovati v primeru ekonomskih odpovedi. Četrty del pa vsebuje končne določbe o ratifikaciji, začetku veljavnosti, odpovedi, reviziji konvencije itd. (Novak 2006).

Poleg opredelitve resnih, utemeljenih razlogov z generalno klavzulo v 4. členu, konvencija v 5. in 6. členu izrecno našteva, katere okoliščine ne morejo biti resni, utemeljeni razlogi in ne opravičujejo odpovedi. Med te sodijo tudi rasa, barva, spol, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, veroizpoved, politično mnenje, nacionalna pripadnost ali socialno poreklo (prepoved diskriminacije). Gre za okoliščine, za katere je konvencija vnaprej opredelila, da v nobenem primeru ne morejo biti resni, utemeljeni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi, to pa ne pomeni, da so vsi drugi razlogi, ki niso naštetih v tem členu, utemeljeni razlogi (Novak 2006).

Starost pa omenja priporočilo MOD številka 166, in sicer, naj se kot resen razlog ne šteje starost. Scortegagna (2006) navaja, da priporočilo kot nedopusten razlog za prenehanje delovnega razmerja izrecno omenja le starost, ki ni povezana z upokojitvijo.

Torej to ne velja za delavce, ki jim preneha delovno razmerje iz razloga izpolnitve določene starosti in s tem pravice do upokojitve.

Priporočilo številka 166 pomembno dopolnjuje konvencijo. Tako dodaja dva nova, absolutno neutemeljena razloga: starost v zvezi z upokojitvijo, odvisno od nacionalne zakonodaje in prakse, ter odsotnost zaradi vojaških obveznosti in drugih državljskih obveznosti (Novak 2006).

Priporočilo MOD številka 162 o starejših delavcih pa govori o kategoriji starejših delavcev. Tu so pomembne 3., 21. in 29. točka tega priporočila. Besedilo 3. točke tega priporočila določa, naj države pospešujejo enakost možnosti in obravnavanja delavcev, ne glede na starost, ter sprejemajo ukrepe za preprečitev diskriminacije starejših delavcev. Določba 21. točke tega priporočila govori o tem, naj bi bila upokojitev prostovoljna, starost za upokojitev pa prilagodljiva. Države pa morajo proučiti zakonodajo, ki določa prenehanje delovnega razmerja pri določeni starosti. Določba 29. točke tega priporočila pa govori o tem, da naj bi imeli starejši delavci možnost kasnejše upokojitve, čeprav so že izpolnili pogoj za upokojitev.

Potem pa je še konvencija številka 111, ki jo uvrščajo med temeljne konvencije MOD. Naštevata sedem osebnih okoliščin oziroma lastnosti, na podlagi katerih je razlikovanje nedopustno, in sicer so to: rasa, barva, spol, vera, politično prepričanje, nacionalno in socialno poreklo. Tudi ta konvencija izrecno ne omenja starosti, vendar pa je treba poudariti, da ta konvencija predvideva, da države določijo še druge okoliščine za nedopustno diskriminacijo. Razlogi, na podlagi katerih lahko pride do diskriminacije, v konvenciji niso navedeni izčrpno. Konvencija izrecno navaja raso, barvo kože, spol, vero in politično prepričanje ter nacionalno in socialno poreklo. Do diskriminacije lahko prihaja tudi na podlagi drugih razlogov, kot so na primer članstvo v sindikatu, družinska situacija, invalidnost, starost, status migranta, jezik, zasebno življenje, bolezen itd. Večino teh razlogov upoštevajo druge konvencije MOD in prepovedujejo diskriminacijo na njihovi podlagi (Novak 2006). Konvencija velja za vse delavce, ne glede na obliko njihove zaposlitve in poklic. Velja tudi za samozaposlene.

Konvencijo dopolnjuje priporočilo številka 111. V njem so nakazana vsebinska področja, v okviru katerih bi morala biti zagotovljena enakost možnosti in obravnavanja (na primer varstvo zaposlitve, plačilo za delo enake vrednosti in delovni pogoji, kot so na primer delovni čas, varnost in zdravje pri delu ter socialna varnost). Načelo enakosti možnosti in obravnavanja bi moralo biti spoštovano v kolektivnem pogajanju in v okviru industrijskih razmerij. Države bi morale vzpostaviti ustrezne institucije, katerih naloga bi bila spodbujanje izvajanja politike nediskriminacije v javnem in zasebnem sektorju kot tudi preučevanja pritožb (Novak 2006).

#### **4.1.2 Evropska unija (EU)**

Evropska unija je evropska regionalna mednarodna organizacija, Slovenija pa je postala njena članica 1. maja 2004. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive, ki nimajo neposredne urejevalne funkcije. Države članice so dolžne, da pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljavijo v notranjem pravnem redu. Organi Evropske unije sprejemajo tudi uredbe, ki so neposredno zavezujoči akti. Urejajo vprašanja, glede katerih so države članice Evropske unije na to mednarodno organizacijo prenesle del svoje samostojnosti.

Evropska unija je v preteklosti preprečevala oblike diskriminatornega vedenja, ki so temeljile na razlikovanju med državljani držav članic, ali na razlikovanju na podlagi spola. V Pogodbi o ustavi za Evropo (Uradni list EU 2004, zvezek 47), ki je sedaj v postopku ratifikacije, je na področju boja proti diskriminaciji narejen še korak naprej, saj je v tem dokumentu diskriminacija strogo prepovedana, in sicer je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti (II., 81. člen Pogodbe o ustavi za Evropo). V drugem odstavku istega člena pa je določeno, da je na področju uporabe Ustave in ne glede na njene posebne določbe prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi državljanstva.

S sprejemom Amsterdamske pogodbe in vključitvijo 13. člena vanjo pa se je boj proti diskriminaciji razširil tudi na druga področja (Devetak, Pelicon in Mlinar 2005). Tako je postalo del boja proti diskriminaciji ne samo razlikovanje na podlagi narodnosti ali spola, temveč tudi razlikovanje na podlagi rase, vere, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

Na podlagi omenjenega člena je Svet Evropske unije v letu 2000 sprejel paket zakonodaje, katere namen je bil preprečevanje diskriminacije in uveljavljanje novih standardov spoštovanja človekovih pravic na področju celotne Evropske unije. Določila se nanašajo na starostno diskriminacijo, kar je opredeljeno v Direktivi Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000, kjer so določeni splošni okvirji enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. Nadalje so sprejeli Sklep Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000, v katerem je določen akcijski program Skupnosti za boj proti diskriminaciji.

Direktiva Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000 govori o splošnih okvirjih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (Uradni list RS, št. 303/00), katere namen je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu zato, da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja (Krašovec 2008).

Sklep Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000 govori o določitvi akcijskega programa Skupnosti za boj proti diskriminaciji (2001 do 2006) (Uradni list RS, št. 300/00), s katerim se določi akcijski program Evropske unije za spodbujanje ukrepov za boj proti neposredni ali posredni diskriminaciji zaradi rasnega ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, za obdobje od 1. januarja 2001 do 31. decembra 2006 (Krašovec 2008).

Na podlagi teh direktiv in sklepov je na območju Evropske unije varovana vsaka oseba pred diskriminacijo na podlagi osebnih lastnosti (spol, starost, narodnost, rasa, jezik, vera ...).

Navedene direktive zahtevajo od držav članic Evropske unije aktivno vlogo v boju proti diskriminaciji. Države so dolžne zagotoviti varstvo pred diskriminacijo v sodnih in upravnih postopkih vsem osebam, aktivno vlogo nevladnih in strokovnih organizacij v postopkih v podporo domnevni žrtvi diskriminacije, uvesti v svoje pravne sisteme načelo obrnjenega dokaznega bremena v postopkih dokazovanja diskriminacije ter zavarovati posameznice in posameznike pred neugodnim ravnanjem ali škodljivimi posledicami (Debelak 2007).

#### **4.1.3 Svet Evrope (SE)**

Slovenija je postala članica Sveta Evrope 14. maja 1993. Svet Evrope je mednarodna organizacija, katere cilj je prizadevanje za uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin na vseh področjih (Devetak, Pelicon in Mlinar 2005). Svet Evrope pogosto sodeluje s partnerskimi institucijami v sodelujoči državi. Informacijski urad Sveta Evrope navaja, da so partnerji lahko: ministrstva za pravosodje, zunanje ali notranje zadeve; nacionalne in regionalne zveze pravnikov; urad javnega tožilca; sodišča in pravne fakultete; nacionalni ali regionalni komisarji za človekove pravice; zveze novinarjev; drugi strokovni organi; gibanja za človekove pravice in druge nevladne organizacije.

Svet Evrope je sprejel več mednarodno-pravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in prava socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah, katera določa, da mora delodajalec spoštovati pravice delavcev, ter Evropska socialna listina, ki določa minimalne delovne pogoje za Evropo (Devetak, Pelicon in Mlinar 2005).

Prepoved diskriminacije je določena v 14. členu Konvencije o človekovih pravicah in svoboščinah (Uradni list RS, št. 3-20/94 in 11/94), ki določa, da je uživanje pravic in svoboščin, določenih s to konvencijo, zagotovljeno vsem ljudem brez razlikovanja glede na spol, raso, barvo kože, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodnosti ali socialni izvor, pripadnost narodni manjšini, lastnino, rojstvo ali kakšne druge okoliščine.

Devetak, Pelicon in Mlinar (2005) pravijo, da je glavni pogoj za začetek postopka pred Evropskim sodiščem za človekove pravice to, da so bila izčrpana vsa notranja pravna sredstva in to v šestih mesecih od dne, ko je bila sprejeta dokončna odločitev po notranjem pravu. Šele z uveljavitvijo Protokola številka 12 k Evropski konvenciji človekovih pravic (Uradni list RS, št. 3-20/1994) v posameznih državah dobiva prepoved diskriminacije samostojni obstoj. Slovenija je protokol podpisala, ni ga pa še ratificirala.

Na podlagi prvega odstavka 1. člena Protokola številka 12 k Evropski konvenciji človekovih pravic je uživanje vsake pravice, ki je predvidena z zakonom, zagotovljeno brez kakršne koli diskriminacije na kateri koli podlagi osebnih okoliščin oziroma lastnosti.

## **4.2 Domači pravni viri**

Diskriminacija je v Sloveniji prepovedana tudi s pravnimi viri. Problematiko obravnavata tako Ustava Republike Slovenije, ki zagotavlja enake človekove pravice in temeljne svoboščine, kot Zakon o delovnih razmerjih, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi osebnih lastnosti oziroma okoliščin. To problematiko pa zajema tudi Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki zagotavlja enako obravnavanje uveljavljanju pravic in obveznosti ter pri uresničevanju temeljnih svoboščin, zlasti na področju zaposlovanja in delovnih razmerjih, nekateri pa ga obravnavajo kot temeljni zakon za boj proti diskriminaciji.

### **4.2.1 Ustava**

Diskriminacija je prepovedana že z Ustavo RS, saj je v prvem odstavku 14. člena ustave določeno, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katero koli drugo osebno okoliščino. S tem Ustava RS določa prepoved diskriminacije državljanov na podlagi osebnostnih okoliščin. V drugem odstavku istega ustavnega člena pa je določeno, da smo vsi državljani enaki pred zakonom, gre torej za enako obravnavanje posameznikov v pravnih postopkih.

Iz tega sledi, da so v 14. členu Ustave Republike Slovenije, v prvem odstavku, vsakomur zagotovljene enake človekove pravice, ne glede na katere koli osebne okoliščine, v drugem odstavku pa je določeno, da smo pred zakonom vsi enaki. Ta struktura 14. člena se loči na prepovedni vidik, ki prepoveduje diskriminacijo, in zapovedni vidik, ki določa enakost pred zakonom.

Ustava v 14. členu sicer ne omenja starosti, določa pa, da morajo biti vsakomur zagotovljene enake pravice in svoboščine. V Ustavi RS torej okoliščine niso našteje

določujoče, kar pomeni, da je tudi starost mogoče šteti kot nedopusten način razlikovanja (Scortegagna 2006).

Bošnjak in drugi (2005) navajajo, da naj bi koncept enakosti pred zakonom izhajal iz predpostavke, da načelo enakosti zavezuje vse tiste, ki pravo uporabljajo, ne pa tudi zakonodajalca, zato naj bi enakost pred zakonom pomenila predvsem dosledno uporabo zakona. Namen te pravne kvalifikacije je preprečiti privilegije.

Ustavno sodišče je v odločbi številka U-I-49/98 zavzelo stališče, da prenehanje delovnega razmerja zaradi dopolnitve določene starosti ni diskriminacija oziroma ni diskriminatorna ureditev, ker so vse delavke in delavci ob izpolnitvi pogojev za polno pokojninsko dobo v enakem položaju glede prenehanja delovnega razmerja. Diskriminacija lahko nastane, če se delavka ali delavec upokoji z manjšo starostjo in z manjšo delovno dobo (Scortegagna 2006).

V 49. členu Ustave RS (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03 in 68/06) je tudi določeno, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. Enako obravnavanje je eno temeljnih načel, ki mora veljati ne le za dostop do zaposlitve, temveč tudi za ohranitev zaposlitve. Ureditev, ki določa samodejno prenehanje delovnega razmerja ob izpolnitvi pogojev za upokojitev, pa starejše delavce diskriminira glede na mlajše, ki še niso izpolnili teh pogojev (Scortegagna 2006).

#### ***4.2.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)***

Kljub ustavnim jamstvom je zakonodajalec posebej opozoril na enakopravnost oseb pri zaposlovanju in v delovnem razmerju. Diskriminacija je tako prepovedana tudi z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07 in 45/08), ki v prvem odstavku 6. člena pravi, da mora delodajalec pri zaposlovanju in v času trajanja delovnega razmerja ter v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk ter moških. Enako obravnavo pa mora delodajalec zagotavljati zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času ter odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Tretji odstavek 6. člena ZDR sicer med okoliščinami, v zvezi s katerimi je prepovedana tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija, ne omenja »drugih osebnih okoliščin« iz prvega odstavka 6. člena ZDR, v katerem so izrecno našteje okoliščine, zaradi katerih delodajalec iskalca zaposlitve oziroma delavca v času trajanja delovnega razmerja ne sme postavljati v neenakopraven položaj (barva kože, politično

prepričanje, članstvo v sindikatu, socialno poreklo, družinski status, premoženjsko stanje, druge osebne okoliščine) (Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča, št. Pdp 823/2006).

ZDR določa, da mora delodajalec vsem svojim zaposlenim zagotoviti enake možnosti in enako obravnavo pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah, odsotnosti z dela, delovnih razmerah, delovnem času kot tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Prav tako naj delodajalec ne bi smel delavca v času trajanja delovnega razmerja postavljati v neenakopraven položaj zaradi osebnih lastnosti oziroma okoliščin. Vprašanje pa je, ali v praksi to res velja. Nema lokrat se zgodi, da napreduje mlajši delavec, namesto starejšega, z izgovorom, da se bo starejši delavec tako ali tako kmalu upokojil. Podobno je tudi pri organiziranju seminarjev, usposabljanja in izobraževanja, kamor delodajalci pogosto pošljejo mlajše in ne starejše delavce, z izgovorom, da si mlajši več zapomnijo in so naprednejši, starejši pa so navajeni ustaljenih navad ter oblik dela. Velikokrat so na delovnem mestu diskriminirane tudi ženske, zaradi nosečnosti ali materinstva in so nasploh za isto delovno mesto nižje plačane kot moški. Zanimivo je, da se delodajalci obnašajo diskriminatorno do določenih skupin zaposlenih, ki so že same po sebi »šibkejše« na trgu dela (Majstrovich 2006).

Prepoved diskriminacije oziroma enakega obravnavanja oseb je v Ustavi Republike Slovenije drugače definirana kot v Zakonu o delovnih razmerjih, in sicer se po Zakonu o delovnih razmerjih prepoved diskriminacije nanaša le na zaposlene in iskalce zaposlitve, medtem ko se v Ustavi Republike Slovenije prepoved nanaša na vse državljane Republike Slovenije.

Načelo prepovedi diskriminacije se nanaša na vsakega posameznika posebej in velja tako za zasebni kot tudi za javni sektor. Pri presoji, če je prišlo do diskriminacije, je pomembno, da je ta oseba obravnavana manj ugodno, oziroma, da se ta oseba počuti tako, kot da je obravnavana manj ugodno. To se pravi, da lahko obstaja tudi zgolj domneva, da je bila oseba obravnavana manj ugodno zaradi svoje osebne lastnosti ali okoliščine (spol, starost, narodnost ...) (Debelak 2007). Avtor tudi navaja, da je diskriminacija ožji pomen kot neenaka obravnava, ker zajema le tisto neenakopravno obravnavo, ki ima vzrok v eni izmed osebnih lastnosti osebe, ki je obravnavana manj ugodno.

#### **4.2.3 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)**

ZDR prepoveduje diskriminacijo na podlagi osebnih lastnosti, kar pomeni, da je oseba neenako obravnavana na podlagi točno določene osebne lastnosti. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/04, 61/07 in 93/07) pa naj bi v skladu s prvim odstavkom 1. člena zagotovil enako obravnavanje vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih



svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje in izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine, kot so narodnost, rasa ali etnično poreklo, spol, zdravstveno stanje, invalidnost, jezik, versko ali drugo prepričanje, starost, spolna usmerjenost, izobrazba, gmotno stanje, družbeni položaj ali druge osebne okoliščine.

ZUNEO dovoljuje tudi začasne ukrepe, ki so namenjeni preprečevanju manj ugodnega položaja posameznikov, ki je posledica njihove narodnosti, rase, etničnega porekla, spola, zdravstvenega stanja, invalidnosti, jezika, verskega ali drugega prepričanja, starosti, spolne usmerjenosti, izobrazbe, gmotnega stanja, družbenega položaja ali katere koli druge osebne okoliščine. Tem ukrepom pravimo pozitivni ukrepi in so potrebni, da bi tem posameznicam ter posameznikom zagotovili enako uživanje in uveljavljanje človekovih pravic ter temeljnih svoboščin.

ZUNEO definira neposredno in posredno diskriminacijo, ki sta opisani že v enem izmed prejšnjih poglavij. Kot diskriminacija se štejejo tudi navodila za diskriminiranje in nadlegovanje.

Razliko med diskriminacijo na podlagi osebnih lastnosti, ki jo prepoveduje ZDR, in neenakim obravnavanjem, ki ga prepoveduje ZUNEO, lahko razložimo z naslednjima primeroma:

- Podjetje objavi oglas za delovno mesto, v katerem določa, da mora biti ženska mlajša od 30 let. Na oglas se prijavi 35-letni moški. V postopku izbire mu povedo, da ga ne morejo izbrati, ker želijo zaposliti žensko, mlajšo od 30 let.
- Na razpisano delovno mesto se je prijavila oseba, ki ima poznanstva v tem podjetju. Zaradi tega so jo izbrali na razpisu in jo zaposlili, ker je tudi izpolnjevala zahteve razpisa. Ostale prijavljene kandidate so zavrnili.

Pri prvem primeru lahko najprej ugotovimo, da gre za neenako obravnavanje. Kandidat je bil obravnavan manj ugodno. Razloga, zaradi katerega je bil obravnavan manj ugodno, temeljita na osebnih lastnostih, to sta na starosti in spolu. Če bi se v tej situaciji znašla ženska, mlajša od 30 let, bi dobila zaposlitev. Iz vsega tega lahko ocenjujemo, da gre ravnanje delodajalca v tem primeru za neposredno diskriminacijo na podlagi starosti in spola.

Pri drugem primeru pa lahko ugotovimo, da so bili ostali kandidati obravnavani manj ugodno od sprejetega kandidata. Razlog, da so bili ostali kandidati obravnavani manj ugodno od sprejetega kandidata, je bilo poznanstvo v tem podjetju. Torej, razlog za manj ugodno obravnavanje ostalih kandidatov niso bile njihove osebne lastnosti (spol, starost, narodnost ...), zato v tem primeru ne moremo govoriti o diskriminaciji. Tu lahko govorimo le o neenakem obravnavanju, kar pa ne pomeni, da je dopustno.

#### **4.2.4 Zakon o prekrških (ZP) in Kazenski zakonik (KZ)**

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije, neenakega obravnavanja in temeljnih pravic ter svoboščin, se lahko kaznuje po Zakonu o prekrških (Uradni list RS, št. 7/03, 45/04, 86/04, 7/05, 23/05, 34/05, 44/05, 55/05, 40/06, 51/06, 70/06, 115/06, 139/06, 3/07, 29/07, 58/07, 16/08, 17/08 in 76/08) in s Kazenskim zakonikom (Uradni list RS, št. 95/04 in 5/09).

ZP predvideva prenos nekaterih dosedanjih nalog, ki so jih obravnavali sodniki za prekrške, na tako imenovane prekrškovne organe, med katere sodi tudi Inšpektorat Republike Slovenije za delo. V primeru kršitev določb ZDR, ki so opredeljene kot prekrški, to so 229., 230. in 231. člen, lahko delavec poda tudi prijavo zoper delodajalca na pristojno enoto Inšpektorata Republike Slovenije za delo. Pristojna enota je tista, kjer ima delodajalec svoj sedež. Inšpektor za delo bo v primeru, če bo ugotovil obstoj prekrška, zoper delodajalca ukrepal z globo po postopku in v skladu z določbami ZP.

KZ pa določa kazni za kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine, in sicer za kršitev enakopravnosti. V prvem odstavku 131. člena KZ je določeno, da kdor zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, spolni usmerjenosti, premoženjskem stanju, rojstvu, genetski dediščini, izobrazbi, družbenemu položaju ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti ali določene z ustavo ali zakonom, ali kdor na podlagi takšnega razlikovanja komu da kakšno posebno pravico ali ugodnost, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta. V drugem odstavku istega člena zakona je določeno, da se enako kaznuje, kdor preganja posameznika ali organizacijo zaradi zavzemanja za enakopravnost ljudi. V tretjem odstavku istega člena pa je določeno, da se uradna oseba, v povezavi s prvim in drugim odstavkom tega člena, za zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic lahko kaznuje z zaporom do treh let.

**Tabela 4.1** Pregled domačih in pravnih virov

<i>Pravni vir</i>	<i>Vsebina</i>
<i>MOD</i>	
Konvencija št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca	Za prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca mora obstajati resen razlog, ki opravičuje to odpoved.
Priporočilo št. 166 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca	Kot nedopusten razlog za prenehanje delovnega razmerja izrecno omenja le starost, ki ni povezana z upokojitvijo.
Priporočilo št. 162 o starejših delavcih	Države naj pospešujejo enakost možnosti in obravnavanja delavcev, ne glede na starost, upokožitev naj bi bila prostovoljna, starejši delavci naj bi imeli možnost kasnejše upokojitve, čeprav so že izpolnili pogoj za upokožitev.
Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	Izrecno navaja raso, barvo kože, spol, vero in politično prepričanje ter nacionalno in socialno poreklo. Predvideva pa, da države določijo še druge okoliščine za nedopustno diskriminacijo.
Priporočilo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	V okviru tega priporočila so nakazana vsebinska področja, v okviru katerih bi morala biti zagotovljena enakost možnosti in obravnavanja (varstvo zaposlitve, plačilo za delo enake vrednosti in delovni pogoji).
<i>EU</i>	
Pogodba o ustavi za Evropo	V tem dokumentu je diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin strogo prepovedana.
Amsterdamska pogodba	Preprečuje razlikovanje na podlagi narodnosti, spola, rase, vere, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.
Direktiva Sveta 2000/750/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu	Namen je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere, prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu.
Sklep Sveta 2000/750/ES o določitvi akcijskega programa Skupnosti za boj proti diskriminaciji	Preprečuje neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi rasnega ali etničnega porekla, vere, prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti.
<i>SE</i>	
Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah	Določa, da mora delodajalec spoštovati pravice delavcev.
Evropska socialna lista	Določa minimalne delovne pogoje za Evropo.
<i>Ustava RS</i>	
14. člen Ustave RS	Določa, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na osebne okoliščine.
49. člen Ustave RS	Določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.
<i>ZDR</i>	
6. člen ZDR	Pravi, da mora delodajalec pri zaposlovanju in v času trajanja delovnega razmerja ter v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo, ne glede na osebne okoliščine.
<i>ZUNEO</i>	
1. člen ZUNEO	Zagotavlja enako obravnavanje vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih pravic in obveznosti ter pri uresničevanju njegovih temeljnih svoboščin na katerem koli področju družbenega življenja, zlasti pa še na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate in interesna združenja, vzgoje ter izobraževanja, socialne varnosti, dostopa do dobrin in storitev ter oskrbe z njimi, in sicer ne glede na njegove osebne okoliščine.
<i>ZP</i>	
	Sankcionira nekatera manj dopustna in manj nevarna ravnanja, za katere je zagrožena denarna kazen.
<i>KZ</i>	
131. člen KZ	Sankcionira hujše oblike nedopustnih ravnanj.

V MOD je bolj podrobno in natančno urejena zakonodaja glede prepovedi diskriminacije na podlagi osebnih lastnosti ter neenakega obravnavanja oziroma je to urejeno v več pravnih virih in bolj obsežno, kot je to urejeno v Sloveniji. Na področju MOD je veliko konvencij in priporočil, ki preprečujejo diskriminacijo (v diplomski nalogi so opisane le tiste, ki se nanašajo na starost), prav tako ima EU več pravnih virov ki preprečujejo diskriminacijo.

MOD in SE preprečujeta diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin, predvsem na področju zaposlovanja, delovnega razmerja, varstva zaposlitve, delovnih pogojev ..., medtem ko EU prav tako preprečuje diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin, vendar na splošno, na vseh področjih.

Od domačih pravnih virov pa Ustava RS zagotavlja enake pravice, ne glede na osebne okoliščine, na vseh področjih, ravno tako na vseh področjih preprečuje neenako obravnavanje ZUNEO, ZDR pa preprečuje diskriminacijo pri zaposlovanju in delovnem razmerju.

## **5 PRAVNO VARSTVO STAREJŠIH OSEB NA DELOVNEM MESTU**

V prejšnjem poglavju so bili predstavljeni pravni viri, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin oziroma neenakega obravnavanja, kar je podlaga za vsebino tega poglavja, v katerem bo opisano, kakšno pravno varstvo je omogočeno starejšim osebam.

### **5.1 Uveljavljanje pravic pri delodajalcu**

Vsak delavec, ki so mu kršene pravice iz delovnega razmerja, ima možnost in pravico, da te svoje pravice uveljavi pri delodajalcu oziroma pred delovnim sodiščem. To možnost določa 204. člen Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02) kjer je opredeljeno uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo. V prvem odstavku tega člena je določeno, da ima v primeru, ko delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v nadaljnjem roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi delavca ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Ne glede na ta rok lahko delavec denarne terjatve iz delovnega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem (204. člen ZDR).

Nadalje so opredeljene ugotovitve nezakonnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, drugih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe o zaposlitvi ali odločitev o disciplinski odgovornosti delavca. V tem primer lahko delavec uveljavitev svojih pravic pri delodajalcu zahteva v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je zvedel za kršitev pravice, kar stori pred pristojnim delovnim sodiščem (204. člen ZDR).

V 7. odstavku 6. člena ZDR je določeno, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije delodajalec delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kadar gre za diskriminacijo pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, pa takšna odpoved tudi ni veljavna. Odškodnino delavec terja s tožbo, pri čemer velja, da je delodajalec tisti, ki mora dokazati, da ne gre za diskriminacijo, ampak da različno obravnavanje opravičujeta vrsta in narava dela ter da je različna obravnava objektivno upravičena, ustrezna in potrebna. Mnenje Višjega sodišča v Ljubljani, navedeno v sodbi in sklepu pod opr. št. Pdp 823/2006, je naslednje:

»Če kandidat oziroma delavec v primeru spora za plačilo odškodnine zaradi diskriminacije navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz tretjega odstavka 6. člena Zakona o delovnih razmerjih, je po četrtem odstavku 6. člena Zakona o delovnih razmerjih dokazno

breme, da različno obravnavo opravičujeta vrsta in narava dela, na strani delodajalca.«

Navedeno pravilo o dokaznem bremenu velja tudi za okoliščine, ki jih tretji odstavek 6. člena Zakona o delovnih razmerjih neposredno ne omenja. Nobenega razloga ni, da bi prealitev dokaznega bremena na delodajalca veljala le v primeru določenih vrst nedovoljene diskriminacije. Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.

Prav tako lahko delavec pred pristojnim sodiščem uveljavlja tudi odškodninsko odgovornost delodajalca, če meni, da mu je bila z ravnanjem delodajalca povzročena škoda (odškodninska odgovornost delodajalca se nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja).

## **5.2 Vloga inšpektorja za delo pri ugotavljanju in preprečevanju diskriminacije starejših**

Inšpektorat Republike Slovenije za delo je upravni organ v sestavi Ministrstva RS za delo, družino in socialne zadeve. Delovno področje organa je določeno z Zakonom o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 38/94, 32/97 in 36/00), ki ga dopolnjuje Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07). Tako Zakon o inšpekciji dela kot Zakon o inšpekcijskem nadzoru urejata splošna načela inšpekcijskega nadzora, organizacijo inšpekcij, položaj, pravice in dolžnosti inšpektorjev, pooblastila inšpektorjev, postopek inšpekcijskega nadzora, inšpekcijske ukrepe in druga vprašanja, povezana z inšpekcijskim nadzorom.

Ministrstvo Republike Slovenije za delo, družino in socialne zadeve (2009) navaja, da opravlja nadzorstvo nad izvajanjem zakonov, drugih predpisov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja, plače ter druge prejemke iz delovnega razmerja, zaposlovanje delavcev doma in v tujini, sodelovanje delavcev pri upravljanju, stavke ter varnost delavcev pri delu, če s predpisi ni določeno drugače. Nadzorstvo se opravlja tudi nad izvajanjem tistih predpisov, ki to izrecno določajo.

Temeljna zakona na področju nadzora sta danes ZDR in Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/07), ki na novo opredeljujeta pravila odnosov med delavci ter delodajalci.

Pri diskriminaciji na delovnem mestu lahko inšpektor za delo deluje v okviru svojih pristojnosti po ZID, zlasti lahko izvede inšpekcijski nadzor, po njem pa lahko delodajalcu tudi odredi odpravo kršitev oziroma izpolnjevanje zakonskih določb. Smisel sodelovanja inšpektorja za delo pri odpravi diskriminacije je v tem, da doseže prenehanje kršitev oziroma izpolnitev obveznosti delodajalca, v morebitnem kasnejšem

sodnem postopku pa lahko ugotovitve inšpektorja služijo v dokazne namene; poleg tega lahko inšpektor v primeru izredne odpovedi odkrije tudi druge kršitve pri istem delodajalcu in poskrbi za njihovo odpravo.

### **5.3 Sodno varstvo**

V prvem odstavku 23. člena Ustave Republike Slovenije je določeno, da pravica do sodnega varstva pomeni, da ima vsakdo pravico, da o njegovih pravicah in dolžnostih ter o obtožbah proti njemu brez nepotrebnega odlašanja odloča neodvisno, nepristransko in z zakonom ustanovljeno sodišče (Odločba o razveljavitvi sklepa Vrhovnega sodišča številka, št. I Up 1182/03 in sklepa Upravnega sodišča, št. U 1269/03).

Po določilih 25. člena Ustave Republike Slovenije je vsakomur zagotovljena pravica do pritožbe ali pravnega sredstva proti odločbam nosilcev javnih pooblastil, s katerimi ti odločajo o njegovih pravicah, dolžnostih ali pravnih interesih. Ustava določa, da sta osebam zagotovljeni sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve. Uresničevanje pravice do sodnega varstva zoper nezakonita posamična dejanja in akte, s katerimi se posega v ustavne pravice posameznika, se v primerih, v katerih ni zagotovljenega drugega sodnega varstva, zagotavlja v upravnem sporu (drugi odstavek 157. člena Ustave RS) (Odločba o razveljavitvi sklepa Vrhovnega sodišča, št. I Up 1182/03 in sklepa Upravnega sodišča, št. U 1269/03).

Delavec mora tožbo pred pristojnim delovnim sodiščem vložiti v roku 30 dni, pri čemer prične ta rok v primerih, ko je določeno neposredno sodno varstvo, teči dan po vročitvi akta delodajalca (na primer odpovedi pogodbe o zaposlitvi, sklepa o disciplinski odgovornosti) oziroma po tem, ko je delavec izvedel za kršitev pravice, v ostalih primerih pa dan po tem, ko je potekel osemdnevni rok, v katerem bi delodajalec moral odpraviti kršitev oziroma izpolniti zahtevo delavca. Izjema velja za denarne terjatve, kjer delavec ni vezan na 30-dnevni rok, ampak mora paziti le na zastaranje (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009).





## 6 SKLEP

Načelo prepovedi diskriminacije zavezuje vsakogar, in kot navaja Debelak (2007), dejstvo, da je bila oseba obravnavana manj ugodno na podlagi svojih (lahko tudi domnevni) osebnih lastnosti ali okoliščin, ni dopustno. Če je prišlo do manj ugodnega obravnavanja iz kakšnega drugega razloga in ne na podlagi osebnih lastnosti oziroma okoliščin, ne moremo govoriti o diskriminaciji, kar pa ne pomeni, da je takšno ravnanje dopustno. Diskriminacija je torej bistveno ožji pomen kot neenakopravna obravnava, saj pojem diskriminacija zajema le tisto neenakopravno obravnavo, ki temelji na podlagi osebnih okoliščin posameznika, ki je obravnavan manj ugodno.

V Sloveniji je diskriminacija prepovedana že z Ustavo Republike Slovenije. Kljub ustavnim jamstvom pa je zakonodajalec posebej opozoril na enakopravnost pri zaposlovanju in v delovnem razmerju, tako je diskriminacija prepovedana tudi z Zakonom o delovnih razmerjih. Neenako obravnavanje pa ureja Zakon o načelu enakega obravnavanja, ki pa je bistveno širši pomen kot diskriminacija, ki opredeljuje točno določeno osebno lastnost, zaradi katere je bil posameznik neenako obravnavan.

Za kršitev teh predpisanih aktov proti diskriminaciji in neenakem obravnavanju pa je zakonodajalec predpisal tudi sankcije, in sicer globe, predpisane v Zakonu o prekrških, ter denarne kazni in zapor, ki se jih kaznuje po Kazenskem zakoniku. Delodajalci, tako podjetja kot fizične osebe, so za kakršno koli obliko diskriminacije in neenakega obravnavanja, ki so opredeljeni tako v Zakonu o delovnih razmerjih kot v Ustavi RS, odškodninsko odgovorni. Za vsako kršitev je predpisana tudi določena kazen. Tudi dokazno breme je na strani delodajalca.

Zakonodajo na tem področju bi morali poostriti z večjimi denarnimi kaznimi, saj se šele z osveščanjem ljudi in vse večjim zavedanjem njihovih pravic število prijavljenih primerov povečuje. Tako celotna družba, žrtve diskriminacije in tudi kršitelji čedalje bolj prepoznavajo neenako obravnavanje ter se zavedajo njegove nedopustnosti. Za vzgled nam je lahko evropska zakonodaja, ki ima že razmeroma dolgoletno prakso na področju izvajanja protidiskriminacije, saj so bile tovrstne organizacije ustanovljene že v 20. letih prejšnjega stoletja. Ima tudi večji obseg protidiskriminacijske zakonodaje, saj ima že samo MOD precej konvencij in priporočil, ki preprečujejo diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin. Diskriminacijo potem prepovedujejo še akti v EU in SE.

V vsakem primeru, ne glede na predpisane zakone o prepovedi diskriminacije in neenakem obravnavanju ter tudi sankcije za kršitev le-teh, pa je naloga države, da preprečuje oziroma odpravlja diskriminacijo. Pomembno je, kot navaja tudi Murglova (2006), da mora država poleg zagotavljanja prepovedi diskriminacije zagotoviti tudi odpravo diskriminacije, do katere lahko pride zaradi dejanj posameznikov, pa tudi skupin. Država mora že državnim organom in lokalni samoupravi onemogočiti kakršno koli izvajanje diskriminacije, ki morajo biti vzor ostalim državljanom, poleg tega pa

## *Sklep*

mora to onemogočiti tudi organizacijam zasebnega značaja. Prvenstveno pa mora država aktivno sodelovati pri tem, da zatre vsakršno obliko diskriminacije in neenakega obravnavanja. Učinkovit boj proti diskriminaciji pomeni, da morajo organi, ki nastopajo v imenu države, ravnati tako, da zatirajo vsakršno diskriminacijo, tudi kadar to storijo posamezniki ali organizacije zasebnega značaja. Državni organi ne smejo podpirati diskriminacije, čeprav molče, poudarja Murglova (2006).

V RS imamo sicer inšpektorje za delo in ustrezne inšpektorate, vendar zaposleni tem prijavljajo že storjeno diskriminacijo. To pa pomeni, da gre za prepozen odziv na dogodek, saj je bila 'škoda' že povzročena. Ugotovimo lahko, da na tem področju primanjkuje možnost preventivnega ukrepanja, saj zakoni in posledice ter sankcije očitno niso dovolj.

## LITERATURA IN VIRI

- Bošnjak, Marko, Miro Cerar, Andrej Kmecl, Neža Kogovšek, Toni Kuzmanič in Tatjana Strojčan. 2005. *Enakost in diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Debelak, Matjaž. 2007. Diskriminacija!?. *Pravna praksa*. št. 10, str. 16-17.
- Devetak, Silvo, Gregor Pelicon in Franc Mlinar. 2005. *Ali vas obravnavajo enakopravno, ne glede na vašo narodnost ali vero?*  
[Http://www.iscomet.org/download.php?6f0b5cfbb6c536050691ac7323ea1bef](http://www.iscomet.org/download.php?6f0b5cfbb6c536050691ac7323ea1bef) (4. 4. 2009).
- Dimovski, Vlado in Jana Žnidaršič. 2008. *Staranje delovne sile: nov izziv za slovenska podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Direktiva Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu. *Uradni list RS*, št. 303/00.
- Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. november 2000 o odločitvi akcijskega programa Skupnosti za boj proti diskriminaciji. 2000. *Uradni list Evropskih skupnosti*, št. 303/00.
- Kazenski zakonik. *Uradni list RS*, št. 95/04 in 5/09.
- Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS*, št. 320/94 in 11/94.
- Košir, Marina. 2007. *Starejši – skrbniki izkušenj in znanja*.  
[Http://www.euekspres.si/index.php/december\\_2007/v\\_srediscu/starejsi\\_skrbniki\\_iz\\_kusenj\\_in\\_znanja/](http://www.euekspres.si/index.php/december_2007/v_srediscu/starejsi_skrbniki_iz_kusenj_in_znanja/) (19. 1. 2009).
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar Zakona o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Primath.
- Kužet, Zora. 2010. *Delo v pozno starost*.  
[Http://www.vecer.com/clanek2010010505500509](http://www.vecer.com/clanek2010010505500509) (20. 1. 2010).
- Loboda, Alenka. 2006. *Boj z mladostjo in starostjo*.  
[Http://www.edupool.si/znanje/znanje\\_2006/znanje\\_april.htm](http://www.edupool.si/znanje/znanje_2006/znanje_april.htm) (19. 1. 2009).
- Majstrovich, Maja. 2006. *Diskriminirani na delovnem mestu?*  
[Http://www.edupool.si/znanje/znanje\\_2006/znanje\\_april.htm](http://www.edupool.si/znanje/znanje_2006/znanje_april.htm) (19. 1. 2009).
- Miklič-Türk, Barbara. 1991. *ABC Pouk o človekovih pravicah*. Ljubljana: Društvo za Združene narode za RS.
- Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Pristojnosti in pooblastila inšpektorjev za delo*. [Http://www.id.gov.si/si/o\\_inspektoratu/pristojnosti\\_inspektorata\\_rs\\_za\\_delo/](http://www.id.gov.si/si/o_inspektoratu/pristojnosti_inspektorata_rs_za_delo/) (27. 4. 2009).
- Ministrstvo RS za delo, družino in socialne zadeve. 2009. *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. [Http://www.mdds.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/delovna\\_razmerja/zdr/vodnik/](http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/zdr/vodnik/) (24. 2. 2010).

- Murgel, Jasna. 2006. Preprečevanje oziroma odprava diskriminacije je predvsem naloga države: *Pravna praksa*. št. 47, str. 15.
- Novak, Mitja. 2006. *Konvencije Mednarodne organizacije del: s komentarjem*. Ljubljana: GV.
- Palčič, Damjan. 2008. *Zakaj prihaja do starostne diskriminacije*. [Http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/iskanje-zaposlitve/hendikepirani-iskalci/@1711/zakaj-prihaja-do-starostne-diskriminacije.aspx](http://www.mojedelo.com/local/3/karierni-center/iskanje-zaposlitve/hendikepirani-iskalci/@1711/zakaj-prihaja-do-starostne-diskriminacije.aspx) (18. 1. 2009).
- Pavliha, Milan, Bojana Cvahte, Brane But, Dušana Findeisen, Igor Tršar, Magda Zupančič, Mija Poglajen, Samo Hribar, Vid Pečjak in Marija Perkovič. 2007. *Možnosti starejših v razvoju družbe - aktivno staranje kot del družbe*. [Http://video.kiberpipa.org/media/F3ZO\\_OM\\_Milan\\_Pavliha/play.html](http://video.kiberpipa.org/media/F3ZO_OM_Milan_Pavliha/play.html) (1. 12. 2009).
- Pirc, Vanja. 2007. *Slovenija je dolgoživa družba*. [Http://www.mladina.si/tehdnik/200709/clanek/slo--zaposlovanje-vanja\\_pirc/](http://www.mladina.si/tehdnik/200709/clanek/slo--zaposlovanje-vanja_pirc/) (7. 12. 2009).
- Pogodba o Ustavi za Evropo. *Uradni list EU*, št. C310/01.
- Protokol št. 12 k evropski konvenciji. *Uradni list RS*, št. 3-20/1994.
- Scortegagna, Nina. 2006. Izpolnitev pogoja za upokojitev – dopusten razlog za prenehanje delovnega razmerja?: *Pravna praksa*. št. 24-25, str. 15-17.
- Sklep Sveta 2000/750/ES z dne 27. november 2000 o določitvi akcijskega programa Skupnosti za boj proti diskriminaciji. *Uradni list RS*, št. 300/00.
- SURS. 2009. *Prebivalstvo Slovenije se stara - potrebno je medgeneracijsko sožitje*. [Http://www.stat.si/novica\\_prikazi.aspx?ID=1982](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=1982) (25. 11. 2009).
- Terzič, Nataša. 2007. *Diskriminacija na delovnem mestu*. [Http://www.revija.mojedelo.com/hr/diskriminacija-na-delovnem-mestu-639.aspx](http://www.revija.mojedelo.com/hr/diskriminacija-na-delovnem-mestu-639.aspx) (18. 1. 2009).
- Upravno sodišče. 2003. Sklep, št. U1269/2003.
- Urad za enake možnosti. 2005. *Kaj je diskriminacija?* [Http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Brosura.pdf](http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/Brosura.pdf) (4. 4. 2009).
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03 in 68/06.
- Ustavno sodišče. 2004. Odločba o razveljavitvi sklepa Vrhovnega sodišča, št. I, Up 1182/2003.
- Višje delovno in socialno sodišče v Ljubljani. 2006. Sodba in sklep, št. Pdp 823/06.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07 in 45/08.
- Zakon o inšpekciji dela. *Uradni list RS*, št. 38/94, 32/97 in 36/00.
- Zakon o inšpekcijskem nadzoru. *Uradni list RS*, št. 43/07.
- Zakon o prekrških. *Uradni list RS*, št. 7/03, 45/04, 86/04, 7/05, 23/05, 34/05, 44/05, 55/05, 40/06, 51/06, 70/06, 115/06, 139/06, 3/07, 29/07, 58/07, 16/08, 17/08 in 76/08.

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja. *Uradni list RS*, št. 50/04, 61/07 in 93/07.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS*, št. 56/99 in 64/07.