

Univerza v Ljubljani  
Fakulteta za družbene vede

Saša Bohinc

**NORMATIVNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE GLEDE  
NA SPOL V POVEZAVI Z UPRAVLJANJEM ČLOVEŠKIH VIROV**

Magistrsko delo

Mentorica: prof.dr.Polonca Končar

Ljubljana, 2004

## ZAHVALA

To magistrsko delo posvečam mojima staršema in se jima zahvaljujem za izkazano vsestransko pomoč pri uresničitvi mojih ciljev.  
Hvala ker sta verjela vame!

H končnemu rezultatu je v največji meri pripomogla moja družina, ki je morala v času izobraževanja usklajeno delovati.  
Hvala mojim trem fantom!

Nenazadnje se zahvaljujem mentorici prof.dr. Polonci Končar za strokovno pomoč, usmeritve in vodstvo pri izdelavi magistrskega dela!

Ljubljana, september 2004

## KAZALO

1. UVOD IN IZHODIŠČA MAGISTRSKEGA DELA	6
2. POJEM DISKRIMINACIJE	12
2.1. Direktna in indirektna diskriminacija glede na spol	14
2.2. Diskriminacija pri zaposlovanju	14
2.3. Razmejitev med termini enakopravnost, segregacija, diskriminacija	16
2.4. Teorije o poklicni segregaciji	17
3. MEDNARODNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE GLEDE NA SPOL	20
3.1. NORME ORGANIZACIJE ZDRUŽENIH NARODOV	20
3.1.1. Splošna deklaracija o človekovih pravicah	20
3.1.2. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah	21
3.1.3. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk	22
3.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA	24
3.2.1. Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti	26
3.2.2. Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih	28
3.2.3. Konvencija MOD št. 156 in Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)	30
3.2.4. MOD in izenačevanje možnosti med spoloma	31
3.3. SVET EVROPE	32
3.3.1. Konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah	32
3.3.2. Evropska socialna listina	34
3.4. NORME EVROPSKE UNIJE	38
3.4.1. Stanje pred Amsterdamsko pogodbo	40
3.4.2. Pogodba o ustanovitvi ES – Amsterdamska pogodba	41
3.4.3. Direktiva 75/117/EGS o zblizevanju zakonov držav članic glede uporabe enakega plačila za moške in ženske	44
3.4.4. Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev	45
3.4.4.1. Poklicne dejavnosti izključene iz namena Direktive 76/207/EGS in sodna praksa	48
3.4.4.2. Ukrepi za spodbujanje pozitivnih akcij	49
3.4.5. Direktiva 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvira za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih	54
3.4.6. Direktiva 79/7/EGS o postopnem uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti	56
3.4.7. Direktiva 86/378/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v sistemih socialne varnosti	56
3.4.8. Direktiva 86/613 o uporabi načela enake obravnave moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni ter varstvo samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom	56

3.4.9. Direktiva 2000/43/ES o enakem obravnavanju oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo	57
3.4.10. Druge direktive EU, pri katerih je prepoved diskriminacije na podlagi spola le eden od ciljev	58
3.4.10.1. Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred kratkim rodile, ali ki dojijo	58
3.4.10.2. Direktiva 96/34/EGS o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu	59
3.4.10.3. Direktiva 97/82/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola	61

4. SLOVENSKA ZAKONODAJA NA PODROČJU PREPOVEDI DISKRIMINACIJE GLEDE NA SPOL	64
4.1. Ustavne določbe	64
4.2. Zakon o delovnih razmerjih	66
4.2.1. Prepoved diskriminacije kot temeljno načelo	67
4.2.1.1. Sankcije za kršitev prepovedi diskriminacije	69
4.2.1.1.1. Odškodninska odgovornost delodajalca	69
4.2.1.1.2. Pravice kandidata in delavca	70
4.2.2. Prepoved diskriminacije glede na spol pri zaposlovanju oziroma sklepanju pogodbe o zaposlitvi	72
4.2.2.1. Objava prostega delovnega mesta	72
4.2.2.2. Prepoved diskriminacije v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi	73
4.2.3. Prepoved diskriminacije glede na spol v času trajanja delovnega razmerja	74
4.2.3.1. Obveznost varovanja delavčeve osebnosti	74
4.2.3.2. Varovanje dostojanstva delavca pri delu	75
4.2.3.3. Enako plačilo žensk in moških	76
4.2.3.4. Varstvo žensk	82
4.2.3.5. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva	84
4.2.3.5.1. Mednarodni dokumenti	85
4.2.3.5.2. Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo	85
4.2.3.6. Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja	86
4.2.3.7. Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom	87
4.2.3.8. Starševski dopust	88
4.2.3.9. Varstvo doječih mater	91
4.2.4. Prepoved diskriminacije glede na spol pri prenehanju delovnega razmerja	92
4.2.4.1. Neutemeljeni odpovedni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi	92
4.2.4.2. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo	94
4.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških	95
4.3.1. Diskriminacija žensk	96
4.3.2. Ukrepi za zagotovitev načela enakosti žensk in moških	97
4.3.3. Spodbujanje enakosti z začasnimi ukrepi	98
4.3.4. Odprava predsodkov in stereotipov	99
4.3.5. Ženske v političnem življenju	99

4.3.6. Implementacija krovnega zakona na področju enakih možnosti žensk in moških	101
4.4. Predlog zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja	103
4.5. Kazenskopravno varstvo delovnih razmerij	105
4.6. Slovenska sodna praksa	106
4.6.1. Kreativna funkcija sodnika v sodnih postopkih	107
4.7. Socialni sporazum RS	108
5. SLOVENSKI TRG DELA IN POLOŽAJ ŽENSK – DELAVK	110
5.1. Ženske in družinsko življenje ter njihova zaposlitev	111
5.2. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja	113
5.3. Poklicna segregacija glede na spol	115
5.4. Ukrepi na področju povečevanja zaposlenosti in reševanja problematike brezposelnosti	117
5.5. Položaj žensk na trgu dela v prihodnosti	118
6. UPRAVLJANJE ČLOVEŠKIH VIROV	120
6.1. Vloga države pri uveljavljanju enakih možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja	121
6.1.1. Pomen zakonodaje	121
6.1.2. Država kot pospeševalec politike enakosti med spoloma	122
6.1.3. Država kot delodajalec	123
6.2. Vloga organizacije pri zmanjšanju oziroma odpravi diskriminacije glede na spol	124
6.2.1. Smernice za zagotavljanje enakih možnosti med spoloma	124
6.2.2. Potreba po spremembi organizacijske kulture	127
6.3. Vloga posameznic in posameznikov ter dvigovanje zavesti	130
6.5. Splošne teoretične razlage glede neenakosti med spoloma oziroma neuspeha politik za zmanjšanje neenakosti	131
7. ZAKLJUČEK	133
8. PRILOGE	145
9. LITERATURA	149

## **KRATICE IN OKRAJŠAVE**

DZ RS – Državni zbor Republike Slovenije

SES – Sodišče Evropskih skupnosti - European Court of Justice

MESL - Evropska socialna listina (spremenjena)

ES – Evropska skupnost

EU – Evropska unija

MDDSZ – Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

MOD – Mednarodna organizacija dela

PES – Pogodba o Evropski Skupnosti

UEM – Urad za enake možnosti

## 1. UVOD IN IZHODIŠČA MAGISTRSKEGA DELA

Prepoved diskriminacije glede na spol, načelo enakosti, ustvarjanje enakih možnosti ter enako obravnavanje, zagotavljanje uravnotežene zastopanosti spolov, pozitivna diskriminacija, pozitivni ukrepi, so termini, s katerimi sem se srečevala pri obravnavanju problematike magistrskega dela in proučevanju predvsem novejših strokovnih literatur izdanih po letu 2000.

Sociološke problematike upravljanja človeških virov sem se lotila s pravnega vidika, z vidika zakonskega vpliva na to področje, interakcije med njima, povezanosti oziroma njune soodvisnosti. Dejstvo je, da se morajo vsa področja družbenega življenja podrežati pravilom, ki jih država, kot nosilka oblasti, vsiljuje subjektom znotraj svojega teritorija. Na drugi strani je spoštovanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin eden tistih dejavnikov, na katerega se mora ozirati prav vsako področje delovanja, torej tudi vsi akterji na področju upravljanja človeških virov. Magistrska naloga je nastajala v zanimivem času, pred vstopom Slovenije v članstvo Evropske Unije, kar je kot zunanji dejavnik znatno vplivalo tudi na področje upravljanja človeških virov. Političnopравни sistem postavlja zahteve, kako naj se izvedejo posamezne aktivnosti na tem področju (zaposlovanje, nagrajevanje, izobraževanje, odpuščanje, ipd). Zato sem se, z velikim elanom in vneto, podala naproti izzivu raziskati problem diskriminacije glede na spol s pravnega področja, in potegniti vzporednice s sociološkim znanjem s podiplomskega študija.

Upravljanje človeških virov je s pravnega vidika veščina, s katero pristojni organi delodajalca zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo ter njihov stalni osebni, poklicni razvoj in napredovanje, ter odločanje o drugih prvinah pravnega položaja delavcev.<sup>1</sup> Osrednjega pomena so zakonska ureditev zaposlovanja, sklenitev pogodbe o zaposlitvi, zakonska ureditev pravic, obveznosti in odgovornosti strank pogodbe o zaposlitvi, ureditev prenehanja delovnega razmerja in ureditev varstva pravic zaposlenih ter reševanja sporov med organi organizacije ter delavci. Gre torej za interdisciplinarno družboslovno disciplino, v okviru katere pravna stroka s svojega vidika prispeva opredeljitvene prvine.

---

<sup>1</sup> Vodovnik, Z, 2002, Pravna ureditev zaposlovanja in dela, v: Možina, S. (ur.), Management kadrovskih virov, stran 333.

Kot navaja Vodovnik<sup>2</sup> ima pravo v družbi vlogo zagotavljati svobodo, pravičnost in pravno varnost. Na področju delovnih in socialnih razmerij pa je pomembno, da pravna ureditev varuje pravni položaj subjektov teh razmerij. Pomembne so omejitve delodajalčeve normativne, direktivne in disciplinske oblasti. Normativna ureditev in nadzor nad izvajanjem pravne ureditve morata v prvi vrsti zagotavljati spoštovanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin ter biti zagotovljena tako, da omogočata »zaupanje v pravo«. Upravljanje človeških virov se navezuje na vse povedano z vidika spoštovanja zapisanih norm in možnosti fleksibilnega upravljanja s človeškim potencialom znotraj postavljenega zakonskega okvirja. Seveda gre za samostojno področje delovanja za to usposobljenih strokovnjakov, ki pa se morajo prvenstveno ozirati na zapovedane standarde.

Gre za tematiko, ki je v preteklem desetletju, pa vse do današnjega časa, zbudila veliko pozornosti v zakonodajah in praksah držav članic EU, kar je vplivalo tudi na to, da je v novem slovenskem zakonu o delovnih razmerjih temu vprašanju namenjeno kar nekaj določb. Urejanje problema prepovedi diskriminacije glede na spol in zagotavljanje enakih možnosti, ki ga obravnavam v nalogi, ima posebno težo zaradi vstopa Slovenije v EU maja 2004 in harmonizacije slovenskega pravnega reda z *acquis communautaire*, ter pričakovanjem, da se bo to področje v slovenski zakonodaji podrobneje uredilo. Prav to me je pritegnilo, da v sistematičnem prikazu in po poglobljeni analizi podam svojo oceno usklajenosti slovenskih pravnih norm na tem področju.

Enakost med spoloma je priznana temeljna pravica, ki ima svoje mesto tudi med pozitivno zakonodajo v EU, k čemur so pripomogle tudi sodbe SES. Nanaša se na vse državljane, moške in ženske; v demokratičnih družbah pa jo je mogoče doseči le s sodelovanjem vseh udeležencev. Zadeva torej celotno populacijo in problema nikakor ne gre obravnavati kot obrobnege. Prvenstveno je, da zakonske in druge določbe, kot tudi praksa, omogočajo in prispevajo k doseganju enakosti in enakopravnosti med spoloma. Upoštevajoč dejstvo, da bo Republika Slovenija postala članica Evropske Unije, je potrebno vse državljane informirati o njihovih pravicah tudi na tem področju ter o možnosti sodnega varstva le-teh.

---

<sup>2</sup> Vodovnik, Z, 2000, Delovna in socialna razmerja ter ustava, PP, št. 28, GV d.d., Ljubljana, str.19.



Značilnosti delitve dela glede na spol so se zelo razlikovale v posameznih zgodovinskih obdobjih glede na razredno, regionalno, religiozno in etnično pripadnost; toda v večini primerov, z redkimi izjemami, je ženska dobila statusno nižja in manj plačana dela. Kot ugotavljata Černigoj Sadarjeva in Verša<sup>3</sup> so v industrijskem obdobju postale razlike med spoloma vidnejše in jasno institucionalizirane. Slabši položaj ženske v predindustrijski ekonomiji je vzpostavil osnovo za njen slabši položaj v industrijski ekonomiji. Prostorska ločitev dela in doma ter dolgotrajen delavnik sta bila za vključevanje ženske v delovno silo dokaj problematična. Na bolj stalno vključevanje žensk na trg dela so vplivali naslednji dejavniki: zmanjšanje števila otrok in povečana pričakovana življenjska doba, rast storitvenega sektorja ekonomije ter vzpon državne blaginje v šestdesetih letih prejšnjega stoletja. Na dinamiko zaposlovanja ženske delovne sile pa so, med drugim, odločilno vplivali tudi različni sistemi države blaginje ter prevladujoči ideološki sistemi druge polovice dvajsetega stoletja.

Uravnoteženost spolov ne pomeni zgolj vključitve večjega deleža zastopljenega spola v sprejemanje odločitev, temveč gre pri tem tudi za ustvarjanje učinkovitega dela uravnoteženih skupin in dolgoročno ohranjanje uravnotežene zastopanosti spolov. Prizadevanje za enake možnosti med spoloma zahteva proučitev notranje dinamike organizacij za sprejemanje odločitev, kakor tudi zunanja prizadevanja, s katerimi se želi vplivati na sprejemanje odločitev. Napredek pri vključevanju žensk v odločanje je v Evropi zelo različen, pa tudi vsa področja niso enako prožna, ko gre za preobrazbo in prevzemanje novih vzorcev enakosti spolov. Politično odločanje, ki je tudi najvidnejše področje, je doživelo največjo spremembo. Bolj ko se oddaljujemo od področij demokratičnega nadzora, nižja je raven enakosti spolov v večini evropskih držav.

Bolj uravnotežena zastopanost spolov pri sprejemanju odločitev izboljšuje politiko in demokracijo, ker vodi k uvajanju novih vprašanj in skrbi. To organizacijam omogoča dosežati večjo skladnost s potrebami spreminjajoče se družbe. Družba lahko veliko pridobi, če se v spopadu s kompleksnostjo globalizacije sveta uporabijo ženski talenti.<sup>4</sup>

Na tem mestu pa je potrebno poudariti, da je spol le eden od elementov v organizacijski kulturi.

---

<sup>3</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, Zaposlovanje žensk, v Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., Politika zaposlovanja, FDV, Ljubljana, str.398.

<sup>4</sup>Woodward Allison E., Going for gender balance, Svet Evrope in Vlada RS, UEM, Ljubljana 2001, str.17.

Dejstvo je, da enakopravnosti in enakih možnosti med spoloma ni mogoče doseči samo z zakonsko oziroma normativno prepovedjo diskriminacije, ampak je potrebno za dosego posameznih ciljev vpeljati t.i. pozitivne ukrepe, ki dajejo prednost enemu spolu na določenem področju. Njihov namen je uveljavitev dejanske enakosti delavk in delavcev. Gre za ukrepe začasne narave, ki prenehajo veljati, ko je dosežen njihov natančno opredeljeni cilj ter se v tem času ne smejo šteti za diskriminatorne. Takšne začasne ukrepe poznajo nekatere države članice EU<sup>5</sup>, medtem ko jih v Sloveniji lahko uvajamo na podlagi Zakona o enakih možnostih žensk in moških, ki je bil sprejet leta 2002.

Magistrsko delo bom vsebinsko razdelila na tri razdelke. Najprej se bom lotila širše mednarodne ureditve in sicer od univerzalnega področja k regionalnemu; torej od dokumentov Organizacije združenih narodov na področju človekovih pravic in prepovedi diskriminacije, Konvencij in Priporočil Mednarodne organizacije dela glede enakih možnosti med spoloma pri zaposlovanju, poklicih in družinskem življenju. Sledil bo pregled pravnih dokumentov Sveta Evrope in končno pregled najpomembnejših primarnih in sekundarnih virov Evropske Skupnosti in EU na področju enakega obravnavanja in enakih možnosti žensk in moških.

Drugi del bo sestavljal pregled nove, v preteklih treh letih sprejete slovenske zakonodaje, s področja delovnih razmerij, enakega obravnavanja med spoloma ter ureditve starševskega dopusta, kar predstavlja okvir tako za ureditev temeljnih pravic in obveznosti v delovnem razmerju ter povezavo z možnostmi usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Bistvenega pomena je ocena usklajenosti naše ureditve z evropskimi zahtevami pravnih virov.

Tretji del magistrskega dela bo odseval sociološko osvetlitev obravnavane problematike, t.i. upravljanje s človeškimi viri. Opredelila bom položaj slovenskih delavk na trgu dela in v poglavju upravljanja človeških virov skušala podati bistvene značilnosti in možnosti delovanja posameznih akterjev v družbi z navezavo na organizacijo oziroma delodajalca.

Na koncu sledi zaključek, kjer bom ocenila položaj slovenske ureditve na področju prepovedi diskriminacije, enakih možnosti in obravnavanja med spoloma, oceno njene usklajenosti z evropskimi normami. Sledi prikaz pomanjkljivosti slovenske ureditve in možnosti za nadgradnjo obstoječe zakonske ureditve.

---

<sup>5</sup> Švedska, Belgija, Nemčija in Italija

Pri proučevanju problemskega sklopa mojega magistrskega dela, na začetku postavljam dve hipotezi, ki ju želim skozi razčlenjeno analizo pravne in sociološke literature na koncu dela opredeliti kot pozitivne oziroma negativne.

**Prva hipoteza:**

Novejša slovenska zakonodaja na delovno-pravnem področju (ZDR, ZSDP, ZEMŽM) je, v zvezi z enako obravnavo žensk in moških, usklajena s širšimi mednarodnimi standardi in tistimi, ki jih zasleduje pravni red Evropske unije.

**Druga hipoteza:**

Sodna praksa delovnega in socialnega sodišča bo, glede diskriminacije glede na spol in zagotavljanja enakih možnosti med spoloma, v prihodnje odločilno oblikovala zadevna vprašanja v praksi oziroma pripomogla v učinkovitejši implementaciji krovne in področne zakonodaje.

## 2. POJEM DISKRIMINACIJE

Beseda diskriminacija izhaja iz latinske besede »diskriminare«, kar v vsakdanjem jeziku pomeni dejanje ali moč ustvariti razlikovanje v pozitivnem ali negativnem smislu.<sup>6</sup> Pogosto prihajamo do zaključka, da je pravilo ne-diskriminatornosti pravzaprav nasprotna oblika pravila enakosti, povezanega z določitvijo konkretnega nezakonskega kriterija. Vsekakor je povezava med obema konceptoma očitna. Če želimo pojasniti vsebino in smisel pravila ne-diskriminatornosti, moramo predhodno vsekakor razložiti kateri koncept enakosti imamo v mislih: enakost pred zakonom, kjer gre za enako uporabo obstoječega prava ali zakonsko enakost, pri kateri je izražena zahteva, da je vsaka oseba ali stvar absolutno enako obravnavana v zakonodaji.

Zapostavljanje ali diskriminacija pomeni, da nekomu dajemo ali priznavamo manjše pravice ali ugodnosti v primerjavi z drugimi.<sup>7</sup>

Diskriminacija je pojem, ki ima specifično značilnost neenakega obravnavanja glede na osebe, ki so si različne glede na raso, nacionalnost, vero, spol ali status v družbi.

Pomeni torej razločevanje, ustvarjanje razločkov, pristranost. Odnosi diskriminacije pa so vedno odnosi nestrpnosti, takšne ali drugačne antipatije, napetosti, konfliktov.<sup>8</sup> Isti avtor navaja, da se družbeno moralni pomen vedno nanaša na določene pristranosti in krivice, na omejevanje ali celo odpravo različnih pravic in svoboščin, na različne pojavne oblike zapostavljanja, šikaniranja, poniževanja in izkoriščanja ljudi.<sup>9</sup> V nadaljevanju meni, da je diskriminacija žensk morda vnanje manj izrazita, zato pa nič manj moralno sprejemljiva. Težko bi našli družbo ali družbeno skupino, ki bi v večji meri uresničevala smiselno, diferencirano enakost in enakopravnost obeh spolov.

Diskriminatorna dejanja se pogosto navezujejo na stereotipe nefavorizirane skupine ter na prepričanje, da člani te skupine ne zaslužijo enako obravnavanje.<sup>10</sup>

Vendar pojma diskriminacija ne gre zamenjevati z diferenciacijo ali razlikovanjem (differentiation or distinction)<sup>11</sup>. Posamezniki se med seboj razlikujejo, ne samo po spolu, rasi,

---

<sup>6</sup> Encyclopedia of Public International law, Human rights and the individual in international law economic relations, stran 134.

<sup>7</sup> Slovar slovenkega knjižnega jezika, DZS, Ljubljana, 1994, str.142.

<sup>8</sup> Vlado Struk, Filozofija, Leksikon Cankarjeve založbe, Cankarjeva založba, Mladinska Knjiga, Ljubljana, 1994.

<sup>9</sup> Vlado Struk, Leksikon morale in etike, Ekonomsko poslovna fakulteta, Maribor, 1999, str.117-118.

<sup>10</sup> Encyclopedia of Philosophy, Concise Routledge, London, New York, 2000, str.214.

starosti ter številnih zmožnostih in sposobnostih, temveč tudi po izobrazbi in izkušnjah. Zaradi kompleksnosti človeške osebnosti in raznolikosti človeških odnosov je mogoče vsakega posameznika označiti s številnimi lastnostmi. Teoretično, nobenega posameznika ni mogoče diskriminirati, kadar je izključen iz določene skupine zaradi lastnosti, ki jih ne poseduje. Občutek diskriminiranosti pri posamezniku se pogosto pojavi, kadar je le ta, po njegovem mnenju, izključen iz skupine zaradi manjših razlik, medtem ko se skupne podobnosti, ki so večjega pomena, niso upoštevale.<sup>12</sup>

Diskriminacija se povezuje z idejo nepravilnosti. Diskriminirati pomeni ovirati, prikrajšati. Vendar se tudi tu lahko vprašamo drugače; ovire se lahko vsilijo, da bi povečali konkurenčno enakost med osebami, ki so enakega statusa ali uživajo enake pravice, a se razlikujejo v nekem drugem sekundarnem smislu. Velika večina moderne delovne zakonodaje je zasnovana na tak način. Ima humanitarni motiv in je ustvarjena da bi učvrstila konkurenčni položaj šibkejšega elementa ali zaščitila socialne vrednote v družbi.

Kot navaja Townshend-Smith, v okviru pojma diskriminacija, na splošno razumemo aktivnosti oziroma procese, ki neupravičeno ustvarjajo manj ugoden pravni, ekonomski ali socialni položaj posameznika ali/in družbenih skupin.<sup>13</sup> Na področju pravnega urejanja diskriminacija pomeni pravno nedopustno razlikovanje pravnih naslovljencev in/ali dejanskih stanj. Prepoved diskriminacije je vključena v strukturni in vsebinski okvir splošnega načela enakopravnosti, ki zakonodajalcu pri zagotavljanju, uresničevanju in varovanju temeljnih pravic ne dovoljuje razlikovanja, ki bi temeljilo na osebnih značilnostih posameznika ali družbenem položaju.

V širšem pomenu lahko o diskriminaciji govorimo tudi v primerih pravno nedopustnega razlikovanja pri zagotavljanju zakonskih pravic, dodeljevanju zakonskih obveznosti in zakonskem opredeljevanju pravnih položajev.<sup>14</sup>

Diskriminacija pomeni pomanjkanje spoštovanja principa enakega obravnavanja, ki je ena temeljnih zahtev demokratične družbe.

---

<sup>11</sup> Mednarodno pravo normalno razlikuje med diskriminacijo, ki je prepovedana in razlikovanjem, ki je pod določenimi pogoji dovoljena. Council of Europe, Division Equality between Women and men, DG of Human Rights, Positive action in the field of equality between women and men, Strasbourg.

<sup>12</sup> Encyclopaedia of the Social Sciences, Volume Thirteen, The Macmillan Company, MCMLII, New York, 1934, str.131.

<sup>13</sup> Townshend-Smith, R.J. Discrimination Law, Text, Cases, Materials, Cavendish Publishing Limited, London, 1998, stran 64.

<sup>14</sup> Flander, B., 2003, Pozitivna diskriminacija, Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, stran 57.

## 2.1. Direktna in indirektna diskriminacija glede na spol

Globlji pomen principa enakega obravnavanja pomeni, da je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola. Diskriminacija na podlagi spola je lahko direktna ali indirektna (več o tem tudi v nadaljevanju).

O **direktni** diskriminaciji govorimo, kadar je diskriminatorno ravnanje direktno povezano z ženskim ali moškim spolom. Takšno direktno povezavo je mogoče najti v prepovedi določenih vrst opravil oziroma dela ženskemu spolu ali dela v nočnem času.<sup>15</sup> Gre za primere, ko s pravnimi akti niso zagotovljene enake pravice oziroma zagotovljene v enakem obsegu.<sup>16</sup>

Na drugi strani govorimo o **indirektni** diskriminaciji, kadar se sicer formalno spolno nevtralne določbe v praksi uporabljajo tako, da pride do različnega obravnavanja oseb enega spola. Kot primer lahko navedemo neenako obravnavanje delavcev zaposlenih s krajšim delovnim časom s tistimi, ki so zaposleni s polnim delovnim časom. Pri indirektni diskriminaciji gre torej za primere, ko so posameznikom ali družbenim skupinam formalno zagotovljene enake pravice oziroma enak obseg pravic, vendar so le-ti dejansko v manj ugodnem položaju v pogledu uresničevanja pravic oziroma pri izpolnjevanju obveznosti prikrajšani.<sup>17</sup>

## 2.2. Diskriminacija pri zaposlovanju

Kot navaja Mežnar,<sup>18</sup> zaposlovanje v širšem smislu, po Zakonu o zavarovanju in zaposlovanju za primer brezposelnosti,<sup>19</sup> obsega posredovanje zaposlitve, posredovanje dela, ukrepe za pospeševanje zaposlovanja in za odpiranje novih ter za ohranjanje že obstoječih produktivnih delovnih mest ter vse tiste dejavnosti, ki zagotavljajo pogoje za produktivno in svobodno izbrano zaposlitev, poklicni in strokovni razvoj ter uporabo delovnih sposobnosti posameznikov.<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> Julen, J., 2001, A blessing or a ban? About the discrimination of pregnant job-seekers, v: Numhauser-Henning, A. (ur), Kluwer Law International, The Hague, str.179.

<sup>16</sup> Flander, B., 2003, Pozitivna diskriminacija, Konceptualna, ustavnopravna in primerjalnopravna analiza, magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana, str.57.

<sup>17</sup> Flander, B., 2003, ibid., str. 57-58.

<sup>18</sup> Mežnar, D., 1998, Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu, Univerza v Mariboru, FOV, Založba Moderna organizacija, Kranj, str.27-28.

<sup>19</sup> Ur.l.RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98 ( v nadaljevanju ZZZPB)

<sup>20</sup> drugi odstavek 1. člena ZZZPB

Princip enakosti in prepoved diskriminacije pri zaposlovanju temeljita na pravni in moralni podlagi, po kateri naj bi bili delavci, ki so si podobni tudi tako obravnavani.<sup>21</sup> Pri tem je potrebno analizirati okoliščine, v katerih sta si dva delavca lahko podobna oziroma enaka, kar je podlaga za enako obravnavanje kot tudi ugotoviti, kaj enako obravnavanje sploh pomeni. Za operativni pomen prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju je potrebno imeti nek zunanji sistem vrednot, ki bo usmeril v pravilen način njegove uporabe v praksi. Utemeljitev, vsebinska in praktična, je odvisna tudi od zakonodajalčevih moralnih vrednot in socialne politike, ki jo je uzakonil v državi ter od sodnega tolmačenja. Namen in cilji principa enakosti in prepovedi diskriminacije se spreminjata vedno, kadar prideta v konflikt z drugimi vrednotami zakonodajne in sodne veje oblasti

Po Zielinskem<sup>22</sup> princip enakosti predvideva, da je potrebno posameznika v določeni situaciji (glede na določen kriterij), obravnavati enako, na enak način, brez razlik. Absolutna enakost obravnavanja pa ne pomeni vedno tudi, da diskriminacija ne obstaja. Ravno nasprotno; v določenih okoliščinah je lahko enako obravnavanje prav pokazatelj dejanske diskriminacije.

Po mnenju zgoraj navedenega avtorja je pomembno poudariti, da noben mednarodni akt ne (do)pušča prednosti drugi pravici pred ne-diskriminatornostjo; kar pomeni, da soglasnost s prepovedjo diskriminacije daje slednji absolutni značaj in gre torej za absolutno pravico, od katere ni mogoča izjema na podlagi »prednosti druge pravice«.<sup>23</sup>

Diskriminacija pri zaposlovanju lahko prizadene tako posameznika kot skupino ljudi, ki iščejo zaposlitev ali so že zaposleni, kot tudi tiste subjekte, ki opravljajo ali so pripravljeni opravljati svoj poklic.

Najvišja stopnja pravne zaščite pred diskriminacijo pri zaposlovanju je bila dosežena oziroma zagotovljena v tistih državah, ki so ratificirale mednarodne akte na tem področju, posebno Konvencijo MOD št. 111 glede diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih. Vendar pa ratifikacija slednje ne zadostuje pri preprečevanju diskriminacije pri zaposlovanju. Zielinski<sup>24</sup> navaja, da je pri načrtih za doseg tega cilja potrebno prvotno poskrbeti predvsem za splošno enakost pred

---

<sup>21</sup> Ben-Israel, R., 2001, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, v: Blanpain, R., Engels, C., (ur), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Labour Market Economies, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, str.365 do 366.

<sup>22</sup> Zielinski, T., 1997, Discrimination in employment, XV World Congress of Labour Law and Social Security, Peeters, str. 39.

<sup>23</sup> Zielinski, T., *ibid.*, str. 41.

<sup>24</sup> Zielinski, T., *ibid.*, str.52

zakonom. Čeprav mnoge evropske države načelo enakosti (vključujoč tudi enak dostop do zaposlitve) vključujejo v svoj najvišji pravni akt – ustavo, pa je potrebno poudariti, da ustavne določbe niso sine qua non pogoj za doseganje enakosti pri zaposlovanju državljanov neke države. In prav tako splošna narava teh ustavnih določb še ne zagotavlja izvajanje le-teh v praksi. Posebni zakoni na področju diskriminacije zagotavljajo bolj učinkovito zaščito posameznika kot ustava.

### **2.3. Razmejitev med termini enakopravnost, segregacija, diskriminacija**

Za termin segregacija lahko rečemo, da se uporablja bolj v socioloških krogih. Gre za družbeno ali prostorsko ločitev kake skupnosti ljudi zaradi rasnih, etničnih, verskih ali socialnih razlogov.<sup>25</sup> Segregacija delovnih mest pa označuje koncentracijo žensk in moških v različnih ravneh dejavnosti in zaposlovanja.<sup>26</sup> Segregacija glede na spol je odlična izhodiščna točka za analizo delovnega okolja in pogojev dela žensk in moških. Gre za enega izmed pogojev dela, ki je indikator stopnje razlik med spoloma na trgu dela. To prinaša ženskam številne negativne posledice.<sup>27</sup>

Enakopravnost pa označuje stanje, v katerem pripadajo vsem enake pravice.<sup>28</sup> Medtem ko gre za diskriminacijo, kadar pride do dajanja, priznavanja manjšinskih pravic ali ugodnosti komu v primeru z drugimi. Kot sinonima se uporabljajo izrazi razlikovanje, razločevanje in zapostavljanje.<sup>29</sup>

Termina enakosti in enakopravnosti ne gre enačiti. Prvi se, kot družbena kategorija, nanaša na enako vrednost človeka kot posameznika in kot pripadnika človeške družbe kot celote. Iz enakosti oziroma enake vrednosti človeka izvira človekovo enako dostojanstvo, ki od družbe načeloma zahteva enako (pravno) obravnavanje posameznikov. Enakopravnost oziroma enako pravno obravnavanje je torej izvedena iz enakosti oziroma enake vrednosti posameznika in se v pravni državi uresničuje zlasti prek temeljnega ustavnega načela pravne enakosti oziroma enakopravnosti.<sup>30</sup>

Diskriminacija na drugi strani pomeni pravno nedopustno razlikovanje pravnih naslovljencev in/ali dejanskih stanj. Prepoved diskriminacije je vključena v strukturni in vsebinski okvir

<sup>25</sup> Pravni terminološki slovar, 1999, ZRC SAZU, Ljubljana, str. 414.

<sup>26</sup> 100 besed za enakost, Vlada RS, Urad za žensko politiko, dosegljivo na [www.uem-rs.si/slo/publikacije](http://www.uem-rs.si/slo/publikacije)

<sup>27</sup> Fagan, C., Burchell, B., EIRO, 2002, Gender, Jobs and Working conditions in the EU, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, stran 25.

<sup>28</sup> Pravni terminološki slovar, 1999, ZRC SAZU, Ljubljana, str. 81.

<sup>29</sup> Pravni terminološki slovar, 1999, ZRC SAZU, Ljubljana, str. 63.

<sup>30</sup> Flander, B., 2003, Pozitivna diskriminacija, Konceptualna, ustavnopravna in primerjalnopravna analiza, magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana, str. 41.



splošnega načela enakopravnosti, ki zakonodajalcu pri zagotavljanju, uresničevanju in varovanju temeljnih pravic ne dovoljuje razlikovanja, ki bi temeljilo na osebnih okoliščinah posameznika ali njegovem družbenem položaju.

#### **2.4. Teorije o poklicni segregaciji**

Poklic je eden osnovnih prvin, po katerem je segmentiran trg delovne sile. Poklici so medsebojno v hierarhičnem odnosu; nekateri imajo večji družbeni ugled, so bolje plačani, zagotavljajo večjo družbeno moč in prinašajo večjo socialno varnost kot drugi. S tega vidika je porazdelitev po poklicih glede na spol pomembna za ugotavljanje obstoja spolne segregacije na trgu delovne sile.<sup>31</sup>

Teorije o poklicni segregaciji so določena instanca bolj splošnih teorij, ki želijo umestiti posameznika v strukturi položajev.<sup>32</sup> Na izbiro poklica oziroma dela po Powelu<sup>33</sup> poleg osebnih interesov in sposobnosti vplivajo še družbene norme, pričakovanja drugih, možnosti izbire na trgu in odločitve organizacij. O možnostih izbire na trgu dela pa veliko govori segregacija poklicev. Segregacijo merimo z indeksom segregacije, ki nam pove, kakšna je udeležba glede na spol v nekem poklicu. Indeks ima lahko vrednosti od 0 (popolna spolna integracija – enaka udeležba moških in žensk) do 100 (popolna spolna segregacija – popolna dominacija enega spola).

Koncept poklicne segregacije vključuje različne vidike segregacije. Dexova<sup>34</sup> povzema različne avtorje in omenja naslednje:

- Delež poklicev, v katerih ni zaposlenih žensk ali moških,
- Delež poklicev, v katerih so ženske v večjem odstotku, kakor v populaciji,
- Indeks segregacije temelji na indeksu podobnosti ali nepodobnosti, ki se uporablja v tabelah socialne mobilnosti,
- Delež poklicev v katerih je zaposlen določen odstotek žensk,
- Horizontalna in vertikalna segregacija,

---

<sup>31</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, Zaposlovanje žensk, v: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M, Politika zaposlovanja, FDV, Ljubljana, str.409.

<sup>32</sup> Crompton, R., Sanderson, K., 1990, Gendered jobs and social change, Unwin Hyman Ltd, London, str. 27 do 32.

<sup>33</sup> Kanjuo Mrčela, A., 1995, Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela, v: Zbornik študij, Ženske in oborožene sile, RS, Ministrstvo za obrambo, Center za strateške študije, Ljubljana, str. 54 do 55.

<sup>34</sup> Dex, S, 1985, The sexual division of work: Conceptual Revolutions in the Social Sciences, Harvester Wheatsheaf, Herfordshire, str 96 do 97.

- Interpoklicna (med poklicnimi kategorijami) in intrapoklicna (znotraj ene poklicne kategorije) segregacija.

Razlogi poklicne segregacije se pogosto opisujejo kot tiste, ki izvirajo iz narave ponudbe ženske delovne sile. Razlage, ki se opirajo na stran ponudbe, se osredotočajo predvsem na določene kvalitete ženskega dela. Lahko jih razdelimo na:

- normativne, kot tiste razlage, ki poudarjajo socialno-kulturne značilnosti ženskih vlog (posebno v domačem gospodinjskem okolju) ter na
- ekonomske, ki determinirajo kvaliteto ženskega dela skozi rezultate racionalnega sprejemanja odločitev posameznika kot tudi domačega okolja.

Socialno-kulturne razlage poklicne segregacije imajo veliko skupnega z teorijami spolnih vlog na področju spolne neenakosti. Poudarjajo vzporednice med plačanim delom žensk in njihovim delom v gospodinjstvu (kuhanje, čiščenje, skrb za majhne otroke in bolne, ipd.). V tem pogledu delo ni samo vir zaslužka, temveč tudi primarni vir socialne identitete. Spol je običajno prvi vir socialne identitete, ki se jo naučijo otroci; posameznikova socialna zunanja podoba ter njegovo samospoštovanje, pa sta odvisna od obnašanja, ki je primeren posameznemu spolu.

Iz vsakdanjega življenja je razvidno, da se poklici: medicinska sestra in osnovnošolska učiteljica, delo v domu za ostarele skladajo z ženskimi stereotipi. Delo v gospodinjstvu je zelo raznoliko in ni razloga, zakaj bi določena opravila lahko označili kot »ženska« ali »moška«. Neraziskane razlage o vlogi spola torej bolj opisujejo kot razlagajo spolno razlikovanje dela.

Neoklasične ekonomske teorije gledajo na poklicno segregacijo kot posledico kvalitete različnih »ponudb« moških in žensk na trgu dela. Koncentracijo žensk v določenih poklicih pa je rezultanta relativne nezmožnosti žensk pri vlaganju v svoj »človeški kapital«: za pridobitev formalne, v poklic usmerjene izobrazbe, ipd. Neoklasične teorije vidijo ločevanje dela med moške in ženske (kjer ženske prevzemajo odgovornost za gospodinjska opravila in na ta način pridobi brezpomemben »človeški kapital«) kot posledico racionalnega sprejemanja odločitev posameznikov v družinski enoti. Poklicna segregacija je potemtakem posledica oziroma rezultat specializacije gospodinjstva na »domače« in na »tržno« (plačano) delo. Če sta torej v družini dva posameznika (starša), sposobna za delo, z dvema nalogama, ki jih želita uresničiti, je najbolje, da se vsak osredotoči na posamezno nalogo oziroma opravilo, in si med seboj izmenjata določen nadpovprečen output (rezultat), kot pa da delita svoj čas med obe nalogi.

Razlage človeškega kapitala, glede ločitve dela na podlagi spola, so bile empirično kritizirane zaradi dveh razlogov; tako normativne ali kulturne, kot tudi ekonomske. Kot prvo, poznamo primere zaposlitev žensk na položajih, za katere je potrebno tehnično znanje, a z nizkim statusom, kar je posledica domnevne manjvrednosti žensk. In kot drugo, je bila na preizkušnji tudi ekonomska učinkovitost pretirane specializacije posameznih članov gospodinjstva. Predpostavka ženske učinkovitosti pri gospodinjskem delu izvira iz njihove biološke sposobnosti roditi in dojeti otroka. Specifičnost kapitalističnega izkoriščanja je lahko vprašljiva, saj so bile ženske (zgodovinsko in več-kulturno) podvržene socialnemu in ekonomskemu izkoriščanju tudi v drugih časovnih obdobjih in oblikah. Za potrebe kapitalizma pa ni vedno tudi najbolje, če se ženske omejuje na sfero gospodinjstva.

Dve najpogostejši razlagi poklicne segregacije v strokovni literaturi sta teorija rezervne delovne armade ter teorija o dvojnem trgu delovne sile. Prva temelji na Marxovi razlagi potreb kapitala (akumulacija) in pojasnjuje položaj žensk na trgu delovne sile s potiskanjem žensk v nekvalificirane, slabo plačane poklice. To se dogaja zaradi težnje kapitala, da bi dobil od dela čimveč - zamenjava moškega dela z delom žensk in otrok. Teorija dvojnega trga pa opredeljuje položaj žensk v sekundarnem trgu delovne sile – slabše plačani poklici brez možnosti za napredovanje, brez varnosti zaposlitve.<sup>35</sup>

Na tem mestu sem opredelila poklicno segregacijo kot razmejitev glede na ostale, zgoraj navedene termine, vendar bom tej temi posvetila posebno pozornost v poglavju žensk na trgu dela v Sloveniji.

V nadaljevanju si pogledjmo, kako določeni mednarodni pravni akti določajo definicijo prepovedi diskriminacije glede na spol pri zaposlovanju, ustvarjanje enakih možnosti med spoloma oziroma opredeljujejo zgoraj navedeno problematiko.

---

<sup>35</sup> Kanjuo Mrčela, A., 1995, *ibid*, str. 55.

### 3. MEDNARODNA UREDITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE GLEDE NA SPOL

#### 3.1. NORME ORGANIZACIJE ZDRUŽENIH NARODOV

Številni pravni akti urejajo področje pravnega varstva človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ne glede na splošno zastavljeno problematiko pa vselej, v vsakem izmed njih, najdemo tudi določbe, ki se nanašajo na prepoved diskriminacije.

##### 3.1.1. Splošna deklaracija o človekovih pravicah

Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948<sup>36</sup> je temeljni dokument na svojem področju in pomeni začetek splošnega gibanja za človekove pravice. Temeljne človekove pravice so zasnovane na naravnem in prirojenem dostojanstvu vsakogar. To spoštovanje ter pravica do svobode in enakosti so neodtujljive. Čeprav deklaracija nima zavezujoče moči pogodbe, je pridobila moč univerzalne sprejemljivosti.<sup>37</sup> Številne države so vključile določbe tega dokumenta v svojo ustavo ali krovne zakone. Prav tako so bile, od leta 1948 dalje, na podlagi osnovnih načel te deklaracije sprejete mnoge konvencije in pogodbe, ki so se nanašale na človekove pravice.

Deklaracija o človekovih pravicah že v svoji preambuli poudarja enake pravice moških in žensk. Prvi člen določa, da se vsi ljudje rodijo svobodni in imajo enako dostojanstvo in enake pravice. Pravice in svoboščine, ki so določene s tem dokumentom, se nanašajo na vsakogar brez kakršnega koli razlikovanja, ne glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali katerokoli drugo okoliščino.<sup>38</sup>

Zagotovljena je pravica do enake zaščite proti diskriminaciji, do enakega pravnega varstva, kadar gre za kršitve tega dokumenta.<sup>39</sup> Skladno z 12. členom je zagotovljena pravna zaščita proti vmešavanju v družinsko življenje; družina je naravna in temeljna celica družbe in ima pravico do družbenega in državnega varstva. Polnoletni moški in ženske imajo brez kakršnekoli

---

<sup>36</sup> Sprejela in razglasila jo je Generalna skupščina ZN 10.12.1948, z resolucijo št. 2/7A

<sup>37</sup> Zagorac, D., 2003, Izzivi za univerzalno varstvo človekovih pravic, Revus, Revija za evropsko ustavnost, št.1, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 77.

<sup>38</sup> prvi odstavek 2.člena

<sup>39</sup> 7.člen

diskriminacije pravico skleniti zakonsko zvezo in ustanoviti družino.<sup>40</sup> Pravica do dela in proste izbire zaposlitve ter enakega plačila za enako delo izhajata iz 23. člena. Pravico ima do nagrade, ki njemu in njegovi družini zagotavlja človeka vreden obstoj. In nenazadnje je v drugem odstavku 25. člena določena pravica materinstva, ki naj uživa posebno pozornost in skrb. Glede pravic do socialnega varstva so izenačeni vsi otroci, tisti rojeni v zakonski zvezi ali zunaj nje.

In nenazadnje Konvencija določa,<sup>41</sup> da je vsakdo pri izvajanju svojih pravic in svoboščin podvržen samo takšnim omejitvam, ki so določene z zakonom, katerih izključni namen je zavarovati obvezno priznanje in spoštovanje pravic in svoboščin drugih ter izpolnjevanje pravičnih zahtev morale, javnega reda in splošne blaginje v demokratični družbi.

### **3.1.2. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah**

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah<sup>42</sup> določa naslednje norme, pomembne na področju enakosti med spoloma. V drugem členu je določeno, da mora vsaka vlada države pogodbenice sama ali z mednarodnim sodelovanjem sprejeti ukrepe,<sup>43</sup> da bi z vsemi razpoložljivimi sredstvi dosegla popolno realizacijo s tem dokumentom priznanih pravic. Vse priznane pravice se morajo izvajati brez diskriminacije glede na raso, barvo kože, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo, lastnino, rojstvo ali drugo osebno okoliščino.

Ženskam in moškim morajo biti zagotovljene enake pravice pri uživanju vseh ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki jih določa pakt.<sup>44</sup> Nadalje 7. člen določa, da je potrebno zagotoviti pravične in zadovoljive pogoje dela, kar pomeni predvsem:

- a) pravično plačo in enako nagrajevanje za delo enake vrednosti brez razlikovanj; ženskam morajo biti zagotovljeni enaki pogoji dela kot moškim, predvsem pa enaka plača za enako delo; plačilo mora zadostovati za dostojno življenje delavcev in njihovih družinskih članov.
- b) varne in zdrave delovne pogoje,
- c) enake možnosti pri napredovanju na višje položaje, ki naj temeljijo na kompetencah in senioriteti,

---

<sup>40</sup> tretji odstavek 16. člena

<sup>41</sup> drugi odstavek 29. člena

<sup>42</sup> Sprejela ga je Generalna skupščina ZN dne 16.12.1966, začel pa je veljati leta 1976.

<sup>43</sup> Predvsem gre za zakonodajne ukrepe.

<sup>44</sup> 3. člen Pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah

d) počitek, prosti čas in omejitve delovnega časa, plačanega letnega dopusta, kot tudi plačilo v času državnega praznika.

Skladno z 10. členom je družina naravna in temeljna skupnost ljudi v družbi. Država ji mora zagotavljati zaščito in pomoč pri njenem formiranju, ter ji pomagati ves čas, ko v družini obstaja odgovornost za vzgojo in izobraževanje otrok. Posebne zaščite so deležne matere v obdobju pred rojstvom otroka, kot tudi po rojstvu in jim je potrebno zagotoviti plačan dopust ali dopust z ustreznimi nadomestili s področja socialne varnosti.

### **3.1.3. Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk**

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk<sup>45</sup> je pravni temelj za nacionalne programe pravnih reform in hkrati vir za razvoj strategij in programov za preprečevanje diskriminacije žensk ter zagotavljanje enakosti žensk in moških.

Konvencija v preambuli navaja, da se z diskriminacijo žensk krši načelo enakosti in spoštovanja človekovega dostojanstva, ovira enaka udeležba žensk v političnem, družbenem, ekonomskem in kulturnem življenju, ovira nadaljnji razvoj in napredek družbe in družine ter otežuje vsestranski razvoj zmožnosti žensk, da delujejo za dobrobit svojih držav in človeštva.

Diskriminacija žensk<sup>46</sup> pomeni po konvenciji vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega posledica ali namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakosti moških in žensk na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem in državljskem ali katerem koli drugem področju. Konvencija ne omenja spolnega nadlegovanja, uveljavlja pa se stališče, da diskriminacija vključuje tudi spolno nadlegovanje različnih oblik, ker je le-to prvenstveno usmerjeno na predstavnice ženskega spola.

Države zavezuje, da z zakonskimi in drugimi ukrepi zagotovijo dejansko enakopravnost med spoloma in učinkovito varstvo pred vsakim diskriminacijskim postopkom. Konvencija opredeljuje tudi neobvezno uveljavljanje posebnih začasnih ukrepov, ki ne predstavljajo diskriminacije, če je njihov namen pospešiti uresničevanje dejanske enakopravnosti moških in

---

<sup>45</sup> Sprejeta z Resolucijo Generalne Skupščine ZN št. 34/180 z dne 18.12.1979, veljati pa je začela 3.9.1981. Ratificirana 1.10.1981 in objavljena v Ur.l.SFRJ-MP, št. 11-48/1981, v Sloveniji velja od 17.7.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur.l.RS-MP, št. 9-55/1992.

<sup>46</sup> 1.člen Konvencije

žensk.<sup>47</sup> Ti ukrepi ne smejo povzročiti neenakih ali posebnih meril in morajo prenehati učinkovati, ko je dosežen rezultat zaradi katerega je bil sprejet.

Pomemben je 11. člen konvencije, ki se nanaša na zaposlovanje. Konvencija ustanavlja poseben odbor – odbor za odpravo diskriminacije žensk.

Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk predstavlja prvi univerzalni mednarodni dokument, ki vključuje člen, s katerim na načelni ravni izrecno izključuje diskriminatornost uveljavljanja ukrepov pri uveljavljanju dejanske (de facto) enakopravnosti med spoloma. Čeprav Konvencija prednostnega obravnavanja izrecno ne omenja, zagotavlja neposredno pravno podlago potencialnega uveljavljanja pozitivne diskriminacije.

Sredstvo za doseg dejanske enakosti med spoloma je paritetna demokracija, ki pomeni nov izziv, pot, po kateri je mogoče doseči enakomerno udeležbo obeh spolov na vseh ravneh delovanja demokratične družbe. Osnovni zahtevi paritetne demokracije sta enaka udeležba žensk in moških v procesih odločanja in delitev družinskih odgovornosti, kot pogoja za uskladitev poklicnega in družinskega življenja. Šele na ta način se bo lahko, skladno z določbami konvencije, uresničila tudi želja po polnem in vsestranskem razvoju družbe, blaginje in miru.

Leta 1999 je bil sprejet Opcijski protokol, ki prinaša možnost pritožbenega postopka in sicer v dveh oblikah. Po prvi lahko posameznica ali skupina posameznic, ko je zadoščeno določenim kriterijem, vloži pritožbo zaradi kršitev določb konvencije in kot drugo se lahko sproži poizvedbeni postopek, ki pooblašča komisijo, da prične poizvedbo glede resnih ali sistematičnih kršitev pravic žensk. Slovenija omenjenega opsijskega protokola še ni podpisala in zato zanjo še ni zavezujoč. Po navedbah Urada za enake možnosti RS, Ministrstvo za zunanje zadeve pripravlja predlog Zakona o ratifikaciji navedenega dokumenta.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> prvi odstavek 4. člena: »Adoption by Parties of Temporary special measures aimed at accelerating de facto equality between men and women shall not be considered discrimination as defined in the present Convention...«.

<sup>48</sup> Vlada RS, Urad za enake možnosti, Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, december 2002, Ljubljana, stran 19

### 3.2. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA

Ustanovitev te specializirane agencije OZN je pomenila pomembno prelomnico v razvoju mednarodnega delovnega prava. Zagotovilo se je sistematično, nepretrgano sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm s področja dela, delovnih razmerij in socialne varnosti. Konvencije MOD so pomenile novost v tehniki mednarodnih kolektivnih instrumentov; so kvazi zakonske narave in nadomeščajo klasične meddržavne pogodbe. To se odraža predvsem v načinu njihovega sprejemanja, za katerega je potrebna dvotretjinska večina tripartitnega telesa. Pri sprejemanju le-teh enakopravno sodelujejo predstavniki vlad, predstavniki delodajalcev in delavcev. Naloga konvencij je postaviti načela zakonodaje, ki bo vzpostavila pravične delovne razmere ter bila zgled in hkrati stimulatивно vplivala na države.<sup>49</sup> Določbe konvencij in priporočil MOD so opisane kot mednarodni delovni standardi.<sup>50</sup>

Na področju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk je MOD sprejela številne konvencije in priporočila, kateri zavezujejo tudi Slovenijo. Načelo enakega plačila za delo enake vrednosti je določeno tudi v Preambuli k Ustavi MOD, v Filadelfijski deklaraciji pa je med drugimi načeli MOD prvič izrecno poudarjeno načelo, da imajo vsi ljudje, ne glede na raso, prepričanje ali spol, pravico prizadevati si za materialno blagostanje in duševni razvoj v pogojih svobode, dostojanstva, ekonomske varnosti in enakih možnosti.<sup>51</sup> Programska načela MOD obvezujejo članice pri izvajanju določene socialno-ekonomske politike; ta načela so 4: delo ni blago, svoboda izražanja mišljenja in koalicijska svoboda sta predpogoja za stalni napredek, obstoj revščine v kateremkoli delu sveta ogroža blagostanje v vsem svetu ter borba proti revščini zahteva skupno akcijo predstavnikov delavcev in delodajalcev ter vlad ob varovanju popolne enakopravnosti svobode izražanja in demokratičnega odločanja zaradi pospeševanja splošne blaginje.<sup>52</sup>

---

<sup>49</sup> povzeto po Končar, P., 1993, Mednarodno delovno pravo, Časopisni zavod Uradni list, Ljubljana, stran 77 do 88.

<sup>50</sup> Swepston, L., 2001, International Labour Law, v: Blanpain, R, Engels, C., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, VIth and revised edition, stran 137.

<sup>51</sup> Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002, str. 56.

<sup>52</sup> Kyovski, R, Radovan, A., 1975, Konvencije in priporočila MOD s komentarjem, Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana, str. 32.



Ustanovna listina MOD vsebuje poleg institucionalnih načel tudi materialne norme – neposredno veljavna določila ustanovne listine, ki neposredno vplivajo tudi na tiste države, ki morda določil, ki izhajajo iz sprejetih konvencij, niso ratificirale. Takšna praksa se je uveljavila predvsem na področju sindikalne svobode in nediskriminacije.

MOD si že od začetka svojega obstoja prizadeva, da bi postopoma odpravila najhujše oblike diskriminacije in sicer z uporabo dveh metod: pozitivne, tj. aktiviranja ekonomskih in socialnih dejavnikov za doseganje čim večje stopnje zaposlovanja, in negativne, s katero skuša postopno odpraviti vse oblike in možnosti diskriminacije. Praksa je pokazala, da je nujno treba reševati to vprašanje v celoti.<sup>53</sup> Pobudo za tako reševanje je sprožil ekonomsko-socialni svet ZN, na čigar pobudo je bila sprejeta konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, ki jo spremlja istoimensko priporočilo št. 111 (več o tem v nadaljevanju). Za takšno reševanje vprašanja dajejo osnovo določbe Splošne deklaracije človekovih pravic iz leta 1948, omenjena zgoraj in njen 2. člen.<sup>54</sup> To določilo sta dopolnila mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah v zvezi z delovnimi razmerji (drugi odstavek 2. člena) in mednarodni pakt o civilnih in političnih pravicah (prvi odstavek 2. člena).

MOD se pri pospeševanju enakopravnosti poslužuje naslednjih instrumentov:

- Konvencije in priporočila, ki se nanašajo na dva sklopa in sicer varstvo žensk pred delovnimi razmerami, ki bi ogrožale njihovo reproduktivno funkcijo ter na zagotavljanje enakih možnosti in obravnavanja moških in žensk;
- Deklaracije in resolucije, ki določajo najpomembnejša področja boja proti diskriminaciji;
- Načrt aktivnosti za zagotavljanje enakih možnosti in obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju, sprejet 1987, katerega namen je okrepitev pomoči MOD državam in organizacijam delodajalcev in delojemalcev pri sprejemanju politike in izvrševanja meril za pospeševanje enakopravnosti.

Čeprav se večina mednarodnih delovnopравниh standardov nanaša brez razlike na moške in ženske, pa se nekatere konvencije in priporočila nanašajo specifično na ženske. Pri teh se je

---

<sup>53</sup> Kyovski, R, Radovan, A., 1975, Konvencije in priporočila MOD s komentarjem, Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana, str.178.

<sup>54</sup> določba 2. člena se glasi: Vsakdo sme uživati vse pravice in vse svoboščine, ki so razglašene s to deklaracijo, ne glede na pleme, barvo, spol, vero, politično ali drugo prepričanje, narodno ali socialno pripadnost, premoženje, rojstvo ali kakršnokoli drugo okoliščino. Prav tako ni upravičeno nikakršno razločevanje glede na politično ali pravno ureditev ali mednarodni položaj države ali ozemlja, ki mu kdo pripada, pa naj bo to ozemlje neodvisno, pod varstvom ali nesamostojno ali kakorkoli omejeno v svoji samostojnosti.

MOD osredotočila na dve področji in sicer na varstvo materinstva ter na zagotavljanje enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju, napredovanju, organiziranju in odločanju kot tudi enakih pogojev pri plačilu za delo, socialnem zavarovanju, ipd. V nadaljevanju obravnavam pomembnejše konvencije MOD na tem področju.

V nadaljevanju navedeni Konvenciji MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti iz leta 1951 ter Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958, sta dve izmed 8 konvencij MOD opredeljeni kot temeljni na področju pravic posameznika pri delu, ne glede na stopnjo razvitosti posameznih držav.<sup>55</sup>

### **3.2.1. Konvencija MOD št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti**

Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju moške in ženske delovne sile za delo enake vrednosti, sprejete leta 1951 in istoimensko Priporočilo št. 90, imata za cilj zagotoviti enako plačevanje moških in žensk za delo enake vrednosti.<sup>56</sup> Konvencija je ena izmed najpomembnejših konvencij MOD, ki je dosegla veliko število ratifikacij ter imela močan vpliv na nacionalne ureditve in prakso.<sup>57</sup> Konvencija zavezuje tudi Slovenijo na podlagi pravnega nasledstva.<sup>58</sup>

Konvencija zavezuje državo, ki jo ratificira, da na način, ki je prilagojen veljavnim metodam za določanje višine plače, spodbuja, in kolikor je to v skladu z navedenimi metodami, zagotovi za vse delavce uporabo načela enakega plačila za delavce in delavke za delo enake vrednosti.<sup>59</sup>

Konvencija opredeljuje »plačilo« kot običajno, osnovno ali minimalno plačo in vse druge dohodke, ki jih neposredno ali posredno v denarju ali naravi plačuje delodajalec delavcem in delavkam in izhajajo iz delavčeve zaposlitve.<sup>60</sup> Medtem ko izraz »enakost nagrajevanja moške

---

<sup>55</sup> Ben-Israel, R., 2001, Equality and Prohibition of Discrimination in Employment, stran 367, v: Blainpain, R., Engels, C., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, VIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston.

<sup>56</sup> Končar, P.: 1993, Mednarodno delovno pravo, Časopisni zavod Uradni list RS, stran 97.

<sup>57</sup> Konvencijo je ratificiralo 149 držav. Povzeto iz baze ILOLEX na spletnih straneh MOD, <http://www.ilo.org/>

<sup>58</sup> Uradni vestnik Prezidija Ljudske skupščine FLRJ, št.12/52 (Akt o notifikaciji nasledstva, Ur.I.RS, Mednarodne pogodbe, št. 15/92).

<sup>59</sup> določba prvega odstavka 2. člena konvencije MOD št. 100.

<sup>60</sup> Določba točke a) 1. člena konvencije MOD št. 100

in ženske delovne sile za enako delo« zadeva višino nagrajevanja oziroma plačila ne glede na spol.<sup>61</sup>

V določenih primerih so razlike v višini plačila dopustne in ne nasprotujejo načelu enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti, vendar morajo temeljiti na objektivnih kriterijih, torej neodvisno od spola. Konvencija nalaga državi članici, da na način, prilagojen metodam za določanje višine plačila, spodbuja in kolikor je to v skladu z navedenimi metodami, zajamči načelo enakosti nagrajevanja moške in ženske delovne sile z enako delo za vse delavce, torej brez diskriminacije. Našteta so tudi sredstva, ki naj pripomorejo k uresničevanju tega načela in sicer: nacionalna zakonodaja, vsak drug sistem, po katerem se ureja nagrajevanje, ki ga določa ali priznava zakonodaja, kolektivne pogodbe, sklenjene med delodajalci in delavci ter kombinacija naštetih sistemov.<sup>62</sup>

Skladno s določbo 3. člena konvencije je omenjeno objektivno ovrednotenje del, ki je nujna predpostavka za uveljavitev načela enakega plačila. Določa, da naj država, sprejme ukrepe za spodbujanje objektivnega ocenjevanja del na osnovi vsebine dela, ki se mora opraviti. Metode takšnega vrednotenja dela so lahko določene s strani pristojnega organa za določanje višine plače ali s strani strank kolektivnih pogodb, kjer le-te določajo višino plač. Metode za objektivno vrednotenje dela v konvenciji niso podrobneje urejena.<sup>63</sup>

Priporočilo MOD št. 90 je bolj konkretno in kjer v ospredju izstopa postopnost uveljavljanja načela enakega plačila za delo enake vrednosti ne glede na spol v praksi. Poudarja tudi pomen obveščenosti delavcev in delodajalcev in svetovanje v zvezi z uveljavitvijo načela. Uvedbe metod za objektivno vrednotenje dela naj zagotovijo klasifikacijo del ne glede na spol. Kot štirje glavni elementi za objektivno vrednotenje dela se navajajo: zahtevane sposobnosti (izobrazba in izkušnje), odgovornost, fizični in umski napor ter delovni pogoji.<sup>64</sup> Nadalje priporočilo poudarja, da morajo biti sprejeti ustrezni ukrepi za povišanje produktivnosti oziroma učinkovitosti delavk. Primeroma našteva nekaj zahtev, ki naj zagotavljajo enake možnosti in obravnavanje delavcev in delavk:

---

<sup>61</sup> Določba točke b) 1. člena konvencije MOD št.100

<sup>62</sup> Belopavlovič, N.: Plačilo za delo in mednarodno pravni akti, Podjetje in delo, št.6/1998, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana, stran 1135.

<sup>63</sup> Kyovski, R., Radovan, A.,1975, Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana.

<sup>64</sup> Eyraud, F., 1993, Equal pay: an interantional overview, str. 6.

- zagotoviti je treba enake ali enakovredne možnosti za poklicno usmerjanje in usposabljanje, za svetovanje v zvezi za zaposlitvijo in zaposlovanjem;
- spodbujati uporabo teh možnosti s strani žensk;
- zagotavljati socialne storitve, ki upoštevajo potrebe zaposlenih žensk, še posebej tistih z družinskimi obveznostmi, pri čemer morajo biti te storitve financirane iz javni sredstev ali sistemov socialnih zavarovanj na podlagi plačila prispevkov vseh delavcev ne glede na spol;
- spodbujati enakost delavcev in delavk v zvezi z dostopom do poklicev in zaposlitev, ob upoštevanju mednarodnih in notranjih predpisov v zvezi z varstvom žensk.

### **3.2.2. Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih**

Konvencija MOD št. 111<sup>65</sup> in Priporočilo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih iz leta 1958, imata za cilj spodbujanje enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih, ter na tem področju sodita med najpomembnejše dokumente, sprejete v MOD, posebej z vidika njunega prispevka k varstvu človekovih pravic.<sup>66</sup>

Konvencija velja za vse osebe in področja aktivnosti, za vse zaposlitve tako v javnem kot zasebnem sektorju.<sup>67</sup>

Že določba 1. člena konvencije MOD št. 111 poudarja, da pomenita izraza zaposlovanje in poklici tudi možnost strokovnega izobraževanja, dostop do zaposlitve in vključevanja v različne poklice ter delovne pogoje. Določba tretjega odstavka citiranega člena določa, da se zaščita pred diskriminacijo zagotavlja v vseh fazah, od izbire kandidata, sklepanja delovnega razmerja v povezavi z dostopom do poklicnega usposabljanja in razporejanja delavcev pa do splošnih pogojev ter posebnih vprašanj, kot so na primer enako plačilo in spolno nadlegovanje.

Konvencija opredeljuje diskriminacijo kot:

- vsako razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti, ki temelji na rasi, barvi kože, spolu, veri, političnem prepričanju, nacionalnem ali socialnem poreklu, ki izniči ali ogroža enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih;

<sup>65</sup> Konvencija o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih; sprejela jo je Generalna Konferenca MOD 25.junija 1958, veljati je začela 15.6.1960. Objavljena v Ur.l. FLRJ-MP, št. 3-44/1961, v Sloveniji velja od 14.11.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, Ur.l.RS-MP, št. 15-86/1992.

<sup>66</sup> Do leta 2001 jo je ratificiralo 145 držav.

<sup>67</sup> Končar, P., *ibid.*, stran 98.

- vsako drugo razlikovanje, izključitev ali dajanje prednosti z namenom, da se izničijo ali ogrozijo enake možnosti ali enak postopek pri zaposlovanju in poklicih, kar po posvetovanju z organizacijami delavcev in delodajalcev posamezna država podrobneje uredi.

Razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti, ki temelji na zahtevani stopnji izobrazbe in drugih kvalifikacijah, potrebnih za določeno zaposlitev, ne predstavljajo diskriminacije.<sup>68</sup> Prav tako se ne šteje, da gre za diskriminatorno ravnanje, kadar se uvedejo ukrepi proti osebi, ki je utemeljeno osumljena ali ki je udeležena v aktivnosti proti državni varnosti, kolikor ima ta oseba pravico do pritožbe pri pristojnem telesu v skladu z nacionalno prakso. Diskriminatorni tudi niso posebni ukrepi varstva ali pomoči, ki jih predvidevajo druge konvencije ali priporočila, ki jih je sprejela MOD,<sup>69</sup> oziroma jih po posvetovanju z organizacijami delavcev in delodajalcev kot takšne opredeli posamezna država, ki upoštevajo posebne potrebe oseb, za katere je splošno priznано, da je njihovo varstvo ali posebna pomoč nujna zaradi njihovega spola, starosti, invalidnosti, družinskih obveznosti ali socialne oziroma kulturne ravni.

Kot navaja Zielinski,<sup>70</sup> se v primeru Konvencije MOD št. 111 prepoved diskriminacije pri zaposlovanju nanaša, tako kot pri vsakem drugem mednarodnem sporazumu, na države podpisnice, ki so ratificirale dokument. Države podpisnice imajo tako obveznost sprejeti preventivne ukrepe – nacionalno politiko za spodbujanje enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih ter proti kakršni koli obliki diskriminacije na svojem ozemlju.

Priporočilo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih določa, da se ukrepi oziroma nacionalna politika, navedeni zgoraj, uresničujejo z zakonskimi predpisi, kolektivnimi pogodbami, sklenjenimi med predstavniškimi organizacijami delodajalcev in delavcev, ali pa na katerikoli drug način, ki je v skladu z nacionalnimi pogoji in običaji ter upošteva naslednja načela:

- javnega pomena so vsi ukrepi, s katerimi se želi pospešiti enake možnosti in postopek pri zaposlovanju in poklicih,
- vsakdo ima brez diskriminacije enake možnosti in velja zanj enak postopek glede dostopa do služb poklicnega usmerjanja in zaposlovanja, napredovanja po osebnih lastnostih, izkušnjah, sposobnostih, varnosti zaposlitve, plače za delo enake vrednosti, delovnih pogojev, ki obsegajo

---

<sup>68</sup> 1. člen Konvencije MOD, št. 111

<sup>69</sup> 5. člen konvencije MOD št. 111

<sup>70</sup> Zielinski, T., 1997, *ibid.*, str.42.

delavnik, obdobja počitka, plačani letni dopust, varnostne ukrepe in higieno dela, ukrepe socialne varnosti, socialne službe in socialne dajatve v zvezi z brezposelnostjo,

- vladne ustanove morajo v svojih dejavnostih uresničevati politiko zaposlovanja brez diskriminacije,

- proti nikomur ne bi smeli delodajalci izvajati ali dovoljevati kakršnekoli oblike diskriminacije, zlasti ne pri zaposlovanju, izobraževanju, napredovanju, stalnosti zaposlitve ali pa glede pogojev zaposlovanja,

- stranke bi morale pri kolektivnem dogovarjanju in medsebojnih razmerjih spoštovati načelo enakih možnosti in enakega postopka pri zaposlovanju in poklicih in paziti, da kolektivne pogodbe ne vsebujejo diskriminacijskih določb glede možnosti zaposlovanja, izobraževanja, napredovanja, stalnosti zaposlitve in pogojev zaposlovanja.

### **3.2.3. Konvencija MOD št. 156 in Priporočilo št. 165<sup>71</sup> o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi)**

Konvencija MOD št. 156<sup>72</sup> je v določeni meri dopolnilo h Konvenciji MOD št. 111 in se uporablja za delavce in delavke z obveznostmi, za katere skrbijo ter drugih članov njihove ožje družine, ki jim je nedvomno potrebna njihova nega ali pomoč, če jim te obveznosti omejujejo možnost, da se pripravijo, vključijo, sodelujejo ali napredujejo v gospodarski dejavnosti. Za dosegajo dejanske enakosti glede možnosti delavcev in delavk in njihove obravnave je potrebno sprejeti:

- ukrepe, ki delavcem in delavkam z družinskimi obveznostmi omogočajo, da uveljavijo svojo pravico do proste izbire zaposlitve;

- ukrepe, ki naj omogočijo upoštevanje njihovih potreb glede pogojev za zaposlitev in glede socialnega varstva.

Pojem diskriminacije je opredeljen enako kot v Konvenciji št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih. Velja za vse panoge gospodarske dejavnosti in za vse kategorije delavcev.

---

<sup>71</sup> Gre za Priporočilo MOD sprejeto 3.6.1981, objavljeno v Ur.l.SFRJ-MP, št. 7-45/1987, v Aktu o notifikaciji nasledstva pa predpis ni naveden kot veljaven za RS.

<sup>72</sup> Objavljena v Ur.l.FLRJ-MP št. 7-45/1987, v Sloveniji velja od 14.11.1992 na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva, objavljenega v Ur.l.RS-MP, št. 15-86/1992.

Potrebe delavcev z družinskimi obveznostmi je potrebno upoštevati pri načrtovanju in razvoju organizacij in delovnih mest v javnem in zasebnem sektorju, pri varstvu otrok, služb za pomoč družini, ipd. Dokument predvideva tudi sprejem ukrepov za pospeševanje informiranosti, izobraženosti in vzgoje, da bi se najširša javnost bolje seznanila z načelom enakosti možnosti in obravnavanja delavcev in delavk ter o problemih delavcev z družinskimi obveznostmi. Slednje po konvenciji ne smejo predstavljati veljavnega razloga za prenehanje delovnega razmerja.

Določbe, ki se nanašajo na enako obravnavanje in enake možnosti med spoloma najdemo tudi v drugih konvencijah in priporočilih MOD, ki se nanašajo na: zaščito materinstva, nočnega dela, podzemnega dela ter drugih nevarnih in nezdravih oblik zaposlovanja<sup>73</sup>. Od leta 1960 dalje vse konvencije MOD zagotavljajo enako zaščito delavcev obeh spolov.<sup>74</sup>

### **3.2.4. MOD in izenačevanje možnosti med spoloma**

V poročilu MOD glede programa izenačevanja možnosti med spoloma<sup>75</sup> je zapisano, da je globalizacija poglobila socialne neenakosti in zmanjšala osebno varnost vseh posameznikov, tako žensk kot moških. Razlike med spoloma ostajajo in v večini primerov so ženske najbolj prizadete.

- Svetovno gledano je delovno sposobnih žensk na trgu delovne sile le 54% v primerjavi z 80% moške participacije, s čimer se ne izrabljajo ženski potenciali in talenti.
- Revščina je izrazito feminizirana. Ženske predstavljajo 70% od 1.3 biliona revnih na svetu.
- Polovica svetovnih delovnih mest je spolno tipiziranih, v katerih ženske prevladujejo v tistih poklicih, ki so slabše plačana in slabše zaščitena.
- Vedno več žensk vstopa na trg dela, vendar več zaposlitvenih možnosti ne pomeni hkrati tudi več dobrih zaposlitev. V razvitih državah je večina novih zaposlitev s krajšim delovnim časom, v državah v razvoju pa se ženske zaposlujejo večinoma v neformalni dejavnosti ali delu na domu. Globalno ženske zaslužijo 20-30 % manj kot moški.

<sup>73</sup> Council of Europe, Equality between women and men in the European Social Charter, 2000, str.136

<sup>74</sup> Kot so to primeroma naštetje naslednje konvencije:

- Št. 115 o zaščiti pred radiacijo iz leta 1960,
- Št. 148 o delovnem okolju (onesnaženje okolja, hrup in vibracije) iz leta 1977,
- Št. 162 o azbestu iz leta 1986.

<sup>75</sup> ILO Gender promotion programme, 2000, More and better jobs for women and men, Geneva.

- Predvsem ženske povečano migrirajo zaradi zaposlitve tako legalno kot nelegalno. Te delavke spadajo med najbolj ranljive skupine za izkoriščanje in zlorabe.
- Ženske imajo še naprej slabši dostop do možnosti vlaganja v znanje, veščine in vseživljenjsko učenje. Informacijska in komunikacijska tehnologija vodita k vse večjim neenakostim med spoloma in prinašata nove oblike socialne izključenosti.

### 3.3. SVET EVROPE

Svet Evrope je meddržavna organizacija, ki jo je potrebno razlikovati od Evropske skupnosti in EU. Res pa je, da so vse DČ hkrati tudi članice Sveta Evrope. Ustanovljen je bil 5.5.1949 s strani 10 držav, danes pa šteje 45. članic.<sup>76</sup> Njegov namen je spodbujati demokracijo, na enakost pa gleda kot na temeljno človekovo pravico.

Od leta 1979 se Svet Evrope zavzema za evropsko sodelovanje za doseg enakosti med spoloma, za uravnoteženo udeležbo moških in žensk v političnem in javnem življenju. V zadnjih 30. letih se je pravni status žensk v Evropi nedvomno popravil, vendar je še vedno daleč od resnične enakosti. Zahvaljujoč mednarodnim pogodbam in lokalnim akcijam se je raven uravnoteženosti spolov na mnogih področjih sprejemanja odločitev v zadnjih 25 letih občutno izboljšala. Nekatere države članice so doživele radikalne spremembe v svojih strukturah sprejemanja odločitev ali gospodarstev, medtem ko so druge naletele na močne ovire.

#### 3.3.1. Konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah

Pomembnost Konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah<sup>77</sup> se kaže ne le v določanju številnih norm, ki urejajo človekove pravice, temveč obenem tudi ustanavlja mednarodni nadzorni mehanizem, Evropsko sodišče za človekove pravice (v nadaljevanju:

<sup>76</sup> 10 ustanoviteljic: Belgija, Danska, Francija, Irska, Italija, Luxemburg, Nizozemska, Norveška, Švedska, Združeno Kraljestvo. V avgustu 1949 sta se jim pridružili še: Grčija in Turčija, kasneje pa še naslednje države: Islandija in Nemčija (1950), Avstrija (1956), Ciper (1961), Švica (1963), Malta (1965), Portugalska (1976), Španija (1977), Lichtenstein (1978), San Marino (1988), Finska (1989), Madžarska (1990), Poljska (1991), Bolgarija (1992), Estonija, Litva, Slovenija, Češka republika, Slovaška, Romunija (1993), Andora (1994), Latvija, Albanija, Moldavija, Ukrajina, Makedonija (1995), Rusija, Hrvaška (1996), Gruzija (1999), Albanija, Azerbejdžan (2001), Bosna in Hercegovina (2002), Srbija in Črna gora (2003).

<sup>77</sup> Članice Sveta Evrope so jo sprejele 4.11.1950, veljati pa je začela leta 3.9.1953; ratificirajo jo lahko le države članice Sveta Evrope. Slovenija jo je skupaj s protokoli 1-7 in 9-11 ratificirala leta 1994.



Evropsko sodišče). Opira se na Splošno deklaracijo človekovih pravic, v preambuli pa razglaša pomembna načela, kot so pravičnost, mir, politična demokracija, svoboda in pravna država.

Po sprejemu protokola št. 11 h Konvenciji o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah se je vsebina in struktura konvencije in njenih protokolov spremenila in je razvrščena na tri dele. Prvi del ureja posamezne človekove pravice in temeljne svoboščine, drug del pa je namenjen določbam glede organizacije, sestave, pristojnosti, načina dela in odločanja Evropskega sodišča za človekove pravice. Tretji, zadnji del konvencije obravnava uresničevanje določil konvencije, njeno veljavnost, pridržke in odpoved, podpis in ratifikacijo<sup>78</sup>

Določbe tega dokumenta se nanašajo na varstvo civilnih in političnih pravic. V zvezi z delom je v konvenciji določba 4. člena, ki določa, da se nikogar ne sme držati v suženjstvu ali podložnosti in da se od nikogar ne sme zahtevati, da opravlja prisilno ali obvezno delo. Konvencija v svojem 8. členu vsakomur zagotavlja pravico do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja, medtem ko je 14. člen tisti, ki ureja prepoved diskriminacije. Na podlagi tega člena je potrebno vse pravice, ki jih zagotavlja Konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, izvajati brez kakršnekoli diskriminacije na podlagi spola, rase, barve kože, jezika, političnega ali drugega prepričanja, nacionalnega ali socialnega izvora, manjšin, lastništva, rojstva ali druge okoliščine. Ta določba je bila razširjena s sprejetjem Protokola št. 12 iz leta 2000, ki uvaja klavzulo o nediskriminatonosti kot princip splošne narave.<sup>79</sup>

Varstvo, ki ga zagotavlja Evropsko sodišče glede enakosti in prepovedi diskriminacije je bolj omejene narave kot tisto, ki ga zagotavlja Univerzalna deklaracija o človekovih pravicah in drugi mednarodni instrumenti na področju človekovih pravic. Prepoved diskriminacije velja le glede uživanja tistih pravic in svoboščin, ki so določene s konvencijo.

Sodna praksa Evropskega sodišča, ki se nanaša na diskriminatorna ravnanja glede na spol ali druge okoliščine je maloštevilna. To je povezano z naravo konvencije, ki poudarja pravice na civilnem in političnem področju, medtem ko so diskriminacijske prakse umeščene bolj v socialno-ekonomsko področje, ki jih konvencija ne zajema. Ne glede na navedeno, je sodna praksa jasna glede tega, da vsakega razlikovanja ali različnega obravnavanja ne gre šteti za diskriminacijo.

---

<sup>78</sup> Kaučič, I., Grad, F., 1999, Ustavna ureditev Slovenije, Gospodarski vestnik, Ljubljana, stran 97-98.

<sup>79</sup> Tavares de Silva, M. R., 2002, Council of Europe, Twenty-five years of Council of Europe action in the field of equality between women and men, Strasbourg, str.13.

### 3.3.2. Evropska socialna listina

Svet Evrope je Evropsko socialno listino sprejel 18.10.1961, v veljavo pa je stopila 26.2.1965. Zagotavlja številne pravice, ki so razdeljene v 19. členov. Dodatni protokol z dne 5.5.1988, ki je stopil v veljavo 4.9.1992 dodaja nadaljnje štiri člene. Z njim je bil uveden princip enakih možnosti in enakega obravnavanja pri zaposlovanju in poklicih, ne glede na spol.<sup>80</sup> Spremenjena (revidirana) oblika Listine, ki v enem dokumentu združuje pravice zagotovljene z Listino iz leta 1961, Dodatnega protokola iz leta 1988 in osem novih pravic, pa je bila odprta za podpise 3.5.1996 in je stopila v veljavo 1.7.1999 (Evropska socialna listina (spremenjena), v nadaljevanju: MESL) S tem dokumentom so bile dopolnjene in razširjene že zagotovljene pravice. Slovenija je MESL ratificirala leta 1999.<sup>81</sup>

Nadzorni mehanizem temelji na analizi nacionalnih poročil in je način, kako se redno in sistematično preverja ravnanje držav podpisnic glede upoštevanja in izvajanja določb na zakonodajnem področju, kot tudi v praksi.<sup>82</sup>

MESL je razdeljena na več delov. V I. delu so v enaintridesetih točkah našteje pravice in načela, glede katerih se pogodbenice zavezujejo, da si bodo z vsemi ustreznimi sredstvi prizadevale za njihovo učinkovito uresničevanje. Gre za deklaracijo ciljev, politično zavezo pogodbenic. Na tem mestu naj naštejemo samo nekatere izmed teh pravic in načel, ki se nanašajo na vsebino naloge: pravica do pravičnih pogojev dela; pravica do pravičnega plačila, ki delavcem in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard; pravica zaposlenih žensk do posebnega varstva v primeru materinstva; pravica vseh delavcev, da imajo v zadevah, povezanih z zaposlitvijo in poklicem pravico do enakih možnosti in enakega obravnavanja brez razlikovanja na podlagi spola; vsi imajo pravico do dostojanstva pri delu; vse osebe z družinskimi obveznostmi, ki so zaposlene ali si želijo zaposlitve, imajo do tega pravico, ne da bi bile zato izpostavljene razlikovanju, in če je le mogoče, brez nasprotja med zaposlitvijo in družinskimi obveznostmi.

---

<sup>80</sup> Tavares de Silva, M. R., 2002, *ibid.*, str. 15.

<sup>81</sup> Ur.l.RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99, z dne 10.4.1999. Slovenija je ob deponiranju listine o ratifikaciji izjavila, da je ne zavezujejo naslednje določbe II. dela Listine: prvi in četrti odstavek 13. člena, drugi odstavek 18. člena. Razen omenjenih določb Slovenija zavezujejo vse ostale določbe Listine. Slovenija je sprejela tudi mehanizem nadzora, kot ga določa dodatni protokol k Listini iz leta 1995, ki ureja sistem kolektivnih pritožb.

<sup>82</sup> Več o sistemu nadzora Končar, P., 1993, str.116 do 117.

V II. delu MESL, ki vsebuje enako število členov kot prvi del, pa so posamezne pravice konkretizirane; ta del je obvezujoče narave. Posebnost MESL je v tem, da država podpisnica ni dolžna ob ratifikaciji sprejeti vseh, ampak le del njenih določil, skupaj z najmanj šestimi členi iz skupine devetih, ki veljajo za obvezno jedro.<sup>83</sup> Na področje enakih možnosti med spoloma se nanašajo predvsem naslednje.

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje **pravice do pravičnega plačila**<sup>84</sup>, se pogodbenice zavezujejo, da: delavcem priznavajo pravico do takšnega plačila, ki bo njim in njihovim družinam omogočilo dostojen življenjski standard; delavcem priznavajo pravico do višjega plačila za nadurno delo, razen v določenih izjemnih primerih; priznavajo delavcem in delavkam enako plačilo za delo enake vrednosti; priznavajo vsem delavcem pravico do razumnega odpovednega roka pri prenehanju zaposlitve; dovoljujejo odtegljaje od plač le pod pogoji in le v takšni meri, kot je predpisano z zakoni oziroma drugimi notranjimi predpisi ali je določeno s kolektivnimi pogodbami oziroma arbitražnimi odločitvami.

Uresničevanje teh pravic mora biti zagotovljeno s prostovoljno sklenjenimi kolektivnimi pogodbami, z zakonito metodologijo določanja plač ali z drugimi sredstvi, ki ustrezajo razmeram v državi.

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje **pravice zaposlenih žensk** do porodniškega varstva<sup>85</sup>, se pogodbenice zavezujejo, da: s plačanim dopustom, ustreznimi nadomestili iz socialnega zavarovanja ali z nadomestili iz javnih sredstev omogočijo zaposlenim ženskam, da pred porodom in po njem dobijo dopust najmanj štirinajst tednov; štejejo kot nezakonito, če delodajalec svojo delavko obvesti o odpustu po tem, ko ga ta obvesti o svoji nosečnosti, pa do konca njenega porodniškega dopusta, ali če jo obvesti o odpustu ob takem času, da bi odpust začel veljati v tem obdobju; omogočijo doječim materam, da so lahko v ta namen primeren čas odsotne z dela; s predpisi uredijo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri nočnem delu; prepovejo zaposlitev nosečnic, porodnic in doječih mater pri podzemeljskem rudarjenju in pri vseh drugih delih, ki so neprimerna, ker so nevarna, nezdrava ali prenaporna in sprejmejo primerne ukrepe za varstvo pravic teh žensk v zvezi z zaposlitvijo.

---

<sup>83</sup> Kaučič, I, Grad, F, ibid, stran 98.

<sup>84</sup> 4. člen MESL

<sup>85</sup> 8. člen MESL

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje **pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja**<sup>86</sup> v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem brez razlikovanja na podlagi spola, se pogodbenice zavezujejo, da bodo priznavale to pravico in ustrezno ukrepale, da bi jamčile ali spodbujale njeno uporabo na naslednjih področjih:

- a) možnost za zaposlitev, varstvo pred odpuščanjem in ponovno vključevanje v poklic;
- b) poklicno usmerjanje, usposabljanje, prekvalifikacija in rehabilitacija;
- c) pogoji za zaposlitev in delovni pogoji, vključno s plačilom;
- d) poklicni razvoj, vključno z napredovanjem.

Da bi zagotavljale učinkovito uresničevanje pravice vseh delavcev do varstva njihovega **dostojanstva pri delu**,<sup>87</sup> se pogodbenice zavezujejo, da po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev: pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem; pospešujejo osveščanje, obveščanje in zaščito pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom, in sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem.

Da bi zagotavljale uresničevanje **pravice do enakih možnosti in obravnavanja delavcev in delavk z družinskimi obveznostmi**<sup>88</sup> ter teh in drugih delavcev, se pogodbenice zavezujejo:

1. sprejeti ustrezne ukrepe, da:

- a) omogočijo delavcem z družinskimi obveznostmi, da se zaposlijo in ostanejo zaposleni, se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi takih obveznosti, vključno z ukrepi na področju poklicnega usmerjanja in usposabljanja;
- b) upoštevajo njihove potrebe glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva;
- c) razvijajo ali pospešujejo javne ali zasebne službe, zlasti službe za dnevno otroško varstvo in druge oblike otroškega varstva;

2. vsakemu od staršev dati možnost, da v obdobju po porodniškem dopustu dobi starševski dopust za nego otroka, katerega trajanje in pogoje je treba določiti z notranjo zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso;

---

<sup>86</sup> 20. člen MESL

<sup>87</sup> 26. člen MESL

<sup>88</sup> 27. člen MESL

3. zagotoviti, da družinske obveznosti same po sebi niso veljaven razlog za prenehanje zaposlitve.

Posebnega pomena je določba **člena E iz V. dela MESL**, ki ureja prepoved razlikovanja in poudarja, da je potrebno zagotoviti uživanje pravic iz listine brez kakršnega koli razlikovanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali drugem prepričanju, narodnostnem poreklu, povezanosti z narodnostno manjšino, rojstvu ali drugih okoliščinah. Da bi bilo zagotovljeno učinkovito uresničevanje pravice do enakih možnosti in enake obravnave v zadevah v zvezi z zaposlitvijo in poklicem, brez razlikovanja na podlagi spola, se države pogodbenice zavezujejo, da bodo priznavale to pravico in ustrezno ukrepale predvsem na naslednjih področjih<sup>89</sup>:

1. na področju možnosti za zaposlitev, varstva pred odpuščanjem in ponovnem vključevanju v poklic;
2. na področju poklicnega usmerjanja, usposabljanja, izobraževanja, prekvalifikacij, dokvalifikacij ter rehabilitacije;
3. na področju pogojev za zaposlitev in delovnih pogojev, vključno s plačilom;<sup>90</sup>
4. na področju poklicnega razvoja, vključno z napredovanjem.

Dodatek k MESL k navedenim določbam dodaja možnost sprejetja posebnih ukrepov za odpravo dejanskih oblik neenakosti ter možnost, da se lahko v poklicih, kjer to zahtevajo narava dela in okoliščine, v katerih se dejavnosti izvajajo, delo zaupa samo osebam določenega spola<sup>91</sup> ter da se različno obravnavanje, ki temelji na objektivni in razumni utemeljitvi, ne šteje za diskriminacijo.<sup>92</sup>

---

<sup>89</sup> 20. člen MESL

<sup>90</sup> Pravica do pravičnega plačila je izrecno poudarjena v 4. členu ESL, s katerim se pogodbenice zavezujejo, da priznavajo delavcem in delavkam »enako plačilo za delo enake vrednosti«.

<sup>91</sup> Vlada RS, UEM, Zakoni o enakih možnostih, primerjalna analiza, Ljubljana, 1999, str. 37.

<sup>92</sup> dodatek k Listini – k členu E iz V. dela Listine o prepovedi razlikovanja.

### 3.4. NORME EVROPSKE UNIJE

Evropska unija posveča enaki obravnavi spolov in politiki enakih možnosti žensk in moških posebno pozornost že od 1970. leta dalje, ko je veljal model enakega obravnavanja. Od leta 1957, ko je bilo v okviru *Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti* sprejeto načelo enakega plačila za ženske in moške (119. člen, današnji 141. člen), je bilo do danes sprejetih osem direktiv o enaki obravnavi in ena dopolnitev. V 80. letih so bili uvedeni t.i. pozitivni ukrepi, ki naj bi, v kombinaciji z zakonodajo, ustvarili celovit pristop pri odpravljanju težav žensk pri izenačevanju z moški mi na trgu dela, kar se tiče enakosti med spoloma, predvsem s stališča, da je ženska drugačna od moškega že po svoji biološki naravi. Pristop, ki dovoljuje pozitivne ukrepe priznava razlike in dovoljuje sprejem le-teh za vse tiste, ki vstopajo »tekmo« z drugačnimi in/ali neenakimi možnostmi. Projekti EU na področju pozitivnih ukrepov so po svoji naravi majhni, uvedeni postopoma, predvsem pa so nestalni po svoji naravi. V EU niso sprejeli stališča, da se lahko neenakost žensk odpravi samo, če njihovo ugodnejše obravnavanje temelji na vsestranskem, izčrpnem nizu ukrepov in aktivnosti, ki se nanašajo na posredovanje skozi politiko blaginje.

Poudarek tega pristopa je na ravnanju delodajalca, ne glede na izid oziroma rezultat njegovega obnašanja oziroma delovanja, zato je opredeljen kot formalna enakost. Slednja ima tri dimenzije.<sup>93</sup> Prva je enakost pred zakonom, ki je izražen z obveznostjo enakega obravnavanja s strani zakonodaje. V tem pogledu je načelo enakosti zasnovano zaradi nevtralizacije državne moči in ni zoper avtonomijo posameznika mogoče uvesti nikakršne arbitrarne omejitve. Po drugi dimenziji je načelo enakosti izraženo v smislu prepovedi diskriminacije in je odsev splošnega priznavanja enakosti pri zaposlovanju, kot socialno – ekonomski človekovi pravici, kjer je določeno, da mora družba zagotavljati diskriminacijo pri zaposlovanju. Skladno s tretjo dimenzijo, pa je načelo enakosti izraženo v smislu zagotavljanja enakih možnosti posameznika. Izkoreninjenje diskriminacije pomeni zgolj odstranitev vseh nepomembnih osebnih meril, ki ovirajo enake možnosti posameznika. Iz vsega navedenega izhaja, da formalna enakost zavrača pozitivno dimenzijo enakosti. Sprejem pozitivnih ukrepov je nesprejemljiv, saj to hkrati pomeni sprejem omejitev glede svobodne izbire delodajalca pri zaposlovanju in odpuščanju delavcev po njegovi volji, omejevanje pri zagotavljanju enakega plačila za delavce, ipd. Z uvajanjem pozitivnih ukrepov se delodajalcu nalagajo omejitve pri sklepanju pogodb in njegovi

---

<sup>93</sup> Ben-Israel, R., 2001, *ibid.*, stran 369.

svobodni odločitvi, kar je v nasprotju z filozofijo zagovorništva svobodnega mišljenja, ki je značilna za doktrino enakega obravnavanja. Vendar pa ta ista doktrina zagovarja potrebo po odstranitvi tistih ovir, ki onemogočajo posamezniku pri realizaciji njegove osebnosti ter ne priznava, opravičuje dejstva, da se določeni osebi odvzame določena prednost zaradi nekoga drugega, ki jo s tem pridobi.

Najnovejši pristop, ki ga poznamo danes, integracija načela enakosti spolov (gender mainstreaming), pa se je osredotočil na ženske, kot skupino z »dodatnimi« potrebami, v vse bolj kompleksnem vzorcu odnosov med spoloma. Realni koncept zagotavljanja enakosti med spoloma ne sme biti omejen samo na področje socialne politike ter politike zaposlovanja EU. Potrebne so nove ideje in preusmeritev pristopov k vprašanju, ki na prvi pogled nimajo nobene povezave z vprašanjem enakosti spolov, predvsem na področju tehnologije, raziskovanja, kmetijstva, infrastrukture, prava, notranjega trga, okolja, prometa, ipd.

Tudi integracija načela enakosti med spoloma (gender mainstreaming) priznava razlike med spoloma, vendar pa ta pristop ne želi spremeniti ženske kot posameznice, kot je to v primeru uvajanja pozitivnih ukrepov, temveč poskuša spremeniti sistem in strukture, ki povzročajo neenakosti med spoloma. Želi spremeniti organizacijo in postopke ter tem zagotoviti enako udeležbo obeh spolov. Temelji torej na filozofiji razlik; slednje pomenijo prednost. Slabost gender mainstreaminga je, da preveč pozornosti posveča enakosti v teku postopka namesto, da bi se ukvarjal z enakostjo pri rezultatu. Čeprav vsebinsko presega meje zaposlovanja in usposabljanja, pa ne obravnava številnih problemov ženske podrejenosti in njihovega zatiranja (nasilje med spoloma, revščina, prostitucija, zlorabe in promet z ženskami, ipd.). Prav tako ta pristop ni simetrične narave, saj je naslovljen bolj na ženske in ne na oba spola. Ne poudarja obveznosti in dolžnosti moških v zasebnem življenju, kot se tudi ne ukvarja s tradicionalnim vzorcem delitve dela znotraj družine. Sposobnost implementacije pristopa integracije načela enakih možnosti je nizka, saj dopušča številne različne vsebinske interpretacije.<sup>94</sup>

Konceptualna slabost politike EU na področju enakosti med spoloma se kažejo v dejstvu, da zakonodajni organi EU problem obravnavajo preozko. Komisija, Parlament in SES so zavezani k prepričanju, da so enake možnosti med spoloma omejene na dva načina in bo to vprašanje obravnavano samo v primeru, če bo ali v tesni povezavi z zaposlovanjem ter bo usmerjen k

---

<sup>94</sup> European Commission, DG for Employment and social affairs, Trnka, S. (ed), European Observatory on Family Matters at the Austrian Institute for Family Studies: Family Issues between Gender and generations, Seminar report, Wien, stran 22 do 26.

sodelovanju zagotavljanja zdrave konkurence na skupnem trgu. Koncept enakih možnosti se v zakonskih podlagah EU nanaša samo na področje plačanega dela in je omejeno na aktivnosti povezane z enakim obravnavanjem delovne populacije. Strogo je postavljena meja med zasebnim in poklicnim življenjem. Drži, da morajo ženske na trgu dela najti stik z moškimi in jih zasledovati, kar se odraža v individualističnem konceptu emancipacije. Ženska se mora za potrebe trga dela izobraževati ter vlagati v svoj človeški kapital, kar jo na konkurenčnem trgu vnaprej definira kot poraženko.

Konec leta 2000 je Evropska komisija sprejela *Program Skupnosti glede enakosti spolov za obdobje od 2001 do 2005*, ki opredeljuje prednostna področja delovanja EU, in sicer: enakost spolov na gospodarskem področju, enako sodelovanje in zastopanost, enak dostop in polno uživanje socialnih pravic za ženske in moške, enakost spolov v civilnem življenju in spreminjanje vlog spolov in odpravljanje stereotipov. Sicer pa je v omenjenem programu integracija načela enakosti spolov (gender mainstreaming) ključnega pomena.

Zakonodaja EU je v interakciji z nacionalnim pravom DČ. Temelji na potrebi ugotoviti vzroke diskriminacije glede na njihovo konkretno pojavno obliko ter na sprejetju skupnega postopka za njeno odpravo. Splošno priznava direktno in indirektno diskriminacijo, princip obratnega dokaznega bremena ter spodbujanje pozitivnih akcij.

Primerjalne študije, ki jih je izvedla Evropska komisija kažejo na dejstvo, da so vse DČ sprejele zakonodajo, ki nasprotuje diskriminaciji na podlagi svojih ustavnih določb (ali na podlagi zakona, kot je to primer v Veliki Britaniji – Zakon o človekovih pravicah iz leta 1998).<sup>95</sup>

### **3.4.1. Stanje pred Amsterdamsko pogodbo**

Obe Rimski pogodbi, sprejeti 1957, in sicer Pogodba o ustanovitvi EGS in Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti za atomsko energijo sta vsebovali nekaj socialnih določb. V 2. členu Rimske pogodbe je, med drugim zapisano tudi, da si bo Skupnost prizadevala za visoko stopnjo zaposlenosti in socialnega varstva kot tudi za enakost moških in žensk. Tako je v 119. členu Rimske pogodbe urejeno načelo enakega plačila za moške in ženske.<sup>96</sup>

---

<sup>95</sup> Rapport des dispositions juridiques des Etats membres pour combattre la discrimination, Commission Européenne, Employment and Social affairs, February 2000.

<sup>96</sup> besedilo 119. člena se je glasilo: Vsaka država članica naj v prvem obdobju zagotovi uresničevanje in spoštovanje načela enakega plačila za moške in ženske. Za name tega člena pomeni enako plačilo vsako



Konec sedemdesetih let se je v Skupnosti zgodil preobrat, saj je ES začela posvečati večjo pozornost vprašanju delovnega prava in socialne politike, kar gre pripisati gospodarski recesiji, upadanju davčnih prilivov v državne proračune ter visoki stopnji brezposelnosti. SES je od sredine sedemdesetih let začelo intenzivno prispevati k razvoju področja delovnega prava kot tudi enakega obravnavanja žensk in moških, ki je postopno začelo pridobivati na pomenu kot eno temeljnih načel, ki služi tako gospodarskim kot socialnim namenom Skupnosti.<sup>97</sup> Politika enakih možnosti se je izvajala le v takšnem obsegu, ki ni bistveno omejeval delovanja enotnega trga. SES je na začetku osemdesetih let nadaljevalo z intenzivno aktivnostjo na področju enakega obravnavanja, Komisija pa je skladno s svojimi pristojnostmi sprejemala programe socialnih akcij za zagotavljanje enakosti moških in žensk, ki niso bili pravno zavezujoče narave, temveč namenjeni predvsem posvetovanju in sodelovanju med DČ.

Čeprav je bil princip enakosti moških in žensk pomemben, ga predhodne pogodbe o ustanovitvi EU pred Amsterdamsko pogodbo, niso obravnavale v smislu pozitivnih akcij in pozitivnih ukrepov. Možnost pozitivnih ukrepov je obravnaval le četrti odstavek 2. člena Direktive 207/76/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev in Priporočilo Sveta 84/635/EGS o promociji pozitivnih akcij za ženske. Podoben člen (tretji odstavek 6. člena) je bil vključen tudi v Sporazum o socialni politiki iz leta 1991. Slednji je bil vključen v Protokol o socialni politiki, ki je bil posledica nezmožnosti dogovora držav članic glede razsežnosti skupne socialne politike. Omenjeni 6. člen je bil kasneje vključen v Amsterdamsko pogodbo.

### **3.4.2. Pogodba o ustanovitvi ES – Amsterdamska pogodba**

Določbe Amsterdamske pogodbe,<sup>98</sup> ki so se začele uporabljati 1.5.1999, potem, ko je bil dokument parlamentarno ratificiran v vseh državah članicah, še enkrat več poudarjajo pomembnost principa enakih možnosti, kot tudi spoštovanja človekovih pravic v procesu integracije.

---

običajno osnovno ali minimalno plačilo, v denarju ali v naravi, ki ga delavec prejme neposredno ali posredno, v povezavi z njegovo zaposlitvijo pri delodajalcu. Enako plačilo brez diskriminacije glede na spol pomeni, da:

1. mora biti plačilo za delo po delnih postavkah izračunano na podlagi merske enote,
2. mora biti plačilo za delo po urnih postavkah enako za enako delo.

<sup>97</sup> Povzeto po Letnar, J., 2002, Enako obravnavanje žensk in moških pri delu v pravnem redu Evropske unije in na Švedskem, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, diplomsko delo, Ljubljana, str.8.

<sup>98</sup> Treaty of Amsterdam, Official Journal C 340, 10.11.1997.

Evropska skupnost izpostavlja v Amsterdamski pogodbi enakost žensk in moških kot eno svojih temeljnih načel. Evropsko pravo je glede na to razdeljeno na tri področja, in sicer na področje enakega plačila, enake obravnave in socialne varnosti. Načelo enakega obravnavanja je opredeljeno kot prepoved kakršne koli diskriminacije zaradi spola, neposredne ali posredne, še zlasti glede na zakonski ali družinski status.

Evropska skupnost je v Amsterdamsko pogodbo vključila tudi določilo o integraciji načela enakosti spolov,<sup>99</sup> kot eno temeljnih nalog (2. člen). Čeprav navedeni člen poudarja cilje Skupnosti, mednje prišteva tudi promocijo oziroma zagotavljanje enakosti. Gre za pomemben pokazatelj, ki daje problemu enakosti najvišji možni politični in pravni položaj. Vendar pa omenjeni člen v svoji dikciji ne posveča pozornosti de facto enakosti ali enakosti v praksi.

Določba drugega odstavka 3. člena PES se nanaša na odpravo neenakosti ter zagotavljanju enakih možnosti moških in žensk na vseh področjih in aktivnostih Skupnosti, kot tudi na področju posameznih politik, ki se nanašajo na problematiko in imajo sposobnost delovati v tej smeri.

Amsterdamska pogodba je določbam, ki prepovedujejo diskriminacijo na podlagi spola in državljanstva<sup>100</sup>, dodala še splošno prepoved diskriminacije. Slednje določa, da brez posega v druge določbe te Pogodbe in v mejah pooblastil, z njo danih Skupnosti, lahko Evropski Svet soglasno, na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom, ustrezno ukrepa z namenom, da se zatire diskriminacija, ki temelji na spolu, rasnem ali etničnem poreklu, veri ali prepričanju, nezmožnosti za delo ali invalidnosti, starosti ali spolni usmerjenosti.<sup>101</sup> Na podlagi tega člena, bo imela komisija pravno podlago in možnost ukrepanja v boju proti diskriminaciji zaradi naštetih temeljev, vendar pa bo to mogoče šele po sprejemu direktiv, ki se bodo nanašale na posamezna področja.

Nadalje najdemo v določbi 137. člena PES dolžnost na strani Skupnosti, da podpira in dopolnjuje dejavnosti DČ; na primer na področju enakosti med spoloma pri vstopu na trg dela in obravnavanju pri delu.

---

<sup>99</sup> Določba 2. člena se glasi: Skupnost naj...zagotavlja visoko stopnjo zaposlenosti in socialne zaščite, enakosti med moškimi in ženskami, povišanje življenjskega standarda in kvalitete življenja, ekonomsko in socialno kohezijo ter solidarnost med državami članicami (prevod avtorice).

<sup>100</sup> 12.člen Amsterdamske pogodbe zagotavlja enake pravice in svoboščine na podlagi državljanstva.

<sup>101</sup> 13. člen PES

V precejšnji meri je bil spremenjen bivši 119. člen – zdajšnji 141. člen PES, ki določa enako plačilo in ki spreminja definicijo v smislu enakega plačila za delo enake vrednosti. Na to spremembo je imela velik vpliv sodna praksa SES. Gre za določbo, ki je najbolj pomembna z vidika pozitivnih akcij in zagotavljanja enakosti v praksi.

Določba prvega odstavka 141. člena PES zavezuje DČ, da zagotovijo princip enakega plačila za enako delo ženskam in moškim. Člen je bil torej dopolnjen z besedami »delo enake vrednosti«.

Novi tretji odstavek 141. člena PES prinaša pravno podlago za delovanje Evropskega Sveta v postopku soodločanja za zagotavljanje načela enakih možnosti in obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju, poklicih, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

Skladno s četrtem odstavkom istega člena pa se DČ omogoča sprejemanje ukrepov pozitivne akcije v korist slabše zastopanege spola v določenem poklicu. Četrty odstavek daje pozitivnim akcijam pravno podlago s tem, da jih povzdiguje na »ustavno« raven EU. Državam članicam je omogočeno, da uvedejo ukrepe, ki zagotavljajo konkretne prednosti v poklicnem življenju, če s tem pomagajo spolu, ki je v manjšini. Statistični podatki v vseh DČ kažejo na dejstvo, da je to ženski spol.

Citirani 141. člen PES torej ne opredeljuje diskriminacije na podlagi spola pri delu in prav tako ne naslednja, kot prva obravnavana direktiva 75/117/EGS o zblíževanju zakonov držav članic glede uporabe enakega plačila za moške in ženske, vendar v skladu s prakso SES vsebujeta tudi prepoved posredne diskriminacije. Splošna in natančna definicija posredne diskriminacije ni obstajala vse do sprejetja direktive 97/80/ES o obrnjenem dokaznem bremenu, ki je uzakonila sodno prakso glede porazdelitve dokaznega bremena (več o tem v nadaljevanju).

### **3.4.3. Direktiva 75/117/EGS o zbliževanju zakonov držav članic glede uporabe enakega plačila za moške in ženske**

Direktiva 75/117/EGS z dne 10.2.1975 o zbliževanju zakonov držav članic glede uporabe načela enakega plačila za moške in ženske<sup>102</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 75/117/EGS), zavezuje države članice k odpravi vsakršne diskriminacije zaradi spola, glede na vse vidike in pogoje plačila. Poudarek je na odpravi vsakršne diskriminacije, ko gre za določanje plačila, pri katerem se uporablja sistem razvrščanja delovnih mest. Direktiva 75/117/EGS ne podaja definicije plačila, temveč določa, da je prepovedana diskriminacija pri plačilu glede na vse vidike in pogoje plačila.

Od DČ se izrecno zahteva, da izločijo iz svojih zakonov in drugih predpisov vse določbe, ki bi nasprotovale načelu enakega plačila. Sprejeti morajo ustrezne ukrepe, ki naj zagotovijo, da bodo določbe kolektivnih pogodb, plačilnih lestvic, sporazumov o plačah in pogodb o zaposlitvi, ki nasprotujejo načelu enakega plačila, nične ali da se bodo dopolnile. Države članice naj bi sprejele ustrezne ukrepe, s katerimi bi zaposlene zaščitile pred tem, da bi jih delodajalec odpustil kot posledico pritožbe znotraj podjetja ali preko katerega koli pravnega postopka, s katerimi bi želeli uveljaviti upoštevanje načela o enakem plačilu.

Enako plačilo brez diskriminacije na podlagi spola pomeni, da je plačilo za enako delo glede na učinek (po opravljenih enotah) izračunano na podlagi enakih enot, in da je plačilo za delo računano po časovnih enotah enako za isti (podoben) tip dela. Direktiva 75/117/EGS tudi določa, da morajo imeti vsi zaposleni oziroma zaposlene, ki se čutijo prizadete zaradi ne - uporabe načela enakega plačila, pravico sprožiti sodni postopek potem, ko so izčrpali možnosti pri drugih pristojnih institucijah.

Pojem enakega obravnavanja je v posameznih instrumentih EU različno definiran. Medtem, ko ga Direktiva 75/117/EGS definira kot odpravo vsakršne diskriminacije glede na spol, pa naslednja obravnavana Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev določa, da načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene oblike posredne ali neposredne diskriminacije na podlagi spola, sklicujoč se še posebej na

---

<sup>102</sup> OJ L 045, 19.2.1975, P 0019-0020, v angleškem izvirniku: Council Directive 75/117/EEC of 10.2.1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

zakonski in družinski status. Vendar pa je cilj obeh direktiv, ne glede na njuno razliko v dikciji enak – prepovedano je razlikovanje v plačilu delavk in delavcev, ne glede na to, ali gre za neposredno ali posredno diskriminacijo.<sup>103</sup>

#### **3.4.4. Direktiva 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev**

Direktiva 76/207/EGS z dne 9.2.1976 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev<sup>104</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 76/207/EGS), je bila sprejeta na podlagi 235. člena PES (danes 308. člena Amsterdamske pogodbe). V svojem 2. členu definira načelo enakega obravnavanja, kot je navedeno zgoraj in ki naj bi pripomoglo k odstranitvi ovir pri zaposlovanju žensk. Ne najdemo torej izrecne definicije diskriminacije na podlagi spola. Uveljavlja se načelo enake obravnave žensk in moških v delovnem razmerju<sup>105</sup> in sicer glede dostopa do zaposlitve, vključno z merili izbire dostopa do vseh delovnih mest, ne glede na področje ali vrsto dejavnosti, ter dostopa do vseh ravni znotraj poklicne lestvice, poklicnega usmerjanja, poklicnega izobraževanja in prekvalifikacije ter delovnih razmer, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje. Enake kot pri direktivi 75/117/EGS, so tudi določbe o možnih pravnih sredstvih za uveljavitev pravic, zaščiti v primeru pritožb in zagotavljanju seznanitve s pravicami.

Na tem mestu je potrebno poudariti, da je namen direktive omejen zgolj na zagotavljanje enakih pravic med spoloma pri zaposlovanju<sup>106</sup> in je bila s strani SES zavrnjena ekstenzivna razlaga direktive 76/207/EGS na področje družinskih obveznosti oziroma delitve odgovornosti med staršema glede otrok.<sup>107</sup>

Posebnost direktive 76/207/EGS je določitev nekaterih izjem glede uporabe načela enake obravnave. Tako direktiva ne posega v pravice držav članic, da iz področja svojega izvajanja izključijo tiste poklicne dejavnosti (in če je potrebno tudi šolanje, ki vodi v te poklicne

---

<sup>103</sup> Kresal, B., 2001, Pravna ureditev plače, Bonex založba, Ljubljana, str.91.

<sup>104</sup> OJ L 39, 14.2.1976, v angleškem izvirniku: Council Directive 76/207/EEC of 9.2.1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

<sup>105</sup> 3. člen Direktive 76/207/EGS

<sup>106</sup> Schmidt, M., The EC Directive on Parental Leave, v : Blainpain, R (ed), Labour law and Industrial Relations in the European Union, Kluwer, stran 186.

<sup>107</sup> Primer 184/83, 1984 ECR 3047, Ulrich Hofmann proti Barmer Ersatzkasse.

dejavnosti), pri katerih predstavlja spol delavca oziroma delavke odločujoči dejavnik (determinant factor) zaradi same narave dela ali pa zaradi okolja, v katerem se to delo opravlja. Takšna izjema je primeroma poklic igralca oziroma igralke, ko se za igranje vloge zahteva določen spol. Direktiva tudi ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo.

Zaradi številnih razlogov, ki jih navajam v nadaljevanju, je bilo potrebno direktivo 76/207/EGS dopolniti.<sup>108</sup> Z uveljavitvijo Amsterdamske pogodbe 1.5.1999 je postalo načelo enakega obravnavanja in prepoved diskriminacije na podlagi spola del temeljnih pravic, kar izhaja tudi iz sodne prakse SES v 25. letih veljavnosti direktive 76/207/EGS in kar 40 sodb, ki interpretirajo določbe direktive. PES, tako kot je že zgoraj navedeno, v 2. in 3. členu poudarjata načelo enakopravnosti izrecno zastavljeni cilj, medtem ko 13. člen PES določa prepoved diskriminacije na podlagi spola in je pravna podlaga za učinkovite ukrepe za boj proti le-tej.

Naslednji razlog je, da je sodna praksa SES z interpretacijo določb direktive pokazala na nekatere omejitve določenih določb, ki da so preohlapno zapisane (na primer določba o pozitivnih ukrepih, ki jih lahko sprejmejo DČ).

Z dopolnitvijo direktive 76/207/EGS o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk pri dostopu do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev *Direktiva 2002/73/ES*<sup>109</sup> uvaja naslednje novosti:

- kot diskriminacijo na podlagi spola na delovnem mestu opredeljuje tudi **spolno nadlegovanje**, ki je bila s strani zakonodajalcev dolgo zanemarjena tema obravnavanja. Komisija EU je izvedla študijo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, ki je imela za cilj predstaviti pregled vseh pomembnejših raziskovalnih projektov izvedenih v DČ med leti 1987 in 1997. Iz navedene študije lahko izvlečemo najmanj dva pomembna zaključka in sicer: zaradi pomanjkljive splošne definicije, ki bi opredelila kaj spada v pojem spolnega nadlegovanja, je ta pojav težko objektivno meriti in ugotoviti njegovo številnost. Vendar pa raziskave kažejo, da je odstotek zaposlenih žensk, ki je doživelo neko obliko spolnega nadlegovanja, mogoče oceniti na 40 do

---

<sup>108</sup> Commission of the EC, 2000, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC, Brussels, stran 2-6.

<sup>109</sup> OJ L 269, 5.10.2002, P 0015-0020, v angleškem izvirniku: Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, promotion and working conditions.

50%. In nadalje je pomanjkljiva zakonodaja oziroma odsotnost le-te povzročila nezadostno zavedanje problema v večini DČ.<sup>110</sup>

Svet EU, Evropski parlament in Komisija so torej mnenja, da spolno nadlegovanje pomeni kršitev načela enakega obravnavanja in pomeni žalitev dostojanstva žensk in moških pri delu. Code of Practice, sprejet pri evropski Komisiji, definira spolno nadlegovanje kot dejanje, ki vpliva na ženske in moške pri delu: »Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave, ali drugo dejanje, ki temelji na spolu posameznika ter vpliva na dostojanstvo žensk in moških pri delu. To vključuje nezaželeno psihično, verbalno ali ne-verbalno dejanje«. <sup>111</sup>

- podaja definicijo **posredne in neposredne diskriminacije**. Posredna diskriminacija<sup>112</sup> obstaja, če navidezno nevtralna določba, kriterij ali praksa učinkujejo tako, da postavljajo osebe določenega spola v manj ugoden, slabši položaj, razen v primeru, kadar so le-te objektivno opravičljive z legitimnim ciljem in so sredstva za doseg tega cilja ustrezna in potrebna.<sup>113</sup> Izbrana sredstva za doseg cilja pa morajo biti primerna, nujno potrebna, uporabna in možna. Neposredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba obravnavana manj ugodno zaradi spola, kot je obravnavana, je bila ali bo v prihodnje obravnavana druga oseba v podobnem položaju.
- Zagotavlja zaščito delavcem tudi po prenehanju delovnega razmerja, kadar gre za primer pritožbe zaradi diskriminacije. Od držav članic eksplicitno zahteva, da ustanovijo institucije oziroma telesa, ki bodo pristojne za uveljavljanje enakih možnosti, spremljanje napredka na tem področju in za pomoč pritožnikom zaradi diskriminacije na podlagi spola. Zagotoviti morajo sodni nadzor z direktivo zagotovljenih pravic ter uvesti primerne sankcije v primerih diskriminacije. Odškodnine dodeljene diskriminiranim delavcem morajo biti ustrezne glede na povzročeno škodo in ne smejo biti predhodno omejene navzgor.

---

<sup>110</sup> European Commission, 1998, Sexual harassment at the workplace in the European Union, employment and Social Affairs, Equality between women and men, stran 212.

<sup>111</sup> Takšno nezaželeno obnašanje mora biti resne narave in ustvarjati splošno moteče ali sovražno delovno okolje.

<sup>112</sup> Sodbe SES, ki se nanašajo na pravico do prostega gibanja delavcev so v veliki meri pripomogle k oblikovanju definicije posredne diskriminacije. Glej primer C-237/94 z dne 23.5.1996, O'Flynn proti Adjudication Officer, ECR 2417, dosegljiv na <http://www.europa-eu.int/eur-lex/>.

<sup>113</sup> Za dokazovanje posredne diskriminacije je SES pri svojem odločanju mnogokrat zahtevalo statistične dokaze. Vendar pa primerni statistični podatki vedno niso na razpolago. Na primer – v organizaciji je premalo zaposlenih, na katere ima določena določba vpliv ali pa je bila določba, kriterij ali praksa pred časom šele uvedena, sprejeta in statistični podatki še niso razpoložljivi.

- Direktiva zahteva tudi integracijo načela enakosti spolov v vse predpise, politike in aktivnosti ter uresničuje 141. člen *Amsterdamske pogodbe*, ki daje podlago pozitivnim ukrepom ter vzpostavlja sistem poročanja o izvedenih aktivnostih;
- Določa pravico DČ da zagotovijo izključitev od načela enakega dostopa do zaposlitve; vendar pa morajo opravičiti omejitev dostopa žensk do določenih poklicev, kadar spol delavca predstavlja odločujoč dejavnik;
- Priznava posebno zaščito ženskam zaradi njihovega biološkega stanja in njihove pravice do vrnitve nazaj na isto delovno mesto po izrabi materinskega (starševskega) dopusta;
- In končno, implementira četrti odstavek 141. člena PES, z določbo, da so DČ upravičene sprejeti pozitivne akcijske ukrepe za pospeševanje enakosti med spoloma.

Sprejem dopolnitev te direktive predstavlja pomemben prispevek k uresničevanju enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk. Vendar pa je potrebno omeniti, da ima direktni učinek samo zoper državna telesa in institucije, kar občutno zmanjša njen vpliv.<sup>114</sup>

#### **3.4.4.1. Poklicne dejavnosti izključene iz namena Direktive 76/207/EGS in sodna praksa**

SES je od samega začetka veljavnosti Direktive 76/207/EEC sprejelo tri pomembne odločitve oziroma sodbe, kjer je podalo interpretacijo drugega odstavka 2. člena direktive. Ta dopušča DČ izločitev iz področja uporabe tiste poklicne aktivnosti in možnost usposabljanja zanj, kjer je zaradi svoje narave poklica ali okoliščin, v katerih se izvaja, spol delavca mogoče opredeliti kot odločilen dejavnik.

V primeru *Johnston*<sup>115</sup> se je zadeva nanašala na dejstvo, da je moški policist moral pri opravljanju svojega vsakdanjega dela s seboj nositi tudi orožje, medtem ko ga policistke niso imele, se za njegovo uporabo tudi niso usposabljale. Tako so splošna policijska dela oziroma opravila izvrševali oboroženi moški sodelavci. Sodišče je razsodilo, da mora biti derogacija oziroma izključevanje striktno interpretirano in se ga mora uporabljati v skladu z načelom proporcionalnosti. DČ imajo dolžnost, periodično, vsakem primeru posebej, preverjati

<sup>114</sup> Fredman, S., 2002, *Discrimination law*, Oxford University Press, stran 32.

<sup>115</sup> primer C-222/84, sodba z dne 15.5.1986, dosegljiv na <http://www.europa-eu.int/eur-lex/>.



upravičenost izključitve določenega poklica iz namena oziroma cilja, ki ga zasleduje Direktiva. V luči socialnega razvoja morajo oceniti, ali je takšna izključitev upravičena tudi v bodoče.

V primeru Sirdar je prišlo do izključitve možnosti zaposlovanja ženskega spola v britanski vojski, kjer je SES poleg zgoraj navedenega dodalo, da imajo glede na okoliščine državni organi določeno stopnjo diskrecije pri sprejemanju ukrepov, ki se smatrajo za nujne pri zagotavljanju javne varnosti v DČ.

Medtem ko so bile v primeru Kreil<sup>116</sup> iz skoraj vseh vojaških služb v Nemčiji izključene pripadnice ženskega spola, je SES poudarilo, da so lahko izključene samo določene dejavnosti.

Iz navedene sodne prakse je razvidno, da so lahko na podlagi določene stopnje diskrecije posamezne DČ iz namena, ki ga zasleduje Direktiva, izključene samo določene poklicne dejavnosti oziroma določena delovna mesta. Obenem je DČ dolžna po preteku določenega obdobja ponovno preveriti legitimnost sprejetega ukrepa izključitve.

Kjer torej obstaja različna obravnava, ki temelji na naravnih, pravih poklicnih kvalifikacijah, ne moremo govoriti o diskriminaciji. Te so podane, kadar je spol posameznika nujen in potreben za izvajanje določenega poklica.

#### **3.4.4.2. Ukrepi za spodbujanje pozitivnih akcij**

Določba četrtega odstavka 2. člena Direktive 76/207/EGS, ki zagotavlja pospeševanje enakih možnosti med spoloma, posebno z odstranitvijo obstoječih neenakosti, ki zadevajo možnosti žensk na področjih, ki jih zadeva direktiva.

Iz v nadaljevanju navedenih sodb SES lahko zaključimo naslednje:

- na možnost uvedbe pozitivnih akcijskih ukrepov je potrebno gledati kot na izjemo od načela enakega obravnavanja;
- izjema je zasnovana konkretno, da je mogoče sprejeti ukrepe, ki so lahko navidezno diskriminatorni, a dejansko omogočajo odstranitev ali zmanjšanje dejanskih oblik neenakosti, ki lahko obstajajo v vsakdanjem družbenem življenju;
- neopravičljivo je avtomatično dajanje prednosti ženskam pri zaposlovanju in napredovanju v sektorjih, kjer so zastopane v manjšem številu;

---

<sup>116</sup> C-285/98, sodba z dne 11.1.2000, dosegljiva na <http://www.europa-eu.int/eur-lex/>.

- takšno dajanje prednosti ženskam je opravičljivo, če ni dano avtomatično ter če konkretni nacionalni ukrep zagotavlja enako usposobljenim moškim kandidatom objektivno ocenjevanje tudi drugih kriterijev, neodvisnih od spola.

Vprašanje uvajanja pozitivnih akcijskih ukrepov se je pojavilo kot posledica sodbe SES leta 1995 v primeru Eckhard **Kalanke** proti Freie Hensesradt Bremen<sup>117</sup>, kjer je sodišče presojalo dopustnost prednostnega obravnavanja pripadnice številčno slabše zastopanega spola, ki se je v nemški zvezni deželi Bremen v javnem sektorju potegovala za napredovanje na višje delovno mesto. Statut mesta Bremen je v skladu z zvezno in deželno zakonodajo določal, da mora delodajalec v določenih segmentih zaposlovanja v primeru, ko je eden od spolov zastopan manj kot 50 odstotno, prednostno obravnavati pripadnika/co podzastopanega spola. Pomembno je bilo samo dejstvo, da so bile ženske kandidatke enako kvalificirane kot moški kandidati. V konkretnem primeru sta se za napredovanje potegovala dva enako strokovno usposobljena kandidata nasprotnega spola, na podlagi določb omenjenega mestnega statuta pa je bilo napredovanje ponujeno ženski kandidatki. Zato se je moški kandidat – Kalanke - pritožil na Sodišče v Luxemburgu.

Strokovni pomočnik<sup>118</sup> je menil, da uveljavljanje pozitivnih ukrepov na podlagi četrtega odstavka 2. člena direktive 76/207/EGS ni dovoljevalo avtomatičnega in brezpogojnega prednostnega obravnavanja, ki bi se izvajalo z namenom uveljavitve določenega deleža (50 odstotne) zastopanosti posameznega spola. Pozitivni ukrepi se po njegovem mnenju ne bi smeli uveljavljati v obliki rezultatske enakosti oziroma kvot<sup>119</sup> in z namenom mehanskega odpravljanja posledic pretekle diskriminacije žensk. Omenjena direktiva je po mnenju generalnega svetovalca dovoljevala uveljavljanje pozitivnih ukrepov izključno v obsegu izenačevanja izhodiščnih možnosti spolov. Uveljavljanje le teh bi se moralo osredotočiti na sprejemanje ukrepov, ki bi ženskam na splošno in posebej na področjih kjer so podzastopane zagotavljali enake (izhodiščne) možnosti, ne da bi pri tem posegalo v pravico moških do enakega obravnavanja. Sodišče je soglašalo s stališčem generalnega svetovalca in presodilo, da je bila zakonodaja zvezne dežele Bremen oziroma statut mesta Bremen v nasprotju z

<sup>117</sup> primer C-450/93 (1995) ECR I-3051, dosegljiv na <http://www.europa-eu.int/eur-lex/>.

<sup>118</sup> Gre za termin »advocate general«. V slovenskem prostoru se ta izraz prevaja precej neenotno. Advocate general ima podoben status kot sodniki Sodišča EU, vendar ne igrata nobene vloge pri končnem odločanju Sodišča glede primerov, ki so jim predloženi v presojo. Sodišču pomagajo tako, da pripravljajo primere skupaj s potrebnim iskanjem pravnih virov in relevantne literature – poda strokovno mnenje, ki pa ni zavezujoče za Sodišče. Deluje torej bolj v javnem interesu. Povzeto po Novak, M.: Generalni svetovalec Sodišča EU, Terminološki kotiček, PP, št. 40/2003, GV revije, d.o.o., Ljubljana, stran 31.

<sup>119</sup> Flander B., »Pozitivna diskriminacija« v sodni praksi Sodišča ES, Evro Pravna praksa, Evropsko pravo in praksa, št. 3/2003, stran 45.

Direktivo 76/207/EGS. V sodbi je ugotovilo, da je določilo nacionalne zakonodaje diskriminatorno na podlagi spola, in presega okvir »pospeševanja enakih možnosti« in hkrati meje dopustnega odstopanja od načela enakega obravnavanja iz četrtega odstavka 2. člena citirane direktive.

Takšna odločitev sodišča je povzročila določeno »nervozo« znotraj EU. Številne DČ so začele ponovno preučevati svojo nacionalno zakonodajo in zakonske ureditve glede možnosti uvajanja pozitivnih ukrepov. Sodišče je bilo deležno ostrih kritik zaradi restriktivne razlage direktive 76/207/EGS. Nekateri avtorji, med njimi tudi Carusova<sup>120</sup> so menili, da se je Sodišče naslonilo na individualistično koncepcijo pravic, ki nasprotuje vsakršni doveznosti za enake možnosti pripadnikov oziroma pripadnic podzastopanega spola. Kritična do odločitve je bila tudi Evropska komisija, ki je menila, da sodna razlaga direktive ne ustreza namenu, ki ga je Evropski svet kot zakonodajalec zasledoval pri sprejemu tega akta.<sup>121</sup>

Dve leti kasneje, 1997, je isto sodišče izdalo novo sodbo glede dopustnosti pozitivne diskriminacije v primeru Hellmut **Marschall** proti Land Nordrhein-Westphalia<sup>122</sup>. Sodišče je v tem primeru zopet presojalo skladnost nemškega zveznega zakona z direktivo 76/207/EGS; zvezni zakon je vseboval varovalno klavzulo, da je treba v postopkih napredovanja na višja delovna mesta v primeru podzastopanosti prednostno obravnavati ženske kandidatke, če so strokovno in poklicno enako usposobljene kot moški kandidati. Izjema je bila določena samo v primeru, če bi specifični individualni razlogi pri moškem kandidatu prevladali kot odločilni.

V primeru Marschall je bil učitelj moškega spola pri prizadevanju za napredovanje neuspešen, ker je pristojni odbor prednostno obravnaval žensko kandidatko, ki je bila enako usposobljena, a je spadala v podzastopani spol. Moški kandidat se je pritožil na nemško sodišče, ki je nato zaprosilo za presojo Sodišče v Luxemburgu glede skladnosti zveznega zakona z citirano direktivo.

Čeprav je strokovni pomočnik svoje nasprotovanje sporni zakonodaji utemeljeval z identičnimi razlogi kot v primeru Kalanke, je Sodišče tokrat odstopilo od svojih prejšnjih argumentov. Menilo je, da se način prednostnega obravnavanja v primeru Marschall bistveno razlikuje od avtomatičnega in brezpogojnega prednostnega obravnavanja v zakonodaji dežele Bremen in da posledično sporna zakonska ureditev dežele Nordrhein-Westfalen ne nasprotuje 1. členu in

---

<sup>120</sup> Caruso, D., 2002, Limits of the Classic Method: Positive action in the European Union after the new Equality Directives, Jean Monet working paper, no. 10, str. 5.

<sup>121</sup> Flander B., *ibid.*, stran 46.

<sup>122</sup> primer C-409/95 (1997) ECR I-6363, dosegljiv na <http://europa-eu.int/eur-lex/>.

četrtemu odstavku 2. člena Direktive 76/207/EGS.<sup>123</sup> Po mnenju Sodišča prednostno obravnavanje ženskih kandidat, ki je bilo predvideno z zakonom, ni bilo niti absolutno niti brezpogojno, temveč je bilo namenjeno preseganju in odpravljanju stereotipov in predsodkov v zvezi z družbeno vlogo žensk oziroma zmanjšanju in odpravljanju škodljivih posledic, ki jih imajo le ti na zagotavljanje enakih možnosti spolov. Izpostavljen pa je bil pridržek, da je treba kandidatom z enakovrednimi strokovnimi in drugimi referencami zagotoviti objektivno upoštevanje okoliščin, ki so specifične za posameznega kandidata oziroma kandidatko, in če bi slednje tehtnico nagnile v prid moškega kandidata, mora on imeti prednost pred načelno prednostno obravnavano kandidatko.

Odločitev Sodišča v primeru Marschall je v nekaterih pogledih dvoumna. Nesporo je, da v DČ Evropske unije spodbuja uveljavljanje prednostnega obravnavanja pripadnikov oziroma pripadnic podzastopanega spola pri zaposlovanju. Vendar pa na drugi strani iz pridržkov k uveljavljanju t.i. pozitivne diskriminacije ni povsem razvidno, kako in predvsem kdo bo zagotavljal objektivno in nevtrarno upoštevanje, določanje specifičnih individualnih okoliščin posameznega kandidata ali kandidatke ter kakšna mora biti povezanost teh okoliščin s strukturno neenakostjo na trgu dela?! Kritiki odločitve v primeru Marschall opozarjajo, da lahko pogoj upoštevanja »specifičnih individualnih okoliščin« v praksi privede do ponovnega poudarjanja formalističnega zavedanja prepovedi diskriminacije ter do odklonilnega stališča glede prednostnega obravnavanja kot instrumenta za izboljševanje položaja žensk v družbi, še posebej na trgu dela, na katerem so izrazito podzastopane.

Vendar pa je hkrati nesporo, da je sodišče kot dopustno opredelilo pozitivno diskriminacijo, ki ni vključevala avtomatičnega in brezpogojnega prednostnega obravnavanja oziroma ki je omogočala individualno obravnavo za napredovanje.

Po odločitvi v primeru Marschall je bila z Amsterdamsko pogodbo spremenjena dikcija 141. člena PES. Evropska komisija je v njegovem četrtem odstavku izrecno izpostavila, da lahko DČ sprejemajo ukrepe, ki vključujejo prednostno obravnavanje pripadnikov oziroma pripadnic podzastopanega spola. Novi odstavek temelji na tretjem odstavku Sporazuma o socialni

---

<sup>123</sup> Med drugim je bilo izpostavljeno stališče, da zaradi navzočnosti predsodkov in stereotipov v zvezi z vlogo in položajem žensk v sodobni družbi, kriterij najmanj enake strokovne usposobljenosti ne zagotavlja, da imata moški kandidat in ženska kandidatka enake možnosti za zasedbo določenega delovnega mesta oziroma napredovanje.

politiki, vendar je v nasprotju s slednjim bolj široko zasnovan. Širitev vsebinsko usmerjenega pristopa je mogoče zaslediti tudi v kasnejši sodni praksi Sodišča.

V primeru **Badeck** proti Hessische Ministerpräsident<sup>124</sup> je Sodišče EU presojalo skladnost zakona o enakih možnostih žensk in moških ter o odpravi diskriminacije žensk v javni upravi nemške zvezne dežele Hessen s pravom EU. Sporni člen zveznega zakona je določal, da je treba ženskam na poklicnih mestih, ki vključujejo poklicno usposabljanje, v primeru podzastopanosti, zagotoviti najmanj polovico delovnih mest – uvedene so bile t.i. fleksibilne rezultatske kvote, ki v izbirnem postopku dajejo prednost enako usposobljenim ženskam pred moškimi, razen v primeru tehtnih razlogov, ki so v prid moškim. Sodišče je odločilo, da je sporni zakon vključeval določbe, ki na sprejemljiv način uveljavljajo koncept enakih možnosti in izboljšujejo položaj žensk v javnem sektorju in so kot takšne skladne z določbo četrtega odstavka 2. člena Direktive 76/207/EGS.

Analiza zgoraj navedene sodne prakse Sodišča pokaže, da je Sodišče pod določenimi pogoji dopustilo uveljavljanje prednostnega obravnavanja oziroma pozitivne diskriminacije. Le ta je pomemben instrument spodbujanja enakih možnosti pri zaposlovanju in odpravljanju posledic depriviligiranega položaja žensk. Nacionalna zakonodaja, ki ženskam v primeru podzastopanosti na določenih področjih zaposlovanja zagotavlja absolutno in brezpogojno prednostno obravnavanje pri kandidiranju za delovno mesto, napredovanje ali poklicno usposabljanje, presega okvir »pospeševanja enakih možnosti« in kot takšna nasprotuje ciljem direktive 76/207/EGS oziroma direktivi 2002/73/ES. Prednostno obravnavanje kandidatov oziroma kandidatke podzastopanega spola pri zaposlovanju, napredovanju ali poklicnem usposabljanju je torej skladno s pravom EU, če se uveljavlja pod pogojem, da se enako strokovno usposobljenim kandidatom zagotovi objektivno upoštevanje okoliščin, ki so specifične zanj(o).

---

<sup>124</sup> Primer C-158/97 (2000), dosegljiv na <http://europa-eu.int/eur-lex/>.

### 3.4.5. Direktiva 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvira za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih

Ena pomembnejših direktiv novejšega datuma je tudi Direktiva 2000/78/ES o vzpostavitvi splošnega okvira za enako obravnavanje pri zaposlitvi in poklicih<sup>125</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 2000/78/ES). Prav področje zaposlovanja in opravljanja poklica je, kot je zapisano v preambuli v Evropski uniji ključno področje enakega obravnavanja in zagotavljanja enakih možnosti vsem državljanom. Je temeljni dejavnik posameznikovega udejstvovanja in samouresničevanja v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju Skupnosti.

Evropski svet se v preambuli izreka za prepoved neposredne in posredne diskriminacije na podlagi verskega ali drugega prepričanja, telesne in duševne prizadetosti, starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki spadajo v domeno direktive. Ugotavljanje obstoja (ne)posredne diskriminacije sodi v pristojnost sodnih in drugih teles DČ. Ugotavljanje obstoja posredne diskriminacije je lahko v skladu z notranjo zakonodajo DČ utemeljeno tudi na podlagi statističnih podatkov.

Pri zaposlitvi in opravljanju poklica je izjemoma dopustno različno obravnavanje, če okoliščina, ki se nanaša na versko ali drugo prepričanje, telesno in duševno prizadetost, starost ali spolno usmerjenost predstavlja ključen in odločilen pogoj za zaposlitev ali opravljanje poklica, pod pogojem, da je cilj, ki se zasleduje z različnim obravnavanjem legitim, in da je pogoj za zaposlitev sorazmeren s ciljem, ki se zasleduje.

Države članice morajo v notranji zakonodaji uveljaviti pravila o dokaznem bremenu in sicer na način, da v primeru očitne diskriminacije breme dokazovanja preide na subjekt, ki je izvajal diskriminatorno prakso oziroma ravnanje.

Direktiva 2000/78/ES velja za vse zaposlene v javnem kot tudi zasebnem sektorju v zvezi z/s:

a) pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi kriteriji in pogoji zaposlovanja ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;

---

<sup>125</sup> OJ L 303/16, 2.12.2000, P 0016-0022; v angleškem izvorniku: Council Directive 2000/78/EC of 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

- b) dostopom do vseh vrst in vseh ravni poklicnega svetovanja, usposabljanja in prekvalifikacije, vključno z delovno prakso;
- c) zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem in plačami;
- d) članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev in delodajalcev ali vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije.

Uresničevanje namena ciljev direktive vključuje uveljavljanje načela enakega obravnavanja, ki nasprotuje vsakršni neposredni ali posredni diskriminaciji na podlagi navedenih razlogov. Neposredna diskriminacija obstaja, če je določena oseba na podlagi navedenih razlogov (pravno) obravnavana neenako oziroma manj ugodno kot oseba, ki je v podobnem položaju. Medtem, ko posredna diskriminacija obstaja, če navidez nevtralna določba, kriterij ali praksa osebe na podlagi zgoraj naštetih kriterijev postavlja v manj ugoden položaj v primerjavi z drugimi osebami, razen v primeru, če so objektivno utemeljeni z legitimnim ciljem, pri čemer mora biti sredstvo oziroma način uresničevanja tega cilja primeren in potreben.<sup>126</sup>

V skladu s 4. členom direktive 2000/78/ES ne moremo govoriti o diskriminaciji kadar oziroma pod pogojem, da – zaradi narave določenega poklica, poklicne dejavnosti ali zaradi značilnosti okolja, v katerem se tak poklic opravlja – takšna okoliščina predstavlja ključen in odločilen pogoj.

Po določbi 7. člena direktive 2000/78/ES lahko DČ z namenom zagotavljanja dejanske enakopravnosti ohranjajo ali sprejemajo posebne ukrepe za preprečevanje oziroma nadomestilo za depriviligiran položaj zaradi verskega ali drugega prepričanja, telesne in duševne prizadetosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

Direktiva 2000/78/ES v ostalih določbah, ki se neposredno ne nanašajo na instrument prednostnega obravnavanja, določa sredstva in način implementacije, ukrepe za zavarovanje žrtev diskriminacije, ki bodo v sodnih in drugih pravnih postopkih uveljavile pravno varstvo, ukrepe za prealitev dokaznega bremena v primeru diskriminacije na subjekt, ki izvršuje diskriminatorno ravnanje, način in okvirno vsebino sodelovanja socialnih partnerjev, dolžnost uveljavitve učinkovitih, sorazmernih in odvračilnih sankcij, dolžnost poročanja.

---

<sup>126</sup> 2. člen direktive 2000/78/ES

#### **3.4.6. Direktiva 79/7/EGS o postopnem uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti**

Direktiva 79/7/EGS z dne 19.12.1978 o postopnem uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri zadevah socialne varnosti,<sup>127</sup> se nanaša na sheme sistemov obvezne socialne varnosti in programe socialnega zavarovanja. Direktiva velja za zaposlene in samozaposlene delavce oziroma delavke ter zagotavlja uveljavljanje načela enake obravnave v primeru naslednjih tveganj: bolezni, invalidnost, starost, nesreča na delovnem mestu, poklicna bolezen in brezposelnost.

#### **3.4.7. Direktiva 86/378/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v sistemih socialne varnosti**

S sprejetjem Direktive 86/378/EEC z dne 24.7.1986 o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v sistemih socialne varnosti<sup>128</sup> je bilo načelo enake obravnave na področju socialne varnosti razširjeno na poklicne sisteme socialne varnosti. Poklicni sistemi socialne varnosti so sistemi, ki jih ne uravnava direktiva 79/7/EGS, in nudijo ugodnosti, ki so mišljene kot dopolnitev k ugodnostim, ki jih že predvidevajo zakonsko določeni programi socialne varnosti, ali pa kot njihovo nadomestilo, ne glede na to, ali je sodelovanje v takih programih obvezno ali prostovoljno.

#### **3.4.8. Direktiva 86/613 o uporabi načela enake obravnave moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni ter varstvo samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom**

Ker se direktiva 76/207/EGS o enaki obravnavi nanaša samo na zaposlene, je bila sprejeta Direktiva 86/613 o uporabi načela enake obravnave moških in žensk, ki se ukvarjajo z določeno dejavnostjo, vključno s kmetijstvom, ali pa so samozaposleni, ter o varstvu samozaposlenih žensk med nosečnostjo in materinstvom.<sup>129</sup> S tem je bilo zagotovljeno

---

<sup>127</sup> OJ L 006, 10.1.1979, P 0024-0025; v angleškem izvorniku: Council Directive of 19.12.1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security

<sup>128</sup> OJ L 225, 12.8.1986, P 0040-0042; v angleškem izvorniku: Council Directive 86/378/EEC of 24.7.1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes.

<sup>129</sup> OJ L 359, 19.12.1986, P 0056-0058; v angleškem izvorniku: Council Directive 86/613/EEC of 11.12.1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including



izvajanje načela enake obravnave moških in žensk, ki opravljajo dejavnost kot samozaposleni oziroma samozaposlene ali pa prispevajo k izvajanju takšne dejavnosti. Direktiva določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi bodo zagotovile odpravo vseh določb, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave, še posebej glede ustanovitve ali širjenja podjetja in ustanovitve ali širjenja katere koli oblike samostojne dejavnosti, vključno s finančnimi zmogljivostmi. Tudi pogoji za oblikovanje podjetja med zakoncema ne smejo biti bolj obremenjujoči kot pogoji za oblikovanje podjetja med neporočenimi osebami.

Direktiva se nanaša na uveljavitev načela enake obravnave in varstvo samozaposlenih delavcev oziroma delavk ali zakonskih partneric samozaposlenih delavcev med nosečnostjo in materinstvom.

#### **3.4.9. Direktiva 2000/43/ES o enakem obravnavanju oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo**

Direktiva 2000/43/ES o enakem obravnavanju oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo<sup>130</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 2000/43/ES) je ena novejših smernic, ki se dotikajo vseh področij življenja. Direktiva 2000/43/ES je pomembna, ker obravnava oziroma definira tako posredno, kot tudi neposredno diskriminacijo. Neposredna diskriminacija se kaže tam, kjer zakonodaja določene posameznike nedvomno postavlja v slabši položaj in sicer zaradi njihove narodnosti, rase ali spola, kar pa ni v zvezi z njihovo zmožnostjo za opravljanje določenega dela ali naloge. Po merilih EU pojem diskriminacije obsega tudi ravnanja, ki ne spoštuje človekovega dostojanstva, ki je namenjeno zastraševanju, sramotenju in poniževanju, ali je do človeka sovražno ali žaljivo.<sup>131</sup>

Prepoved diskriminacija se nanaša na javni kot zasebni sektor z vidika dela, socialne varnosti, izobraževanja ter dostopa do blaga in storitev. Omenjeni so tudi zaposlitev, samozaposlovanje, kadriranje, usposabljanje, napredovanje, delovne razmere, odpustitev, plačilo in članstvo v sindikalnih organizacijah. Pokriva torej vsa področja vsakdanjega življenja na katerih je mogoče neenakopravno razlikovanje. Prepoved diskriminacije velja tudi za državljane tretjih držav, vendar pri tem direktiva ne zajema razlik v obravnavanju na podlagi narodnosti in ne posega v

---

agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood.

<sup>130</sup> OJ L 180, 19.7.2000, P 0022-0026; v angleškem izvirniku: Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial and ethnic origin.

<sup>131</sup> European commission, 2002, The fight for equality, stran 3.

določbe primarnih pravnih virov, ki urejajo vstop in bivanje državljanov tretjih držav ter njihov dostop do zaposlitve ali poklica v Evropski uniji.

Direktiva nalaga vladam DČ da oblikujejo pravno podlago za uveljavitev načela enakega obravnavanja. Obvezane so tudi k pripravi sodnih in/ali drugih upravnih postopkov, s katerimi poskrbijo za uveljavljanje določb direktive.

Če je sprožen sodni postopek morata obe stranki predložiti ustrezne dokaze. Najprej mora tožeča stranka predložiti zadostne dokaze za nadaljevanje postopka. Ko sodišče ugotovi, da se je diskriminacija verjetno res zgodila, je na vrsti tožena stranka, ki se trudi dokazati, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo.

Vsaka država potrebuje organe, ki spodbujajo in nadzorujejo enako obravnavanje ter poskrbijo za pomoč žrtvam kršitev. Omenjena telesa morajo pripravljati neodvisne študije, pisati poročila in pripravljati priporočila, namenjena vladi, za izboljšanje enakosti med različnimi etničnimi skupinami v državi. Ta telesa in vse ostale cilje, ki jih zasleduje direktiva, so morale DČ implementirati do 19.7.2003.<sup>132</sup>

#### **3.4.10. Druge direktive EU, pri katerih je prepoved diskriminacije na podlagi spola le eden od ciljev**

##### **3.4.10.1. Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred kratkim rodile, ali ki dojijo**

Direktiva 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim rodile, ali ki dojijo<sup>133</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 92/85/EGS) od držav članic zahteva uresničevanje ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja treh kategorij delavk: nosečih; tistih, ki so pred kratkim rodile; in tistih, ki dojijo. Določa minimalno varstvo, ki ga morajo države zagotoviti za te tri kategorije delavk. Direktiva 92/85/EGS pri tem posebej poudarja, da uveljavitev te direktive ne sme vplivati na zmanjševanje ravni varstva, ki so je deležne noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile, ali ki dojijo.

---

<sup>132</sup> European Commission, DG for Employment and Social Affairs, Equality, Diversity and Enlargement, Report on measures to combat discrimination in acceding and candidate countries, Luxembourg, 2003.

<sup>133</sup> OJ L 348, 28.11.1992, P 0001-0008; v angleškem izvorniku: Council Directive 92/85/EEC of 19.10.1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.

Direktiva 92/85/EGS določa, da je delodajalec dolžan ovrednotiti naravo, stopnjo in trajanje izpostavljenosti določenim tveganjem ter sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovi, da se z začasno prilagoditvijo delovnih razmer in/ali delovnega časa, izogne izpostavljenosti delavk takim tveganjem. Takšni ukrepi so prilagoditev delovnih razmer in/ali delovnega časa, prerazporeditev delavke na drugo delovno mesto ali dodelitev dopusta v skladu z obstoječo zakonodajo ali prakso. Nadalje direktiva 92/85/EGS določa, da nosečnice in delavke, ki dojijo, ne smejo biti pod nobenimi pogoji prisiljene opravljati nalog, za katere je bilo ugotovljeno tveganje, ter niso dolžne opravljati nočnega dela v času svoje nosečnosti ter v določenem času po porodu. V vseh teh primerih morajo imeti delavke pravico do plače ali nadomestila plače. Nosečnice so upravičene tudi do prostih delovnih ur, brez izgube plače, za opravljanje predporodnih preiskav, če morajo take preiskave potekati med delovnim časom.

Direktiva 92/85/EGS od držav članic zahteva tudi sprejem ustreznih ukrepov, s katerimi bodo imele delavke pravico do neprekinjenega porodniškega dopusta v dolžini najmanj 14 tednov, ki se dodeli pred in/ali po porodu, in od katerih morata biti vsaj dva tedna obvezne narave. Za ta čas je delavka upravičena do ustreznega denarnega nadomestila, ki ne sme biti nižje od tistega, ki velja za odsotnost z dela zaradi bolezni. V času nosečnosti in do konca porodniškega dopusta je delavko prepovedano odpustiti, razen v izjemnih primerih, ki niso povezani z njenim stanjem, in morajo biti dovoljeni v okviru državne zakonodaje, pod pogojem, da pristojni organ poda svoje soglasje ter so ustrezno utemeljeni razlogi podani pisno. Podobno kot pri prejšnjih dveh direktivah tudi ta zahteva zagotovitev pravnega varstva v primerih nespoštovanja določb.

#### **3.4.10.2. Direktiva 96/34/EGS o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu**

Direktiva, o kateri se je razpravljalo več kot deset let, preden je bila sprejeta, je Direktiva 96/34/EGS o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu<sup>134</sup>, ki je bil sklenjen med UNICE<sup>135</sup>, CEEP<sup>136</sup> in ETUC<sup>137</sup> - organizacijami, ki predstavljajo konfederacije evropskih predstavnikov zaposlenih in delodajalcev. Naslovljena je na DČ in določa rok, v skladu s katerim morajo le-te

---

<sup>134</sup> OJ L 145, 19.6.1996, P 0004-0009; v angleškem izvirniku: Council Directive 96/34/EC of 3.6.1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.

<sup>135</sup> UNICE - Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – Evropsko združenje delodajalcev.

<sup>136</sup> CEEP – The European Centre of Enterprises with Public participation – Evropski center podjetij z javno udeležbo.

<sup>137</sup> ETUC – The European Trade Union Confederation – Evropska konfederacija sindikatov.

uporabiti in uveljaviti zakonske, uredbene in upravne določbe, s katerimi bodo zadovoljile zahteve oziroma cilje direktive.

Njen namen je uresničitev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, ki je priloga k direktivi in določa minimalne zahteve, namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev ter spodbujanju enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk.<sup>138</sup> Priloženi okvirni sporazume je sestavljen iz treh delov: preambule, splošnih upoštevanj (general considerations) in vsebine sporazuma (content).<sup>139</sup>

Okvirni sporazum določa minimalne zahteve glede starševskega dopusta in prostih delovnih ur v primerih višje sile (kot so bolezen, nesreče). Delavcem oziroma delavkam zagotavlja individualno pravico do najmanj treh mesecev starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka. Državi članici je prepuščeno, da določi, do katerega leta otrokove starosti se lahko dopust izrabi, vendar ne dalj kot do njegovega 8. leta. Okvirni sporazum dopušča, da lahko države članice same odločajo o nekaterih pogojih izrabe dopusta, kot na primer, ali se starševski dopust koristi v obliki polnega delovnega časa ali dela s krajšim delovnim časom, v kakšnem roku pred izrabo pravice do starševskega dopusta je potrebno o tem obvestiti delodajalca, pod kakšnimi pogoji lahko delodajalec, iz utemeljenih razlogov, odloži izrabo pravice na kasnejše obdobje ipd. Zaposleni oziroma zaposlene morajo biti zaščiteni/-ne pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedjo delovnega razmerja zaradi naznanitve izrabe pravice do starševskega dopusta ali zaradi same izrabe pravice do starševskega dopusta. Prav tako morajo imeti delavci pravico, da se po uveljavitvi pravice do starševskega dopusta vrnejo na isto, enakovredno ali podobno delovno mesto, ne da bi jim bile odvzele kakršnekoli pravice, ki so jih imeli/-le pred njegovo izrabo. Od dneva, ko se starševski dopust začne, se pravice delavca, ki so pridobljene ali pa so v postopku pridobitve, ohranijo take kot so, do poteka izrabe starševskega dopusta.

Okvirni sporazum ne vsebuje določb o nadomestilu plače za čas starševskega dopusta; določa le, da naj države članice določijo vse zadeve v zvezi s socialno varnostjo, v skladu z nacionalno zakonodajo. Države članice ali socialni partnerji morajo sprejeti tudi ustrezne

---

<sup>138</sup> Direktiva 96/34/ES poudarja usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti moških in žensk, kar je različno od Direktive 92/85/EGS, obravnavane zgoraj, ki se je pri obravnavanju družinskih in poklicnih obveznosti ne upošteva.

<sup>139</sup> MDDSZ, 1999, Najpomembnejši instrumenti EU s področja socialne varnosti, delovni prevod, zvezek II/4, stran 48.

ukrepe, s katerimi se delavcem zagotovi pravica do prostih delovnih ur v primeru višje sile za nujne družinske obveznosti, kot sta bolezen ali nesreča. Ker je z okvirnim sporazumom določena le minimalna pravica do starševskega dopusta, njegovo uveljavljanje ne predstavlja veljavne podlage za zmanjšanje splošne ravni varstva, ki so jo delavci deležni

#### **3.4.10.3. Direktiva 97/82/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola**

Leta 1997 je bila sprejeta Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije na podlagi spola,<sup>140</sup> (v nadaljevanju: Direktiva 97/80/EGS), s katero se želi zagotoviti večjo učinkovitost ukrepov, ki so jih države članice uvedle, da bi osebam, ki menijo, da jim je bilo kršeno načelo enake obravnave, omogočile, da svoje zahteve uveljavijo v sodnem postopku. Nanaša se na situacije, ki jih pokrivajo 141. člen Amsterdamske pogodbe in Direktive 75/117/EGS, 76/207/EGS, 92/85/EGS in 96/34/EGS glede vseh civilnih in upravnih postopkov, v katerih sta udeležena javni ali zasebni sektor, razen ko gre za prostovoljne izvensodne poravnave. Če države članice ne določijo drugače, se ta direktiva ne nanaša na kazenske postopke. Direktiva 97/80/EGS od držav članic zahteva, da sprejmejo v skladu s svojim nacionalnim pravnim sistemom takšne ukrepe, ki zagotavljajo, da je dokazno breme (da ni šlo za kršitev načela enake obravnave) na strani tožene stranke, kadar tožnik oziroma tožnica pred sodiščem ali drugim pristojnim organom navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da gre za neposredno ali posredno diskriminacijo.

Po direktivi 97/80/EGS pomeni načelo enake obravnave prepoved neposredne in posredne diskriminacije glede na spol. Posredna diskriminacija obstaja, kjer navidezno nevtralne določbe, kriteriji ali praksa učinkujejo tako, da postavlja v slabši položaj bistveno večji delež pripadnikov enega spola, razen če so te določbe, kriteriji ali praksa primerne in nujne ter se lahko opravičijo z objektivno okoliščino, ki ni povezana s spolom.<sup>141</sup> Ta definicija posredne diskriminacije je izpopolnjena z določbo zgoraj navedenega 1.a člena Direktive

Pravilo o dokaznem bremenu je vsebovano v 4. členu direktive: oseba, ki uveljavlja sodno varstvo zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, mora navesti dejstva, iz katerih izhaja domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, nato se dokazno breme

---

<sup>140</sup> OJ L 014, 20.1.1998, P 0006-0008, v angleškem izvirniku: Council Directive 97/80/EC of 15.12.1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

<sup>141</sup> 2. člen Direktive 97/89/ES

prevali na drugo stranko, toženca, ki mora dokazati, da ni bilo kršitve načela enakega obravnavanja.

Direktiva 97/80/EGS tudi določa, da morajo države članice o ukrepih, ki ji uvedejo v skladu s to direktivo in o že obstoječih ukrepih, obvestiti vse, ki jih le-ti zadevajo. Prav tako direktiva ne more predstavljati osnove za zmanjšanje že dosežene zaščite delavcev oziroma delavk.

Razvoj prava EU na tem področju je zaznamovan z večjim poudarkom na dokaznem bremenu toženca, ki mora dokazati opravičljiv obstoj različnega oziroma drugačnega obravnavanja, da bi se izognil obsodbi krivdnega ravnanja. Povečan pomen opravičljivih razlogov je primerno zasnovan na predstavi, pojmu indirektna diskriminacije, ki jo direktivi 2000/43/ES in 2000/78/ES definirata kot »določbo, kriterij ali navidezno nevtralnno dejanje, ki lahko privede do konkretnega neenakega položaja oseb v primerjavi z drugimi osebami, glede na njihovo rasno ali etično poreklo, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti, razen, če so zadevne določbe, kriteriji ali navidezno nevtralnno dejanje opravičljivi z legitimnim razlogom in so sredstva za doseganje tega cilja primerna in nujno potrebna.«<sup>142</sup> Opravičljivi razlogi za diskriminacijsko ravnanje s strani delodajalca morajo biti objektivni, opravičljivi z legitimnim ciljem in uporabljeni s primernimi in neizogibnimi sredstvi.

Obe direktivi določata splošne izjeme od prepovedi diskriminacije, a se na drugi strani ne ukvarjata z morebitnimi možnostmi vzrokov diskriminacije. Pri določanju izjem se upoštevajo različne ekonomske potrebe in zahteve ter sociološka razlikovanja v posameznih DČ. Takšna splošna izjema za vse oblike diskriminacije so tiste, ki temeljijo na poklicnih zahtevah. Specifične izjeme pa so zagotovljene na temelju starosti ali invalidnosti delavcev.

Četrty člen Direktive 2000/43/ES dovoljuje DČ uporabo različnega obravnavanja, kjer je »na temelju poklicne dejavnosti ali pogojev za njeno izvajanje hkrati njena specifična značilnost bistvenega in odločilnega značaja.« Enako določbo vsebuje tudi Direktiva 2000/78/ES, kjer pa je določeno, da mora biti razlog za takšno obravnavanje tudi legitimen in proporcionalen. Navedeni določbi poudarjata splošno izjemo določeno z Direktivo 76/207/EGS, ki se nanaša na enako obravnavanje pri delovnih pogojih med delavci in delavkami. SES je zato, za dosego

---

<sup>142</sup> V originalu: »provision, criterion or an apparently neutral practice likely to lead to particular disadvantage for persons of a given race or ethnic origin, religion or faith, disability, age or sexual orientation, as compared with other persons, unless the provision, criterion or practice concerned is objectively justified by a legitimate objective, and the means of achieving that objective are appropriate and necessary.«

večje stopnje enakopravnosti med spoloma določbi direktive interpretiralo zelo restriktivno. Čeprav se določbi nanašata samo na določene pogoje oziroma okoliščine, je sodišče v svojih številnih sodbah poskušalo opredeliti poklice pri katerih je spol odločilna okoliščina. Gre predvsem za vojaške in reševalne službe ter poklice, pri katerih je posameznik izpostavljen večjim nevarnostim. Iz sodb SES izhaja, da ostaja v rokah sodnikov pravica odločanja, kaj je mogoče upoštevati kot »odločilno« in »bistveno« in je tako podvrženo spremembam v družbi in njenega mišljenja.

Od sprejetja direktive 97/80/ES o dokaznem bremenu, ki zadeva neenakosti glede obravnavanja delavcev in delavk, se vse bolj razvija tudi nacionalno diskriminacijsko pravo posameznih DČ. Slednje so cilje obeh direktiv iz leta 2000 prenesle v svojo zakonodajo v preteklih treh letih.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> npr. Francija z zakonom z dne 16.11.2001

#### **4. SLOVENSKA ZAKONODAJA NA PODROČJU PREPOVEDI DISKRIMINACIJE GLEDE NA SPOL**

Slovenija je v času pristopnih pogajanj k Evropski uniji uskladila svojo nacionalno zakonodajo s pravnim redom EU. Slovenija je bila ena prvih tranzicijskih držav, ki je posebno pozornost posvečala področju ženskih politik in politik enakosti spolov. Z ustanovitvijo Urada za žensko politiko, danes Urada za enake možnosti, in Komisije DZ RS za žensko politiko, (kasneje Komisija DZ RS za politiko enakih možnosti) je postavila temelje za institucionalizacijo politike enakosti spolov in enakih možnosti žensk in moških. Usklajevanje slovenske zakonodaje z zakonodajo EU je prispevala k spremembam nekaterih zakonov, pomembnih za uresničevanje enake obravnave žensk in moških.

Načeli enakih možnosti žensk in moških in prepoved diskriminacije na podlagi spola sta uveljavljeni v dveh zakonih, ki se nanašata na delovna, socialna in družinska razmerja<sup>144</sup> ter v posebnem zakonu, ki obravnava enakost spolov na vseh področjih družbenega življenja žensk in moških.<sup>145</sup>

Direktive EU, s katerimi se je usklajevala slovenska zakonodaja, se nanašajo na zaposlovanje in pravice iz delovnega razmerja, socialno in zdravstveno varnost, posebna pozornost pa je namenjena varstvu materinstva in starševstva. V nadaljevanju so predstavljena posamezna področja, na katerih slovenska zakonodaja prepoveduje diskriminacijo in zagotavlja enako obravnavo žensk in moških.

##### **4.1. Ustavne določbe**

Načelo enakosti opredeljujejo moderne ustave in pri tem navajajo vse tiste značilnosti, ki ne smejo biti merilo razločevanja. Slovenska ustava se zavezuje, da so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, kar pomeni, da jih je prepovedano razločevati »glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo družbeno okoliščino.« (prvi odstavek 14. člena).<sup>146</sup> S tem Ustava določa v zvezi z osebnostnimi pravicami absolutno prepoved

---

<sup>144</sup> Zakon o delovnih razmerjih ter Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih

<sup>145</sup> Zakon o enakih možnostih žensk in moških

<sup>146</sup> Pavčnik, M., 2001, Krhkost pravičnosti in prava, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana, str. 1161.



diskriminacije državljanov.<sup>147</sup> Drugi odstavek citiranega člena pa določa, da so vsi pred zakonom enaki, torej konkretna pravna ureditev za posamezne osebe iste kategorije oseb ne more imeti različne veljave. Ta pravica, ki vsebuje ustavno prepoved diskriminacije, je hkrati splošno pravno načelo. Gre za eno temeljnih ustavnih načel, saj zavezuje zakonodajalca in tudi vse druge državne organe, ki odločajo o človekovih pravicah.<sup>148</sup>

V naravi načela (pravne) enakosti je, da so pravice in dolžnosti, ki veljajo v neki državi dostopne vsem pod enakimi merili.<sup>149</sup> Posameznik mora izpolnjevati le tiste predpostavke, ki so določene za nosilca posamezne pravice in dolžnosti z veljavnim objektivnim pravom. Med merili razločevanja tako ne more biti razlik, ki bi bile predvidene glede na osebne okoliščine, ki jih določa 14. člen Ustave RS.<sup>150</sup>

Načelo pravne enakosti terja, da imajo enake pravice in dolžnosti vsi tisti posamezniki, ki sodijo v isto skupino in so si med seboj v bistvenem podobni. Različno pa naj bodo obravnavani tisti posamezniki, ki se med seboj bistveno razločujejo. Naj v nadaljevanju podam nekaj primerov, ki izhajajo iz odločb Ustavnega sodišča RS: »Načelo enakosti zavezuje zakonodajalca, da sorodne situacije obravnava enako, kar pa ni ovira, da različne obravnava različno« (U-I-46/92, v: Ur.l.RS, št. 3/94). Ali: »Načelo enakosti zakonodajalcu ne dovoljuje, da bi različno urejal enake situacije« (Ur.l.RS, št. 43/92).<sup>151</sup>

Pomembno merilo pravne enakosti so tudi najrazličnejše prepovedi diskriminacije. Najbolj znane prepovedi vsebuje splošno ustavno pravilo o enakosti pred zakonom. Te in druge prepovedi diskriminacije izražajo tisto, kar je že splošno sprejeto in je že prešlo v »skupno pravno kulturo«.<sup>152</sup>

Pomemben je še 49. člen Ustave RS, ki v okviru svobode dela zagotavlja enako dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji za vsakogar in pomeni izpeljavo načela enakosti iz 14. člena Ustave RS posebej za področje zaposlitve.<sup>153</sup>

---

<sup>147</sup> Vodovnik, Z., 2000, Delovna in socialna razmerja ter ustava, PP, št. 28, GV d.d., Ljubljana, Priloga.

<sup>148</sup> Kaučič, I., Grad, F., 1999, Ustavna ureditev Slovenije, Gospodarski vestnik, d.d., Ljubljana, str.105-106.

<sup>149</sup> Škrubej,K., 2001, Jezik prava kot socialnovrednostni privilegij, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, založniško podjetje d.o.o., Ljubljana, str. 1141.

<sup>150</sup> Pavčnik, M., 1997, Teorija prava (Prispevek k razumevanju prava), Pravna obzorja 8, Cankarjeva Založba, Ljubljana, str. 94.

<sup>151</sup>Povzeto po Pavčnik,M., 1997, Razumevanje temeljnih (človekovih) pravic, v: Pavčnik, M., Polajnar-Pavčnik, A., Wedam-Lukič, D.(ur), Temeljne pravice, Cankarjeva založba, Ljubljana, str. 103.

<sup>152</sup> Pavčnik, M., 2001, *ibid.*, str.1162.

<sup>153</sup> Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D., 2002, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založniška hiša Primath, Ljubljana, str. 55.

Ustavosodna presoja načela enakosti do sprejetja Ustave RS leta 1992 je bila maloštevilna.<sup>154</sup> V enem zanimivejših primerov<sup>155</sup> je bila obravnavana kršitev načela enakosti zaradi tedaj veljavnih meril o družbenopolitični primernosti za zasedbo delovnih mest. Ustavno sodišče SRS pobude<sup>156</sup> ni sprejelo. Napadena samoupravna ureditev je bila v skladu s socialističnim družbenim režimom in z njo niso kršena v pobudi navedena ustavna načela o pravicah in svoboščinah človeka in občana.<sup>157</sup> Po sprejemu Ustave RS je postalo načelo enakosti eno najpomembnejših načel, na katere se sklicujejo pobudniki.

V letu 2002 je v smeri povečanja možnosti žensk pri kandidiranju bil podan poslanski predlog, (podpisalo ga je kar 73 poslank in poslancev), za dopolnitev ustave in sicer njenega 44. člena, ki naj bi se glasil: »zakon lahko določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.« Sprejem dopolnitve ustave neposredno ne bi spremenil ničesar, temveč bi šele ustvaril podlago za to, da se z zakonom določijo ukrepi za enakopravnejše kandidiranje kandidatov in kandidatk.<sup>158</sup>

## 4.2. Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih<sup>159</sup> (v nadaljevanju: ZDR) je bil sprejet v prvi polovici leta 2002 in je stopil v veljavo 1.1.2003. S tem je prišlo do nekaterih sprememb na področju posameznih institutov, na področju prepovedi diskriminacije pa je zakon uvedel povsem nove določbe usklajene z cilji, ki jih zasledujejo direktive EU, in ki jih prej veljavni ZDR ni vseboval.

---

<sup>154</sup> Od leta 1964 do 1992 je ustavno sodišče obravnavalo sedem (7) primerov, ki so se nanašali na načelo enakosti (Mavčič-Pavčnik, 1993, str.29).

<sup>155</sup> U.I.110/77

<sup>156</sup> Leta 1977 je Oto Vilčnik naslovil pobudo za oceno ustavnosti družbenega dogovora o kadrovske politiki. Ustavno sodišče jo je obravnavalo štiri leta in naposled s sklepom ugotovilo, da izpodbijani družbeni dogovor ni kršil ustavnega načela o enaki dostopnosti do delovnih mest. V obrazložitvi je navedlo, da so družbena merila eden izmed elementov usmerjanja kadrovske politike. Med njimi je tudi odnos kandidata do socialistične revolucije, do bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti ter zavzetost za razvijanje samoupravnih odnosov. Ta merila imajo osnovo v temeljnih ustavnih načelih.

<sup>157</sup> Šturm, L., Ustavosodna presoja načela enakosti v Sloveniji, Pravna praksa, št. 356/1996, Gospodarski vestnik, d.d., str.2.

<sup>158</sup> Ribičič, C., 2002, Za bolj uravnoteženo zastopanje žensk in moških, PP, št. 18, stran 5.

<sup>159</sup> Ur.I.RS, št. 42/2002

#### 4.2.1. Prepoved diskriminacije kot temeljno načelo

Določba 6. člena ZDR je osrednja in postavlja prepoved diskriminacije kot temeljno načelo, ki ga je treba upoštevati pri obravnavi vseh posameznih vprašanj delovnih razmerij, pri uporabi in razlagi posameznih določb zakona in institutov, ki jih te določbe urejajo. Omenjeno načelo iz tega člena je izpeljano, konkretizirano ali poudarjeno še v marsikateri drug določbi zakona<sup>160</sup>.

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve (kandidata) pri zaposlovanju ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zaradi osebnih okoliščin,<sup>161</sup> in sicer vseh, ki so že primeroma navedene v Ustavi RS, medtem ko dikcija tega člena vsebuje pri navajanju še barvo kože, članstvo v sindikatu, družinski status, spolno usmerjenost. Oba predpisa vsebujeta naštetе osebne okoliščine le primeroma.

Upoštevaje Direktivo 76/207/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk lede dostopa do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih razmer ZDR<sup>162</sup> določa, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri:

- zaposlovanju,
- napredovanju, usposabljanju, izobraževanju,
- prekvalifikaciji,
- plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja,
- odsotnostih z dela,
- delovnih razmerah in delovnem času ter
- odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

Ta določba je podlaga za dodatno, včasih tudi konkretnjšo ureditev enakih možnosti in obravnavanja moških in žensk v zvezi s posameznimi instituti.<sup>163</sup> Več o tem bo govora v nadaljevanju.

---

<sup>160</sup> Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002, str.57-58.

<sup>161</sup> prvi odstavek 6. člena ZDR

<sup>162</sup> drugi odstavek 6. člena ZDR

<sup>163</sup> Končar, P., Bečan, I, Plešnik, T., 2002, stran 6.

Prepovedani sta tako neposredna, kot tudi posredna diskriminacija na podlagi zgoraj navedenih osebnih okoliščin, kar je skladno s pravom EU. S Konvencijo o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk se tudi spolno nadlegovanje šteje kot oblika diskriminacije, vendar pa slovenski zakonodajalec ni zavzel takšnega stališča.

V nadaljevanju tretji odstavek 6. člena ZDR definira **posredno diskriminacijo**, ki obstaja, če navidezno nevtralne določbe, kriteriji ali 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 ali praksa objektivno upravičeni ter ustrezni in potrebni.<sup>164</sup>

Iz zgoraj navedenega tretjega odstavka izhajajo, po mojem mnenju, številne dileme, ki jih bo moralo sodišče oziroma posamezen sodnik, v sodnih sporih glede prepovedi diskriminacije, presojati glede na konkreten primer. Definicija diskriminacije, kot jo poznamo v ZDR, je različna od tiste, ki jo poznajo nekateri mednarodni dokumenti. Po 1. členu Konvencije o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk je v pojmu diskriminacije zajeto »vsakršno razlikovanje, izključevanje ali omejevanje na podlagi spola, katerega namen je ogroziti ali onemogočiti ženskam priznavanje, uresničevanje ali uveljavljanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ne glede na njihov zakonski stan, na podlagi enakosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, kulturnem, državljanskem ali katerem koli drugem področju.« Razvidno je, da je definicija diskriminacije po tem dokumentu širše zastavljena in se predvsem zajema vse človekove pravice in svoboščine, medtem ko je definicija po ZDR omejena na osebne človekove pravice in temeljne svoboščine.

Vendar se je sodna praksa SES dolgo ukvarjala s problemom, katere določbe, kriteriji ali prakse so tiste, ki so objektivno upravičene, ustrezne ali potrebne. Seveda imam tu v mislih delodajalca kot tistega, ki izvaja ta dejanja in zasleduje svoje tržno ekonomske cilje in potrebe po čim večji konkurenčnosti ter posledično znižanju stroškov, bolj ali manj na račun pravic svojih zaposlenih, delavcev. Ocena objektivnosti, upravičenosti, ustreznosti in potrebnosti teh dejanj je seveda prepuščena sodnikom, ki bodo sodili v posameznem primeru in ker je omenjena določba ZDR nova in se s tako kršitvijo na področju delovnih razmerij slovenski sodniki še niso srečali, bo zanimivo spremljati sodno prakso, ki naj bi bila čim bolj konsistentna.

---

<sup>164</sup> Kot navaja Končarjeva (ibid, stran 6), je potrebno biti pozoren na dejstvo, da zakon prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo samo glede na nekatere izmed diskriminatornih razlogov, ki jih sicer navaja v prvem odstavku 6. člena, ki vsebuje splošno prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in delu.

V prid pravicam delavcem je določba četrtega odstavka 6. člena, ki določa, da če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstvo, da je kršena prepoved diskriminacije zaradi okoliščin iz prejšnjega odstavka, je dokazno breme, da različno obravnavo opravičujejo vrsta in narava dela, na strani delodajalca. Zakonodajalec je tu, različno od direktive EU o dokaznem bremenu, določil, da je opravičljiv razlog za diskriminacijsko ravnanje oziroma obravnavanje »vrsta in narava dela«. Mogoče se v navedenem primeru lahko govori le o primeroma naštetem vzroku, skoraj gotovo pa je, da bo praksa organizacij pokazala še na druge dejavnike opravičevanja diskriminacijskega obravnavanja. Se bo sodnik v tem primeru odločil za restriktivno interpretacijo določbe?

Glede na to, da je zakonodajalec v prvem odstavku 6. člena ZDR določil osebne okoliščine, ki so lahko podlaga za diskriminacijo, pa niso taksativno naštete, saj so na koncu navedene »druge osebne okoliščine«, česar pa ni storil v drugem in tretjem odstavku istega člena, menim, da je določbo celotnega člena mogoče interpretirati v smislu, da se prepoved diskriminacije nanaša na vse osebne okoliščine ter tudi na druga področja v času trajanja in prenehanja delovnega razmerja, ki niso zajeta z naštevanjem v drugem odstavku. Tudi pri tretjem odstavku si je zakonodajalec dopustil nerodnost, kjer je pri definiranju posredne diskriminacije izpustil dikcijo »ali drugih osebnih okoliščin«. Kot navajajo avtorice komentarja ZDR<sup>165</sup> gre to šteti za nedoslednost – smiselna bi bila razlaga, po kateri so izrecno navedene osebne okoliščine v tretjem odstavku zgolj primeroma naštete – tako da je treba upoštevati široko naštevanje osebnih okoliščin iz prvega odstavka 6. člena ter je naštevanje le določenih osebnih okoliščin v glavnem posledica povzemanja zahtev iz relevantnih direktiv EU.

#### **4.2.1.1. Sankcije za kršitev prepovedi diskriminacije**

##### **4.2.1.1.1. Odškodninska odgovornost delodajalca**

V zadnjem, petem odstavku 6. člena ZDR je zakonodajalec določil, da je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Tu sta pomembni dve vprašanji. Odgovornost delodajalca, ki je naslovnik prepovedi diskriminacije, se kaže tako pri sklepanju delovnega razmerja, v času trajanja delovnega

---

<sup>165</sup> Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, ibid., stran 62.

razmerja kot tudi prenehanju le-tega. Drugič pa je pomembno poudariti, da se zakon izrecno sklicuje na uporabo obligacijskih pravil. Pogodba o zaposlitvi se z ZDR uveljavlja kot pogodba delovnega prava, z ureditvijo številnih osebnosti in značilnosti te pogodbe v primerjavi s civilnimi pogodbami, katerih predmet je tudi delo, med njimi je med drugim tudi omejitev ali podrobnejša opredelitev posledic, ki doletijo pogodbeni stranki v posameznih primerih kršitev zakonskih določb.<sup>166</sup>

Obligacijski zakonik v 131. členu določa, da je tisti, ki drugemu povzroči škodo, dolžan povrniti, če ne dokaže, da je škoda nastala brez njegove krivde.

#### **4.2.1.1.2. Pravice kandidata in delavca**

Uveljavljanje pravic delavca je z novim ZDR poenostavljeno in prilagojeno pogodbeni naravi delovnega razmerja. Nič več ni dvostopenjskega odločanja pri delodajalcu in ugovorov kot procesnih predpostavk za pravico do sodnega varstva.<sup>167</sup> Dejstvo je, da ZDR kot temeljni materialno pravni predpis vsebuje le nekaj temeljnih določb, ki se nanašajo na pravico do sodnega varstva, ki je podrobno urejena z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih. Zakonodajalec je pri pripravi zakonskega besedila ZDR želel vzpostaviti nove mehanizme varstva delavcev, kar se kaže v različnih določbah zakona.<sup>168</sup>

Pomembno je poudariti, da se določba 204. člena ZDR nanaša na delavca in v zadnjem odstavku tudi na kandidata. Delavec ima torej po omenjeni določbi zakona, če meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja (torej tudi določbo o prepovedi diskriminacije), pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma, da svoje obveznosti izpolni in sicer v roku osmih delovnih dni. Nato lahko delavec v roku 30 dni od poteka roka za izpolnitev oziroma odpravo kršitev s strani delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. Enako sodno varstvo ima v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca, tudi neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije.<sup>169</sup>

---

<sup>166</sup> Zakon o delovnih razmerjih, Uvodna pojasnila Mežnar D., Plešnik, T., GV Revije, Pravna praksa, Ljubljana, 2002, str.18-19.

<sup>167</sup> Dvostopenjski postopek pri delodajalcu je v praksi z vidika položaja delava povzročal pretirano zavlačevanje celotnega postopka varstva, saj postopek pred organom druge stopnje za delavca prepogosto ni pomenil dodatnega varstva njegovega položaja. Tičar, L., 2003, Uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja po ZDR, v: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, Znanstvena monografija, Delovno pravo in socialna varnost, Ljubljana, stran 47.

<sup>168</sup> Končar, P., 2002, Spremembe urejanja pravic in obveznosti v delovnem razmerju, Industrijska demokracija, št. 6-7.

<sup>169</sup> Peti odstavek 204. člena ZDR

Vprašanje diskriminacije pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi je urejeno s četrtem odstavkom 81. člena, ki ureja dopustnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi obeh strank. Ta določba dopolnjuje ureditev sankcij za kršitev prepovedi diskriminacije, kot je urejena s 6. členom ZDR. Tako poleg odškodninske sankcije iz petega odstavka 6. člena ZDR, je z omenjeno določbo določena neveljavnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi<sup>170</sup> za vsako odpoved, pri kateri delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi delavcu ali delavki zaradi katere koli osebne okoliščine iz 6. člena ZDR. Smatra se, da je taka odpoved nična; kršitev delodajalca je treba uveljavljati s tožbo pred delovnim in socialnim sodiščem v roku 30 dni od vročitve odpovedne izjave, oziroma od dne, ko je delavec izvedel za kršitev, kot je to določeno s tretjim odstavkom že omenjenega 204. člena ZDR.

Nadalje 112. člen ZDR določa izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavca zaradi razlogov na strani delodajalca, katera ena izmed njih je tudi zagotavljanje enake obravnave glede na spol<sup>171</sup>, pri kateri pa morata biti izpolnjeni dve procesni predpostavki in sicer:

- delavec mora predhodno pisno opomniti delodajalca na izpolnitev obveznosti in
- o kršitvi pisno obvestiti inšpektorja za delo.

Šele ko izpolni ti procesni predpostavki, lahko delavec poda odpovedno izjavo in s tem izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, pri čemer je upravičen do odpravnine, ki pripada delavcem v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov<sup>172</sup> in pravico do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača delavca oziroma delavke v zadnjih treh mesecih; višina odpravnine je:

- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je delavec oziroma delavka pri delodajalcu zaposlena več kot eno leto do pet let,
- 1/4 osnove, za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu od 5 do 15 let, in
- 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen nad 15 let.

---

<sup>170</sup> četrty odstavky 81. členu ZDR določa: »redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. členu tega zakona je neveljavna.«

<sup>171</sup> sedma alineja prvega odstavka 112. členu ZDR

<sup>172</sup> 109. člen ZDR

Prav tako je delavcu zagotovljena pravica do denarnega nadomestila za brezposelnost, skladno z Zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.<sup>173</sup>

#### **4.2.2. Prepoved diskriminacije glede na spol pri zaposlovanju oziroma sklepanju pogodbe o zaposlitvi**

##### **4.2.2.1. Objava prostega delovnega mesta**

V 25. členu ZDR je še posebej poudarjena prepoved diskriminacije pri objavi prostega delovnega mesta na podlagi spola, ki najpogostejša oblika diskriminacije v tej fazi sklepanja delovnega razmerja. V tej določbi, ki ima naslov enaka obravnava glede na spol je določeno, da delodajalec ne sme prostega delovnega mesta objaviti za moške ali ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela.<sup>174</sup> Kdaj se bo štelo, da je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela, bo presojala sodna praksa v vsakem konkretnem primeru posebej. Ugotovimo lahko, da gre v takšnem primeru za nujen pogoj lahko samo v primeru, če se določeno delo glede na njegovo naravo, sploh ne bi moglo opravljati z delavcem nasprotnega spola.

Drugi odstavek citiranega člena dodatno pojasnjuje možne oblike prepovedane diskriminacije glede na spol, s tem, ko določa, da objava prostega delovnega mesta tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prvega odstavka 25. člena ZDR. Tudi tu lahko ugotovimo, da bo posamezen primer nakazovanja prednosti določenemu spolu presojala sodna praksa.

Zakonska določba je v skladu z Direktivo 76/207/EGS, ki obravnava načela enakega obravnavanja, saj je v njej izrecna določba, da je namen direktive tudi uveljaviti načelo enakega obravnavanja žensk in moških glede njihovega dostopa do zaposlitve. To pa pomeni, da ni dopustna nikakršna diskriminacija na podlagi spola pri pogojih in merilih izbiranja za dostop do vseh delovnih mest, ne glede na področje ali vrsto dejavnosti, ter do vseh ravni znotraj poklicne lestvice.<sup>175</sup>

---

<sup>173</sup> Ur.l.RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02)

<sup>174</sup> prvi odstavek 25. člena ZDR

<sup>175</sup> Cvetko, A., 2003, Prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih, Podjetje in delo, št. 10, eGV d.o.o., Ljubljana.



#### 4.2.2.2. Prepoved diskriminacije v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi

V 26. in 27. členu ZDR sta poudarjeni varstvo zasebnosti kandidata in varstvo osebnih podatkov v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Bistveno novost, ki jo prinaša ZDR na tem področju je natančnejša ureditev medsebojnih pravic in obveznosti delodajalca in kandidata glede obsega dopustnega zbiranja podatkov o kandidatu za sklenitev pogodbe o zaposlitvi. Tako delodajalec v tej fazi od kandidata ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.<sup>176</sup> Delodajalec tako ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo zgoraj navedenih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, ali odlogom materinstva, ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca.<sup>177</sup>

Laično povedano, gre pri zgoraj naštetih vprašanjih za tista področja, pri katerih so si slovenski delodajalci v preteklem obdobju dovolili veliko svobode, v smislu kršitve navedenih norm. Dejstvo je, da prejšnji Zakon o delovnih razmerjih omenjenih problemov ni obravnaval, predvsem ženske pa so bile ciljna skupina na katero so bila naštetá vprašanja naslovljena. Tako gre sklepati iz številnih kršitev, katere so bile obravnavane zgolj medijsko in ne tudi sodno, saj za to ni bilo zadostne pravne podlage, v prvi vrsti pa tudi ne volje in želje s strani žensk, ki so kandidirale na prosta delovna mesta.

Zakonska določba drugega odstavka 27. člena daje kandidatu pravico, po kateri ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. In spet smo pri sodni praksi, ki bo presodila, kateri so tisti osebni podatki, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Vsekakor bodo tu lahko v pomoč kriteriji izoblikovani v mednarodnopravnih aktih in primerjalno pravnih ureditvah.

Prvi tak kriterij je, da mora biti podatek relevanten za izpolnjevanje obveznosti po sklenjeni pogodbi. Dodatni kriterij je nujnost pridobitve podatka z vidika izvrševanja obveznosti po pogodbi, kot tudi namen pridobitve podatka; delodajalec lahko na primer pridobiva določene

---

<sup>176</sup> drugi odstavek 26. člena ZDR

<sup>177</sup> tretji odstavek 26. člena ZDR

podatke, da bo lahko izpolnjeval in uresničeval z zakonom določene obveznosti. Kriteriji se uporabljajo kumulativno.<sup>178</sup>

Poleg navedenih členov je potrebno upoštevati še nekatere druge določbe zakona in sicer 46. člena ZDR o varstvu delavčevih osebnih podatkov ter 188. člen o varstvu podatkov v zvezi z nosečnostjo.

V zgoraj navedenih določbah glede temeljnega načela prepovedi diskriminacije, objave prostega delovnega mesta ter sklepanja pogodbe o zaposlitvi (pravice in obveznosti delodajalca ter kandidata)<sup>179</sup> je v pristojnosti inšpektorja za delo podati predlog k sodniku za prekrške. V primeru ugotovljene kršitve<sup>180</sup> se delodajalec – pravna oseba kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, delodajalec – fizična oseba za isti prekršek z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev, z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev pa se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe.

### **4.2.3. Prepoved diskriminacije glede na spol v času trajanja delovnega razmerja**

#### **4.2.3.1. Obveznost varovanja delavčeve osebnosti**

Skladno z določbo 44. člena ZDR mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi delavčevo zasebnost. Gre za splošno določbo uvedeno z novim zakonom, ki pa je konkretizirana v naslednjih dveh členih.

Zanimivo je, da v primeru kršitve tega člena ZDR ne predvideva posebnega ukrepa inšpektorja za delo.

Pravica do zasebnosti je varovana v številnih mednarodnih dokumentih; tako se nanjo nanaša 8. člena EKČP na ravni Sveta Evrope ter MESL najnovejša Direktiva 2002/73/ES, ki spreminja in dopolnjuje Direktivo 76/207/EEC. Slednja opredeljuje spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot obliko diskriminacije na podlagi spola.

---

<sup>178</sup> Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, ZDR s komentarjem, str.125.

<sup>179</sup> 6., 25, 26 in 27. člen ZDR

<sup>180</sup> - če iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj,  
- če objavi prosto delovno mesto v nasprotju s 25. členom ZDR, ali  
- če pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ravna v nasprotju s 26. členom ZDR.

#### 4.2.3.2. Varovanje dostojanstva delavca pri delu

Določila 34. in 35. člena Ustave RS varujejo človekovo telesno in duševno celovitost tako, da kot zavarovane dobrine omenjajo človekovo dostojanstvo<sup>181</sup>, varnost, zasebnost in osebnostne pravice. Vse te dobrine so lahko ogrožene tudi v sferi dela ( z oblikovanjem avtonomnih norm, z odločanjem o pravicah in z dejanskim ravnanjem).<sup>182</sup> Delodajalec je, podobno kot pri odločanju o pravnem položaju zaposlenih, tudi pri organiziranju in vodenju delovnega procesa in pri drugih aktivnostih, ki so pomembne za položaj delavca, dolžan ravnati humano. Ravnati mora tako, da po obstoječih kulturnih standardih in ob upoštevanju delavčevih individualnih lastnosti temu ne povzroča telesnih in duševnih bolečin. Delodajalec tudi ne sme posegati v delavčevo zasebnost na delovnem mestu bolj, kot to dopuščajo objektivni standardi.

Predmet varstva po 45. členu ZDR je dostojanstvo moških in žensk pri delu v zvezi z varstvom pred spolnim nadlegovanjem pri delu. Delodajalec ima dolžnost zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželjenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Odklonitev zgoraj naštetih ravnanj s strani prizadetega delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu. Če glede navedenih vprašanj pride do spora ZDR določa,<sup>183</sup> da je dokazno breme na strani delodajalca. Delavec mora seveda v sporu navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju z zgoraj navedenim, torej je na njem t.i. trditveno breme (več o tem v nadaljevanju).

S to določbo naj bi delodajalec v pravni red vnesel ustrezno zaščito delavcev pred diskriminatornim ravnanjem delodajalca, vendar bo šele sodna praksa pokazala, katera opustitvena dejanja delodajalca pri zagotavljanju ustreznega delovnega okolja so tista, ki so v nasprotju z zakonsko določbo 45. člena.

---

<sup>181</sup> Če posameznik kandidira na določeno delovno mesto, ne more trditi, da je bilo prizadeto njegovo dostojanstvo že samo s tem, da na to delovno mesto ni bil izbran. Sklep Ustavnega sodišča RS o ustavni pritožbi, št. Up-341/97 z dne 16.12.1998.

<sup>182</sup> Vodovnik, Z., 2000, Delovna in socialna razmerja ter ustava, PP, št. 28, GV d.d., Ljubljana, Priloga.

<sup>183</sup> tretji odstavek 45. člena ZDR

ESL vsebuje določbo o pravici do dostojanstva pri delu v 26. členu, kjer je posebej poudarjena dolžnost glede pospeševanja obveščanja, osveščanja in zaščite pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu in v zvezi z delom. Po tej določbi je potrebno sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred takim ravnanjem, kakor tudi dolžnost glede pospeševanja osveščanja, obveščanja in zaščite pred ponavljajočimi graje vrednimi ali očitno negativnimi in žaljivimi dejanji, usmerjenimi proti posameznim delavcem.<sup>184</sup>

Če delodajalec – pravna oseba ne zagotavlja varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s prvim odstavkom tega člena, stori s tem prekršek, ki se kaznuje z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 SIT, delodajalec – fizična oseba z najmanj 500.000 SIT, odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu, državni organizaciji ali lokalni skupnosti pa najmanj 80.000 SIT.<sup>185</sup> V tem primeru inšpektor za delo ne more sam izreči denarne kazni, temveč ima pravico in dolžnost, da zoper subjekt nadzora poda predlog sodniku za prekrške.

Če delodajalec ni zagotovil delavcu omenjene pravice v skladu s tem členom, je to razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, ob hkratni delavčevi pravici do odpravnine in odškodnine v skladu s 112. členom ZDR.

#### **4.2.3.3. Enako plačilo žensk in moških**

Skladno z mednarodnimi dokumenti<sup>186</sup> je kot temeljna človekova pravica določena tudi pravica do enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti, ki je še posebej poudarjena z vidika prepovedi diskriminacije na podlagi spola.<sup>187</sup>

Med določbami ZDR o plačilu za delo najdemo nekaj povsem novih določb, pri katerih je prišlo v ospredje predvsem dvoje. Prvič pogodbeni koncept delovnega razmerja kot dvostranskega pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem na podlagi pogodbe o zaposlitvi ter drugič odvisnost, podrejenost delavca kot šibkejše stranke v tem razmerju, ki se kaže tudi v

<sup>184</sup> Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, *ibid*, stran 137.

<sup>185</sup> 6. točka 229. člena ZDR – kazenske določbe

<sup>186</sup> 23. člen Splošne deklaracije o človekovih pravicah, 7. člen Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter 4. člen spremenjene ESL, 11. člen Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, nadalje konvencije MOD, št. 100, 111 in 156.

<sup>187</sup> Po drugem odstavku 141. člena PEU je plačilo osnovana ali minimalna plača ali plača in druga nadomestila v denarju ali stvarih, ki jih delavec posredno ali neposredno prejme od svojega delodajalca iz naslova delovnega razmerja.

eksistenčni vezanosti delavca na plačo, kot osnovnega vira za preživljanje delavca in njegove družine – socialna funkcija plače.

Določba 133. člena ZDR,<sup>188</sup> ki določa enako plačilo žensk in moških je v tesni povezavi s 6. členom zakona, ki ureja prepoved diskriminacije. Pri enakem plačilu za enako delo se primerjajo dela, ki imajo identično vsebino, ali so enako plačana, ne glede na to, ali jih opravlja delavec ali delavka. Takšni primeri razlikovanja pri plačilu so danes praviloma že preseženi<sup>189</sup>

Problem pa se po mojem mnenju pojavlja, pri ocenjevanju oziroma postavljanju kriterijev dela enake vrednosti. Potrebno bo zagotoviti objektivno vrednotenje, ki bo lahko podlaga za uveljavitev načela enakega plačila. Kot glavni elementi za objektivno vrednotenje se najpogosteje omenjajo:

- zahtevane sposobnosti (izobrazba in izkušnje),
- odgovornost,
- fizični in umski napor,
- delovne razmere.

In čeprav bi lahko navedeni kriteriji pomagali pri vrednotenju, se lahko zaradi tradicionalno uveljavljenih predsodkov še vedno pojavijo razlike v prid vrednotenju tipično moških del in poklicev.

Pojem plačila zajema vsa plačila<sup>190</sup> s strani delodajalca delavcu na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Določba 133. člena ZDR je zelo načelne narave in bo sodna praksa tista, ki bo morala pri reševanju konkretnih sporov oblikovati ustrezne standarde ter določbo vsebinsko napolniti in operacionalizirati. Dejstvo je, da se SES s tem vprašanjem ukvarja že vrsto let.

---

<sup>188</sup> Prvi odstavek določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol, ter so skladno z drugim odstavkom neveljavna vsa določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju s prejšnjim odstavkom.

<sup>189</sup> Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, *ibid.*, stran 482.

<sup>190</sup> Plačilo za delo, je po 126. členu ZDR, sestavljeno iz plače (v denarni obliki) in morebitnih drugih plačil (po kolektivni pogodbi). Plača je sestavljena iz osnovne plače, dodatkov, dela plače za delovno uspešnost in dela plače za poslovno uspešnost.

V Sloveniji je običajno, da sta odrasla člana življenjske skupnosti zaposlena s polnim delovnim časom in tako odpade razlog, ki se kot pomemben navaja drugje, da je razlog za nižje plačilo tudi v pogostejši zaposlitvi žensk s krajšim delovni časom od polnega, ki je slabše plačano. Po naši zakonodaji imajo delavci, ki so zaposleni s krajšim delovnim časom od polnega enake pravice in obveznosti kot tisti zaposleni s polnim delovnim časom. Izobrazbena struktura zaposlenih žensk ni slabša od izobrazbe moških; praviloma ženske ne prekinjajo zaposlitve z nastopom materinstva. Z posplošeno analizo je moč ugotoviti, da za slovenski prostor veljajo skoraj vse tipične značilnosti, ki jih večina avtorjev obravnava kot ugodne za dejansko uveljavljanje načela enakega plačila žensk in moških v praksi.<sup>191</sup>

Iz podatkov o gibanju plač v Sloveniji glede na spol izhaja, da so se v obdobju začetne tranzicije realne plače znižale, pri tem pa so ženske izgubile manj kot moški.<sup>192</sup> Po podatkih Statističnega urada RS so bile v letu 2000 povprečne mesečne bruto plače moških, zaposlenih v družbah, podjetjih in organizacijah v vseh dejavnostih (razen v gradbeništvu) višje od plač žensk. Najmanjša razlika je bila v dejavnosti oskrbe z elektriko, plinom in vodo (6,0%), največja pa v dejavnosti rudarstva (37,9%), zdravstva in socialnega varstva (35,2%), izobraževanja (34,2%), in finančnega posredništva (34,6%).

Poleg tega so bile v vseh stopnjah strokovne usposobljenosti povprečne mesečne bruto plače moških višje od plač žensk. Razlika je bila največja pri visoki stopnji, kjer je bila povprečna mesečna bruto plača moških kar za 26,1% višja od ženskih, najmanjša pa pri srednji strokovni usposobljenosti, kjer je bila njihova plača za 13,0% višja od povprečne mesečne bruto plače žensk (glej tabelo v prilogi)

Ehrenberg in Smith<sup>193</sup> sta predstavila posebno metodo s pomočjo katere lahko merimo diskriminacijo na podlagi plač. Obstajajo štiri koraki, ki jih moramo dosledno upoštevati, če želimo izmeriti dejanski vpliv diskriminacije glede na spol na področju plač na trgu dela:

---

<sup>191</sup> Povzeto po: Kresal, B., 2000, Pravni vidiki plače, doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana, str.225 do 226.

<sup>192</sup> Orazem, P.F., Vodopivec, M.: Male - Female Differences in Labour market Outcomes during the early Transition to Market – The case of Estonia and Slovenia, The World Bank Development Research Group – Poverty and human Resources, 1998.

<sup>193</sup> Novak, N., Diskriminacija po spolu na trgu dela v Sloveniji, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana, stran16.

1. merimo vse značilnosti, ki so pomembne pri opredeliti plače. Sem spadajo: izobrazba in usposabljanje, izkušnje, tedenska delovna obveznost, velikost podjetja, regija, poklic in dejavnost.
2. Statistično ocenimo, koliko vsaka od teh značilnosti prispeva k plači žensk.
3. Ocenjena izplačila iz drugega koraka uporabimo pri merjenju, koliko bi ženska zaslužila, če bi bile njene delovne značilnosti enake moškim.
4. Primerjamo hipotetično raven zaslužka, izračunano za ženske v tretjem koraku, z dejanskim povprečnim zaslužkom moških. To bo pokazalo oceno diskriminacije pri plačah, kajti če te ni, bi morali moški in ženske z enakimi delovnimi značilnostmi zaslužiti enako.

Pri takšnem merjenju diskriminacije na podlagi plač se navadno pojavi problem, da niso vsi dejavniki, ki strukturirajo diskriminacijo tudi statistično (iz)merljivi. Tako se pripiše merljivim dejavnikom diskriminacije večji pomen pri določanju razlik v plačah med spoloma na delovnem mestu oziroma v izbranem poklicu, kot pa ga imajo v resnici.

Razlike v plačah med spoloma izhajajo neposredno iz vertikalne in horizontalne poklicne segregacije (o tem več v nadaljevanju). Tako zelo težko dokažemo, da so ženske za enako ali primerljivo delo ter delo enake vrednosti res slabše plačane, saj so v večini primerov razporejene oziroma zaposlene na slabše vrednotenih in plačanih delovnih mestih (horizontalna segregacija).

Po podatkih Eurostat<sup>194</sup> med državami v tranziciji po kriteriju razlike plač med spoloma izstopa Slovenija, saj so ženske v vseh sektorjih zaslužile okoli 90% plače moških kolegov. Po podatkih Statističnega urada RS pa so ženske leta 1999 zaslužile 91,6% povprečne mesečne bruto plače moških v družbah, podjetjih in organizacijah glede na stopnjo strokovne usposobljenosti.

Kar se tiče primerljivosti statističnih podatkov med Slovenijo in državami EU je potrebno povedati sledeče. Ne samo na ravni zaposlovanja temveč tudi na drugih področjih Slovenija nima izoblikovanih enakih kriterijev merjenja in ocenjevanja, kot je to praksa v državah članicah EU, in zatorej pridobljenih statističnih podatkov ni smiselno primerjati. Šele v sedanjem času se

---

<sup>194</sup> European Commission, Eurostat, 2002, The life of women and men in Europe, a statistical portrait, Data 1980-2000, Luxembourg, stran 6.

poskuša SURS približati merilom EU in vse statistične pokazatelje meriti tudi ločeno o spolu, kar bo prineslo jasnejši prikaz dejanskega stanja v slovenski družbi.

Ravno pri statističnem merjenju enakega plačila za delo enake vrednosti med spoloma, bi bilo potrebno primerjati primerljive poklice. Tako bi prišli do relevantnih podatkov, če bi primerjali poklic medicinske sestre, kot tipičnega poklica, v katerem so zaposlene pretežno ženske in poklic policista, kot tipičnega poklica, v katerem so zaposleni pretežno pripadniki moškega spola. V tem primeru, bi glede na dejstvo, da oba opravljata poklic, za katerega se zahteva enaka stopnja izobrazbe, oba delata v javnem sektorju, delujeta v skladu z družbeno koristjo, delajo v izmenah, opravljajo dežurstva, so v neposredni interakciji z ljudmi ter hkrati oba predstavljata za zaposlene fizični in psihični napor, sta izpostavljena nevarnostim na delovnem mestu, poškodbam in boleznim, lahko pridobili podatke o plačah, ki bi bili dejanski pokazatelj razlik v plačah med spoloma.

Spremljati bi bilo potrebno podatke o plačilu žensk in moških tudi na podlagi drugačne metodologije, ki bi omogočala lažji pregled višine plače kot vrednosti dela in izkazovala, ali je tudi pri enakem številu delovnih ur plačilo enega spola še vedno nižje. Lažje ocenjevanje bi omogočalo tudi spremljanje plačila moških in žensk ne le glede na stopnjo ampak tudi glede na vrsto, smer izobrazbe oziroma glede na poklic v posameznih dejavnostih. Upoštevati bi bilo potrebno tudi široko opredelitev plačila ter vsa dodatna plačila in ugodnosti, ki so jih delavci deležni.<sup>195</sup> Centraliziran sistem plač in močan poseg države na področje plač (kar velja za našo državo), lahko pomeni zamrznitev obstoječega stanja, kar preprečuje izenačevanje razlik v plačilu žensk in moških. Na primer: konstantno nizke plače v izobraževanju, tekstilni predelovalni industriji, kjer je zaposlenih še posebej veliko žensk, je značilno tudi za slovenski prostor.

Posredno diskriminatorna je lahko tudi ureditev dodatkov, dodatnih plačil - na primer dodatek za težko, umazano delo, v kolikor bi se le moška dela vrednotila kot posebej težka, medtem kose pri tipičnih ženskih delih ne bi ugotovilo ustreznih drugih neugodnosti naporov, za katere bi bili predvideni posebni dodatki.

Iz vsega navedenega lahko zaključimo, da je določba 133. člena problematične narave, saj je načelo enakega plačila za moške in ženske, izpeljano kot individualna pravica vsakega posameznega delavca, razteza se tako na enaka dela kot na dela enake vrednosti ter obsega

---

<sup>195</sup> Kresal, B., 2000, *ibid.* str. 227.



tako javni kot zasebni sektor in vse delavce, ne glede na dejavnost, starost, velikost delodajalca, itd. Ne nanaša se le na plačo v ožjem pomenu besede, temveč na celotno plačilo, vse dodatke, dodatna plačila, ki jih delavci prejmejo kot plačilo s strani delodajalca.

Kresalova<sup>196</sup> ugotavlja, da konkretna norma 133. člena ZDR, glede na značilnosti slovenskega trga dela in zaposlitvenih vzorcev, ne bo imela pomembnega vpliva. Strukturna porazdelitev kaže na to, da so ženske zaposlene v slabše plačanih poklicih in občutno slabše plačanih dejavnostih. K manjši vrednosti zapisane pravne norme pa bodo pripomogli tudi biološko in tradicionalno pogojeni vzorci in predsodki o vlogi ženske v družbi, družini in poklicnem življenju. Gre za preveč kompleksne probleme, ki jih zgolj v zakonu zapisana določba o enakem plačilu med spoloma ne more preseči.

Analize Eurostat kažejo na dejstvo, da so razlike v plačah med spoloma večje oziroma bolj razvidne na dnu plačilne lestvice, kot pri njenem vrhu. Dejavniki, ki vplivajo na razlike plač med spoloma so predvsem: starost, izobrazba in število opravljenih delovnih ur. Če se najprej posvetimo starostnemu dejavniku, pridemo do ugotovitve, da se razlike med spoloma pri plačah povečujejo s starostjo. V državah članicah EU je pomembno dejstvo, da se veliko število žensk umakne iz trga dela, ko si ustvarijo družino, oziroma jih velika večina tistih, ki ostanejo zaposlene, dela s krajšim delovnim časom. To vsekakor ni značilnost slovenskega trga dela, ki praktično ne pozna takih primerov. Po podatkih Eurostat za leto 1998, so zaposlene ženske, stare med 20 in 30 leti zaslužile 9% manj kot moški pri plačilu po urni postavki, ženske med 30. in 40. letom so zaslužile 12% manj, tiste med 40. in 50. letom so zaslužile 16% manj in tiste med 50. in 60. letom kar 23% manj, kot njihovi moški sodelavci.

Če pogledamo podatke glede na sektor dejavnosti v EU, potem lahko ugotovimo, da je razlika v urnem plačilu med ženskami in moškimi manjša v javnem sektorju v primerjavi z zasebnim. Kar se tiče razlik, ko govorimo o stopnji izobrazbe, je po podatkih Eurostat,<sup>197</sup> moški delavec bolje plačan na vseh nivojih dosežene stopnje izobrazbe

V primeru kršitve 133. člena ZDR zakon ne predvideva prekrška. Sankcija, za nespoštovanje načela enakega plačila za enako delo in za delo enake vrednosti je ta, da so določila pogodbe o zaposlitvi, kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta delodajalca, ki so v nasprotju z določbo 133. člena ZDR, neveljavna. Ali bo šlo za ničnost ali izpodbojnost določb, bo odločila

---

<sup>196</sup> Kresal, 2000, *ibid.* str. 229.

<sup>197</sup> Eurostat, *ibid.*, 2002, stran 96.

sodna praksa, ki bo zahtevno in kompleksno problematiko obravnavala in upajmo v naslednjih letih prispevala k operacionalizaciji in vsebinsko napolniti zelo načelno določbo 133. člena ZDR.

#### 4.2.3.4. Varstvo žensk

V IV. Poglavlju ZDR je urejeno posebno varstvo določenih skupin delavcev, med drugim tudi varstvo žensk ter varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva.

Te osebe imajo na trgu dela pogosto relativno slabši položaj in šibkejšo pogajalsko moč v razmerju do delodajalca. Tu zopet najdemo povezavo s prepovedjo diskriminacije 6. člena ZDR ter zahtevo zagotavljati vsem posameznikom enake možnosti in enako obravnavanje.

Določba ZDR, ki se nanaša na varstvo žensk<sup>198</sup> določa prepoved opravljanja podzemnih del v rudnikih. Vendar določba vsebuje tudi izjeme. Prepoved namreč ne velja za delavke, ki so na vodilnem položaju oziroma vodijo delovne enote in imajo pooblastila za samostojne odločitve, nadalje za tiste, ki morajo zaradi strokovnega izobraževanja opraviti določen čas prakse na podzemnih delih v rudnikih ter tiste, ki so zaposlene v zdravstvenih in socialnih službah in v drugih primerih, ko morajo odhajati na podzemna dela v rudnik zaradi opravljanja del, ki niso fizične narave. V primeru kršitve tega člena ZDR ne predvideva prekrška delodajalca.

Določba je usklajena z ratificirano Konvencijo MOD št. 45 o zaposlovanju žensk pri podzemnih delih v rudnikih vseh kategorij ter z Evropsko socialno listino, ki prepoveduje zaposlovanje žensk v podzemnih rudnikih ali, če je potrebno, na vseh drugih delih, ki bi bila za njih neprimerna zaradi nevarnosti in nezdrave ali težavne narave dela.<sup>199</sup>

Na tem mestu je potrebno omeniti še določbo 153. člena ZDR, ki ureja nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, ki določa, v katerih primerih lahko delodajalec zaposluje delavke v nočnem času,<sup>200</sup> ter kdaj lahko s soglasjem ministra, pristojnega za delo, zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov uvede nočno delo delavk,<sup>201</sup> pri čemer je potrebno poudariti, da so po novem določene tri pravne podlage za pridobitev soglasja:

---

<sup>198</sup> 186. člen ZDR

<sup>199</sup> Končar, P., Bečan, I., Plešnik, T., 2003, Novi zakon o delovnih razmerjih, stran 42.

<sup>200</sup> prvi odstavek 153. člena ZDR

<sup>201</sup> drugi odstavek 153. člena ZDR

1. v določeni dejavnosti ali poklicu pod pogojem, da so se o tem sporazumeli ali dali soglasje reprezentativni sindikat ali združenje delodajalcev,
2. pri enem ali več delodajalcih pod pogojem, da je sklenjen sporazum med sindikati pri delodajalcu in delodajalcem in da je izvedeno posvetovanje med delodajalcem (ci) ter združenjem delodajalcev in reprezentativnim sindikatom v dejavnosti,
3. pri določenem delodajalcu pod pogojem, da je zahtevano mnenje sindikatov pri delodajalcu, reprezentativnega sindikata dejavnosti in združenja delodajalcev in da inšpektor za delo predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela, predvsem z vidika varnosti in zdravja pri delu.

V predhodnem inšpekcijskem pregledu inšpektor za delo preverja zlasti:

- ali ima delodajalec izdelano izjavo o varnosti z oceno tveganja, ali zagotavlja strokovno vodstvo in periodično izmenjavo nočne izmene,
- ali je v razporedu delovnega časa upoštevana zakonsko določena časovna omejitev nočnega dela,
- ali je upoštevano opravljanje nočnega dela v merilih za določanje dodatnega letnega dopusta in
- ali imajo delavke opravljen preventivni zdravstveni pregled.

ZDR prinaša novost glede odvzema soglasja, saj bo minister, pristojen za delo, soglasje lahko odvzel, če bo inšpektor za delo ugotovil, da ne obstajajo več pogoji, na podlagi katerih je bilo soglasje izdano.<sup>202</sup>

Pristojnost inšpektorja za delo glede določbe 153. člena ZDR je ta, da inšpektor za delo v določenih primerih predhodno preveri izpolnjevanje pogojev za uvedbo nočnega dela, kar je eden od pogojev za pridobitev soglasja ministra, pristojnega za delo, da se lahko uvede nočno delo delavk v dejavnosti industrije in gradbeništva.

---

<sup>202</sup> Kolar, M., Zoretič, D., 2003, Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, Pravna praksa, št. 18, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 16.

#### 4.2.3.5. Varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva

Družinska politika in zaposlovanje se stikata v primeru, ko posameznik deli in usklajuje svoj čas med družinskimi in poklicnimi aktivnostmi. Gre za problem porabe in delitve časa, za uveljavljanje enakih možnosti spolov, za upoštevanje družinskih potreb v poklicni sferi in za usklajevanje potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. Pomembni ukrepi, ki pomagajo pri reševanju nasprotnih tendenc med zaposlitveno in starševsko vlogo so plačan starševski dopust, možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času izrabe dopusta za nego in varstvo otroka, možnost dogovora staršev glede izrabe starševskega dopusta ter različne oblike skrajšanega delovnega časa. Sem lahko štejemo nedvomno tudi pravico do dela s krajšim delovnim časom od polnega enega od staršev do dopoljenega tretjega leta starosti. Pri slednji gre za novo pravico, ki jo prinaša ZSDP in je pri starših naletela na neverjetno pozitiven odziv. Medtem, ko so bolj gibljivi načini izrabe starševskega dopusta, ki jih družina prilagaja svojim potrebam, bolj izenačene pravice do starševskega dopusta za oba starša, nedvomno pozitivne novosti, ki jih prinaša ZSDP.

Zakonodajalec je določbe ZDR glede varstva delavcev zaradi nosečnosti in starševstva nedvomno uredil tudi zaradi lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti. Temeljno izhodišče je enaka odgovornost žensk in moških v zvezi z družino in starševstvom ter temeljna usmeritev ureditve zagotavljanja enakih možnosti in enakega obravnavanja delavcev in delavk.<sup>203</sup>

ZDR v povezavi z Zakonom o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju: ZSDP), ki ureja področno problematiko poudarjata načelo enakega obravnavanja moških in žensk v tej zvezi. Določene pravice, ki se nanašajo na nosečnost, porod in dojenje, lahko nedvomno, zaradi svoje biološke predpostavke uživajo samo ženske, medtem, ko je pomoč ženski v nosečnosti, varstvo ter vzgoja otrok tudi odgovornost očeta.

---

<sup>203</sup> Kresal, Kresal Šolts, Senčur Peček, 2002, ibid., stran 686.

#### **4.2.3.5.1. Mednarodni dokumenti**

Delovno-pravni in socialni vidik starševstva sta bila tako v tujini kot pri nas v preteklosti večinoma obravnavana s stališča varstva žensk med nosečnostjo in po porodu.

Pomen in vloga družine v družbi ter potreba po njenem varstvu so priznane s strani vseh držav. Temu pritrjujejo tudi Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, kot tudi Konvencija ZN o otrokovih pravicah. Področje materinstva in starševstva ureja tudi Evropska socialna listina, ki predvideva posebno pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja.

#### **4.2.3.5.2. Varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo**

Po določbi 187. člena ZDR imajo delavci zaradi nosečnosti in starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. Dokazno breme v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem pravic zaradi nosečnosti in starševstva, je na strani delodajalca, t.i. obrnjeno dokazno breme, ki je podrobneje opredeljeno z določbo četrtega odstavka 6. člena ZDR. Delodajalec mora, skladno z določbo tretjega odstavka 187. člena, delavcem omogočiti lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Uresničitev navedenega načela je odvisna od posameznih delodajalcev, kot tudi od državne družinske politike in njenih ukrepov. Vsekakor je omenjena pravica pomembna z vidika prepovedi diskriminacije, saj ugodnosti, ki so namenjene usklajevanju teh dveh vidikov posameznikovega življenja, ne smejo povzročati manj ugodnega delovno-pravnega položaja.

Poseben vidik varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo na nosečnost, ureja 188. člen ZDR, ki določa, da delodajalec v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama ne dovoli zaradi uveljavljanja svojih pravic v času nosečnosti. Dikcija tega člena je v tesni povezavi z zgoraj omenjeno obveznostjo varovanja delavčeve osebnosti in zasebnosti ter obveznostjo varovanja njegovega dostojanstva,<sup>204</sup> določbo zakona, ki se nanaša na sklepanje pogodbe o zaposlitvi ter splošno prepovedjo diskriminacije. Glede slednjega lahko rečemo, da ZSDP določa izjemo, saj ima ženska, ki sklepa delovno razmerje v 58 dneh pred predvidenim datumom poroda, delodajalca

---

<sup>204</sup> 44. in 45. člen ZDR

obvestiti o nastopu porodniškega dopusta ob sklenitvi delovnega razmerja.<sup>205</sup> V primeru kršitev 187. in 188. člena, ZDR ne predvideva prekrška delodajalca.

#### **4.2.3.6. Prepoved opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja**

V naslednji določbi<sup>206</sup> ZDR ureja absolutno prepoved opravljanja del v času nosečnosti in ves čas, ko delavka otroka doji, kar je v skladu z Direktivo 92/85/EEC – varstvo nosečih žensk, in sicer za tista dela, ki se upošteva Aneks II. k navedeni direktivi, določijo v izvršilnem predpisu, ki ga izda minister pristojen za delo, v soglasju z ministrom, pristojnim z zdravje. Posebni izvršilni predpis bo torej določil, kateri so tisti dejavniki tveganja ali delovni pogoji, ki bi v primeru, če jim je izpostavljena delavka pri svojem delu v času nosečnosti ali dojenja, lahko ogrozili njeno zdravje ali zdravje otroka.

Upoštevajoč 14 člen Zakona o varnosti in zdravju pri delu,<sup>207</sup> ki delodajalcu nalaga, da izdela izjavo o varnosti, ki vsebuje opis delovnega procesa z oceno tveganja poškodbe in zdravstvene okvare, ter določi varnostne ukrepe za posamezno delovno mesto, zakon veže določene varnostne ukrepe na oceno tveganja. Delodajalec je dolžan sprejeti ustrezne ukrepe – začasna prilagoditev pogojev dela ali prilagoditev delovnega časa – v kolikor delavka v času nosečnosti in ves čas, ko doji otroka, opravlja delo na delovnem mestu, za katerega iz ocene tveganja izhaja nevarnost za njeno zdravje ali zdravje otroka. V kolikor to ni mogoče, mora delodajalec v tem času zagotoviti delavki opravljanje drugega ustreznega dela in plačo, kot da bi opravljala svoje delo, če je to zanjo ugodnejše. Če takega dela ni, pa ji mora zagotoviti ustrezno nadomestilo plače v višini njene povprečne plače iz zadnjih 12 mesecev oziroma iz obdobja dela v zadnjih 12. mesecih. Nadalje 23. člen istega zakona, skladno z mednarodnimi dokumenti, izrecno zavezuje delodajalca, da mora zagotoviti obveščeno nosičih delavk o rezultatih ocenjevanja tveganja ter o ukrepih delodajalca za varnost in zdravje pri delu.

Inšpektor za delo ima v primeru kršitve prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. Naslednja možnost, ki jo ima inšpektor je izrek denarne kazni za prekršek takoj na kraju prekrška; delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo 300.000 tolarjev, če je naložil delavki opravljanje dela v nasprotju z zakonom

---

<sup>205</sup> drugi odstavek 26. člena ZSDP

<sup>206</sup> 189. člen ZDR

<sup>207</sup> Ur.l.RS, št. 56/99

in posebnim predpisom na podlagi zakona. Medtem ko se delodajalec – fizična oseba za isti prekršek kaznuje z denarno kaznijo 200.000 tolarjev, z denarno kaznijo 100.000 tolarjev pa se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe.

#### **4.2.3.7. Varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom**

Posebno varstvo med nosečnostjo in starševstvom je v skladu z ratificiranimi konvencijami MOD in direktivami Sveta EU zagotovljeno tudi v zvezi z nočnim in nadurnim delom. Nočno delo je v mednarodnih dokumentih posebej obravnavano kot oblika dela, pri kateri morajo biti delavcem zaradi nevarnosti in škodljivih vplivov, ki jih tako delo prinese za njihovo zdravje, zagotovljene posebne pravice in ugodnosti.

Varstvo v zvezi z nočnim in nadurnim delom je razširjeno na delavca, ki neguje otroka do tretjega leta starosti. Opravljanje takega dela se lahko torej naloži delavki ali delavcu samo po njegovem predhodnem pisnem soglasju.<sup>208</sup> Prejšnja zakonodaja je takšno soglasje zahtevala le od matere, medtem ko od očeta ne, oziroma le v primeru, če je mati umrla, zapustila otroka oziroma je bila začasno ali trajno nesposobna za samostojno življenje in delo. Takšna ureditev je v skladu z novejšimi mednarodnimi dokumenti, ki zagotavljajo enako obravnavanje očetov in mater v zvezi z družinskimi obveznostmi (Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) in MESL).

V drugem odstavku citiranega člena določena prepoved nadurnega in nočnega dela delavke v času nosečnosti in materinstva je vezana na oceno tveganja. Delavki je v času nosečnosti in še eno leto po porodu oziroma ves čas, ko doji otroka takšno delo prepovedano le v primeru, če iz ocene tveganja izhaja, da takšno delo pomeni nevarnost za njeno zdravje ali za zdravje otroka. Obravnavana določba odstopa od dosedanje zakonske ureditve, ki je absolutno prepovedovala delo preko polnega delovnega časa in nočno delo delavkam med nosečnostjo in z otrokom do enega leta starosti. Nova ureditev širi krog varovanih oseb na delavke, ki imajo otroka starejšega od enega leta, ki ga še dojijo, po drugi strani pa ga oži, saj je prepoved vezana na oceno tveganja. ZDR se tukaj navezuje na Zakon o varnosti in zdravju pri delu, kot je bil primer že pri prejšnjem členu navedenim zgoraj.

Zakonska ureditev je usklajena z Direktivo 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za uveljavljanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu za noseče delavke in za delavke, ki so pred nedavnim

---

<sup>208</sup> prvi odstavek 190. člena ZDR

rodile, ali ki dojijo ter MESL, ki prepovedujejo dela, ki so nevarna za zdravje matere ali otroka, v tej zvezi pa je seveda prepovedano tudi nadurno in nočno delo.

Tretji odstavek 190. člena ZDR določa, da se sme enemu od delavcev-staršev, ki sam skrbi za otroka, mlajšega od 7 let ali hudo bolnega otroka ali otroka s telesno ali duševno prizadetostjo nadurno ali nočno delo naložiti le po njegovem predhodnem soglasju.

Varstvo seveda ni absolutno, saj lahko tak delavec ali delavka opravljata nadurno ali nočno delo, če v to predhodno pisno privolita.

V primeru kršitve določbe 190. člena, ki ureja varstvo v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delo, ima inšpektor za delo, po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. Naslednja možnost pa je tudi izrek denarne kazni za prekršek takoj na kraju prekrška; delodajalec - pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo 300.000 tolarjev, če je naložil delavki opravljanje dela v nasprotju z zakonom in posebnim predpisom, izdanim na podlagi zakona. Delodajalec – fizična oseba pa se za isti prekršek kaznuje z denarno kaznijo 200.000 tolarjev, z denarno kaznijo 100.000 tolarjev pa se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe.

#### **4.2.3.8. Starševski dopust**

Določbe ZDR so glede pravice do starševskega dopusta bistveno bolj skržene in odkazujejo na urejanje v posebnem zakonu, kar do sedaj ni bil primer. Po prej veljavni ureditvi je bila pravica do porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, pravica iz dela, in je pripadala vsaki materi, ki je bila v delovnem razmerju in zavarovana za pravico do nadomestila za čas odsotnosti z dela po zdravstveni zakonodaji, pravica do nadomestila za čas omenjenega dopusta pa je bila urejena v Zakonu o družinskih prejemkih in vezana na pravico do dopusta.

Na področju starševskega dopusta je prišlo, po sprejemu ZDR in ZSDP v letu 2002, do nekaterih sprememb, ki v nekaterih pogledih spreminjajo mišljenje in način uveljavljanja posameznih pravic. Pravice, ki izhajajo iz naslova ZSDP so vezane na otroka in prenehajo s smrtjo otroka.

Pravica do starševskega dopusta ni več pravica iz dela, temveč je vezana zgolj na zavarovanje za starševsko varstvo v preteklem obdobju pred nastopom posamezne pravice. Dejstvo pa je, da del prispevkov za starševsko varstvo pokrije delodajalec, del pa upravičenec.



ZDR v 191. členu določa, da je delodajalec dolžan zagotavljati pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa delavcu zaradi izrabe starševskega dopusta določenega z zakonom. Dolžnost s strani delavca je, da obvesti delodajalca o začetku in načinu izrabe pravic v roku 30 dni pred začetkom izrabe pravic, razen če ZSDP ne določa drugače. V naslednjem členu pa ureja pravico do nadomestila plače v času izrabe starševskega dopusta, zopet v skladu z ZSDP.

Slednji je razdeljen na dva dela in sicer na poglavje, ki ureja pravice iz naslova zavarovanja za starševsko varstvo in na drugo poglavje, ki ureja družinske prejemke. Kot pravice iz zavarovanja za starševsko varstvo ZSDP ureja: starševski dopust, starševsko nadomestilo in pravice iz naslova krajšega delovnega časa. Starševski dopust je v zakonu uporabljen kot splošno ime za različne vrste dopusta, ki ga lahko izrabijo različne osebe, v različni dolžini in na različne načine ter obseg: porodniški dopust, dopust za nego in varstvo otroka, očetovski dopust ter posvojiteljski dopust. S takimi rešitvami se v večji meri krepí enaka vloga obeh staršev pri skrbi za otroke in v večji meri omogoči usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Skupno trajanje porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka, glede na prejšnjo ureditev, v času trajanja ostaja nespremenjen, v dolžini 365 dni. V tem obdobju upravičenki oziroma upravičencu, tako kot do sedaj, pripada 100% nadomestilo plače, kadar govorimo o polni odsotnosti z dela. Osnova za posamezno vrsto starševskega nadomestila je povprečna osnova, od katere so bili obračunani prispevki za starševsko varstvo v zadnjih 12. mesecih pred vložitvijo prve vloge za starševski dopust. Novost najdemo najprej pri načinu izrabe porodniškega dopusta, kjer lahko mati nastopi porodniški dopust, ki traja 105 dni, po svoji izbiri največ 42 dni in najmanj 28 dni pred predvidenim datumom poroda. Po dosedanji zakonodaji je lahko mati samo iz zdravstvenih razlogov, in na predlog ginekologa, nastopila porodniški dopust 45 dni pred predvidenim datumom poroda, sedaj pa ima ne glede na zdravstveno stanje možnost izbire, kot je navedeno zgoraj. Oče ima pravico do izrabe pravice do porodniškega dopusta samo v izjemnih primerih in sicer, če mati umre, zapusti otroka ali ni sposobna za samostojno življenje in delo.

Naslednjo novost najdemo v ureditvi pravice do očetovskega dopusta, kjer kot ena prvih evropskih držav zakonsko urejamo tudi to pravico, kot izključno in neprenosljivo pravico očeta. V prvem letu uporabe ZSDP, so imeli očetje pravico izrabiti 15 dni očetovskega dopusta v času porodniškega dopusta matere v obliki polne odsotnosti z dela in v tem času prejemati nadomestilo plače. Skladno s prehodnimi določbami zakona se je v letu 2004 pravica podaljšala na 45 dni, od katerih mora oče 15 dni izrabiti v času porodniškega dopusta matere in

bo za to prejel nadomestilo plače, preostalih 30 dni pa do 8. leta otrokove starosti brez nadomestila, za ta čas pa mu bo država plačala prispevke za socialno varnost od minimalne plače. V naslednjem letu se bo pravica podaljšala na 90 dni, vendar bo z nadomestilom mogoče izrabiti 15 dni v času porodniškega dopusta matere, preostalo pa do otrokovega 8. leta spet s plačilom prispevkov za socialno varnost od minimalne plače s strani države.

Pomemben je podatek MDDSZ, da se je za izrabo te pravice v prvem letu uveljavitve zakona odločilo 85-90% očetov, v povprečnem trajanju 8. dni, kar pomeni, da je zakon le pripomogel k tesnejši povezanosti družine ob prihodu družinskega člana ter predvsem, kot je njegov namen, pripomogel, da oče aktivno pomaga materi v času po porodu, ko je pomoči najbolj potrebna.

Dopust za nego in varstvo otroka je po novi ureditvi zelo kompleksno urejen in dopušča več fleksibilnosti in prilagajanja glede izrabe pravice. Možnosti različnih načinov izrabe in kombinacij je veliko, pomembno pa je predvsem, da je to po novem pravica tako matere kot očeta, izrabi ga lahko eden od staršev (lahko izmenoma – o tem skleneta sporazum pred nastopom), izjemoma lahko oba starša hkrati. Tako kot do sedaj traja 260 koledarskih dni, v določenih primerih pa se podaljša (nedonošenček, dvojček, otrok s posebnimi potrebami). Novost je tudi pri načinu podaljševanja, saj se podaljšanja iz naštetih razlogov, v trajanju 90 dni seštevajo. Novost na katero velja še posebej opozoriti je dejstvo, da se dopust za nego in varstvo otroka podaljša tudi v primeru, ko starša že ob rojstvu otroka negujeta in vzgajata najmanj dva otroka do starosti osmih let.<sup>209</sup> Podaljšanje tako po ureditvi ZSDP ni več omejeno na do 15. meseca otrokove starosti. Dopust za nego in varstvo otroka se izrabi neposredno po preteku porodniškega dopusta v obliki polne ali delne odsotnosti z dela. Kadar se eden od staršev odloči za izrabo v obliki delne odsotnosti, pa zakon ne omogoča podaljševanja preko zakonsko določenih 260 dni, kot je bilo urejeno z prej veljavnim ZDR. Največ 75 dni se lahko prenese in izrabi kasneje do 8. leta otrokove starosti, bodisi v strnjenem nizu, bodisi po dnevih, kar pa je zopet potrebno opredeliti že pred samim nastopom pravice, torej po poteku porodniškega dopusta oziroma 30 dni pred nastopom, zaradi dolžnosti obveščanja delodajalca. In nenazadnje omenimo še pravico do posvojiteljskega dopusta, ki je pravica enega od posvojiteljev in traja za otroka od 1 do 4 let starosti 150 dni ter za otroka od 4 do 10 let starosti 120 dni.

---

<sup>209</sup> Belopavlovič, N., Družinsko pravo: Starševske odsotnosti z dela, PP, št. 38/2001, GV d.d., Ljubljana, stran 11.

Še ena od novosti, ki jo prinaša ZSDP je pravica staršev do dela s krajšim delovnim časom, ki je urejena v 48. in 49. členu. Skladno z določbami zakona to pravico lahko uveljavlja eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti. V tem primeru mu delodajalec zagotavlja plačo po dejanski delovni obveznosti, država pa mu do polne delovne obveznosti zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko obveznost. Pravica ni vezana na tiste starše, ki so šele po uveljavitvi nastopili porodniški dopust, temveč ima pravico do dela s krajšim delovnim časom delati tudi eden od staršev, katerega otrok je dopolnil ob uveljavitvi zakona na primer 2. leti. Zanimiva izkušnja je ta, da so ob začetku uporabe zakona 1.1.2002 delodajalci v velikem številu klicali na MDDSZ in spraševali, ali so dolžni omogočiti delavcem oziroma v večini primerov delavkam, izrabo te pravico in ali pa jim jo lahko odrečejo. Dejstvo je, da ima pravica do dela s krajšim delovnim časom »enako težo« kot na primer pravica do porodniškega dopusta in je delodajalec enemu od staršev, ki se je odločil za njeno izrabo nikakor ne more preprečiti oziroma mu/ji je odreči.

Z vidika približevanja EU so bile sporne določbe v poglavju o družinskih prejemkih, ki so pogojevale pridobitev pravic s stalnim prebivališčem in državljanstvom, vendar je predlagatelj zakona s predlogom za spremembo zakona in izpeljanim postopkom spremembe v parlamentu omenjen problem že odpravil.

V primeru kršitve določb 190. in 191. člena ZDR, ki urejata pravico do starševskega dopusta in nadomestila plače delavcu, ki izrablja starševski dopust ZDR ne predvideva kršitve delodajalca.

#### **4.2.3.9. Varstvo doječih mater**

Zanimiva, a na drugi strani tudi problematična, je določba 193. člena ZDR, ki ureja pravico doječe matere, ki dela s polnim delovnim časom, do odmora za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno. Poudariti je treba, da je delodajalec, ki delavki ne omogoči odmora za dojenje, na podlagi 15. točke prvega odstavka 230. člena ZDR sankcioniran za prekršek z denarno kaznijo. Za čas njene odsotnosti zaradi izrabe pravice oziroma odmora, ZDR določa, da je delavka upravičena do nadomestila plače. Slednje naj bi bilo urejeno z ZSDP, vendar ni! Zatorej je potrebno, da se ZSDP, ki pravice doječe matere, v svoji diktaciji sploh ne omenja, problem uredi in se uskladi z določbo ZDR. Dejstvo, je, da imata oba zakona istega predlagatelja, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, in sta vzporedno prehajala

skozi parlamentarni postopek!; bi bilo pričakovati, da je bil omenjen problem rešen že v fazi sprejemanja zakonskega akta.<sup>210</sup> Iz navedenega sledi, da je po sedanji ureditvi mati, ki doji svojega otroka sicer upravičena izrabiti pravico do enournega odmora med delovnim časom, vendar pa za to ne more pričakovati nadomestila plače.

Tako oblikovana določba ZDR glede pravice doječe matere je v skladu s Konvencijo MOD št. 103 o varstvu materinstva, ki določa, da je žena, ki otroka doji, upravičena do enega ali več odmorov za dojenje, ki so lahko tudi plačani. Tudi Evropska socialna listina posebej opredeljuje pravico, da so doječe matere upravičene do ustrezne odsotnosti z dela.

Zaradi kršitve določbe 193. člena ZDR glede pravice doječe matere do odmora za dojenje med delovnim časom ima inšpektor za delo po opravljenem inšpekcijskem nadzorstvu pravico in dolžnost z odločbo delodajalcu odrediti, da zagotovi izvajanje zakona. Poda lahko tudi predlog sodniku za prekrške; delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek.

#### **4.2.4. Prepoved diskriminacije glede na spol pri prenehanju delovnega razmerja**

##### **4.2.4.1. Neutemeljeni odpovedni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi**

ZDR v 89. členu določa neutemeljene odpovedne razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi, tj. okoliščine, za katere je že sam zakon naprej opredelil, da v nobenem primeru ne morejo biti utemeljeni razlogi za redno odpoved, pri čemer gre za taksativno naštevanje.<sup>211</sup> Med drugim, kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi zakon v osmi alineji določa tudi raso, barvo kože, spol, starost, invalidnost, zakonski stan, družinske obveznosti, nosečnost, versko ali politično prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo. Gre torej za primere varstva delavcev pred diskriminacijo pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi, kjer pa je potrebno opozoriti še na določbo 81. člena ZDR, ki določa, da je redna ali izredna odpoved

---

<sup>210</sup> Stališče Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve oziroma pristojne državne sekretarke glede pravice doječe matere je sledeče: v Sloveniji imamo v nasprotju z državami EU zagotovljeno pravico do plačanega starševskega dopusta, ki je namenjen negi in varstvu otroka, v trajanju 365 dni, medtem, ko direktive EU priporočajo trajanje v minimalnem obsegu 14 tednov. Kljub dejstvu, da ima skladno z določbami ZSDP, po končanem porodniškem dopustu v trajanju 105 dni, pravico do dopusta za nego in varstvo otroka izrabiti oče otroka in se mati lahko vrne na delo, ne predstavlja ovire, da »oče ne bi mogel pripeljati otroka materi v službo, kjer ga lahko doji v času odmora«! Dejstvo je, da tudi v prihodnosti ni mogoče pričakovati sprememb glede možnosti izrabe pravice doječe matere in je tako določba ZDR zgolj fiktivne narave!

<sup>211</sup> Primerjaj Cvetko, A., 2003, ibid.

pogodbe o zaposlitvi iz razlogov iz 6. člena, neveljavna. Slednji bolj široko in splošneje opredeljuje osebne okoliščine (glej zgoraj) in zatorej velja, da je neveljavna vsaka odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri kateri je razlog za odpoved ena od okoliščin iz 6. člena in ne le tista odpoved, kjer gre za okoliščine iz osme alineje 89. člena ZDR.<sup>212</sup>

Skladno s 112. členom ZDR lahko delavec v osmi dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če ga je delodajalec med drugim po 6. do 8. alineji prvega odstavka:

- žalil ali se nasilno vedel do njega ali če kljub njegovim opozorilom ni preprečil takega ravnanja s strani drugih delavcev,
- delavcu ni zagotavljal enake obravnave glede na spol ter
- ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom tega zakona.

V tem primeru je delavec upravičen do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in do odškodnin v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Gre torej za posebno hude kršitve delodajalca in izredna odpoved zaposlitve je za delavca najlažji izhod iz nevzdržne situacije

Inšpektor za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi:

- do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, oziroma
- do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma
- če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe.

---

<sup>212</sup> Kresal, Kresal Šoltes, Senčur Peček, 2002, ibid., stran 368.

#### 4.2.4.2. Posebno pravno varstvo pred odpovedjo

ZDR v členih od 113 do 117 določa posebno pravno varstvo pred odpovedjo posameznim kategorijam delavcev in sicer: predstavniki delavcev, starejši delavci, starši ter invalidi in odsotni z dela zaradi bolezni.

V kontekstu te naloge se osredotočimo le na ureditev posebnega varstva pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot je urejen v 115. členu za starše; določeno je, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela. V skladu z drugim odstavkom, v tem času tudi ne more prenehati pogodba o zaposlitvi zaradi odpovedi s strani delodajalca (čeprav je bila odpoved dana že prej). ZDR opredeljuje tudi rešitev za situacijo, ko delodajalec še ni seznanjen z nosečnostjo; v tem primeru velja posebno varstvo pred odpovedjo pod pogojem, da delavka takoj obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokaže z zdravniškim potrdilom.

V tretjem odstavku 115. člena ZDR pa je urejena izjema od prepovedi odpovedi in prenehanja pogodbe o zaposlitvi v času nosečnosti, dojenja ali izrabe starševskega dopusta. Takšna odpoved je dopusta v dveh primerih in sicer: če so podani razlogi za izredno odpoved ter v primeru postopka za prenehanje delodajalca. Izpolnjen pa mora biti še dodaten pogoj in sicer ta, da mora inšpektor za delo predhodno, pred odpovedjo, dati soglasje. Delavki bo lahko delovno razmerje kljub temu, da še doji otroka, prenehalo zaradi izredne odpovedi (kršitev pogodbene ali druge obveznosti, prepoved opravljanja del s pravnomočno odločbo, neuspešno poskusno delo, neopravičen izostanek z dela po prenehanju razlogov za suspenz pogodbe, nespoštovanje navodil zdravnika v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe). Tudi v primeru začetka postopka za prenehanje delodajalca delavka, ki doji ne bo zaščitena pred odpovedjo, tako da nikakor ni mogoče govoriti o pretirani ali celo popolni zaščiti take delavke pred odpovedjo, glede na individualne in splošne pozitivne učinke take zaščite.<sup>213</sup> Absolutne prepovedi ni, kar izhaja tako iz Konvencije MOD št. 103 o varstvu materinstva, kot tudi iz MESL.

---

<sup>213</sup> Šetinc Tekavc, M., 2002, Varstvo doječih mater pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, PP, št. 31, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 10-11.

Poleg zgoraj omenjene dolžnosti pridobitve soglasja inšpektorja za delo, ima slednji še naslednje pristojnosti.

Inšpektor za delo poda predlog sodniku za prekrške ter se delodajalec – pravna oseba kaznuje za prekršek z denarno kaznijo najmanj 1.000.000 tolarjev, če je delavcu odpovedal pogodbo o zaposlitvi v nasprotju s 115. členom ZDR. Delodajalec – fizična oseba pa se za isti prekršek kaznuje z denarno kaznijo najmanj 500.000 tolarjev, z denarno kaznijo najmanj 80.000 tolarjev pa se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe.

Nadalje inšpektor za delo lahko, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda, zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi do poteka roka za arbitražo oziroma sodno varstvo, oziroma do izvršljive arbitražne odločitve, oziroma če delavec v sodnem postopku najkasneje ob vložitvi tožbe zahteva izdajo začasne odredbe, do odločitve sodišča ob predlogu za izdajo začasne odredbe.

#### **4.3. Zakon o enakih možnostih žensk in moških**

Tako kot večina evropskih držav, predvsem tistih na območju EU, je tudi slovenski zakonodajalec sprejel Zakon o enakih možnostih žensk in moških<sup>214</sup> (v nadaljevanju ZEMŽM). Problematiko enakih možnosti na področju trga dela in zaposlovanja je uredil v področni zakonodaji; tako da je ZEMŽM splošen zakon, ki določa skupne temelje oziroma smernice, ki so vodilo za zakonodajo na posameznih področjih. Omenjeni zakon ne samo da opredeljuje diskriminacijo glede na spol, temveč tudi določa različne ukrepe, katerih namen je odprava neposrednih in posrednih oblik diskriminacije ter spodbujanje enakosti spolov na vseh področjih. Zakon uvaja celovit pristop, katerega cilj je doseči trajnostni razvoj na področju enakosti med spoloma in prispevati k takemu razvoju družbe, ki bo vključevala in upoštevala sposobnosti in potencialne tako žensk kot moških.

Obenem je ZEMŽM pravni akt, ki nadgrajuje in dopolnjuje obstoječe pravne instrumente o enakosti spolov in enakih možnostih žensk in moških na tistih točkah, ki jih je smiselno urejati s posebnim zakonom. Na tem mestu je potrebno poudariti, da gre za edini zakon v slovenskem prostoru, ki v svojem naslovu in besedilu pri svoji dikciji na prvo mesto postavlja ženske.

---

<sup>214</sup> Ur.l.RS, št. 59/02

ZEMŽM uvaja nove pravne instrumente ter strategije v zvezi s tistimi vprašanji, ki doslej še niso bila usklajena z najnovejšimi mednarodnimi dokumenti in podobno kot direktiva 2002/73/ES o dopolnitvi direktive 76/207/EGS o uresničevanju načela enake obravnave moških in žensk kar zadeva dostop do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, opredeljuje osnovne pojme. Vsebuje usmeritve in napotitve za njihovo uresničevanje v praksi ter opredeljuje odgovornost za izvajanje, spremljanje, ocenjevanje, načrtovanje in poročanje o ukrepih na posameznih področjih.

Določa predvsem temeljni okvir in vzpostavlja tak sistem, v katerem bodo posamezni nosilci odgovornosti trajno vključevali vidik enakosti spolov v načrtovanje, oblikovanje, izvajanje, spremljanje in ocenjevanje svojih politik. S tem novim pristopom je bil narejen pomemben preskok iz dosedanjega načina oblikovanja politike enakih možnosti spolov, ki je to odgovornost omejeval le na nekatere vladne resorje in državne institucije.

#### **4.3.1. Diskriminacija žensk**

Namen zakona<sup>215</sup> je uvesti splošno pravno podlago za sprejem različnih ukrepov, namenjenih spodbujanju dejanske enakosti spolov in ustvarjanju enakih možnosti žensk in moških, oblikovati državno politiko na tem področju ter urediti poseben postopek za reševanje individualnih kršitev načela enakega obravnavanja spolov. Ustvarjanje enakih možnosti je po zakonu naloga celotne družbe.

Zakon o enakih možnostih žensk in moških je torej krovni zakon, ki določa skupne temelje za izboljšanje položaja žensk in ustvarjanje enakih možnosti žensk in moških na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja.

V 5. členu opredeljuje diskriminacijo na podlagi spola, in sicer tako neposredno kot posredno obliko. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih okoliščinah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola. Za posredno obliko diskriminacije pa gre, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah in pogojih postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen, če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezani s spolom.

---

<sup>215</sup> 1. člen ZEMŽM



### 4.3.2. Ukrepi za zagotovitev načela enakosti žensk in moških

Nosilci nalog po ZEMŽM so državni zbor, vlada, ministrstva, Urad za enake možnosti, politične stranke in varuh človekovih pravic. Ministrstva imajo glavno vlogo pri razvijanju integracije načela enakosti žensk in moških, saj zakon določa<sup>216</sup>, da ministrstva pri pripravi predpisov in drugih ukrepov, ki posegajo na področja, pomembna za ustvarjanje enakih možnosti, upoštevajo vidik enakosti spolov in pri tem sodelujejo z Uradom za enake možnosti ter upoštevajo njegove predloge in mnenja. To nalogo imajo po zakonu vsa ministrstva, ki morajo vsako na svojem področju določiti uradnico oziroma uradnika, ki bo skrbel za izvajanje te in drugih nalog ministrstva.<sup>217</sup>

ZEMŽM posameznim ministrstvom ne nalaga konkretnih nalog, razen ministrstvom, pristojnima za šolstvo in delo, in sicer kot je navedeno v 12. členu ZEMŽM:

- uvedbo izobraževanja za enakost med spoloma kot sestavnega dela sistema vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja;
- zagotavljanje enakega obravnavanja spolov pri pripravi, sprejemanju in izvajanju javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja;
- zagotavljanje enakega obravnavanja spolov pri potrjevanju učbenikov in učil, uvajanju organizacijskih novosti in spreminjanju pedagoških oziroma andragoških metod ter
- vzpostavitev sistema ukrepov za odpravo ugotovljenih oblik neenakega obravnavanja spolov.

Kot posebne nosilce nalog predvideva zakon tudi lokalne skupnosti, saj je za področje ustvarjanja enakih možnosti lokalna raven izredno pomembna. Zato predvideva možnost imenovanja koordinatorice ali koordinatorja za enake možnosti,<sup>218</sup> ki bosta spremljala sprejemanje odločitev in njihovih posledic v lokalni skupnosti z vidika spolov, predlagala ukrepe in aktivnosti na področju ustvarjanja enakih možnosti ter imela svetovalno vlogo pri oblikovanju rešitev.

Nenazadnje, zakon opredeljuje tudi postopek obravnave posameznih primerov morebitne diskriminacije oziroma neenakega obravnavanja, saj se je v razvoju institucij v primerljivih evropskih državah pokazalo, da so poleg rednih postopkov, zaradi specifične problematike

---

<sup>216</sup> 11. člen ZEMŽM

<sup>217</sup> 13. člen ZEMŽM

<sup>218</sup> 30. člen ZEMŽM

potrebne dodatne pritožbene poti. Namen njihove ustanovitve je posameznicam in posameznikom olajšati pot do rešitve problema in že s samim obstojem preprečevati nadaljnje kršitve. ZEMŽM tako po zgledu drugih evropskih držav ustanavlja poseben institut zagovornice oziroma zagovornika enakih možnosti žensk in moških, ki bo na pobudo upravičenk in upravičencev obravnaval primere in izdajal pisna mnenja o tem, ali je bila oseba neenako obravnavana zaradi spola.<sup>219</sup>

#### **4.3.3. Spodbujanje enakosti z začasnimi ukrepi**

Poleg podlage v konvenciji o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, je Slovenija s sprejetjem ZEMŽM dobila pravno podlago za uvedbo posebnih začasnih ukrepov.<sup>220</sup> Ti dopuščajo različno obravnavanje glede na spol, vendar le v primerih, ko tako razlikovanje temelji na legitimnih ciljih in so ukrepi za doseg teh ciljev določeni racionalno in sorazmerno z objektivno ugotovljenimi razlikami med ženskami in moškimi. Zato dopušča uvedbo posebnih začasnih ukrepov samo v primeru, kadar je njihov cilj doseganje enakosti spolov in kadar obstajajo razumni in opravičljivi razlogi za njihovo uvedbo.

Posebni ukrepi se po zakonu delijo na pozitivne, spodbujevalne in programske ukrepe. Pozitivni so ukrepi, ki ob izpolnjevanju enakih pogojev in meril dajejo prednost osebam tistega spola, ki so na določenem področju zastopane v manjšem številu oziroma so v manj ugodnem položaju, spodbujevalni dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude z namenom odpravljanja neuravnotežene zastopanosti spolov oziroma neenakega položaja glede na spol, programski pa so ukrepi v obliki aktivnosti za ozaveščanje in akcijskih načrtov za spodbujanje ter ustvarjanje enakih možnosti in enakosti spolov.

Ker lahko pozitivni ukrepi predstavljajo tveganje in obstaja možnost zlorab, je opredeljen tudi način njihovega sprejemanja.<sup>221</sup> Glede na to, da se ti ukrepi najpogosteje sprejemajo na trgu dela in v izobraževanju, morajo delodajalci pri sprejemanju teh ukrepov obvezno zagotoviti sodelovanje sindikata, če pa jih sprejemajo nosilci vzgoje in izobraževanja, pa morajo le-ti pridobiti mnenje pristojnega strokovnega sveta. Sicer pa se pozitivne ukrepe sprejema na način, določen v notranjih aktih subjektov, ki jih sprejemajo. Upravičenci morajo ob uvedbi pozitivnih ukrepov pripraviti akcijski načrt, v katerem analizirajo položaj spolov na svojem področju, opredelijo razloge za sprejetje pozitivnih ukrepov, cilje, ki naj se z njimi dosežejo,

---

<sup>219</sup> 20. do 29. člen ZEMŽM

<sup>220</sup> 7. člen ZEMŽM

<sup>221</sup> 8. člen ZEMŽM

začetek izvajanja, način spremljanja, nadzor nad izvajanjem in prenehanje izvajanja ukrepov. Akcijski načrti bodo morali biti pred začetkom izvajanja pozitivnih ukrepov predloženi v predhodno soglasje Uradu za enake možnosti.

#### **4.3.4. Odprava predsodkov in stereotipov**

Pomemben del ZEMŽM predstavlja uvedba izobraževanja na vseh stopnjah šolanja, saj je to osnovni pogoj za postopno ozaveščanje na tem področju. Izobraževalni sistem je ključnega pomena za odpravo predsodkov in stereotipne miselnosti v vlogah spolov v družbi. Zakon v že omenjenem 12.členu določa, da je izobraževanje za enakost spolov sestavni del sistema vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja, ki med drugim vključuje pripravo obeh spolov za dejavno in enako sodelovanje na vseh področjih družbenega življenja.

Položaj žensk v družbi, ki določa tudi položaj žensk na trgu plačanega dela lahko pripišemo dvema ključnima družbenima konstruktoma in sicer stereotipom in predsodkom ter družbeni umestitvi spolov. Med njima obstaja tesna povezava, saj se je z nastankom stereotipov in predsodkov o spolu izoblikovalo določeno prepričanje o moških in ženskah v družbi in obratno, družbeno vrednotenje in umestitev moških in žensk v različne družbene segmente je soustvarjalo in krepilo stereotipe in predsodke o spolu.

Šolski sistem se ne sme ukvarjati samo s ciljem dosežene izobrazbe in kvalifikacij, temveč mora spodbujati tako ženske kot moške, da izberejo tisto obliko izobraževanja, ki jim bo omogočila kar najboljši razvoj njihovih sposobnosti, osebnih lastnosti in želja. Svetovalci na področju izobraževanja bi morali mladino usmerjati v tudi v poklice, ki so v družbi označeni z določenimi spolnimi stereotipi in predsodki.

#### **4.3.5. Ženske v političnem življenju**

Zakon uvaja, po vzoru 2. in 3. člena Amsterdamske pogodbe, posebno strategijo za doseganje enakosti spolov, in sicer obvezno(!) integracijo načela enakosti spolov<sup>222</sup> v vsa področja

---

<sup>222</sup> **Integracija načela enakosti spolov** se je razvila iz spoznanja, da s posameznimi ukrepi za podporo ženskam neposredno veliko dosežemo. K dolgoročnim spremembam pa ti ukrepi ne morejo prispevati, če se obenem izvaja spolno nevtralno splošno politiko, ki ne upošteva strukturnih neenakosti med ženskami in moškimi in jih s tem prevzema in ohranja. Integracija načela enakosti spolov pomeni, da se pri razvoju politik in ukrepov oceni potrebe obeh spolov, izpostavi spolno specifične razlike, poudarja primerjalno razmerje med ženskami in moškimi, vključni

javnega življenja. To pomeni, da se vprašanje razmerja med spoloma vključi na vsa področja političnega načrtovanja in pravnega urejanja v javni sferi ter, da se vnaprej preveri, kakšne so možne posledice uveljavljanja splošnih in posebnih protidiskriminacijskih ukrepov na posameznih področjih. Gre za novo strategijo pri doseganju enakosti spolov, ki izhaja iz dejstva, da je družba na vseh področjih spolno strukturirana in da je razmerje med spoloma odnos družbene neenakosti eno osrednjih vprašanj družbe.

V postopku obravnave v DZ RS je sprememba ustavne določbe, ki se nanaša na prizadevanja za bolj uravnoteženo zastopnost žensk in moških v političnem prostoru. Skladno z določbo 44. člena Ustave RS, ki opredeljuje pravico do sodelovanja pri upravljanju javnih zadev, ima vsak državljan pravico, da v skladu z zakonom neposredno ali po izvoljenih predstavnikih sodeluje pri upravljanju javnih zadev. Skupina poslank in poslancev je 30.11.2001 vložila v DZ RS osnutek ustavnega zakona, s katerim predlaga dopolnitev tega člena in sicer tako, da se mu doda novi drugi odstavek, ki bo določal, da »zakon lahko določi ukrepe za spodbujanje enakih možnosti moških in žensk pri kandidiranju na volitvah v državne organe in organe lokalnih skupnosti.«

Določbe, ki se nanašajo na udeležbo žensk v političnem in javnem življenju, vsebuje tudi ZEMŽM, ki v 31. členu nalaga obveznost(!) političnim strankam vsake štiri leta sprejeti načrt, v katerem opredelijo vprašanja uravnotežene zastopnosti žensk in moških v organih stranke, na kandidatnih listah za volitve v DZ RS in v organe lokalnih skupnosti ter za volitve predsednice oziroma predsednika republike. Omenjeni načrt morajo, v treh mesecih po njegovem sprejemu, predložiti Uradu za enake možnosti, v nasprotnem primeru se kaznujejo za prekršek z denarno kaznijo.

ZEMŽM vsebuje še dve določbi, in sicer v 10. in 14. členu, ki se nanašata na zastopnost obeh spolov v delovnih in drugih telesih državnega zbora, vlade in ministrstev, in sicer 10. in 14. člen.

ZEMŽM predvideva sprejem posebnega nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških. Le-ta naj bi posegal na vsa pomembnejša področja, kjer obstaja neenakost spolov.

---

vprašanje razmerja med spoloma na vsa področja, ki prizadevajo ljudi, ter se vnaprej preveri, kakšne različne možne posledice imajo politike in ukrepi na ženske in moške.

#### **4.3.6. Implementacija krovnega zakona na področju enakih možnosti žensk in moških**

Skladno s 13. členom zakona so, v decembru 2002, vsi ministri in ministrice Vlade RS imenovali koordinatorice oziroma koordinatorje za enake možnosti žensk in moških. S tem je bil uveden t.i. horizontalni pristop pri oblikovanju in izvajanju politike enakosti spolov.

Urad za enake možnosti jih je na prvem skupnem sestanku, v obliki delavnice, seznanil s temeljnimi načeli integracije enakosti spolov v vse politike družbenega življenja, dogovorjen je bil način dela in medsebojnega obveščanja, načrt za prihodnje aktivnosti in naloge: vzpostavitev baze podatkov raziskav, ki so pomembne za področje enakosti spolov, priprava informativnega materiala za posamezno področje oziroma ministrstvo o pomenu integracije načela enakosti spolov v politike. Nadaljnje aktivnosti bodo usmerjene v prepoznavanje ključnih kritičnih področij z vidika enakosti spolov v okviru pristojnosti vsakega ministrstva in v pripravo predloga nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških.

Nekatere politične stranke, predvsem ženske skupine pri političnih strankah, so že začele izvajati dejavnosti za pripravo predlogov akcijskih načrtov, v katerih bodo določili načine in ukrepe za spodbujanje bolj uravnotežene zastopanosti žensk in moških v organih strank ter na kandidatnih listah za vse vrste volitev. Po ZEMŽM bi morali biti omenjeni akcijski programi sprejeti v enem letu oziroma na prvem kongresu strank po uveljavitvi zakona, to je do julija 2003, vendar se vse politične stranke niso izkazale z pozitivnim ravnanjem na tem področju.

Kar se tiče že zgoraj omenjenega sprejema nacionalnega programa za enake možnosti žensk in moških, je imela vlada skladno z zakonskimi določbami dolžnost, do julija 2003, kar je eno leto po uveljavitvi zakona, državnemu zboru predložiti za njegov sprejem predlog resolucije. To se ni zgodilo, po mojem mnenju iz naslednjih razlogov: pomanjkanje politične volje, nizka stopnja pravne kulture in indiferentnost do obravnavane problematike. Po mojih izkušnjah, delo v državni upravi poteka brez prave koordinacije in želje, ter sposobnosti sodelovanja ustrezno strokovno usposobljenih ljudi, kar je pri obravnavanju in reševanju problemov ključnega pomena.

Urad za enake možnosti bo za pripravo resolucije o nacionalnem programu ustanovil delovno skupino, v kateri bodo sodelovali predstavniki in predstavnice posameznih resornih ministrstev,

nevladnih organizacij, sindikatov in organizacij delodajalcev ter strokovnjaki in strokovnjakinje s posameznih področij. Koordinacijo priprave nacionalnega urada bo vodil Urad. Do sedaj (podatek do septembra 2003) je nekaj manj kot pol ministrstev že imenovalo predstavnike oziroma predstavnice v delovno skupino.

V skladu z 18. členom ZEMŽM Urad za enake možnosti v sodelovanju z nevladnimi organizacijami pripravlja pogoje in kriterije za sofinanciranje projektov oziroma dejavnosti nevladnih organizacij, ki delujejo na področju enakih možnosti.

Vlada RS se je leta 2002 vključila v program za enakost spolov. Na podlagi posebnega, zgolj na državne institucije omejenega razpisa za prijavo projektov za države kandidatke, je Urad za enake možnosti prijavil projekt »Obveščanje o novem pristopu do obravnave primerov domnevne diskriminacije zaradi spola – zagovornici oziroma zagovorniku za enake možnosti žensk in moških«. Predlog projekta je bil potrjen, decembra 2002 pa je bila podpisana pogodba o sofinanciranju projekta, ki se je izvajal v letu 2003.

Uvedba pozitivnih ukrepov mora biti, skladno z zakonskimi določbami, predvidena v akcijskih načrtih za spodbujanje in ustvarjanje enakih možnosti, ki temeljijo na analizi položaja spolov na njihovem področju delovanja. Do septembra 2003 Uradu za enake možnosti še ni bil predložen noben akcijski načrt v predhodno soglasje.<sup>223</sup>

Na podlagi 18. člena ZEMŽM je bila v letu 2003 sprejeta Uredba o pogojih in merilih za sofinanciranje projektov na področju enakih možnosti žensk in moških.<sup>224</sup>

---

<sup>223</sup> Vlada RS, Urad za enake možnosti, Odgovori, dopolnila, pojasnila, ki jih je zahteval Odbor ZN za odpravo diskriminacije žensk pred zagovorom izpolnjevanja določil Konvencije CEDAW, Ljubljana, september 2003, stran 11.

<sup>224</sup> Ur.l.RS, št. 80/2003

#### 4.4. Predlog zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja

Predlagani zakon določa skupne temelje in izhodišča za zagotavljanje enakega obravnavanja oseb na katerem koli področju družbenega življenja, pri tem pa našteva področja, ki jih zajema direktiva 2000/43/ES o enakem obravnavanju oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo, primeroma pa so naštet tudi osebne okoliščine, na podlagi katerih mora biti zagotovljeno načelo enakega obravnavanja oseb. Zakon prepoveduje diskriminacijo na katerem koli področju družbenega življenja, kakor tudi viktimizacijo, ki bi ji bila lahko izpostavljena diskriminirana oseba v primeru ukrepanja zaradi diskriminacije.

Ker v Sloveniji že imamo Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM), ki je v pravno sistemskem smislu v odnosu do predlaganega zakona poseben zakon ali *lex specialis*, je bilo to potrebno upoštevati pri pripravi predloga zakona. Ne glede na to, da je v vsakem pravnem sistemu običajno, da se neko pravno področje najprej uredi s splošnim oziroma sistemskim zakonom (*lex generalis*), so dogajanja in aktivnosti v zvezi s sprejemanjem pravnega reda EU ter z zahtevami s strani EU v zvezi s tem privedla do situacije, da je bil najprej sprejet *lex specialis* v zvezi z uresničevanjem načela enakega obravnavanja žensk in moških, torej le v zvezi s spolom kot eno od osebnih okoliščin.

Že navedeni direktivi EU zahtevata njuno implementacijo glede enakega obravnavanja ne glede na posamezne osebne okoliščine, zato je smotrno in potrebno sprejeti generalni sistemski zakon o prepovedi diskriminacije na podlagi katere koli osebne okoliščine. Ker so temeljne pravno sistemske značilnosti splošnega zakona, da določa skupne osnove, izhodišča in pogoje za ureditev nekega področja tako v materialnem kot postopkovnem smislu, mora biti seveda predlagani splošni zakon (*lex generalis*) usklajen z ZEMŽM kot *lex specialis*, ki je nastal in bil sprejet prej. Poleg tega je v pravni teoriji eno od osnovnih pravil, da kasnejši, splošni zakon ne derogira prejšnjega, posebnega, kar je bilo ravno tako potrebno upoštevati pri konceptualni zasnovi predlaganega zakona. Predlagani splošni zakon je tako strnil materialne in postopkovne določbe *lex specialis* v temeljna skupna izhodišča, s katerimi so usklajene določbe ZEMŽM in ki bodo tudi v bodoče podlaga za uresničevanje splošnih določb o prepovedi diskriminacije.

Predlagani zakon pomeni podlago in uskladitev z ZEMŽM tudi v institucionalnem smislu, saj ZEMŽM že predvideva posebno zagovornico oziroma zagovornika za obravnavanje primerov

domnevnega neenakega obravnavanja spolov pri Uradu za enake možnosti, s tem, da načelno vzpostavlja institut zagovorništva načela enakosti in pod določenimi pogoji omogoča tudi delovanje posebnih zagovornic oziroma zagovornikov za posamezno osebno okoliščino. Direktiva 2000/43/ES zahteva, da pristojnosti teles za pospeševanje enakega obravnavanja vseh oseb brez diskriminacije na podlagi rasnega ali etničnega porekla vključujejo nudenje neodvisne pomoči diskriminiranim osebam pri uveljavljanju njihovih tožb zaradi diskriminacije, izvajanje neodvisnih pregledov v zvezi z diskriminacijo, objavljanje neodvisnih poročil in sestavljanje priporočil glede diskriminacije. Neodvisnost delovanja zagovornika oziroma zagovornice je zagotovljena, saj gre za strokovno delovno mesto, ki ni vezano na mandat vlade. Poleg tega z novim Zakonom o javnih uslužbencih funkcija direktorice oziroma direktorja Urada za enake možnosti ni več politična, temveč strokovna, kar je še dodaten element večje avtonomnosti delovanja Urada za enake možnosti.

Predlog zakona daje pravno podlago tako za obravnavanje primerov kršitev prepovedi diskriminacije v javnem in zasebnem sektorju, s postavitvijo instituta zagovorništva pa tudi za nudenje pomoči žrtvi take kršitve ne glede na uvedbo nekega formalnega postopka (sodnega, upravnega) in ne glede na to, ali je diskriminirana oseba izkoristila vsa možna pravna sredstva ali ne, ter daje možnost, da obe strani sporazumno rešita nastalo situacijo in odpravita morebitne posledice. S tem so diskriminirani osebi dane širše možnosti za pomoč v primerjavi s pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za obravnavo pobude pri varuhu človekovih pravic. Pri tem pa predlog zakona ne posega v pristojnosti, ki jih ima varuh človekovih pravic, saj ima diskriminirana oseba v primerih, ko gre za kršitev prepovedi diskriminacije v javnem sektorju, še vedno možnost dati pobudo za začetek postopka pri varuhu človekovih pravic.

Novost v razmerju do ZEMŽM prinaša pisno mnenje zagovornika oziroma zagovornice. Če domnevni kršitelj mnenja zagovornika oziroma zagovornice ne bo upošteval, bo ta imel možnost mnenje posredovati inšpekciji pristojni za področje, na katerem je bila prepoved diskriminacije kršena (npr. šolska, socialna, delovna inšpekcija). Pristojni inšpektor oziroma inšpektorica bo mnenje zagovornika oziroma zagovornice dolžan obravnavati, lahko bo opravil inšpekcijski nadzor v skladu s svojimi pristojnostmi in bo tudi lahko predlagal uvedbo postopka zaradi prekrška, če bo ocenil, da so podani znaki diskriminacije. Prav tako bo lahko v primeru viktimizacije diskriminirane oseba odredil ustrezne ukrepe, ki bodo v nastalih okoliščinah osebo zavarovali pred viktimizacijo oziroma odredil odpravo neugodnih posledic viktimizacije.



Predlog Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja je potrebno uveljaviti do 1. maja 2004, ker se z njim implementirata Direktiva Sveta 2000/43/ES o uresničevanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo in Direktiva Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.

#### **4.5. Kazenskopravno varstvo delovnih razmerij**

Kazenski zakonik Republike Slovenije<sup>225</sup> v 141. členu med kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine uvršča tudi kršitev načela enakopravnosti.<sup>226</sup> To kaznivo dejanje<sup>227</sup> stori »kdor zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, spolni usmerjenosti, gmotnem stanju, rojstvu, izobrazbi, družbenem položaju ali kakršni 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 mu takšno pravico ali svoboščino omeji, ali kdor na podlagi takšnega razlikovanja komu da kakšno posebno pravico ali ugodnost.« Za to kršitev je predpisana denarna kazen ali zapor do enega leta. Enako se kaznuje, kdor preganja posameznika ali organizacijo zaradi njihovega zavzemanja za enakopravnost ljudi. Če tako dejanje stori uradna oseba z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic, se kaznuje z zaporom do treh let.

Tudi druga poglavja KZ obravnavajo kazniva dejanja, do katerih lahko pride v delovnem razmerju.<sup>228</sup> Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost so blanketne narave, saj se sklicujejo na predpise s področja delovnih razmerij in socialne varnosti. Glede primernosti uporabe kazenskopravnega varstva v delovnih razmerjih Cvetko<sup>229</sup> meni, da je ta glede na specifičnost delovnih razmerij, tudi če gre za morebitne storitve kaznivih dejanj, neprimerna. Avtor meni, da bi bile morebitne kršitve bolje varovane, če bi ustrezno delovale inšpekcijske službe in če bi bile za nespoštovanje določb zagrožene dovolj visoke denarne

---

<sup>225</sup> Ur.l.RS, št. 63/94, 70/94, 23/99

<sup>226</sup> Bečan, I., 1997, Rešitve predloga novega zakona o delovnih razmerjih v luči mednarodnih dokumentov, Podjetje in delo, št. 6, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana, stran 952.

<sup>227</sup> Kaznivo dejanje kršitve enakopravnosti temelji na mednarodnem Paktu o državljanskih in političnih pravicah, na podlagi Akta o notifikaciji nasledstva in na 14. členu Ustave RS.

<sup>228</sup> Nepravilna osebna preiskava (147. člen), zloraba osebnih podatkov (154. člen), kršitev pravice do pritožbe (155. člen), kršitev spolne nedotakljivosti z zlorabo položaja (184. člen), kršitev temeljnih pravic delavcev (205. člen), kršitev pravic pri zaposlovanju in brezposelnosti (206. člen), kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju (207. člen), ogrožanje varnosti pri delu (208. člen), kršitev in zloraba pravic iz socialnega zavarovanja (209. in 210. člen) ter preprečitev vrnitve na delo (292. člen).

<sup>229</sup> Cvetko, A., 1999, Kazensko varstvo delovno pravnih in socialnih pravic: Primernost uporabe kazenskega prava v delovnih razmerjih; Podjetje in delo, št. 6, GV d.d., Ljubljana, stran 1230.

kazni ter predvidena možnost, da se kršitelju – delodajalcu onemogoči nadaljnje opravljanje dejavnosti. Nadaljnji argument proti uporabi kazenskopravnega varstva se kaže v dejstvu, da v številnih primerih sploh ni mogoče ugotoviti, da je bilo storjeno kaznivo dejanje, kajti noben delodajalec ne bo niti zapisal niti izjavil, da s kandidatom za sklenitev delovnega razmerja ni sklenil pogodbe o zaposlitvi zaradi njegovega spola ali katerekoli druge osebne okoliščine, ki jo določa 14. člen Ustave RS. Naslednji razlog, ki preprečuje uporabo kazenskega prava v delovnih razmerjih je skrb delavca za socialno varnost njegove družine. Delavec se zato praviloma ne bo uprl niti neupravičeni osebni preiskavi (in bo dopustil tudi druge posege v njegovo zasebnost), kaj šele podal kazensko ovadbo, če se zaveda, da bo zaradi tega lahko izgubil zaposlitev in socialno varnost, vedoč, da ima delodajalec možnost prekiniti delovno razmerje tudi na druge načine, iz drugih razlogov. Zato delavec na večino kršitev, ki lahko pomenijo tudi kazniva dejanja, molče ali celo izrecno pristaja. Zakaj kazensko varstvo ni večkrat uporabljeno so tudi dolgotrajni in dokaj zapleteni sodni postopki; po poteku določenega časa učinek možnih sankcij zbledi. Na drugi strani pa je delodajalcu tudi potrebno dokazati naklep za storjeno dejanje, saj je veliko takih, ki če so storjena iz malomarnosti, nekazniva.

#### **4.6. Slovenska sodna praksa**

Slovenija v letu 2003 (podatek do septembra) ne beleži niti enega primera pred delovnim in socialnim sodiščem, ki bi se nanašal na diskriminacijo glede na spol, kot je urejena z ZDR. Šele pred kratkim sprejeta zakonodaja na tem področju<sup>230</sup> naj bi prišla do svoje veljave v prihodnosti. Državljanke in državljane ter predvsem delavce je potrebno seznaniti s pravicami, ki jih prinaša zakonodaja o enakih možnostih med spoloma, hkrati pa jim je potrebno ponuditi možnost pravnega nasveta za uveljavljanje njihovih pravic.<sup>231</sup> Violeta Neubauer<sup>232</sup> poudarja, da se Vlada RS zaveda diskrepance, med promulgiranimi pravnimi normami in njihovo implementacijo, vendar hkrati navaja, da gre za postopek, ki ga je potrebno speljati korak za korakom in, ki da potrebuje več podpore kot je sprejem zakonodaje. Potrebne so učinkovite delovne metode in sodelovanje številnih različnih akterjev.

---

<sup>230</sup> Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 1.1.2003

<sup>231</sup> Na področju ozaveščanja delavk in delavcev glede njihovih pravic igrajo pomembno vlogo delodajalci, sindikati (velika stopnja vključenosti slovenskih podjetij v sindikate), kot tudi druge vladne in nevladne organizacije, ki se ukvarjajo s to problematiko.

<sup>232</sup> UN: Experts in Women's Anti-Discrimination Committee praise Slovenian's legal framework but stress need to strengthen mechanisms to counter inequality, M2 Communications Ltd., 2003

Delovno in socialno sodišče je do leta 2003 skladno, na podlagi prej veljavnega Zakona o delovnih razmerjih, ugotavljalo formalne kršitve razpisnih postopkov in se pri tem ni opredeljevalo, ali je bil neizbrani kandidat oziroma kandidatka pri tem diskriminiran na podlagi spola ali ne. Tudi stranke v postopku niso navajale, da so bile diskriminirane na podlagi spola. Situacija pa se z uveljavitvijo novega ZDR, ki v 6. členu opredeljuje diskriminacijo in v petem odstavku 204. člena zagotavlja sodno varstvo neizbranemu kandidatu, ki zatrjuje, da je bila kršena zakonska prepoved diskriminacije, spreminja. Seveda bo o primerih diskriminacije mogoče poročati šele po določenem obdobju veljavnosti novega zakona.

Tudi delovnih sporov, v katerih bi stranke v postopku pred sodiščem zatrjevale, da so bile žrtve spolnega nadlegovanja, pred delovnim in socialnim sodiščem, ni bilo. Spremembe na tem področju je, skladno z 45. členom novega ZDR, v doglednem času mogoče pričakovati.

#### **4.6.1. Kreativna funkcija sodnika v sodnih postopkih**

Ko govorimo o sodnem odločanju, moramo najprej ugotoviti, da sodišča uporabljajo pri svojem odločanju ne le zakone in podzakonske akte, temveč neposredno tudi ustavo. Ustava RS v prvem odstavku 15. člena določa, da se človekove pravice in temeljne svoboščine uresničujejo neposredno na podlagi ustave. V prvem odstavku 125. člena pa taisti pravni vir določa, da so sodniki vezani na ustavo in zakon.

Na tem mestu pa je potrebno povedati, da pride neposredna uporaba ustave s strani rednih sodišč redkeje v poštev, saj je v njej določeno,<sup>233</sup> da je z zakonom mogoče predpisati način izvrševanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, »ali če je nujno zaradi narave posamezne pravice ali svoboščine.«

Vsa sodišča in organi morajo pri svojem odločanju upoštevati tudi načelo primata mednarodnega prava. Ratificirane mednarodne konvencije so v hierarhiji pravnih aktov uvrščene med ustavo in zakone. Po določbi 8. člena Ustave RS morajo biti zakoni in drugi predpisi v skladu s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava in z mednarodnimi pogodbami, ki zavezujejo Slovenijo, ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe pa se uporabljajo neposredno. To načelo uveljavlja tudi 153. člen Ustave RS.

---

<sup>233</sup> drugi odstavek 15. člena Ustave RS

Tako so v pravni red naše države vključene tudi vse temeljne pravice in svoboščine, ki jih ureja mednarodno pravo, zlasti mednarodni Pakt o državljanskih in političnih pravicah in Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Vrednote, ki jih uveljavljata obe konvenciji (ter druge s strani Slovenije ratificirane ali notificirane konvencije), so del pravnega reda Republike Slovenije in pravna podlaga za odločanje sodišč in drugih organov.<sup>234</sup>

#### **4.7. Socialni sporazum RS**

V socialnem sporazumu<sup>235</sup> si bodo socialni partnerji na področju zagotavljanja enakih možnosti prizadevali, da morajo biti vsem, ne glede na spol, raso ali etnični izvor, veroizpoved ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost zagotovljene enake možnosti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, nagrajevanju, odsotnostih z dela, delovnih pogojih, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Socialni partnerji si bodo prizadevali za vključitev ukrepov za izenačevanje možnosti na teh podlagah v kolektivne pogodbe in druge sporazume med socialnimi partnerji. Naloge partnerjev za zagotavljanje enakih možnosti so kot sledi.

Vlada bo med drugim:

- zagotavljala enake možnosti žensk in moških ter spodbujala usklajevanje poklicnega in družinskega življenja z razvijanjem ukrepov za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje diskriminacije žensk na trgu dela, s sprejetjem ukrepov, s katerimi bo zagotovila posebno podporo ženskam pri ustanavljanju lastnih podjetij, za povečanje udeležbe žensk v programih izobraževanja in usposabljanja ter zmanjševanja segregacije in plačne neenakosti ter z izvajanjem zakona o enakih možnostih žensk in moških, ki med drugim omogoča uvedbo pozitivnih ukrepov kot orodja za pospešitev procesa, ki vodi v doseganje resnične enakosti spolov in odpravljanje prikrite diskriminacije.

Sindikati bodo:

- spremljali stanje v svojem delovnem okolju in delodajalce opozarjali na diskriminatorna stanja;
- ozaveščali diskriminirane ali potencialno diskriminirane delavce o njihovih pravicah.

---

<sup>234</sup> Ude, L., 2001, Uporabljanje pravnih pravil in vrednotenje v sodnih postopkih, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, založniško podjetje d.o.o., Ljubljana, str.1096.

<sup>235</sup> Socialni sporazum za obdobje 2003-2005, Ur.l.RS, št. 40/2003

Delodajalci pa (si) bodo med drugim:

- V primeru izvajanja diskriminatornega ukrepa prizadevali za njegovo odpravo in sanacijo stanja;
- Po zgledu dobrih praks še naprej prizadevali za uveljavljanje enakih možnosti žensk in moških v praksi.

Na področju pravnega varstva delavcev in delodajalcev si bo Vlada RS prizadevala poenostaviti sodne postopke za reševanje socialnih in delovnih sporov, ter predvsem s spremembo zakonodaje o organizaciji in delu sodišč poskrbela za ustrezno sodno varstvo pravic strank v postopku in s tem v zvezi zmanjšanje sodnih zaostankov; v povezavi s tem bo zagotovljena pravica strank do sojenja v razumnem roku.

## 5. SLOVENSKI TRG DELA IN POLOŽAJ ŽENSK – DELAVK

Položaj žensk v Sloveniji in tistih, ki živijo v zahodnoevropskih državah, se v nekaterih pogledih razlikuje. Pred začetkom tranzicije je bila večina Slovenk zaposlena za nedoločen čas, s polnim delovnim časom med celotnim aktivnim obdobjem. Zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega, ki je značilen vzorec zaposlovanja žensk v nekaterih državah EU, v Sloveniji ni izrazito izražena. Empirične raziskave so pokazale,<sup>236</sup> da slovensko žensko bolj kot delovni čas obremenjujejo slabe delovne razmere in neustrezno vodenje.

V Sloveniji smo uspeli v določeni meri ohraniti še vedno dokaj obsežen in zanesljiv državni podporni sistem storitev – na področjih zdravstvenega varstva, organiziranega varstva otrok, plačanega starševskega dopusta in različnih družinskih prejemkov, popoldanskega varstva za otroke v osnovnih šolah, dostopnosti izobraževanja, ipd. Zaradi navedenih ukrepov socialne politike večina zaposlenih žensk v naši državi ne zapušča trga delovne sile za daljši čas, in ne prekinja poklicne kariere. Značilna je visoka stopnja zaposlenosti žensk v obdobju ustvarjanja družine ter nege in vzgoje otrok.<sup>237</sup>

Predvsem v devetdesetih letih prejšnjega stoletja je bilo v slovenskem prostoru zaznati opazen porast zaposlovanja žensk v storitvenem sektorju.

Razlogov za izjemno visok delež zaposlenih žensk ne moremo iskati v okolju, ki bi ženskam omogočal uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti, temveč v slabo urejenih ekonomskih razmerah. Ena sama plača ni zadoščala za normalno preživetje družine niti v preteklosti, niti ne zadošča v današnjem času. Iz istega razloga ostaja delo s krajšim delovnim časom od polnega le želja precejšnjega števila žensk. Poleg vsega navedenega je značilna porazdelitev vlog znotraj družin ostala enaka. Ženske in moški ne nosijo enakega bremena odgovornosti za družino in gospodinjstvo. Ženske so tu obremenjene dvojno, saj delu v redni službi sledi neplačano delo doma (double workload).<sup>238</sup>

Ekonomska odvisnost žensk je bila dolgo časa neproblematizirana, delitev dela med spoloma znotraj gospodinjstva pa prikazana kot metoda maksimiziranja materialnega bogastva po

---

<sup>236</sup> Černigoj Sadar, N., 1999, Zdravje in kakovost življenja. Zaključno poročilo o rezultatih raziskovalnega projekta, FDV, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

<sup>237</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, *ibid.*, str. 404.

<sup>238</sup> Pospeševalni center za malo gospodarstvo, Smo Slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, Analiza položaja žensk na trgu delovne sile v Sloveniji, Ljubljana, 2002, stran 10.

načelu primerjalnih prednosti: če so ženske produktivno uspešnejše znotraj gospodinjstva in enako ali manj uspešne na trgu dela, potem je z vidika materialne blaginje primerneje, da ženske opravljajo gospodinjsko delo, moškemu pa pripade plačana zaposlitev. S pojavom dvohraniteljske družine, ki jo narekujejo družbene spremembe, materialno varstvo pripada obema. In ker sta višja stopnja izobrazbe in lastna plača ključni determinanti ekonomske avtonomije žensk, ji tako omogočata višjo pogajalsko pozicijo in moč v partnerskem odnosu.

Statistični podatki Ankete o porabi časa za leti 2000/2001 kažejo, da v Sloveniji družinsko delo – skrb in vzgoja otrok, gospodinjsko delo, pomoč sorodnikom – še vedno v večji meri opravljajo ženske. Tako na teden v povprečju porabijo 27.5 ur za gospodinjska dela (moški nekaj manj kot 13 ur), od tega največ za pripravo hrane. Samo za opravila, kot so kuhanje, pranje, likanje in čiščenje tedensko porabijo skoraj 20 ur časa (moški manj kot 4 ure). Dela, ki jih v gospodinjstvu v povprečju opravljajo moški, so bolj tehnične narave - popravila v stanovanju in zunaj njega. Moški za plačano zaposlitev porabijo 7 ur več kot ženske, medtem ko ženske, ob upoštevanju zakonsko določenega delavnika, za neplačana gospodinjska dela tedensko porabijo dodatne 3 delovne dni. Moški imajo tako v povprečju več časa za ostale aktivnosti – npr. obiskovanje prireditev in spremljanje javnih medijev.

Ob visoki stopnji zaposlenosti žensk (84.6% v starosti od 25 do 49 let v letu 2001) pomeni kombinacija poklicnih in družinskih obveznosti zanje dvojno obremenitev. Statistični podatki ankete o porabi časa so namreč pokazali, da v Sloveniji tradicionalna delitev dela in vlog med spoloma kljub pomembnim spremembam še vedno ni presežena. Povečanemu številu žensk, ki vstopajo v področje javnega delovanja – plačana zaposlitev – namreč še vedno ne sledi enakovrednejša aktivna vloga moških v zasebni, družinski sferi.<sup>239</sup>

### **5.1. Ženske in družinsko življenje ter njihova zaposlitev**

Na področju družinskega življenja je v Sloveniji v zadnjih desetletjih opaziti bistvene spremembe. Število članov v gospodinjstvih se zmanjšuje in je ob popisu 2002 štelo le še 2,8 člana (glej tabelo v prilogi). Iz leta v leto se zmanjšuje število živorojenih otrok, povečuje se njihovo število kot rojenih zunaj zakonske skupnosti. V upadu je tudi število sklenjenih zakonskih zvez, ki po mnenju UEM, izgublja socialni status in pomen, medtem, ko so razveze v

---

<sup>239</sup> SURS, Anketa o porabi časa, 2002.

porastu in se po statističnih podatkih razveže vsaka četrta sklenjena zakonska zveza (glej tabelo v prilogi). Na drugi strani narašča število enostarševskih družin, zunajzakonskih družinskih skupnosti in družin istospolnih partnerjev oziroma partnerk (glej tabelo v prilogi).

Enostarševske družine ki predstavljajo v državah EU tretjino vseh družin, predstavljajo v Sloveniji manj kot 20 odstotkov. Več kot 90 odstotkov enostarševskih družin so materinskega tipa in so v primerjavi z drugimi tipi ekonomsko in socialno prikrajšane.

Glede na to, da v službi preživimo (najmanj) osem ur dnevno, je vprašanje prilagojenosti delovnega razmerja družinskemu življenju delavca popolnoma upravičeno.

Kot navajata Milačeva in Šetinc Tekavčeva<sup>240</sup> je mogoče razumeti delodajalca, da raje zaposli moškega kot žensko delavko in da bi se tedaj, ko zaposli mlajšo delavko rad »zavaroval« pred problemi, ki jih bo imel zaradi njene nosečnosti, porodniškega dopusta in varstva otroka. Biološko je ženska tista, ki nosi otroka, ga rodi in je v veliki meri tista, ki bo izrabila pravico do starševskega dopusta. Nadalje bo v pretežni meri ona tista, ki bo ob bolezni otroka ostala doma na bolniškem dopustu. V času njene odsotnosti mora delodajalec poskrbeti za nemoten potek delovnega procesa, v kar mora vložiti več svojega časa in truda. Nadalje menita, da imajo v določenih primerih delodajalci prav, ko menijo, da se delavci z družino manj posvečajo službi(!) in matere na delovnem mestu pogosto mislijo na svoje otroke in je tako njihova delovna uspešnost manjša! Delodajalec gleda predvsem na to, da bo imel čim večji dobiček, delavec pa je zanj strošek, ki ga želi zmanjšati na čim nižjo raven. Vendar pa vsi ti pomisleki ne smejo iti na račun pravic delavcev, ki jim jih zagotavljajo zakoni in kolektivne pogodbe.

Družinsko življenje delavcev je pri nas varovano tudi z ustavno osebnostno pravico do zasebnosti, vendar v praksi prihaja do številnih kršitev. Razloge za to lahko najdemo v podnormiranosti tega področja, relativni novosti te pravice in posledično tudi neosveščenosti delavcev, ki svojih pravic pogosto ne poznajo ter ne uveljavljajo.

Oblikovanje družine in skrb za ranljive družinske člane vsekakor vplivata na položaj žensk na trgu delovne sile.<sup>241</sup> Kot že omenjeno je večkratno obremenitev zaposlenih žensk Sloveniji nekoliko omilil organiziran in sofisticiran prenos nekaterih funkcij iz gospodinjstva v javno sfero,

---

<sup>240</sup> Milač, N., Šetinc Tekavc, M., 2001, Delovno razmerje in družina, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana, str. 1366.

<sup>241</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, Zaposlovanje žensk, v: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., Politika zaposlovanja, Zbirka Politični procesi in institucije, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 399.



kot je široko razvejana mreža ustanov za varstvo otrok, organizirana javna prehrana in drugo. Obveznosti neplačanega dela omejujejo ponudbo delovne sile na strani ženskega spola, zmanjšajo njene življenjske zasluge in možnosti poklicnega napredovanja v primerjavi z moškimi. To dejstvo pa lahko spremeni le dolgoročno načrtovana družinska politika, predvsem s strani države kot tudi delodajalca, ki želi zadržati visoko izobraženo žensko delovno silo. Slednje lahko privede do zvišanja stroškov na njegovi strani in posledično ukinitvev takšne politike v času recesije.<sup>242</sup>

## **5.2. Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja**

V zadnjih nekaj desetletjih je vstop žensk, ki imajo otroke, na trg dela znatno spremenil odnose med družinskim in poklicnim življenjem, kar je posledično privedlo do nove definicije spreminjajočega razmerja med delom, družino in državo. Slednja je bila primorana spremeniti način izvajanja javne oblasti ter prevzeti vlogo mediatorja med družinami in trgom dela s svojimi družinskimi politikami.

Neplačano delo v družini in za družinske člane ter razne prostovoljne dejavnosti so bile postavljene v središče uresničevanja politike enakih možnosti.<sup>243</sup>

Z vidika zagotavljanja enakopravnosti med spoloma in z vidika usklajevanja družinskega in poklicnega življenja je še zlasti pomembna ureditev fleksibilnih oblik zaposlovanja, ki jih pozna tudi ZDR in med katera najpogosteje štejemo: delo za določen čas, delo s krajšim delovnim časom, sezonsko delo, delo na domu in druge. Če se osredotočimo na sklepanje pogodb za določen čas, kot atipično obliko delovnega razmerja, je potrebno na tem mestu povedati, da ZDR prinaša natančnejše omejitve pri sklepanju takšnih pogodb, vključno z novim maksimalno določenim trajanjem take pogodbe. Tako delodajalec skladno z drugim odstavkom 53. člena ZDR ne sme skleniti ene ali več zaporednih pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo, katerih neprekinjen čas trajanja bi bil daljši od dveh let. To časovno omejevanje se bo pričelo uporabljati 1. januarja 2007 oziroma 1. januarja 2010 za majhne delodajalce. V prehodnem obdobju pa bo veljala omejitev treh let.

Inšpektorat za delo<sup>244</sup> ugotavlja, da navkljub prizadevanjem za omejevanje zaposlovanja za določen čas, predstavlja ta oblika sklepanja delovnega razmerja v praksi pravilo in ne izjemo,

---

<sup>242</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, ibid. stran 404 do 406.

<sup>243</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2002, ibid, stran 401 .

<sup>244</sup> Vlada RS, MDDSZ Inšpektorat RS za delo, Poročilo o delu za leto 2002, stran 79.

saj je pogosto pri vseh delodajalcih in v vseh dejavnostih. Delodajalci tovrstno zaposlovanje opravičujejo zlasti z zahtevami tujih lastnikov, odvisnostjo od poslovanja s tujimi partnerji in z negotovimi pogoji poslovanja. Dejanski razlog pa je običajno enostavnejše prenehanje delovnega razmerja, saj le-ta preneha z iztekom časa, ki je predviden s pogodbo.

V tujini, državah EU, je zaposlitev s krajšim delovnim časom od polnega zelo pogosta in se zanjo odločajo zlasti ženske,<sup>245</sup> ki jim tak način dela omogoča lažje usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Dejstvo je, da v evropskih državah, če govorimo na splošno, nimajo tako ugodnega sistema zdravstvenega, pokojninskega in socialnega zavarovanja, kot je to primer v naši državi. Poleg tega nimajo tako ugodno urejenih t.i. spremljevalnih dejavnosti, kot je na primer varstvo predšolskih otrok. V Nemčiji imajo organizirano dnevno varstvo slednjih samo 4 ure dnevno, potem pa so starši dolžni poskrbeti drugo obliko varstva. Problem je tudi varstvo starejših in onemoglih. Oboje prepogosto vpliva na odločitev žensk za sklenitev delovnega razmerja s krajši delovnim časom od polnega, saj zaradi ureditve navedenih vprašanj skrb za otroke in starejše postane odgovornost, najpogosteje, mater delavk. Kar se tiče slovenskega prostora, je zmotno govoriti, da bi ženske, če bi imele možnost izbrati, ostale doma in se ne bi zaposlile. Ženske visoko vrednotijo svoje delo zunaj doma; predstavniki obeh spolov bi delali, tudi če bi si lahko privoščili nasprotno. Ljudje se zaposlujejo zaradi zadovoljevanja materialnih potreb, veselja do dela kot takega in zaradi družbenih pričakovanj.<sup>246</sup>

V Sloveniji obstaja še vedno tendenca sklepanja delovnega razmerja za poln delovni čas in so primeri zaposlovanja za delovni čas, ki je krajši od polnega, še vedno zelo redki. Četudi so se nekateri delodajalci, po podatkih Inšpektorata RS za delo<sup>247</sup>, zanimali za tovrstna delovna razmerja, v praksi le-teh niso sklepali, saj so v primerih, ko so potrebovali delavce le za opravljanje začasnih in občasnih del, s temi delavci raje sklenili pogodbo o delu. Seveda pa ta oblika dela nima le svetle plati, saj pomeni manjšo plačo, manjšo socialno varnost, manjšo

---

<sup>245</sup> Mednarodna primerjava podatkov za leto 1999 kaže, da ima največji delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega glede na vse zaposlene Nizozemska (30,4%), kjer kar 55,4% vseh zaposlenih žensk dela s krajšim delovnim časom, pri čemer znaša delež žensk med vsemi zaposlenimi s krajšim delovnim časom 77,4%. Nekoliko manjši delež zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega glede na vse zaposlene kažejo druge razvite države, npr. Nemčija (17,1%), Avstrija (15,1%), Švedska (14,5%), Francija (14,7%) in Italija (11,8%). V nekaterih primerih pa so višji deleži žensk, ki delajo s krajšim delovnim časom, v primerjavi z vsemi zaposlenimi ženskami: Nemčija (33,1%), Avstrija (30,1%), Švedska (22,3%), Francija (24,7%) in Italija (23,2%). V Sloveniji je bilo leta 1999 le 6,4% zaposlenih s krajšim delovnim časom, od katerih je bila več kot polovica žensk (55,0%). Delež žensk zaposlenih s krajšim delovnim časom od polnega, med vsemi zaposlenimi ženskami je znašal 7,4%.

<sup>246</sup> Kanjuo Mrčela, A., 1995, Poklicne vloge žensk - položaj žensk v sferi (plačanega) dela, v: Zbornik študij, Ženske in oborožene sile, RS, Ministrstvo za obrambo, Center za strateške študije, Ljubljana, str. 53.

<sup>247</sup> Vlada RS, MDDSZ, Inšpektorat RS za delo, *ibid.*, stran 88-89.

možnost za izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu, kot tudi manj možnosti za napredovanje.

Spremljanje gibanja obsega dela preko polnega delovnega časa oziroma nadurnega dela je pomembno z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja obeh spolov. Po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje<sup>248</sup> je bilo v letu 2001 opravljeno skoraj 17 milijonov nadur, kar pomeni, da se je obseg nadurnega dela v primerjavi s preteklim letom povečal za 1,2%. Obseg nadurnega dela se je povečal v storitvenem (kjer je zaposlenih največ žensk) in nekmetijskem sektorju, medtem, ko je bilo v kmetijskem sektorju opravljenih manj nadur. Močan porast števila nadur velja omeniti v dejavnosti trgovine in popravil motornih vozil, kjer predvsem v prvi predstavljajo ženske večino zaposlenih.

### **5.3. Poklicna segregacija glede na spol**

O segregaciji glede na spol na trgu delovne sile govorimo, kadar številčno približno enaka porazdelitev delovno aktivnih med spoloma se ne odraža enakomerno v vseh dejavnostih in hierarhičnih nivojih.<sup>249</sup> To ni samo znak neenakosti med spoloma, temveč tudi proces, ki olajšuje produkcijo in reprodukcijo spolne neenakosti.<sup>250</sup>

Trg dela v Sloveniji je namreč močno horizontalno in vertikalno segregiran. Fantje in dekleta si še vedno precej tradicionalno izbirajo vrsto izobraževalne usmeritve, kar se posledično odraža tudi v sferi zaposlovanja. Dekleta se v večji meri vključujejo v tiste srednješolske programe, ki izobražujejo za tipično administrativna dela, dela povezana z vzgojo in izobraževanjem ter nego in skrbjo za ljudi, fantje pa se bolj odločajo za tehnične in podobne usmeritve. Podobna spolna segregacija, vendar v manjši meri, se nadaljuje tudi pri izobraževanju na višji in visokošolski ravni. Posledica tega je, da več kot polovica vseh delovno aktivnih žensk dela v javnem sektorju, predvsem v izobraževanju, zdravstvenih in socialnih ter drugih storitvenih službah, trgovini. Hkrati pa je delež žensk na višjih uradniških in vodilnih položajih nizek (31,8%).<sup>251</sup> V nadaljevanju si pogledjmo problem bolj natančno.

---

<sup>248</sup> Zavod RS za zaposlovanje, Letno poročilo 2001.

<sup>249</sup> RS, MG, 2001, Državni razvojni program 2001-2006, stran 60.

<sup>250</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D, 2002, *ibid.*, stran 409.

<sup>251</sup> Vlada RS, Urad za enake možnosti, Tretje poročilo RS o uresničevanju določil konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, december 2002, str. 5.

Poklicna segregacija glede na spol predstavlja enega najbolj pomembnih pokazateljev (ne)enakopravnosti žensk na trgu delovne sile. O horizontalni poklicni segregaciji govorimo takrat, ko obstaja tendenca, da se ženske in moški zaposlujejo v različnih poklicih, kar pomeni, da v okviru poklicne strukture prevladujejo v določenih poklicih ženske in v določenih poklicih moški delavci. O vertikalni poklicni segregaciji pa govorimo tedaj, ko obstaja tendenca, da se moški in ženske zaposlujejo na različnih položajih v okviru istega poklica oziroma poklicne skupine. Zanj je značilno, da ženske zasedajo nižje položaje kot moški.

Raziskave so pokazale, da tipične ženske delovne naloge na splošno vključujejo manj odločanja in neodvisnega načrtovanja kot tipične moške delovne naloge. Poleg tega so časovno in prostorsko bolj omejene in monotone.<sup>252</sup>

Poklicna segregacija je povezana z odločanjem delodajalcev pri zaposlovanju, kar se odraža z nefleksibilnostjo trga delovne sile, saj ženski in moški poklici predstavljajo oviro z vidika mobilnosti delovne sile. Pozitivna stran poklicne segregacije je, da se le redki moški odločajo za tipično ženske poklice, zaradi česar imajo ženske vsaj v tem okviru večje možnosti za zaposlovanje.<sup>253</sup>

Goldberg<sup>254</sup> vidi podrejeno situacijo žensk na trgu dela kot posledico visoko družbeno vrednotenega moškega dela, ki izhaja iz maskulinizacije poklicev, oziroma poklicev v katerih dominirajo moški in so neproporcionalno bolje vrednoteni in nagrajeni kot feminizirani poklici. Na drugi strani pa delodajalci (moški) raje zaposlujejo na delovno mesto moške delavce kot ženske, kar posledično privede do tega, da imajo prvi več možnosti za napredovanje. Goldberg vidi razlog višjega statusa moških znotraj organizacije in v družbi v dejstvu, da vsaka vloga, ki je družbeno priznana in ima visok položaj v družbeni hierarhiji bolj privlači moške kot ženske.<sup>255</sup>

Razlike v vrednotenju dela med spoloma pa so značilne tudi za horizontalno segregacijo. Poklici, v katerih se zaposlujejo pretežno ženske, imajo nižjo družbeno vrednost in so slabše plačani. Po podatkih SURS o poklicni strukturi glede na spol gre za naslednje poklice:<sup>256</sup>

---

<sup>252</sup> Pospeševalni center za malo gospodarstvo, 2002, Smo slovenke na trgu delovne sile enakopravne?, stran 22.

<sup>253</sup> Melkas, H., Anker, R., Gender equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets, International Labour Office, 1998, stran 57.

<sup>254</sup> Hakim, C., 1996, Key issues in Women's Work, Female heterogeneity and the polarisation of women's employment, London & Atlantic Highlights, NJ, Athlone, stran 8.

<sup>255</sup> Hakim, C., 1996, ibid, stran 11.

<sup>256</sup> V teh tipično ženskih poklicih je zaposleno več kot 50% žensk.

prodajalka na drobno, uradnica v računovodstvu in knjigovodstvu, uradnica na banki in pošti za denarno poslovanje s strankami, čistilka, strežnica, tajnica, šivilja, osnovnošolska učiteljica, kuharica, natararica, medicinska sestra in sestavljalka električne opreme. Poklici, ki so tipično moški pa so naslednji: voznik težkih tovornjakov in vlačilcev, upravljalec orodnih strojev, mehanik, monter, skladiščnik, direktor in član uprave ter zidar.

Poklicna segregacija je težko izmerljiva. Najboljša metoda je verjetno tista, ki jo je razvila Hakimova in deli poklice v tri skupine: poklici v katerih prevladujejo moški, poklici v katerih prevladujejo ženske in nenazadnje t.i. mešani ali integrirani poklici, v katerih sta približno enakovredno zastopana oba spola. Vendar tudi pri tej metodi lahko pride do nekaterih nepravilnosti, saj so rezultati odvisni od kriterijev za opredelitev mešanih poklicev, deleža žensk na trgu delovne sile in stopnje agregiranosti poklicev.<sup>257</sup>

#### **5.4. Ukrepi na področju povečevanja zaposlenosti in reševanja problematike brezposelnosti**

Na področju trga dela in zaposlovanja je bilo v zadnjih letih sprejetih kar nekaj strateških dokumentov, katerih cilj je spodbujanje aktivnih oblik povečevanja zaposlenosti in reševanja problematike brezposelnosti, s posebnim poudarkom namenjenim enakim možnostim žensk in moških.

Leta 2001 je bil sprejet Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006,<sup>258</sup> ki med ključnimi usmeritvami in ukrepi navaja tudi zagotovitev enake dostopnosti do trga dela. Za zagotavljanje enakih možnosti med spoloma ter usklajevanje družinskega in poklicnega življenja so zagotovljeni naslednji ukrepi:

- Povečanje enakih možnosti za zaposlitev ali aktivnosti v vseh poklicih in dejavnostih;
- Zagotovitev posebne podpore ženskam pri ustanavljanju lastnih podjetij;
- Zagotovitev povečanja udeležbe žensk v programih izobraževanja in usposabljanja;
- Zmanjševanje segregacije na trgu dela in plačne neenakosti med ženskami in moškimi;

---

<sup>257</sup> Černigoj Sadar, N., Verša, D., 2001, Zaposlovanje žensk, neobjavljeno, stran 11.

<sup>258</sup> Ur.l.RS, št. 92/2001; Nacionalni program zaposlovanja temelji na Zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, pregledu trga dela na analitični osnovi, ki ga je pripravil Center RS za poklicno izobraževanje v sodelovanju z MDDSZ in EU, ter na predlogu strategije gospodarskega razvoja RS in skupni oceni srednjeročnih prioritetnih nalog na področju zaposlovanja, ki ga je RS julija 2000 podpisala z Evropsko komisijo.

- Razvijanje ukrepov za preprečevanje, odkrivanje in odpravljanje vseh oblik diskriminacije pri iskanju zaposlitve ter vstopu v zaposlitev, ohranjanju in napredovanju;
- Dostopu do pravic in ugodnosti iz delovnega razmerja.

Nacionalni program se izvaja prek akcijskih programov zaposlovanja, ki jih sprejme Vlada. RS<sup>259</sup> V letih 2002 in 2003 pa so v Usmeritvah aktivne politike zaposlovanja za to obdobje predvideni naslednji ukrepi: Programi aktivne politike zaposlovanja za ženske, spodbujanje ženskega podjetništva ter razvoj novih poklicev za ženske. Poleg teh posebnih programov in ukrepov, ki so namenjeni ženskam, so ženske vključene tudi v vse druge ukrepe in programe.

### 5.5. Položaj žensk na trgu dela v prihodnosti

Kot navaja sintezno poročilo raziskovalnega projekta Inštituta za družbene vede<sup>260</sup>, je napredovanje žensk v doseženem nivoju izobrazbe bilo in je hitrejše od napredovanja moških, zato je mogoče pričakovati v naslednjih letih porast žensk na vodstvenih in vodilnih položajih, pri čemer pa se bodo soočile s patriarhalno in dokaj rigidno organizacijsko kulturo.

Pričakovati je večjo tekmovalnost med spoloma na trgu delovne sile, kar pomeni možnost desegregacije trga delovne sile in s tem večje vrednotenje ženskega dela, kar na drugi strani pomeni večjo negotovost za ženske na trgu delovne sile. Ženske se bodo v prihodnosti lažje uveljavljale na trgu skozi učenje strategij za obvladovanje negotovosti ter s sprejemom in obvladovanjem fleksibilnih kariernih potekov.

V drugi polovici 90. let prejšnjega stoletja je bila spolna delitev dela jasno razmejena navkljub visoki zaposlenosti žensk in praktično izenačeni stopnji izobrazbe.

Večino neplačanega dela v družini in za družino opravijo ženske, kar vpliva na izbor delovnega mesta in možnosti poklicnega napredovanja. Spolna diferenciacija v zaposlovanju se je med mladimi konec 90. let povečevala. Spremembe na strani ponudbe delovne sile z različnimi

<sup>259</sup> Nacionalni program predpostavlja več nivojsko aktivno socialno partnerstvo, ki se bo kazalo pri načrtovanju, izvajanju in financiranju politike zaposlovanja, ki jo oblikujejo štirje stebri: povečanje zaposljivosti prebivalstva, pospeševanje podjetništva, povečanje prilagodljivosti podjetij in zaposlenih ter zagotavljanje enakih možnosti.

<sup>260</sup> Univerza v Ljubljani, FDV, Inštitut za družbene vede, 2000, Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU, Raziskovalni projekt: Strategija gospodarskega razvoja Slovenije: socialni razvoj in razvoj človeškega dejavnika, Podprojekt: trg dela in migracije v Sloveniji v luči vključitve v EU, odgovorni nosilec: Svetlik Ivan, Toš Niko, sintezno poročilo, Ljubljana, stran 22 do 24.

programi izobraževanja in dodatnega usposabljanja ne bodo učinkovite, če ne bo sprememb na strani povpraševanja – gre za spremembe stališč delodajalcev, kot prevladujoče kulture v organizacijah, ki ne upošteva dinamike življenjskih ciklov zaposlenih.

Na področju zaposlovanja je potrebno upoštevati posebnosti slovenskih razmer. Visoka stopnja delovne aktivnosti žensk narekuje prizadevanja za izboljšanje položaja žensk na trgu delovne sile usmeriti v dvig kvalitete zaposlitev:

- Spodbujanje zaposlovanja žensk na vodilnih položajih;
- Spodbujanje zaposlovanja moških in žensk na poklicnih področjih, kjer predstavljajo manjšino ter
- Poostren nadzor delodajalcev na področju zagotavljanja posebnih pravic žensk povezanih z materinstvom, ipd.

## 6. UPRAVLJANJE ČLOVEŠKIH VIROV

Upravljanje človeških (kadrovskih) virov je s pravnega vidika večšina, s katero pristojni organi organizacije zagotavljajo vključevanje posameznikov v organizacijo zaradi opravljanja dela, jim zagotavljajo ustrezno delo ter njihov stalni osebni in poklicni razvoj, napredovanje ter odločanje o drugih prvinah pravnega položaja delavcev.<sup>261</sup> S pravnega vidika so v tem pogledu osrednjega pomena zakonska ureditev zaposlovanja, sklenitev pogodbe o zaposlitvi, zakonska ureditev pravic, obveznosti in odgovornosti strank pogodbe o zaposlitvi, ureditev prenehanja delovnega razmerja ter varstva pravic zaposlenih kot tudi reševanja sporov med organi organizacije ter delavci.<sup>262</sup> Pri obravnavanju položaja delavcev ta večšina proučuje zlasti pravni položaj delavca kot posameznika.<sup>263</sup>

Večina socioloških analiz se je, do pred nekaj leti, ukvarjala izključno z moškimi delavci in njihovo zaposlitvijo, medtem ko ni bilo sledi o analizah na področju zastopanosti obeh spolov. Velika večina slednjih se je osredotočila le z »bojem« žensk, da bi dosegle ekonomsko enakost z moškim spolom. Da bi razložili vpliv ženske delovne sile na ekonomski uspeh organizacije sta se razvili dve glavni teoretični izhodišči. Po prvi, konvencionalni teoriji, kot je človeški kapital, ženske ne morejo biti konkurenčne moškim kar zadeva najboljših delovnih mest, ker niso ali primerno socializirane, da bi dosegle najboljše delovne karakteristike oziroma sposobnosti ali pa imajo že zadostne gospodinjske dolžnosti. Po drugi teoriji, pa je manjši dosežek žensk na delovnem področju pripisati spolni diskriminaciji in spolnemu nadlegovanju.<sup>264</sup>

Diskriminacija je ovira pri uveljavljanju enakih možnosti na trgu dela, kar slabo vpliva na celotno gospodarstvo, kot tudi na dotičnega posameznika.

V EU je skozi sodno prakso postalo več kot očitno, da diskriminacija glede na spol obstaja, in jim je s tem kraten pravica do enakih možnosti pri zaposlovanju ter so posledično postavljene v slabši materialni položaj. Večina teh ovir je posledica institucionalnih praks, ki so, na papirju, nasprotne kot to veleva proti-diskriminacijska zakonodaja. Tako kot na eni strani posamezniki-delavci ne poznajo svojih pravic, na drugi strani delodajalci ne poznajo svojih obveznosti, dolžnosti oziroma ugodnosti, ki bi jih imeli z uvajanjem prakse enakih možnosti.

---

<sup>261</sup> Vodovnik, Z., 2002, Pravna ureditev zaposlovanja in dela, v: Management kadrovskih virov, Možina, S. (ur.), Zbirka Profesija, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, str. 331.

<sup>262</sup> Block, R.N. in soavtorji, 1995, Human Resource Management, Blackwell, Cambridge.

<sup>263</sup> Vodovnik, 2002, str. 332.

<sup>264</sup> Sandico, C.V., Kleiner, H.B., 1999, New development concerning gender discrimination in the workplace, Equal opportunities international, Patrinton, stran 132.



## 6.1.Vloga države pri uveljavljanju enakih možnosti žensk in moških na področju zaposlovanja

### 6.1.1. Pomen zakonodaje

Zakonodaja mora omogočiti:

- Uvajanje prakse na področju enakosti, ki bo koristila tako delavcem kot delodajalcem;
- Omogočati prevecijsko funkcijo – da do pojava diskriminacije sploh ne pride;
- Biti mora učinkovita pri odpravljanju in sankcioniranju kršitev, ko/če do njih pride.

Umeščenost pozitivnih ukrepov v pozitivno zakonodajo na nacionalni in mednarodni ravni je v veliki meri nezadovoljiva, predvsem iz naslednjih razlogov:

- Pozitivni ukrepi so vedno opisani kot zaželeni ali priporočljivi znotraj določenih okvirov in nikoli kot obligatorni ukrep;
- Njihov cilj je pogosto zajet v nejasnem ali nepreciznem terminu kot so »posebni« ali »konkretni« ukrepi, bolj natančno pa so »ustvarjeni za izravnavo škodljivih učinkov na ženske«, ki jih povzročajo različni socialni dejavniki ali načini obnašanja, ali pa so »ustvarjeni kot spodbuda pri participaciji žensk«, »z dosego enakih možnosti, de facto enakih pravic ali de facto enakosti« med spoloma.

Noben nacionalni ali mednarodni dokument ne določa, da imajo pristojni organi dolžnost sprejetja takšnih ukrepov.

Z vidika ustavne določbe drugega odstavka 14. člena, ki zagotavlja enakost pred zakonom obenem pomeni, da pravna ureditev, brez posebej tehtnih, z ustavo utemeljenih razlogov ne sme različno obravnavati različnih kategorij oseb v podobnih življenjskih situacijah. Zaposleni nikakor niso homogena skupina. Opravljanje dela v različnih vrstah delovnih procesov opravičuje različno urejanje njihovega pravnega položaja (javne službe, državna uprava, gospodarstvo, itd.). Pri tem je pomembno, da si država prizadeva omenjene razlike čimbolj zmanjšati ter čimbolj izenačiti položaj vseh zaposlenih v odvisnem delovnem razmerju, s tem pa kar v največji meri uveljaviti ustavno vrednoto enakopravnosti zaposlenih, ki se v sodobnih državah kaže v načelu monizma delovnih razmerij. Gre za relativno prepoved diskriminacije.<sup>265</sup>

---

<sup>265</sup> Vodovnik, Z., 2000, ibid.

Pravici vsakogar do proste izbire zaposlitve ter pravici, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto, kot to določa 49. člen Ustave RS, nasproti stoji obveznost države, da zagotovi uveljavljanje teh pravic, kar izvaja zlasti preko organiziranja in zagotavljanja dela sistema zaposlovanja in v tem okviru posredovanja dela in zaposlitve.

Vendar pa Ustava RS državljanom ne jamči zaposlitve in torej ne zagotavlja konkretne »pravice do dela«, čeprav to pravico omenjajo določila ratificirane ESL. Prostost izbire je relativna, saj je omejena z različnimi pravnimi instituti kot so: prednostna pravica do zaposlitve določenih kategorij delavcev, dolžnost brezposelnih, da sprejmejo primerno in ustrezno zaposlitev, ipd..

### **6.1.2. Država kot pospeševalec politike enakosti med spoloma**

Država ali vlada imata pri ustvarjanju pogojev za integracijo načela enakosti spolov osrednjo vlogo, predvsem s tem, da ga priznata kot legitimnega. Ustvarjati in organizirati morata možnosti za njegovo implementacijo.

Najprej naj poudarim odgovornost parlamenta kot zakonodajnega organa, da na lastno iniciativo, iniciativo vlade, skladno z ustavnimi, socialnimi in političnimi okoliščinami, sprejme zakonodajo, ki je skladna z ustavnimi načeli in mednarodnimi normami glede možnosti sprejemanja pozitivnih akcij na področju enakosti med spoloma. Takšna zakonodaja lahko daje možnost procesnih dolžnosti ali zahtev glede rezultatov, ki jih je potrebno doseči ter obenem za doseg cilja zagotovi ustrezna finančna sredstva.

Glede na trg dela so mogoča številna »orodja«, kot so to primeroma:

- Država lahko nameni določena sredstva za projekte, ki izboljšujejo položaj žensk na trgu dela.
- Pozitivne akcije na tradicionalno segregiranih delovnih mestih so lahko subvencionirane.
- Država lahko sprejme ukrepe, ki so naslovljeni na ženske podjetnice.
- Nagradi se lahko delodajalce, ki so dosegli znaten napredek na področju zagotavljanja enakih možnosti.

Nadalje je potrebno zagotoviti odgovornost vlade za implementacijo sprejetih odločitev na področju enakosti. Sodišča morajo poskrbeti, da so sprejete zakonske določbe pravilno izvajane. Predvsem lahek dostop do sodnega varstva bi omogočal sodiščem večjo vlogo pri uveljavljanju enakih pravic in enakega obravnavanja pri dostopu do pravice. Na drugi strani pa lahko predstavljajo oviro pri poskusu uvajanja pozitivnih akcij, katerih cilj je ustavno in zakonsko določen.

Država lahko na področju zaposlovanja zagotavlja kandidatom oziroma iskalcem zaposlitve obširne informacije o možnostih zaposlovanja in usposabljanja ter podpira tiste, ki iščejo zaposlitev zunaj tradicionalnih zaposlitev, ki so povezane s spolom, kot tudi na področju samozaposlovanja. Država ima možnost odstraniti ovire, ki so povezane z »netipičnimi« oblikami delovnega časa (delo s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi za določen čas), ki je v evropskih državah bolj pogost način zaposlovanja žensk.

Uradna statistična poročila bi morala biti ločena glede na spol in bi na ta način prišli do bolj konkretnih informacij glede razlik med spoloma na različnih področjih življenja. Na ta način, bi postal nadzor nad razvijanjem segregacije v posameznih sektorjih izobraževanja in poklicnega življenja bolj transparenten ne samo za strokovnjake in vladne predstavnike, temveč za celotno družbo.

### **6.1.3. Država kot delodajalec**

Ministrstva, uradi, javne službe in gospodarske družbe v lasti države bi morali postaviti zgled pozitivnega ravnanja pri promociji enakosti in pozitivnih akcij. V ta namen bi morali sprejeti letne načrte, izvesti sprejete ukrepe na področju kadrovske politike ter druge ukrepe, katere izvajajo preostali delodajalci.

Dejanja države kot delodajalca bi lahko spodbudila proces izobraževanja delodajalcev v zasebnem sektorju. Sprejem pozitivnih ukrepov pri slednjih je prostovoljne narave, zato so pozitivni znaki in rezultati ostalih sektorjev na začetku bistvenega pomena. Poudarjena mora biti torej funkcija ozaveščanja v javnem sektorju. V tej luči je zagotavljanje ali vsaj spodbujanje sprejema pozitivnih akcij in zagotavljanje enakosti med spoloma naloga države.

## 6.2. Vloga organizacije pri zmanjšanju oziroma odpravi diskriminacije glede na spol

V sklepni fazi je delodajalec tisti, ki je odgovoren za izpolnitev zakonskih določb, ki se nanašajo na enakost med spoloma in pozitivne akcije. Zakonodaja in kolektivne pogodbe, ki zavezujejo delodajalca nanj le redko naslavlja oblikatorne norme pri sprejetju in izvajanju pozitivnih akcij.

Glede na okvir delovnega mesta je namen in cilj posameznega pozitivnega ukrepa oziroma akcije bolj ali manj prilagodljiv. Določeni ukrepi so tipično označeni kot pozitivni, ker so usmerjeni v ustvarjanje možnosti samo enega spola in ga podpirajo pri realizaciji zastavljenega cilja de facto enakosti, medtem ko so druge metode manj rigidne.

Vsaka organizacija potrebuje ciljno zastavljen program, ki bo odražal njihovo velikost, posebne zahteve in možnosti. Posamezne prakse in ukrepi bodo odražali določeno situacijo v organizaciji.

### 6.2.1. Smernice za zagotavljanje enakih možnosti med spoloma

V številnih evropskih državah se posamezni delodajalci imenujejo za »delodajalce enakih možnosti«.<sup>266</sup> Česa podobnega v Sloveniji ni zaznati, pa si vseeno v nadaljevanju pogledimo kaj je mišljeno pod tem terminom in ali si lahko slovenski delodajalci najdejo zgled v njihovi praksi.

Smernice, podane v nadaljevanju, naj se uporabljajo fleksibilno, glede na velikost in potrebe posamezne organizacije. Nekateri delodajalci bodo potrebovali manj formalno strukturo kot drugi, ki pa si bodo zastavili časovni okvir v katerem bodo želeli doseči cilje na področju enakih možnosti.

Sedem temeljnih korakov za doseg enakih možnosti med spoloma v organizaciji:

1. **Ustvariti organizacijsko politiko enakih možnosti v pisni obliki**, s čimer se ustvari zaveza k zastavljenemu cilju. Le ta naj bo javno objavljen. Tako ustvarjena politika mora jasno izražati namen delodajalca glede razvoja in uporabe postopkov in praks, ki ne dopuščajo diskriminacije na podlagi spola ali zakonskega stana ter zagotavljajo enake možnosti za vse iskalce zaposlitve in zaposlene. Večina tako zapisanih politik bo vsebovala naslednje elemente:

---

<sup>266</sup> povzeto po dokumentih na spletni strani [www.oec.org.uk](http://www.oec.org.uk)

- Definicijo direktne in indirektne diskriminacije glede na spol ter zakonskega stana, šikaniranja in spolnega nadlegovanja;
  - Izjavo delodajalčeve zavezanosti k ustvarjanju enakih možnosti;
  - Imena zaposlenih, ki so odgovorni za politiko organizacije;
  - Natančna struktura implementacije politike;
  - Dolžnost delavcev spoštovati in ravnati se skladno s sprejeto politiko;
  - Postopke za obravnavanje pritožb glede kršitev prepovedi diskriminacije;
  - Primere prepovedanega ravnanja in praks;
  - Podrobnosti glede nadzora in revizijskih postopkov ter
  - Obveza za odstranitev ovir za doseg enakih možnosti v organizaciji.
2. **Vzpostaviti popolno odgovornost vodstva organizacije** glede izvajanja politike enakih možnosti. V primeru, da te naloge ne more izvajati vodstvo, pa je potrebno od podrejenega, ki je odgovoren, zahtevati redna poročila. Obenem je potrebna popolna predanost sindikalnih organizacij pri odpravljanju diskriminacije in uspešnem izvajanju sprejete politike. Slednji naj bi sodelovali pri uvajanju in izvajanju le-te.
3. **Obvestiti vse zaposlene glede sprejetega dokumenta**, kot tudi vse nižje vodstvene delavce, kandidate za prosta delovna mesta, zaposlitvene agencije in druge zunanje sodelavce, ki imajo stik z organizacijo.
4. **Odgovornost za izvajanje politike enakih možnosti** mora biti dana določenemu posamezniku ali skupini oseb, glede na velikost in strukturo organizacije. Za izvršitev te naloge je mogoče ustanoviti tudi tričlansko komisijo ali delovno skupino (vodstvo, sindikati, delavci), ki naj bo zadolžena za spremljanje izvajanja politike v praksi. Priporočljivo je imenovati tudi predstavnika za enake možnosti, ki naj koordinira dejavnosti na dnevni ravni. Pri tem je pomembno, da ima natančno določene delovne naloge in pooblastila, možnost direktnega poročanja vodstvu organizacije in njihovo vidno podporo ter polno sodelovanje zaposlenih. Zgoraj navedena delovna skupina naj bi se sestajala četrtletno, medtem ko naj se poročila o stanju in napredku v organizaciji poda najmanj enkrat letno.
5. **Dolžnosti organa (komisije, delovne skupine) ali posameznika, ki nadzira implementacijo** so naslednje:
- Analiziranje informacij pridobljenih s procesom nadzora;
  - Primerjava prakse s cilji politike enakih možnosti;

- Predlaga možnosti za popravo napak politike.

Delavce je potrebno spodbujati k sodelovanju pri ustvarjanju sprememb potrebnih za zagotovitev enakih možnosti v organizaciji. Na ta način bodo slednji bolj zavezani pri uresničevanju politike, hkrati pa bo delodajalec lahko bolj učinkovito ukrepal pri odpravi potencialnih težav pri nadaljnjem razvijanju enakih možnosti.

**6. Izobraževanje zaposlenih glede politike enakih možnosti** ter predvsem tistih zaposlenih, ki so v organizaciji pristojni za pridobivanje in izbiro novega kadra. Vodstvenim in kadrovskim delavcem se mora zagotoviti nadaljnje izobraževanje, ki bo vključevalo naslednje:

- Razlaga vse oblik diskriminacije (direktna in indirektna diskriminacija glede na spol in zakonski stan, šikaniranje in spolno nadlegovanje);
- Razbijanje mita po katerem samo moški ali samo ženske posedujejo karakteristike, po katerih so sposobni zasedati določeno delovno mesto ali izobraževanje;
- Smernice glede nezanesljivosti splošnih domnev ali predsodkov, ki se nanašajo na moške in ženske ter potrebo po opuščanju tega vpliva pri zaposlovanju novega kadra;
- Potreba po ocenjevanju ljudi glede na njihove individualne odlike in sposobnosti za opravljanje nalog določenega delovnega mesta ter preprečevanje, da bi predsodki glede zakonskega stanu, otrok ali obveznosti doma omejevali objektivno presojo glede primernosti kandidata.

Izobraževanje, kot je navedeno zgoraj, je prvi korak pri dejanskem izvajanju sprejete organizacijske politike enakih možnosti. In vključeno naj bo tudi v druga izobraževanja zaposlenih, ko je to le mogoče.

**7. Preveriti obstoječe prakse, politike in postopke v organizaciji** je prav tako eden prvih in pomembnejših korakov. Dostikrat se namreč zgodi, da navidez nevtralni postopki in prakse v organizaciji šele kasneje, pod drobnogledom, delujejo izključujoče ali ovirajoče do ženskega spola, pa čeprav zaradi razlogov, ki niso povezani z delom ali zagotavljanjem varnega in učinkovitega delovnega postopka.

Ferguson in Dunphy<sup>267</sup> predlagata nekatere rešitve, ki jih korporacije lahko uvedejo, da bi ženske bolj sovpadale v korporacijsko strukturo in izrabile svoj talent za doseg določenih potreb podjetja po večji lojalnosti in produktivnosti.

- povečati občutljivost glede delavk skozi izobraževanje, opazovanje in zbiranje podatkov;
- poiskati in obdelati negativne predznake, ki vplivajo na ženske pri izgradnji številnih vlog. Na primer: varstvo otrok ni žensko temveč družinsko vprašanje;
- obravnavanje in inovacije na področju varstva otrok;
- omogočiti, da ženski ni potrebno izbirati med družino in poklicem oziroma kariero. Dejstvo, da ima ženska otroke, še ne pomeni drugorazredne kariere;
- delodajalci morajo biti odprti za različne stile, glede na rezultate in uspeh. Ljudje so v osnovi različni, kar morajo korporacije priznavati in spoštovati;
- potrebno se je izogibati stereotipskim predstavam o ženskah ter ustvariti priložnost, da delavka izjasni svoje stališče;
- delavke na visokih položajih narediti vidne. Kvalificirane delavke naj napredujejo na položaje, ki imajo moč. Ženske delavke morajo postati del organizacijske kulture in o njej tudi soodločati.

### **6.2.2. Potreba po spremembi organizacijske kulture**

Organizacijska kultura je struktura vrednot, prepričanj domnev, mitov, norm, ciljev in vizij, ki so široko zastopane znotraj organizacije.<sup>268</sup> Govorimo o zaznavah, vrednotah, načelih prepričanjih, simbolnem vedenju članov organizacije, ki jim predstavljajo izhodišče za oblikovanje organizirane kompleksnosti.<sup>269</sup> Organizacijska kultura je vzorec temeljnih domnev in prepričanj, ki so skupne vsem članom organizacije in se po njih ravnaajo. Sestavljena je iz sistema vrednost, prepričanj, stališč, ki so značilna za določeno skupino ali organizacijo, nadalje iz enotne sheme, ki jo člani organizacije uporabljajo za dojetanje, razlaganje in pojasnjevanje dogajanj v organizaciji in okolju in nenazadnje iz celote posebnih lastnosti skupine ali organizacije, ki jo razlikuje od drugih.<sup>270</sup>

---

<sup>267</sup> Ferguson, T., Dunphy, J.S., 1991, Answers to mommy track: how wives and mothers in business reach the top and balance their lives, Far Hills, NJ, New Horizon, stran 89 do 92.

<sup>268</sup> French, L.W., 1998, Human Resource Management, Houghton Mifflin Company, Boston, New York, stran 113.

<sup>269</sup> Ovsenik, M., Ambrož, M., 2000, Ustvarjalno vodenje poslovnih procesov, Turistica, Visoka šola za turizem, Portorož, stran 148.

<sup>270</sup> Možina, S., 1998, Strateški pomen kadrovskih virov, v: Možina, S. (ur), Management kadrovskih virov, Zbirka Profesija, FDV, Ljubljana, stran 102.

Sprememba zakonodaje na delovno pravnem področju, kot se je v letu 2003 zgodila v slovenskem prostoru, je lahko povod za kulturne spremembe<sup>271</sup> v slovenskih organizacijah. Zgodile so se namreč intenzivne spremembe v relevantnem prostoru le-teh, ki bi lahko opravičevale legitimno osnovo za drugačen način razmišljanja predvsem na strani delodajalcev. Kulturno spremembo<sup>272</sup> zelo olajša nova organizacijska strategija.<sup>273</sup> Kot navaja avtorica se nove kulture lahko oblikujejo na dva načina. Po prvem, ustanovitelji oblikujejo kulturno substanco, torej z novo strategijo in ideologijo sooblikujejo nove kulturne forme, ki vplivajo na zaposlene. V tem primeru govorimo o nameravani in premišljeni spremembi, pri kateri igra glavno vlogo vodstvo organizacije. Po drugem načinu spreminjanja, pa se kultura in njene forme spontano pojavljajo v družbeni interakciji, ko se rešujejo problemi notranje integracije in zunanje adaptacije ter se ohranjajo kot del skupnega mišljenja. Tu so vsi zaposleni sooblikovalci kulture s tem, da so člani organizacije in v njej delujejo.<sup>274</sup>

Vendar pa je kulturo v organizaciji možno spremeniti le s spreminjanjem skupnih vrednot, prepričanj, stereotipov in drugih dejavnikov, z uporabo različnih metod:<sup>275</sup>

- spremembe na kadrovske področju (kadrovanje, selekcija, reorganizacija in premeščanje zaposlenih); zaposlovanje novih delavcev, tudi na položajih vodstvenih delovnih mestih.
- Poskus neposrednega vplivanja na spremembo stališč, prepričanj in vrednot zaposlenih za ustreznimi metodami, na primer:
  - Poskus neposrednega vplivanja na spremembo stališč, prepričanj in vrednot zaposlenih z ustreznimi praktičnimi metodami:
  - participativne skupne metode (skupni razgovori, krožki kvalitete, ipd.)
  - igranje vlog (učenje skozi opazovanje in identifikacijo),
  - svetovanje (notranje in zunanje oblike, individualno, medosebna komunikacija),
  - izobraževanje (vse ravni managementa).

---

<sup>271</sup> Organizacijska kultura nastaja v procesu, ki ga vsiljuje nujnost preživetja organizacije v zunanjem okolju. Kako se le ta odziva na pritiske iz okolja je odvisno od velikega števila interpretativnih odločitev, ki jih sprejemajo člani organizacije in so osnova za oblikovanje njene kulture.

<sup>272</sup> Vse definicije kulture vključujejo koncept, po katerem »člani določene skupine delijo skupen pogled na probleme in njihovo reševanje«. (Mesner Andolšek, 1995, stran 80).

<sup>273</sup> Mesner Andolšek, D, 1995, Organizacijska kultura, Zbirka Manager, GV, Ljubljana, stran 145.

<sup>274</sup> Mesner Andolšek, D, 1995, *ibid.*, stran 147.

<sup>275</sup> Mesner Andolšek, D., 1995, *ibid.*, stran 138 do 144.



- Spreminjanje struktur, sistemov nagrajevanja, nadzora, financ in kadrovanja ter tehnologij ter
- Spreminjanje zunanje podobe organizacije.

Verjetneje se bodo spremembe v organizacijski kulturi zgodile, ko bodo delodajalci prevzeli odgovornost za uveljavitev enakosti med spoloma, in ne, ko se bo zakonodaja osredotočila na povračila žrtvam diskriminacije oziroma ko bodo predpisane sankcije proti kršiteljem.

Najboljši delodajalci bodo ta pozitivni, proaktivni odnos sprejeli takoj, v prepričanju, da se pozitivno odraža pri produktivnosti in učinkovitosti njihove organizacije. Zakonodaja na področju enakih možnosti mora delodajalca zavezati k pozitivni akciji pri uveljavljanju enakosti pri zaposlovanju.

K stereotipni podobi žensk in njihovega dela v veliki meri pripomorejo spolno orientirane organizacijske kulture.<sup>276</sup> Čeprav so nekatere druge avtorice, Maddock, Parkin in Newman, ki proučujejo ženske in moške identitete v organizacijah prepričane, da ima spol pomembno vlogo pri oblikovanju spolno determinirane organizacijske kulture, pa Kanterjeva<sup>277</sup> opozarja, da je bolj kot spol v organizacijah pomembna distribucija moči. Ta namreč pogojuje podrejenost in nadrejenost v delovnem okolju in s tem povezane vzorce obnašanja moških in žensk. To pomeni, da so delavci, ne glede na spol v delovnem okolju neambiciozni, netekmovalni, manj motivirani zadelo, manj produktivni, itd takrat, ko so v podrejenem položaju in se nahajajo na nižjih ravneh hierarhične ureditve v organizaciji, in ne zato, ker so pripadniki določenega spola. Obnašanje moških in žensk v organizaciji je določeno s tremi strukturnimi spremenljivkami: strukturo možnosti (napredovanja), strukturo moči in razmerjem med številom zaposlenih moških in številom žensk.

Ugotovitve Maddockove, Parkinove in Newmanove<sup>278</sup> potrjujejo tezo o obstoju stereotipnih vlog moških in žensk v kulturah posameznih organizacij. Obstoječe organizacijske kulture podpirajo nekonsistentna prepričanja o ženskem delu ter predstavljajo vedno nove ovire pri zaposlovanju

---

<sup>276</sup> Kanjuo Mrčela, A., 2000, Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi devetdesetih, Družboslovne razprave, št. 16, FDV, Ljubljana, stran 68.

<sup>277</sup> Kanjuo Mrčela, A., 1996, Ženske v menedžmentu, Enotnost, Ljubljana, stran 90 do 93.

<sup>278</sup> Kanjuo Mrčela, A., 2000, ibid.

in napredovanju žensk na tista delovna mesta in znotraj tistih poklicev, ki jih družba označuje kot moško – središčne. Od žensk se tako pričakuje, da sprejemajo vzorce delovanja in obnašanja, ki odsevajo »naravno-tipsko« (družbeno) podobo ženske. Namesto, da bi kulture delovnih okolij presegale obstoječe vzorce vedenja moških in žensk v organizacijah, jih potrjujejo. S tem pa dodatno utrjujejo poklicno segregacijo spolov. Spremembe na tem področju so potrebne!

### **6.3. Vloga posameznic in posameznikov ter dvigovanje zavesti**

Na podlagi solidarnosti med spoloma bi morali posamezniki delovati s skupnimi cilji za bolj uravnoteženo in pravično družbo za vse. Cilj je ponovno definirati tradicionalne vloge spolov in ozaveščanje glede delitve zasebnih in poklicnih odgovornosti med spoloma.

Ko govorimo o možnostih za dvig zavesti oziroma ozaveščenosti glede obstoja enakih možnosti med spoloma moramo ločiti med:

- Pozitivnim ozaveščanjem, ki je usmerjen na izobraževanje javnosti glede enakosti med moškimi in ženskami kot problemu demokracije in človekovih pravic ter
- Aktivnostmi za povečanje zavesti o pozitivnih akcijah na tem področju.

Delovanje na področju dvigovanja zavesti je bistvenega pomena, če želimo doseči dolgoročne spremembe v miselnosti. Lahko je umeščen v šolski sistem skozi načrte izobraževanja ali z vseživljenjskim učnim procesom.

Ena takšnih akcij, ki terja veliko pozornosti je pomembnost »učjenja učiteljev«, s katerim se jim prikaže potreba integracije spolov v vsa področja družbenega življenja, pa naj gre za javni sektor, privatna podjetja, izobraževalni sistem ali družino. Cilj pozitivnih akcij oziroma ukrepov je publikacija in legitimizacija postavljenih standardov ter drugih (npr. finančnih) sprejetih odločitev.

Implementacija pozitivnih akcij je veliki meri odvisna od tega, kako jo naslovniki sprejmejo. Posebno v zasebnem sektorju bo uspešnost pozitivnih akcij uspešna, če odo podjetja

prepričana v njihovo koristnost in dodano vrednost. Obravnavane morajo biti kot nove in v prihodnost usmerjene metode.

### **6.5. Splošne teoretične razlage glede neenakosti med spoloma oziroma neuspeha politik za zmanjšanje neenakosti**

Čeprav so bili storjeni določeni koraki k zmanjševanju neenakosti med spoloma, vsaj za določeno skupino žensk, je v različni evropski literaturi poudarek na tendenci da neenakost med spoloma obstaja in se pojavlja v različnih oblikah in vsebinah. Razvile so se številne razlage, zakaj se je sprejeta zakonodaja na področju enakih možnosti in izvedenih politik pokazala kot nezadostna pri odpravljanju ali znatnemu zmanjševanju obsega tega problema. V literaturi najdemo naslednje razlage:<sup>279</sup>

- patriarhalni vidik – politikam na področju zmanjševanja enakosti med spoloma aktivno nasprotujejo moški;
- marksistično- feministični vidik – ženska delovna sila igra znatno vlogo pri zniževanju stroškov dela kot vir fleksibilnega zaposlovanja;
- socialno psihološki pristop – socialni predstavniki ohranjajo razlike med spoloma; neenakopravno starševstvo onemogoča enakost med spoloma na področju zaposlovanja;
- pristop »vse institucije so različne glede na spol« - vključujoč državo in organizacije delodajalcev, kjer odprava neenakosti med spoloma zahteva radikalne spremembe vseh organizacij;
- pristop industrijskih odnosov – po katerem bodo ženske ostale v slabšem položaju, dokler bodo v manjšini kar se tiče postopka kolektivnih pogajanj;
- pristop segmentiranja trga dela – poudarja strukturno raznolikost strani povpraševanja ekonomije pri razlagi obstoja neenakosti med spoloma na trgu dela;
- pristop »družina kot patriarhalna institucija« - kjer je odvisni položaj delavk na trgu dela posledica njihove vloge v družini, predvsem v državah, kjer je družina najpomembnejša enota ekonomije in družbe;
- pristop dvojnega bremena – po katerem dodatno breme družinskih obveznosti nosijo ženske in to lahko privede do intenziviranja ali neenakosti skozi življenjski cikel;

---

<sup>279</sup> European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1999, Women and Work, Report on existing research in the European Union, Office for Official Publications of EC, Luxembourg, stran 16 do 22.

- pristop informacijske teorije – po katerem delodajalci uporabljajo razlike med spoloma na neenako način in s tem ustvarjajo neenako obravnavanje žensk z negativnimi implikacijami na ekonomsko učinkovitost.

## 7. ZAKLJUČEK

Upravljanje človeških virov predvsem v času po osamosvojitvi Slovenije pridobiva na značaju in vrednosti. V ospredje prihajajo vprašanja ravnanja ljudi pri delu, zlasti v interesu delodajalca z željo maksimiziranja zaslužka v tržni ekonomiji. Zaradi same narave odnosa med delavcem in delodajalcem je na tem mestu pomembno opozoriti na normativno ureditev tega sodelovanja. Zaključimo lahko, da je pravna veda, tako kot v drugje, prisotna tudi kadar govorimo o socioloških perspektivah zaposlovanja. Pravne norme sprejete s strani zakonodajalca, pa naj bo to na naddržavni ali nacionalni ravni, zavezujejo vse naslovnike družbe v kateri so sprejete. Ocenjujem, da mi je v nalogi uspelo potegniti vzporednice med pravnimi zakonitostmi problema diskriminacije glede na spol ter sociološkim vidikom upravljanja človeških virov, kar je namen naloge.

1. V Evropi, predvsem v državah članicah EU, še vedno, tudi po več kot desetletju intenzivnega dela na področju enakosti spolov in prepovedi diskriminacije glede na spol, prihajajo do spoznanja, da problematiki niso prišli do dna. Imamo potem v Sloveniji lahko kakšno upanje, da bomo, glede na šele sprejeto pravno podlago za reševanje tovrstnih vprašanj, hitreje odpravili težave na tem področju? Dejstvo je, da se lahko učimo na »napakah« drugih držav in njihovih rešitev ter si pomagamo z njihovimi izkušnjami, kar zveni kot že znano in velikokrat izrečeno! A vseeno. Tudi na našem teritoriju se o problematiki, bolj ali manj na glas, »govori« že več kot desetletje, ko je Vlada RS ustanovila Urad za žensko politiko, današnji Urad za enake možnosti. Najpomembnejša dosežka, tako v Evropi kot pri nas, sta morda vse večje zavedanje o potrebnosti doseganja enakosti spolov in pripravljenosti njenega uveljavljanja. Nekatere evropske države v ta namen vzpostavljajo mehanizme politike enakosti spolov, razvijajo in uveljavljajo se politike za doseganje enakosti spolov in vse večja pozornost se posveča posebnim ženskim vprašanjem. Vzporedno s tem se povečujejo znanje in strokovne analize o položaju žensk in o vprašanih spolov. Drugi dosežek je resnično boljši položaj žensk. V Evropi je izobrazba žensk vse višja, bolj kot prej nastopajo na formalnem trgu delovne sile in bolj dejavno sodelujejo v javnem in političnem življenju.

2. Napredek v smeri doseganja enakosti spolov v Evropi pa se po drugi strani spopada s številnimi ovirami. Strukturne spremembe, ki so se v Evropi odvijale več kot dve desetletji, so – kot posledica globalizacije finančnih, gospodarskih in kapitalskih sistemov – pospešile

tehnološke inovacije, večjo svetovno konkurenčnost in vse večjo liberalizacijo, čemur pa je sledila vrsta resnih socialnih problemov, ki grozi evropskemu modelu blaginje. Množična brezposelnost, vse večja neenakost, razvrednotenje človeškega dela, osiromašenje velikega dela družbe, socialno izključevanje, so le nekatera od vprašanj, ki danes terjajo pozornost politike. Ta vprašanja prizadevajo ženske drugače kot moške in lahko do določene mere omejijo njihovo pravico do svobodne izbire. To je vodilo v stanje, v katerem enakosti spolov danes v mnogih državah ne pojmujejo kot prednostno nalogo, ampak je treba pred tem rešiti druge, »nujnejše« probleme.<sup>280</sup> Dogajajo se tudi spremembe na politični in institucionalni ravni. Razvija se novo gledanje na vlogo in funkcijo vlade, ki naj po »gospodarnem« načinu razmišljanja igra vse bolj upravljalno in vse manj regulativno vlogo. Takšna politika pa ni naklonjena enakosti spolov, saj ne vidi potrebe po usklajevanju dela in družinskega življenja, uspehe pa meri le po ekonomskih, ne pa človeških merilih.

3. Kateri so razlogi, da diskriminacija med spoloma ni presežena? Ob prelomu tisočletja in v teh nekaj letih novega stoletja prevladuje misel, da je enakost spolov dosežena, ker so odstranjene diskriminatorne določbe, takoj ko država podpiše konvencijo o odpravi vseh odlik diskriminacije žensk, ki jo je sprejela Generalna skupščina ZN leta 1979.<sup>281</sup> Mnoge države so sprejele zakonodajo o enakosti med spoloma, da bi s tem dosegle popolno prepoved diskriminacije in polno spoštovanje enake obravnave žensk in moških, kar je sicer pogoj sine qua non, vendar pa je uporabljena definicija enakosti zelo ozka, ker zajema predvsem enakost de iure.. Drugi problem je, da so mehanizmi politike enakosti spolov pogosto izolirani. Bistveno je, da se je potrebno vprašanja enakosti lotevati tam, kjer se poraja neenakost. Naslednji problem za »zamudo« je ta, da je položaj žensk pri sprejemanju političnih odločitev v večini držav nezadosten. In nenazadnje je potrebno omeniti, da so se metode in politike za spodbujanje enakosti med spoloma v glavnem osredotočile na ženske in ne na moške in je bila tako rešitev problema in možnost zmanjšanja razlik manjša – usmerjena samo na eno plat problema.

Strategija integracije načela enakosti spolov oziroma enakih možnosti mora torej v prihodnje zasledovati cilj, da se bo integrirala v vse politike in da bo uveljavljanje enakosti spolov cilj celotne družbe.

---

<sup>280</sup> Vlada RS, Urad za žensko politiko, 1998, Integracija načela enakosti spolov, Ljubljana, str.14-15.

<sup>281</sup> Omenjeno konvencijo so ratificirale vse države članice Sveta Evrope.

## PODLAGE ZA PREPOVED DISKRIMINACIJE

Če govorimo na splošno, potem prepoved diskriminacije prepoveduje vsako razlikovanje, izključevanje ali dajanje prednosti (prednostno pravico) pri zaposlovanju ne glede na podlago take diskriminacije. Vendar temu vedno ni tako. Vsaka definicija tega načela mora določati oziroma navesti, na kateri podlagi je zagotovljeno pravno varstvo.<sup>282</sup>

Tako na primer Konvencija MOD št. 111 v svojem prvem odstavku prvega člena našteva sedem podlag, po katerih je diskriminacija prepovedana: rasa, barva kože, spol vera, politično prepričanje, nacionalni izvor in socialno poreklo. Vendar pri tem ne gre za taksativno naštevanje, saj se lahko, po posvetovanju z organizacijami delodajalcev in delavcev, dodajo še druge podlage, ki se bodo, kršene, štete za diskriminacijo.

Zdi se, da je bila določenim podlagam, predvsem rasi in spolu, namenjena posebna pozornost, čeprav je v industrijskih tržnih sistemih diskriminacija prepovedana še na številnih drugih podlagah kot so: starost, nezmožnost, družinske obveznosti, članstvo v sindikatu, zasebno življenje, stopnja izobrazbe, kraj rojstva, spolna usmerjenost, fizično ali mentalno zdravje, fizični izgled. Pri vseh naštetih gre v bistvu za podvrst mednarodno že uveljavljenih podlag. Tako lahko rečemo, da so zakonski stan, družinske obveznosti, materinstvo, nosečnost, spolna usmerjenost in celo spolno nadlegovanje tiste podlage, ki izhajajo iz splošne prepovedi diskriminacije glede na spol.<sup>283</sup>

Dejstvo je, da je prepoved diskriminacije na podlagi spola, na nacionalni ravni največkrat omenjena. Vendar, ali prepoved na podlagi spola vsebuje tudi vse zgoraj naštete podvrste (zakonski stan, itd.). Vprašanje je pomembno predvsem v vseh tistih primerih, kjer delodajalec ne diskriminira izključno na podlagi spola, temveč je prisotna še neka druga nevtralna kvalifikacija ali značilnost. V takem primeru delodajalec ne diskriminira delavce kot ženske ali moške, temveč jih obravnava različno, neenako s tem, da omejuje njihove možnosti pri delu. Ben-Israel v svojem prispevku<sup>284</sup> navaja, da gre v takšnih primerih za t.i. »sex-plus« diskriminacijo. Tipični primer tovrstne diskriminacije je primer, ko delodajalec odkloni zaposlitev poročeni ali noseči ženski, tisti, ki ima predšolske otroke ali tisti, ki je prekoračila določeno starostno mejo, medtem, ko se ti isti kriteriji pri moških ne uporabljajo. Splošno je sprejeto, da se načelo enakosti in prepoved diskriminacije nanašata tudi na te primere, odprto pa ostaja

---

<sup>282</sup> Ben-Israel, 2001, *ibid.*, stran 379

<sup>283</sup> Ben-Israel, 2001, *ibid.*, stran 381.

<sup>284</sup> Ben-Israel, 2001, *ibid.*, stran 382.

vprašanje, ali so le-ti vključeni že na podlagi spola ali pa je potrebno sprejeti posebne zakonske določbe, ki izrecno navajajo zgoraj naštetih okoliščin.

#### EVROPSKA UNIJA IN DVOJNI PRISTOP K INTEGRACIJI NAČELA ENAKOSTI SPOLOV

Strategija integracije načela enakosti spolov, ki je bila mednarodno priznana od leta 1995, ko so Združeni narodi organizirali konferenco v Bejingu, je učinkovito orodje za promocijo enakih možnosti med moškim in žensko. Integracija tega načela podprta z konkretnimi ukrepi, posebno pravnimi in ekonomskimi programi, tvorita dvojni pristop (glej prilogo 1 in 2). Strategija, ki se izvaja od leta 2000 je pokazala, da gre za učinkovit pristop, ki prinaša rezultate. Opaznost enakosti med spoloma se je povečala v vseh DČ EU, razlike med spoloma pa so se zmanjšale predvsem na področju stopenj zaposlenosti in brezposelnosti.<sup>285</sup>

Integracija načela enakosti spolov in posebno dvojni pristop sta ključna elementa pri dvigovanju stopnje zaposlenosti v EU, izboljšavi kakovosti dela in zagotavljanju celovitega, vse obsegajočega trga dela. Pri tem bo treba zagotoviti boljši nadzor nad izvajanjem strategije, povečati vključenost socialnih partnerjev in izboljšati možnosti varstva otrok.

#### HORIZONTALNA IN VERTIKALNA SEGREGACIJA

V evropskem prostoru se kaže dejstvo, da obe vrsti segregacije izhajata iz narave organizacije dela. Zato je rešitve za odpravo horizontalne in vertikalne segregacije potrebno najti na delovnem mestu, kamor bodo vključen tako razvoj kolektivnega pogajanja kot implementacija načrtov za enake možnosti, ki bo vključevala vse vidike življenja organizacije (izbiro kadra, karijerne načrte, usposabljanja in izobraževanja, zdravje delavcev, plače, itd.).<sup>286</sup>

---

<sup>285</sup> Commission of the European Communities, 2003, Report from the Commission to the Council, The European parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the EU 2002, Brussels, stran 8-9.

<sup>286</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, Quality of work and employment in Europe, Issues and challenges, Foundation Paper, Dublin, stran 28-29.



#### 4. Prva hipoteza:

*Novejša slovenska zakonodaja na delovno-pravnem področju (ZDR, ZSDP, ZEMŽM) je, v zvezi z enako obravnavo žensk in moških, usklajena s širšimi mednarodnimi standardi in tistimi, ki jih zasleduje pravni red Evropske unije.*

Hipotezo bi lahko, na podlagi izjav o skladnosti predloga ZDR s predpisi Evropske skupnosti, potrdili kot pravilno. Obe izjavi o skladnosti<sup>287</sup> namreč navajata, da bo RS uskladila pravno ureditev na področju enaka obravnavo žensk in moških, s pravnim redom EU, s sprejemom zakona o delovnih razmerjih, zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih ter zakona o enakih možnostih. Vsi trije zakoni so bili v preteklih treh letih sprejeti, torej je z vidika zakonodajalca naša pravna ureditev usklajena. V nadaljevanju pogledimo upravičenost pravilnosti hipoteze natančneje in prišli bomo do ugotovitve, da jo lahko potrdimo le deloma.

#### PREPOVED DISKRIMINACIJE

Kot navedeno uvodoma enakopravnost označuje stanje, v katerem pripadajo vsem enake pravice.<sup>288</sup> Medtem ko gre za diskriminacijo, kadar pride do dajanja, priznavanja manjšinskih pravic ali ugodnosti komu v primeru z drugimi. Kot sinonima se uporabljajo izrazi razlikovanje, razločevanje in zapostavljanje.

V ZDR je bilo potrebno in primerno, glede na 14. člen Ustave RS, prepoved neenakopravnosti v delovnem pravu pri zaposlovanju in v delovnem razmerju posebej poudariti. Na tem področju je potrebno zagotavljati prepoved diskriminacije ne le skozi zakonske določbe, temveč upoštevati to načelo tudi v kolektivnem dogovarjanju, pri sprejemanju splošnih aktov delodajalca, v določilih pogodbe o zaposlitvi in nenazadnje v neposrednem konkretnem ravnanju delodajalca<sup>289</sup>.

Določba 6. člena ZDR, ki je splošne narave in se nanaša na celoten zakon, je v zakonodajnem postopku doživela nekaj dopolnitev. Predvsem v drugi parlamentarni obravnavi<sup>290</sup> se je

---

<sup>287</sup> Poročevalec DZ RS, št. 90/01, stran 87 – druga obravnava in Poročevalec DZ RS, št. 28/02, stran 67 – tretja obravnava.

<sup>288</sup> Pravni terminološki slovar, 1999, ZRC SAZU, Ljubljana, str. 81.

<sup>289</sup> Poročevalec DZ, št. 50/1997, Predlog zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava, stran 20.

<sup>290</sup> Poročevalec DZ RS, št. 90/01, stran 77-78

dopolnitev nanašala glede zahtev novih Direktiv ES: Direktive 2000/43/ES o enakem obravnavanju oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo in Direktive 2000/78/ES. Tako je prvič v slovensko delovno zakonodajo vneseno razlikovanje med neposredno in posredno diskriminacijo glede na spol, raso, starost, zdravstveno stanje oziroma invalidnost, versko ali drugačno prepričanje, spolno usmerjenost in nacionalno poreklo.<sup>291</sup> Dodan je bil tudi nov peti odstavek o odškodninski odgovornosti delodajalca v primeru ugotovljene kršitve prepovedi diskriminacije s strani delodajalca. Poleg obeh navedenih je potrebno omeniti še Direktivo 97/80/EC o dokaznem bremenu v primeru diskriminacije glede na spol, saj citirani člen določa, skladno z omenjeno direktivo, obrnjeno dokazno breme v primeru spora o kršitvi prepovedi neposredne in posredne diskriminacije (več o tem v nadaljevanju).

Drugi odstavek 6. člena ZDR v skladu z direktivama 76/207/EEC in 2000/78/EC navaja samo nekatera vprašanja in torej ne vseh obravnavanih, v zvezi s katerimi je treba enake možnosti in enako obravnavanje v času zaposlitve spoštovati. To lahko razlagamo, da je zakonodajalec sicer zasledoval cilje direktive, a glede na slovenski trg dela ocenil, katera so tista vprašanja, ki so najbolj značilna, najbolj problematična ter terjajo posebno pozornost: napredovanje, usposabljanje, izobraževanje, prekvalifikacije, plače in drugi prejemki iz delovnega razmerja, odsotnosti z dela, delovne razmere, delovni čas in odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Tretji odstavek 6. člena ZDR glede na različne, v zakonu navedene osebne okoliščine, prepoveduje posredno in neposredno diskriminacijo, vendar pa pri slednji ne postavlja njene definicije. Opredelitev neposredne diskriminacije najdemo v številnih direktivah EU in konvenciji MOD št. 111, ki definira diskriminacijo pri zaposlovanju in poklicih.

## SPOLNO NADLEGOVANJE

Najprej si na kratko pogledimo ureditev tega problema v širšem mednarodnem prostoru. Kot je bilo že omenjeno Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk ne omenja spolnega nadlegovanja. Vendar pa se je skozi čas in prakso uveljavilo stališče, da pojem diskriminacije vključuje tudi spolno nadlegovanje različnih oblik, ker je le-to prvenstveno usmerjeno na predstavnice ženskega spola. Če pogledamo dalje, Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, spolnega nadlegovanja prav tako ne omenja, vendar pa je Odbor

---

<sup>291</sup> Končar, P. et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, d.o.o., Ljubljana, stran 51.

izvedencev v svojih ugotovitvah objavljenih leta 1989 v Splošnem pregledu implementacije Konvencije navedel tudi primere spolnega nadlegovanja, kamor lahko prištevamo:<sup>292</sup>

- Žalitve, pripombe, šale;
- Neprimerne pripombe glede obleke posameznika, njegovega fizičnega stanja, starosti, družinskega statusa;
- Nezaželeni vabila in zahteve, ki jih (ne)posredno spremljajo grožnje, geste spolne narave in nepotrebni fizični dotiki.

Nadalje tudi MESL določa pravica do varstva pred spolnim nadlegovanjem. Pravica do dostojanstva pri delu spada v kategorijo temeljnih socialnih pravic.<sup>293</sup> Države pogodbenice se zavezujejo, da bodo, po posvetu z organizacijami delodajalcev in delavcev, skrbele za osveščanje javnosti, preprečevale spolno nadlegovanje na delovnem mestu, v delovnem razmerju in v zvezi z delom ter da bodo ustrezno ukrepale, da bi delavce zaščitile pred obsodbe vrednimi ali kako drugače negativnimi in žaljivimi dejanji.<sup>294</sup>

V širšem mednarodnem prostoru lahko ugotovimo, da imajo določene države sprejeto zakonodajo, ki izrecno prepoveduje spolno nadlegovanje.<sup>295</sup> V teh državah se spolno nadlegovanje obravnava kot diskriminacija na podlagi spola. Vendar pa sodna praksa v teh državah ni ustaljena glede tega, kaj spada v pojem spolnega nadlegovanja ter je v večini primerov prepuščena presoji nacionalnega sodnika.<sup>296</sup>

Na območju DČ EU je bila pred nekaj leti sprejeta naslednja zakonodaja na nacionalni ravni, ki prepoveduje diskriminacijo pri delu, in sicer: Irska: Zakon o enakosti pri zaposlovanju leta 1998<sup>297</sup> ter švedski proti - diskriminacijski zakon<sup>298</sup> iz leta 1999.

V Franciji problem spolnega nadlegovanja obravnavajo kot zlorabo moči ali avtoritete, medtem ko v Španiji pomeni zgolj kršitev pravice do varnosti in zdravja pri delu. Zaznamo torej zelo različne ureditve že v samem evropskem prostoru, vendar pa se uveljavlja stališče, predvsem

---

<sup>292</sup> Končar, P., 1998, Preprečevanje spolnega nadlegovanja in nova delovna zakonodaja, Referat na mednarodni delavnici o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, Stubiške toplice, Hrvaška.

<sup>293</sup> Končar, P., 1997, *ibid.*, stran 910.

<sup>294</sup> 26. člen spremenjene ESL

<sup>295</sup> - Title VII of the USA Civil Rights Act iz leta 1964, 42 U.S.C.,

- Kanada: Charter of Human Rights and Freedoms, s. 10.1 of the Canadian Charter of Rights

- Avstralija: Sex discrimination Act, 1984, Section 27.

<sup>296</sup> Tudi sodniki SES bodo primorani sami presojati obstoj spolnega nadlegovanja v posameznem primeru.

<sup>297</sup> Irish Employment Equality Act (1998)

<sup>298</sup> Swedish Anti-discrimination Acts (1999)

glede na sprejete mednarodne dokumente, da spolno nadlegovanje ne pomeni le diskriminacije glede na spol, ampak ogroža tudi človeško dostojanstvo.

Navkljub vsem navedenih mednarodnih in evropskih dokumentov, ki so zavezujoči za Slovenijo v fazi vključevanja v EU, se je slovenski zakonodajalec odločil problem spolnega nadlegovanja opredeliti v nasprotju z zgoraj navedeno prakso. Obseg varstva je nekako ekvivalenten tistim določenim z evropskimi standardi, vendar pa spolno nadlegovanje ni opredeljeno kot diskriminacija. Skladno z dikcijo 45. člena ZDR sta pravna naslovljenca tako delodajalec, ki mu zakon nalaga obveznost zagotavljanja dostojanstvenih delovnih razmer, za kršitev katere je delavcu odškodninsko odgovoren in se mu lahko izreče denarna kazen za prekršek kot tudi delavec, ki ne more biti obravnavan manj ugodno kot drugi iz razloga, ker bi odklonil ravnanje, ki bi pomenilo nedovoljeno spolno nadlegovanje.

## 5. Druga hipoteza:

*Sodna praksa delovnega in socialnega sodišča bo glede diskriminacije glede na spol in zagotavljanja enakih možnosti med spoloma v prihodnje odločilno oblikovala zadevna vprašanja v praksi oziroma pripomogla v učinkovitejši implementaciji krovne in področne zakonodaje.*

To hipotezo lahko opredelim kot **pravilno** na podlagi naslednjih argumentov. Noben zakon, in tudi ZDR ni, mogel predvideti vseh življenjskih situacij, ki se v vsakdanjem življenju pojavijo in so lahko predmet spora. Dejstvo je, da so določene norme, tudi številne, ki se nanašajo na prepoved diskriminacije glede na spol, nekatere bolj druge manj, napisane zelo ohlapno in dopuščajo možnost različne interpretacije. Zakonodajalcu je moč očitati predvsem **nedoslednost pri navajanju osebnih okoliščin**, ki so lahko podlaga diskriminatornega obravnavanja delavca ali delavke. Že v temeljnem 6. členu, ki opredeljuje prepoved diskriminacije pri zaposlovanju, prvi odstavek našteva številne osebne okoliščine in na koncu z dikcijo »ali zaradi drugih osebnih okoliščin« naslovniku da vedeti, da ne gre za taksativno naštevanje, temveč so s tem zajete vse osebne okoliščine, ki so prisotne pri posameznem delavcu. V tretjem odstavku istega člena pa je izpuščeno navajanje nekaterih okoliščin, predvsem pa je izpuščena dikcija »ali drugih osebnih okoliščin«, vendar pa je pri tem treba povedati, da gre pri tem naštevanju predvsem za povzemanje zahtev iz relevantnih direktiv EU, ki urejajo vprašanje prepovedi diskriminacije izrecno le za določene osebne okoliščine. Kljub

temu je potrebno to šteti za nedoslednost, tako da je treba upoštevati široko naštevanje osebnih okoliščin iz prvega odstavka 6. člena.

V praksi je problematično izvedljiva **pravica do dela s krajšim delovnim časom**, kot jo opredeljujeta 48. in 49. člen ZSDP. Za uveljavitev pravice mora najprej eden od staršev, po (praviloma) pisni zahtevi naslovljeni na delodajalca, od slednjega pridobiti sklep ali pogodbo o zaposlitvi, iz katere bo razvidno, da je delavec(ka) upravičena do dela s krajšim delovnim, v kakšnem časovnem obdobju in kakšna je njegove/njena tedenska delovna obveznost. Po pridobitvi tega dokumenta, na pristojnem centru za socialno delo, ki je krajevno pristojen na stalno prebivališče upravičenca(ke), poda vlogo za uveljavitev pravice do plačila prispevkov za socialno varnost od minimalne plače, ki jo do polne tedenske delovne obveznosti delavca(ke) plača država. Problem se pojavi v primeru, ko hoče navedeno pravico izrabiti eden od staršev, ki je zaposlen kot samostojni podjetnik, odvetnik, notar, ipd, saj po mnenju predlagatelja zakona – MDDSZ – ki sicer ni uradni tolmač zakona, temveč naj bi vedel kaj je želel z zakonom doseči – ti starši nimajo delodajalca (so delodajalec sami sebi) in tako ne morejo pridobiti soglasje delodajalca oziroma akt z njegove strani, ki je pogoj za izrabo pravice. Moj pogled na omenjen problem je sledeč. Glede na dejstvo, da so po določbah 14. člena Ustave RS vsi pred zakonom enaki, ter glede na to, da ZSDP veže pravice iz prvega dela zakona, kamor spada tudi pravica do dela s krajšim delovnim časom, na zavarovanje za starševsko varstvo, katerega del so tudi tisti zaposleni, ki delajo kot samostojni podjetniki in drugi, potemtakem so tudi slednji upravičeni do možnosti izrabe te pravice. Vsekakor pa ZSDP v nobeni določbi zakona ni zaslediti izrecne določbe, da bi se omenjene delavce – starše, obravnavalo drugače. Gre zgolj za samovoljno interpretacijo predlagatelja zakona, ki želi zaradi pomanjkljivega nadzora nad izvajanjem posameznih določb zakona, privarčevati nekaj proračunskih sredstev. Na rešitev bo torej očitno treba počakati do trenutka, ko bo prvi diskriminirani delavec(ka) - starš, sprožil spor pred Ustavnim sodiščem RS za ugotovitev (ne)skladnosti citirane določbe ZSDP z ustavo.

Dejstvo je, da bodo sodniki delovnega in socialnega sodišča tisti, ki bodo, menim da z restriktivno razlago, skušali številna odprta in široko zapisana določila ZDR, opredeliti v skladu z namenom in cilji zakona. V nadaljevanju si pogledjmo, kje so tista vprašanja, ki bodo, po moji oceni, terjali posebno pozornost sodišča.

## SODNA PRAKSA

Delodajalec ima skladno z določbami krovnega zakona pravico sankcionirati tista ravnanja delavcev, ki ovirajo nemoten in varen potek delovnega procesa ter pomenijo kršitev delovnih obveznosti in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Na drugi strani je namen disciplinske odgovornosti delavca tudi zaščita njegovih pravic kot šibkejše pogodbene stranke pred prekomernimi in nedopustnimi posegi delodajalca v njegov delovnopravni položaj. Po določbah ZDR disciplinske sankcije ne morejo več trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca in tako zakon ne pozna več ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Najhujše kršitve delovnih obveznosti delavcev se sankcionirajo v okviru sistema odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca – redne ali izredne odpovedi. Novost, ki jo prinaša ZDR je ureditev varstva pravic delavcev zoper odločitve delodajalca o disciplinski odgovornosti delavca. Skladno s 204. členom ima delavec zoper sklep delodajalca o disciplinski odgovornosti pravico v 30 dneh od dneva vročitve zahtevati sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, s čimer je odpravljeno dvostopenjsko odločanje pri delodajalcu. Vložitev ugovora zoper disciplinski sklep pred organom za varstvo pravic delavcev pri delodajalcu ni več procesna predpostavka za uveljavljanje sodnega varstva.

Zaradi poenostavitve in skrajšanj postopka pri delodajalcu je brez dvoma mogoče pričakovati večji pripad zadev na sodiščih.

## OBRNJENO DOKAZNO BREME V POSTOPKIH PRED DELOVNIM IN SOCIALNIM SODIŠČEM

ZDR je sodoben zakon, ki upošteva tudi dognanja zdravniške stroke o pomembnosti dojenja. Vendar bo sodna praksa tista, ki bo o dokazovanju dojenja ter o širini pooblastila inšpektorju za delovne zvezi z dajanjem soglasja k odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, imela zadnjo besedo. Drugi odstavek 187. člena ZDR določa, da je v primeru spora dokazno breme na strani delodajalca. Po tej določbi, bo moral delodajalec, ki bo dvomil, da delavka (še) doji - in ji zaradi tega pripadajo posebne pravice, tudi varstvo pred odpovedjo – moral dokazati nasprotno, da je z dojenjem že prenehala. Kot dokazilo ima možnost le izjave prič (svojcev) ali pa postavitve izvedenca za dojenje, kar pa je povezano s precejšnjimi stroški in dolgotrajnostjo postopka. Osebni zdravnik in pediater otroka sta vezana z zdravniško molčečnostjo in delodajalcu podatka o zdravstvenem stanju pacienta ne smeta posredovati.

Vendar pa, kot navaja Vodovnik<sup>299</sup> glede vprašanja dokaznega bremena, pomembno pri reševanju delovnega spora poudariti sledeče. Za razreševanje že nastalega spora pridejo v poštev določila 215. člena zakona o pravnem postopku (v nadaljevanju: ZPP), ki določajo, da sodišče sklepa o kakšnem dejstvu na podlagi pravila o dokaznem bremenu, če na podlagi izvedenih dokazov ne more zanesljivo ugotoviti kakšnega dejstva. Temeljno pravilo o dokazovanju pa je pravilo, po katerem mora tisti, ki nekaj zatrjuje, ponuditi dokaze, z izvedbo katerih je mogoče zatrjevana pravno relevantna dejstva ugotoviti. Napačna je razlaga obrnjenega dokaznega bremena, ki velja v nekaterih primerih v delovnem pravu, po katerem, ga nekateri razumejo kot način ugotavljanja dejanskega stanja, za katerega naj bi veljalo, da ena stran v sporu nekaj zatrjuje, druga stran pa mora ponuditi ustrezne dokaze, da trditve niso resnične. Sicer se štejem da je resnično tisto, kar je zatrjevano. Stranka, ki nekaj zatrjuje, mora torej v delovnem sporu, ob trditvah, ki bi v primeru, da bi se izkazale za resnične, privedle do njene zmage, navesti vsaj tiste dokaze, katerih izvedba bi verjetno privedla do njene zmage. V našem primeru, odpovedi pogodbe doječi materi, ni dovolj da delavka zatrjuje, da ji je bila pogodba o zaposlitvi nezakonito odpovedana, temveč mora navesti dejstva, iz katerih izhaja verjetnost, da je delodajalec ravnal protipravno. Torej bo morala sama dokazati, da otroka (še) doji. Gre za »trditveno breme«, kar pomeni, da mora navesti okoliščine, ki jih je objektivno mogoče preverjati z izvedbo ustreznih dokazov.

Enako velja za določbo 45. člena ZDR, po kateri mora delavec, ki meni, da je delodajalec ogrozil njegovo dostojanstvo navajati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal nezakonito. Delavčeva trditev, da so bile kršene njegove pravice, nima za posledico domneve, da so bile pravice res kršene. Na podlagi določil ZPP je razvidno torej, da pride pravilo obrnjenega dokaznega bremena v poštev šele kot pomožno pravilo v dokaznem postopku.

Zopet enako je potrebno razumeti 88. člen ZDR, ki kot pogoj zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi navaja, da morajo biti z zakonom določeni razlogi redne odpovedi resni, utemeljeni in taki, da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja. Če delavec izpodbija odpoved z navajanjem okoliščin, po katerih pogoji za zakonito odpoved niso bili izpolnjeni, mora v dvomu, njihov obstoj dokazati delodajalec. Ko torej delavec izpodbija odpoved pogodbe o zaposlitvi, mora pri tem navajati dejstva, ki jih je mogoče ugotoviti v dokaznem postopku in iz katerih izhaja utemeljenost njegovega zahtevka.

---

<sup>299</sup> Vodovnik, Z., 2003, Aktualna vprašanja uveljavljanja in varstva pravic delavcev, PP, št. 19, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 7 do 8.

In za konec: prepoved diskriminacije in njena zakonska ureditev v okviru nove slovenske zakonodaje na delovnem področju je bila nujna in pripomore k temu, da je, kot navaja Končarjeva,<sup>300</sup> »varnost« delavcev tisti element, brez katerega bi ekonomski razvoj prenehal biti nosilec razvoja v družbi.

---

<sup>300</sup> Končar, P., 1997, Ali bo nova delovna zakonodaja res zmanjšala pravice delavcev?, Podjetje in delo, št. 6, GV d.d., Ljubljana, stran 915.



## 8. PRILOGE

TABELA 1: Gospodinjstva ob popisih, Povprečna velikost gospodinjstva v Sloveniji

Leto	1961	1971	1981	1991	2002
Povprečno število članov	3,5	3,4	3,2	3,0	2,8

Vir: Statistični urad RS, Slovenija v številkah 2003, Ljubljana

TABELA 2: Naravno gibanje prebivalstva Slovenije

Leto	1985	1990	1995	2001	2002
Živorojeni otroci	25933	22368	18980	17477	17501
Živorojeni zunaj zakonske zveze	4954	5488	5657	6881	6908
Sklenjene zakonske zveze	10579	8517	8245	6935	7064
Razvezane zakonske zveze	2547	1858	1585	2274	2392

Vir: Statistični urad RS, Slovenija v številkah 2003, Ljubljana

TABELA 3: Rodnost in umrljivost v Sloveniji

Leto	1985	1990	1995	2001	2002
Povprečno število živorojenih otrok na eno žensko	1,68	1,46	1,29	1,26	1,21
Pričakovano trajanje življenja	<b>M</b> 67,3	69,3	70,2	71,9	72,1
	<b>Ž</b> 75,5	77,1	77,7	79,1	79,5

Vir: Statistični urad RS, Slovenija v številkah 2003, Ljubljana

TABELA 4: Družine po tipu (%)

Leto	1961	1971	1981	1991	2001
Skupaj	100	100	100	100	100
Zakonski pari in neporočeni pari brez otrok	18,4	17,9	21,2	20,8	23,0
Zakonski pari in neporočeni pari z otroki	64,6	65,9	64,4	61,5	58,3
Matere z otroki	15,3	13,2	12,5	15,3	16,1
Očetje z otroki	1,7	3,0	1,8	2,4	2,6

Vir: Statistični urad RS, Slovenija v številkah 2003, Ljubljana

TABELA 5: Povprečna mesečna bruto plača zaposlenih žensk v družbah, podjetjih in organizacijah v odstotkih od moških povprečnih mesečnih bruto plač po stopnjah strokovne usposobljenosti za opravljanje določenih del

	Skupaj	Visoko	Strokovno	Uspos.	Viška Strok. Uspos.	Srednja Strok. Uspos.	Nižja Strok. Uspos.	Visoko Kvalific.	Kvalifi cirani	Pol Kvalifi cirani	Nekva lificirani
		doktorji	magistri	vsi							
1991	88,57	86,85	88,77	86,53	89,80	90,67	87,86	97,44	86,28	88,51	84,33
1998	88,90	82,14	86,79	87,35	89,98	88,14	89,33	93,63	81,02	85,66	81,81

## PRILOGA 1

# ZAKONODAJA EU ZAGOTAVLJA PRINCIP ENAKOSTI MED MOŠKIM IN ŽENSKO

Zakonodaja sprejeta na področju enakosti med spoloma....

### UVELJAVLJA

- Enako plačilo za ženske in moške za enako delo in delo enake vrednosti
- Enako obravnavanje pri zaposlovanju, poklicnem usposabljanju, napredovanju in delovnih pogojih
- Enako obravnavanje pri socialni varnosti (zakonske in poklicne sheme)

### NUDI ZAŠČITO delavcem v primerih

- Nosečnosti in materinstva
- Očetovstva v DČ, ki priznavajo to pravico
- Specifične pravice na področju starševskega dopusta za matere in očete

### DEFINIRA

- Direktno diskriminacijo
- Indirektno diskriminacijo
- Nadlegovanje na podlagi spola in spolno nadlegovanje

### USTANAVLJA

- Telesa za pospeševanje enakosti med spoloma v vsaki DČ

### ZAGOTAVLJA

- Zaščito pred direktno in indirektno diskriminacijo na podlagi spola, vključujoč zakonski ali družinski status
- Zaščito pred nadlegovanjem na podlagi spola in spolnim nadlegovanjem
- Da so žrtve diskriminacije upravičene do sodnega varstva in zaščite pred povračilnimi ukrepi
- Obrnjeno dokazno breme
- Sankcije za kršitelje prepovedi diskriminacije ter odškodnine za žrtve

### POSPEŠUJE

- Preventivne ukrepe proti diskriminaciji delodajalcev, posebno v primerih nadlegovanja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja
- Ukrepe pozitivne diskriminacije za spol, ki je slabše zastopan
- Vlogo socialnih partnerjev
- Dialog z nevladnimi organizacijami
- Projekti v zvezi z enakostjo med spoloma

PRILOGA 2

**PRINCIP ENAKOSTI MED SPOLOMA V EVROPSKI UNIJI**

**Rimska pogodba**

**1957**

Enako plačilo za enako delo

**Amsterdamska pogodba**

**1997**

Gender mainstreaming in pozitivni ukrepi na tem področju



**Dvojni pristop k enakosti med spoloma**



**gender mainstreaming**

⇒ Osnovna strategija

⇒ Orodja za doseg enosti med spoloma



**posebni ukrepi**

⇒ finančni programi

⇒ zakonodaja

## 9. LITERATURA

**Barnard, C.**, 2000, EC Employment Law, 2nd edition, Oxford University Press, Oxford.

**Bečan, I.**, 1997, Rešitve predloga novega zakona o delovnih razmerjih v luči mednarodnih dokumentov, Podjetje in delo, št. 6, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Ben-Israel, R.**, 2001, Equality and Prohibition of discrimination in Employment, v: Blanpain, R., Engels, C. (ed), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston.

**Belopavlovič, N.**, 1998, Plačilo za delo in mednarodno pravni akti, Podjetje in delo, št. 6, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana, stran 1132 do 1137.

**Belopavlovič, N.**, 2001, Družinsko pravo: Starševske odsotnosti z dela, Pravna praksa, št. 38, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Block, R.N. in soavtorji**, 1995, Human Resource Management, Blackwell, Cambridge.

**Caruso, D.**, 2002, Limits of the Clasic Method: Positive Action in the European Union after the new Equality Directives, Jean Monet Working paper, št. 10.

**Commission Europeenne**, February 2000, Rapport des dispositions juridiques des Etats membres pour combattre la discrimination, Employment and Social affairs, Brussels.

**Commission of the European Communities**, 2000, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC, Brussels.

**Commission of the European Communities**, 2003, Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Annual Report on Equal Opportunities for Women and Men in the European Union 2002, Brussels.

**Council of Europe**, 2000, Equality between women and men in the European Social Charter, Human Rights, Social Charter monographs – No.2, Conucil of Europe Publishing, Strasbourg.

**Council of Europe**, 2000, Positive action in the field of equality between women and men, Final report of activities of Group of specialists on Positive Action in the field of equality between women and men, Strasbourg.

**Crompton, R., Sanderson, K.**, 1990, Gendered jobs and social change, Unwin Hyman Ltd, London.

**Cvetko, A.**, 2003, Prepoved diskriminacije v delovnih razmerjih, Podjetje in delo št. 10, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Cvetko, A.**, 1999, Kazensko varstvo delovnopравnih in socialnih pravic: Primernost uporabe kazenskega prava v delovnih razmerjih, Podjetje in delo, št. 6, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Černigoj Sadar, N.**, 1999, Zdravje in kakovost življenja. Zaključno poročilo o rezultatih raziskovalnega projekta, FDV, Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

**Černigoj Sadar, N., Verša, D.**, 2001, Zaposlovanje žensk, neobjavljeno.

**Černigoj Sadar, N., Verša, D.**, 2002, Zaposlovanje žensk, v: Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M., Politika zaposlovanja, Zbirka Politični procesi in inštitucije, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

**Deisinger, M.**, 2002, Kazenski zakonik s komentarjem, Posebni del, GV Založba d.d., Ljubljana.

**Dex, S.**, 1985, The sexual division of work: Conceptual Revolutions in the Social Sciences, Harvester Wheatsheaf, Herfordshire.

**European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs**, 1999, Women and Work, Report on existing research in the European Union, Office for Official Publications of EC, Luxembourg.

**European Commission, DG for Employment and Social Rights**, 2003, Fundamental Rights, Equality, Diversity and Enlargement, Report on measures to combat discrimination in acceding and candidate countries, Luxembourg.

**European Commission, DG for Employment and social affairs, Trnka, S. (ed)**, European Observatory on Family Matters at the Austrian Institute for Family Studies: Family Issues between Gender and Generations, Seminar report, Wien.

**European Commission, Employment and Social Affairs**, 2002, The fight for equality, Action by the European Community to combat discrimination, The EU against discrimination, Luxembourg.

**European Commission, Eurostat**, 2002, The life of women and men in Europe, a statistical portrait, Data 1980-2000, Luxembourg.

**European Communities**, 1999, Equal opportunities for women and men, European Community acts, Employment and Social affairs, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2002, Quality of work and employment in Europe, Issues and Challenges, Foundation paper, Dublin.

**Eyraud, F.**, 1993, Equal pay: an international overview, v: Eyraud, F. et al.: Equal pay protection and industrialised market economies: in search of greater effectiveness, ILO, Geneva, stran 1 do 21.

**Fagan, C., Burchell, B.**, 2002, EIRO, Gender, jobs and working conditions in the EU, Office for the Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

**Ferguson T., Dunphy J. S.**, 1991, Answers to the mommy track: how wives and mothers in business reach the top and balance their lives, Far Hills, N.J., New Horizon.

**Flander, B.**, 2003, »Pozitivna diskriminacija« v sodni praksi Sodišča ES, Evro Pravna praksa, Evropsko pravo in praksa, št. 3/2003, GV Založba d.o.o., Ljubljana.

**Flander, B.**, 2003, Pozitivna diskriminacija, Konceptualna, ustavnopravna in primerjalnopravna analiza, Magistrska naloga, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana.

**Fredman, S.**, 2002, Discrimination law, Oxford University Press, London.

**French, L. W.**, 1998, Human Resources Management, Houghton Mifflin Company, Boston, New York.

**Hakim, C.**, 1996, Key issues in Women's Work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment, London & Atlantic Highlands, NJ, Athlone.

**Human rights, Social Charter monographs** – No.2, 2000, Equality between women and men in the European Social Charter, Study compiled on the basis of the case law of the European Committee of Social Rights, Council of Europe Publishing, Brussels.

**International Labour Organization**, 2000, ILO Gender promotion programme, More and better jobs for women and men, Geneva.

**Julen, J.**, 2001, A blessing or a ban? About the discrimination of pregnant job-seekers, v: Numhauser-Henning, A.(ur), Kluwer Law International, The Hague.

**Kanjuo Mrčela, A.**, 1995, Poklicne vloge žensk – položaj žensk v sferi (plačanega) dela, v: Zbornik študij, Ženske in oborožene sile, RS, Ministrstvo za obrambo, Center za strateške študije, Ljubljana.

**Kanjuo Mrčela, A.**, 1996, Ženske v menedžmentu, Enotnost, Ljubljana.

**Kanjuo Mrčela, A.**, 2000, Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi devetdesetih, Družboslovne razprave, št. 16, FDV, Ljubljana.

**Kaučič, I., Grad, F.**, 1999, Ustavna ureditev Slovenije, Gospodarski vestnik, d.d., Ljubljana.

**Kolar, M., Zoretič, D.**, 2003, Nočno delo žensk v industriji in gradbeništvu, Pravna praksa, št. 18, GV Revije d.o.o., Ljubljana.

**Končar, P.**, 1993, Mednarodno delovno pravo, Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.

**Končar, P.**, 1997, Ali bo nova delovna zakonodaja res zmanjšala pravice delavcev?, Podjetje in delo, št. 6/1997, Ljubljana, stran 909 do 916.

**Končar, P.**, 1998, Preprečevanje spolnega nadlegovanja in nova delovna zakonodaja, Referat na mednarodni delavnici o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, Stubiške toplice, Hrvaška.

**Končar, P.**, 2002, Spremembe urejanja pravic in obveznosti v delovnem razmerju, Industrijska demokracija, št. 6-7, Ljubljana.

**Končar, P., Bečan, I., Plešnik, T.**, 2002, Novi zakon o delovnih razmerjih – drugačen način razmišljanja in urejanja delovnih razmerij, Seminarско gradivo, Kranj.

**Kresal, B.**, 2000, Pravni vidiki plače, doktorska disertacija, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana.

**Kresal, B.**, 2001, Pravna ureditev plače, Bonex založba, Ljubljana.

**Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D.**, 2002, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom, Založniška hiša Primath, Ljubljana.

**Kyovski, R.**, 1964, Mednarodno delovno pravo, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana.

**Kyovski, R., Radovan A.**, 1975, Konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela s komentarjem, Center za samoupravno normativno dejavnost, Ljubljana.

**Letnar, J.**, 2002, Enako obravnavanje žensk in moških pri delu v pravnem redu Evropske unije in na Švedskem, diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Pravna fakulteta, Ljubljana

**Mavčič-Pavčnik**, 1993, Temeljne pravice in razlagalna vrednost ustave, Slovenija in evropska komisija o človekovih pravicah, Ljubljana.

**Melkas, H., Anker, R.**, 1998 Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets, International Labour Office.

**Mesner Andolšek, D.**, 1995, Organizacijska kultura, Zbirka Manager, Gospodarski vestnik, Ljubljana.

**Mežnar, D.**, 1998, Delovno pravo, Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu, Univerza v Mariboru, FOV, Založba Moderna organizacija, Kranj.

**Milač, N., Šetinc-Tekavc, M.**, 1999, Spolna diskriminacija pri zaposlovanju in delovnem razmerju, mednarodnopravno varstvo, Podjetje in delo št. 3-4/1999, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana, stran 519 do 533.

**Milač, N., Šetinc Tekavc, M.**, 2001, Delovno razmerje in družina, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana, stran 1366 do 1374.



**Moreau, M.A.**, 2002, Labour Law Congress, Reports, VII European Regional Congress, International Society for Labour Law and Social Security, Stockholm.

**Možina, S.**, 1998, Strateški pomen kadrovskih virov, v: Možina, S. (ur), Management kadrovskih virov, Zbirka Profesija, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

**Novak, M.**, 2003, Generalni svetovalec Sodišča Evropske unije, Pravna praksa, št. 40/2003, GV Revije, d.o.o., Ljubljana.

**Novak, N.**, 1996, Diskriminacija po spolu na trgu dela v Sloveniji, Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta, Ljubljana.

**Orazem, P.F., Vodopivec, M.**, 1998, Male- Female Differences in Labour market Outcomes during the early Transition to Market – The case of Estonia and Slovenia, The World Bank Development Research Group – Poverty and Human Resources.

**Ovsenik, M., Ambrož, M.**, 2000, Ustvarjalno vodenje poslovnih procesov, Turistica, Visoka šola za turizem, Portorož.

**Pavčnik, M.**, 1997, Razumevanje temeljnih (človekovih) pravic, v: Pavčnik, M., Polajnar-Pavčnik, A., Wedam-Lukič, D. (ur), Temeljne pravice, Cankarjeva založba, Ljubljana.

**Pavčnik, M.**, 1997, Teorija prava (Prispevek k razumevanju prava), Pravna obzorja 8, Cankarjeva založba, Ljubljana.

**Pavčnik, M.**, 2001, Krhkost pravičnosti in prava, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana.

**Ribičič, C.**, 2002, Za bolj uravnoteženo zastopanje žensk in moških, Pravna praksa, št. 18, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Sandico, C.V., Kleiner, H.B.**, 1999, New development concerning gender discrimination in the workplace, Equal opportunities International, Patrington.

**Schmidt, M.**, 1998, The EC Directive on Parental Leave, v: Blainpain, R (ed), Labour law and Industrial Relations in the European Union, Kluwer Law international, The Hague, London, Boston.

**Svet Evrope, IDC Sveta Evrope in RS, Varuh človekovih pravic**, 1999, Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin s protokoli, Zbirka Slovenija in Svet Evrope, št. 6, Ljubljana.

**Swepston, L.**, 2001, International Labour Law, v: Blainpain, R., Engels, C., (ed), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies, VIIth and revised edition, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston.

**Šetinc Tekavc, M.**, 2002, Varstvo doječih mater pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, pravna praksa, št. 31, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 10 do 11.

**Škrubej, K.**, 2001, Jezik prava kot socialno vrednostni privilegij, Podjetje in delo, št.6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana.

**Šturm, L.**, 1996, Ustavnosodna presoja načela enakosti v Sloveniji, Pravna praksa št. 356, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana.

**Tavares de Silva, M.R.**, 2002, Council of Europe, Twenty-five years of Council of Europe action in the field of equality between women and men, Strasbourg.

**Tičar, L.**, 2003, Uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja, v: Inštitut za primerjalno pravo pri Pravi fakulteti v Ljubljani, Znanstvena monografija, Delovno pravo in socialna varnost, Ljubljana.

**Townshend-Smith, R.J.**, 1998, Discrimination Law, Text, Cases, Materials, Cavendish Publishing Limited, London.

**Ude, L.**, 2001, Uporabljanje pravnih pravil in vrednotenje v sodnih postopkih, Podjetje in delo, št. 6-7/2001, GV Založba, Založniško podjetje d.o.o., Ljubljana.

**Vlada RS, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat RS za delo**, Poročilo o delu za leto 2002, Ljubljana.

**Vlada RS, Ministrstvo za gospodarstvo**, 2001, Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Ur.l.RS, št. 92/2001.

**Vlada RS, Urad za žensko politiko**, 1999, Zakoni o enakih možnostih, Primerjalna analiza, Zvezek zbirke za enake možnosti žensk in moških, Ljubljana.

**Vlada RS, Urad za žensko politiko**, 1998, Integracija načela enakosti spolov, Ljubljana.

**Vlada RS, Urad za enake možnosti**, 2002, Tretje poročilo RS o uresničevanju določil Konvencije o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Ljubljana.

**Vodovnik, Z.**, 2000, Delovna in socialna razmerja ter ustava, Pravna praksa, št. 28, Gospodarski vestnik d.d., Ljubljana, Priloga.

**Vodovnik, Z.**, 2002, Pravna ureditev zaposlovanja in dela, v: Možina, S., (ur): Management kadrovskih virov, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

**Vodovnik, Z.**, 2003, Aktualna vprašanja uveljavljanja in varstva pravic delavcev, Pravna praksa, št. 19, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 7 do 10.

**Woodward Allison E.**, 2001, Going for gender balance, Svet Evrope in Vlada RS, UEM, Ljubljana.

**Zagorac, D.**, 2003, Izzivi za univerzalno varstvo človekovih pravic, Revus, Revija za evropsko ustavnost, št.1, GV Revije d.o.o., Ljubljana, stran 77 do 85.

**Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje**, Letno poročilo 2001, Ljubljana.

**Zielinski, T.**, 1997, Discrimination in employment, v; Blainplain, R., Discrimination in employment, XV World Congress of Labour Law and Social Security, Peeters

## **Enciklopedije**

Encyclopedia of Public International law, Human rights and the individual in international law economic relations.

Encyclopedia of Philosophy, Concise Routledge, London, New York, 2000.

Encyclopaedia of the Social Sciences, Volume Thirteen, The Macmillan Company, MCMLII, New York, 1934.

Pravna enciklopedija 1, Savremena administracija, Beograd, 1989,

Slovar slovenskega knjižnega jezika, Državna založba Slovenije, Ljubljana, 1994.

Sruk, V., Filozofija, Leksikon Cankarjeve založbe, Cankarjeva založba, Mladinska Knjiga, Ljubljana, 1994.

Sruk, V., Leksikon morale in etike, Ekonomsko poslovna fakulteta, Maribor, 1999.

Pravni terminološki slovar, 1999, ZRC SAZU, Ljubljana.

## **Drugo**

Najpomembnejši instrumenti s področja socialne varnosti, delovni prevod, 1999, Zvezek II/4, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Ljubljana.

Trg delovne sile v Sloveniji v luči vključevanja v EU, Raziskovalni projekt, 2000: Strategija gospodarskega razvoja Slovenije, Socialni razvoj in razvoj človeškega dejavnika, Podprojekt: Trg dela in migracije v Sloveniji v luči vključitve v EU, odgovorni nosilec, Svetlik, I., Toš, N., Sintezno poročilo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede Ljubljana.

Socialni sporazum za obdobje 2003-2005 (Ur.l.RS, št. 40/03)

## **Slovenski pravni viri**

Ustava Republike Slovenije (Ur.l.RS/I, št. 33/91, Ur.l.RS, št. 42/97 in 66/00)  
Obligacijski zakonik (Ur.l.RS, št. 83/01)  
Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l.RS, št. 42/02)  
Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Ur.l.RS, št. 59/02)  
Zakon o inšpekciji dela (Ur.l.RS, št. 38/94, 32/97, 36/00)  
Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Ur.l.RS, št. 97/01)  
Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.l.RS, št. 5/91, 12/92, 71/93, 38/94, 69/98, 67/02)  
Kazenski zakonik Republike Slovenije (Ur.l.RS, št. 63/94, popravek 70/94 in 23/99)  
Poročevalec DZ, št. 50/1997, Predlog zakona o delovnih razmerjih, prva obravnava  
Poročevalec DZ, št. 90/2001, Predlog zakona o delovnih razmerjih, druga obravnava  
Poročevalec DZ, št. 28/2002, Predlog zakona o delovnih razmerjih, tretja obravnava

## **Uporabljeni mednarodni pravni akti**

Splošna deklaracija človekovih pravic, 1948  
Konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, 1950  
Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1966 (Ur.l.SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/71)  
Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, 1966 (Ur.l.SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/71)  
Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, 1979 (Ur.l.SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 11/81)  
Evropska socialna listina (spremenjena), Ur.l.RS, Mednarodne pogodbe, št. 7/99 z dne 10.4.1999  
Konvencija MOD št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951 (Sl. Vestnik FLRJ, št. 12/52)  
Priporočilo MOD št. 90 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951  
Konvencija MOD št 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (Ur.l.FLRJ, št. 3/65)  
Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981, Ur.l.SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/87

Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981

### **Uporabljeni primarni in sekundarni pravni viri Evropske Skupnosti**

Treaty of Amsterdam, Official Journal C 340, 10.11.1997

Council Directive 75/117/EEC of 10.2.1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, OJ L 045, 19.2.1975, P 0019-0020

Council Directive 76/207/EEC of 9.2.1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 39, 14.2.1976

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, promotion and working conditions, OJ L 269, 5.10.2002, P 0015-0020

Council Directive 2000/78/EC of 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303/16, 2.12.2000, P 0016-0022

Council Directive of 19.12.1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, OJ L 006, 10.1.1979, P 0024-0025

Council Directive 86/378/EEC of 24.7.1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, OJ L 225, 12.8.1986, P 0040-0042

Council Directive 86/613/EEC of 11.12.1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, OJ L 359, 19.12.1986, P 0056-0058

Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial and ethnic origin, OJ L 180, 19.7.2000, P 0022-0026;

Council Directive 92/85/EEC of 19.10.1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding, OJ L 348, 28.11.1992, P 0001-0008

Council Directive 96/34/EC of 3.6.1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L 145, 19.6.1996, P 0004-0009

Council Directive 97/80/EC of 15.12.1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, OJ L 014, 20.1.1998, P 0006-0008

### **Izhodiščne spletne strani**

<http://www.dz-rs.si/>

<http://www.europa.eu.int/eur-lex/>

<http://www.coe.int/>

<http://www.ius-software.si/>

<http://www.us-rs.si>

<http://www.uem-rs.si>